

# Procesos de estabilización en el sector público: PREGUNTAS FRECUENTES

## 1. ¿Por qué esta ley? ¿De dónde surge?

El Tribunal Europeo, a finales del año 2016, declaró contrario a la legalidad el sistema de contratación temporal en la administración pública del Estado español. La Ley 20/2021 es consecuencia de esto.

---

## 2. ¿Qué comprende esta ley?

1. Recoge los criterios que regularán la contratación temporal en las administraciones públicas
  2. Regula procesos de estabilización adicionales para los puestos que han estado cubiertos fraudulentamente con contratos temporales.
- 

## 3. ¿Qué va a estabilizarse, la persona o el puesto?

El puesto de trabajo. Se dan ciertas facilidades a la persona que ha estado ocupando esa plaza, pero, de lo contrario se vulneraría el principio básico de igualdad de oportunidades. Por tanto, cualquier persona podrá presentarse a estos procesos.

---

## 4. ¿Cuál será el marco de negociación, comunidad autónoma, Eudel, cada administración...?

Estos procesos deben ser negociados y aceptados en la administración correspondiente, teniendo en cuenta siempre los criterios y plazos marcados en la ley.

---

## 5. PLAZOS: ¿Cuándo deben publicar las administraciones las ofertas de empleo?

Una vez se hayan concretado las plazas que deben salir a convocatoria, ésta deberá ser publicada antes del 1 de junio de 2022.

## **6. PLAZOS: ¿Para cuándo deben estar publicadas las bases de las convocatorias?**

El 31 de diciembre de 2022.

---

## **7. PLAZOS: ¿para cuándo deben finalizar estos procesos de estabilización?**

31 de diciembre de 2024

---

## **8. ¿Una vez finalice, va a realizarse algún otro proceso de estabilización?**

No está previsto. En principio, se trata de un proceso extraordinario, que responde a una situación excepcional.

---

## **9. ¿Cómo serán las convocatorias? ¿Solo se presentarán méritos o habrá algún examen?**

Habrán tres tipos de convocatorias, según se haya cubierto el puesto:

- procesos ordinarios
  - concurso-oposición
  - solo oposición
- 

## **10. ¿Qué puestos se cubrirán mediante procesos ORDINARIOS?**

Vacantes vinculadas a la tasa de reposición y puestos que lleven cubiertos temporalmente menos de tres años.

---

## **11. ¿Qué puestos se cubrirán mediante CONCURSO-OPOSICIÓN?**

Aquellos que se hayan creado durante los tres años previos al 31 de diciembre de 2020. Es decir, creados en 2018, 2019 y 2020.

## **12. ¿Qué es lo que se valora en un concurso de méritos? ¿En qué proporción?**

La ley lo deja abierto a la negociación colectiva, aunque se entiende que, sobre todo, se valorará la experiencia y el tiempo que se lleve trabajando en la administración convocante. En el caso de la CAV, puede valer hasta el 20%, según la Ley de Cuerpos y Escalas..

---

## **13. ¿Qué puestos se cubrirán mediante CONCURSO?**

Los creados antes del 1 de enero de 2016 o plazas que estén cubriendo personas nombradas desde antes de esa fecha.

Para los puestos que se cubran mediante concurso no habrá examen.

---

## **14. ¿Cómo serán los procesos de CONCURSO-OPOSICIÓN?**

Serán procesos abiertos y los exámenes podrán no ser eliminatorios. La fase de concurso valdrá un 40% y aquí lo que más se valorará será la experiencia laboral.

---

## **15. ¿Tendré opción a presentarme a otro puesto de mi administración?**

Sí, siempre y cuando cumplas con los requisitos. Si tienes un puesto fijo, no podrás presentarte a puestos de la misma escala..

---

## **16. ¿Podré presentarme a un puesto de otra administración?**

Sí, siempre y cuando cumplas los requisitos. Y también podrá presentarse quien no haya trabajado nunca en la administración.

---

## **17. Si me presento por la plaza que estoy ocupando y, una vez finalizado el proceso, no lo consigo, ¿qué pasa?**

Se reconoce el derecho a percibir una indemnización y a poder apuntarse en bolsas de empleo. Las características y orden de las bolsas de empleo no están concretadas en la ley.

---

## **18. ¿También saldrán plazas que no se estén dentro de la relación de puestos de trabajo?**

Sí. Deben estabilizarse todas las plazas estructurales, estén estas en la relación de puestos de trabajo o no. Por tanto, el primer reto será realizar una lista lo más exhaustiva posible para sacar a la luz aquellos puestos que están ocultos.

---

## **19. ¿Podrá presentarse alguien que no cumpla con los requisitos? ¿Hay alguna excepción?**

No. Será necesario cumplir con los requisitos que se establezcan en las bases (titulación, idiomas...). No obstante, dichas bases no están concretadas, sino que habrá que negociarlas.

---

## **20. ¿Podrá comenzar algún proceso interno o de traslados antes de que se pongan en marcha los procesos de estabilización?**

Sí y aquellos puestos que dejen vacantes las trabajadoras y trabajadores fijos podrán incluirse dentro de los procesos de estabilización.

---

## **21. ¿Podré presentarme a más de un proceso?**

Sí.

---

## **22. ¿Qué pasará con aquellos procesos que previamente ya estaban en marcha?**

Las convocatorias de empleo que cumplan con ciertos requisitos podrán incluirse dentro de estos procesos de estabilización, siempre y cuando la convocatoria ya esté realizada.

---

## **23. ¿Dónde será de aplicación esta ley?**

En todas las administraciones y empresas públicas, tanto de la CAV como de Nafarroa.

---

## **24. Pero Nafarroa cuenta con la competencia exclusiva sobre la regularización de las y los funcionarios...**

Sí, pero establecer las bases es competencia del Estado. El acceso a la administración y los principios de mérito y capacidad están recogidos en la Constitución, por lo que son básicos. Además, para esta ley, se ha utilizado la competencia de "bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica", que también es estatal.

---

## **25. ¿Qué facilidades se ofrece al personal interino que está cubriendo un puesto a estabilizar?**

Dependiendo del caso (ya que serán procesos diferentes, como hemos explicado) el personal podrá optar a la plaza solo por concurso de méritos o, dependiendo de las bases que publique cada administración, sin examen eliminatorio.

---

## **26. Si, mediante sentencia, se ha logrado la fijeza de una plaza, ¿tendrá que incluirse dicha plaza en estos procesos de estabilización?**

Si la sentencia decretó que el puesto de trabajo es fijo, no; la trabajadora o trabajador ya ha tomado posesión de la plaza. Por el contrario, si se estableció como "indefinido no fijo", sí tendría que incluirse dentro del proceso de estabilización.

---

## **27. Una plaza correspondiente a la tasa de reposición, ¿puede salir a un procedimiento de movilidad o de promoción interna?**

Sí, no es obligatorio, pero ambos procedimientos son compatibles con los procesos de estabilización.

---

## **28. ¿Para considerar una plaza ocupada «temporalmente y de forma continuada», puede, sin embargo, haber existido algún tipo de interrupción?**

Sí, se entenderá que una plaza ha estado ocupada temporalmente y de forma continuada los tres años previos al 31 de diciembre de 2020, aunque haya existido una interrupción de, como máximo, tres meses.

---

## **29. ¿Qué se considera “carácter estructural”?**

Tendrán carácter estructural aquellos puestos que estén cubriendo de manera permanente necesidades, funciones, programas etc. En el caso de los ayuntamientos, si se están realizando funciones delegadas, es decir, las que debería llevar a cabo otra administración, estas plazas también deberán entrar en los procesos de estabilización del ayuntamiento.

---

## **30. ¿Pueden entrar en los procesos de estabilización las plazas de indefinidas e indefinidos no fijos?**

Sí

---

## **31. Una vez finalicen estos procesos ¿cuál será la tasa de temporalidad en el sector público?**

Como se expresa en la ley estatal, la tasa estructural de temporalidad (vacantes) debería ser, como máximo, de un 8% en cada administración.

---

## **32. ¿Cómo se compaginarán las OPEs ordinarias y las correspondientes a los procesos de estabilización?**

Cuando se publiquen las OPEs, habrá dos tipos de tasa: por una parte, la correspondiente a la OPE ordinaria y, por otra, la respectiva al proceso de estabilización. Ambas podrán publicarse tanto en la misma oferta como en ofertas distintas, cada una con su puntuación de méritos.

---

## **33. Y las plazas a jornada parcial, ¿saldrán como tales?**

En principio, saldrán con ese mismo carácter de jornada parcial. Sin embargo, las particularidades de cada una se decidirán por medio de la negociación colectiva.

### **34. ¿Cuáles son las plazas a las que se refiere las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava? (interinos de larga duración)**

Disposición 6: Plazas cubiertas ininterrumpidamente de manera temporal desde el 01/01/2016

Disposición 8: plazas cubiertas por interinos de larga duración, aunque haya sido mediante más de una interinidad (la antigüedad de la persona debe ser anterior al 01/01/2016). Habrá que analizar caso por caso si se cumple este criterio.

---

### **35. ¿Pueden realizarse convocatorias cerradas?**

No. Se tratará de convocatorias abiertas y deberán cumplir con los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

---

### **36. ¿Hay que cumplir con los requisitos de titulación? ¿Para todos los puestos?**

Será necesario poseer la titulación. La única salvedad será en el caso de las trabajadoras y trabajadores laborales, si es que su convenio colectivo admite titulaciones semejantes o equivalentes.

---

### **37. ¿Cómo se valorarán los méritos profesionales y académicos?**

Según los criterios dados por el Estado en abril, los procesos a los que hacen referencia las Disposiciones Adicionales Sexta y Octava (ver pregunta nº 34) se resolverán mediante concurso. Los méritos profesionales supondrán un máximo del 90% y los académicos un 10%.

---

### **38. ¿Se podrán pedir pruebas psicotécnicas o físicas?**

Sí, siempre y cuando tengan relación con las funciones a desarrollar.

---

### **39. ¿Cuál será el orden de las plazas que se oferten?**

Si no se sacan todas las plazas a proceso de estabilización o si salen en distintas convocatorias, cada administración tendrá que establecer criterios para concretar el orden de las mismas.

## 40. ¿Cómo escogerán las plazas las personas candidatas que hayan superado el proceso?

Si en la convocatoria no se han identificado o concretado las plazas, una vez finalizado el proceso, las personas candidatas que lo hayan superado podrán escogerlas en base al orden de puntuación que haya obtenido cada una. No podrá reservarse la plaza al interino o interina que estaba cubriéndola, a no ser que una norma específica así lo recoja.

## 41. ¿Cómo se llevarán a cabo los nombramientos y cómo se procederá al cese de interinas e interinos?

Cuando una trabajadora o trabajador tome posesión de la plaza, la persona interina o temporal deberá cesar en el puesto. No obstante, es posible que esta última haya conseguido otra plaza. Por tanto, es conveniente que ambos procesos se hagan de forma coordinada. Por otra parte, quien no haya conseguido plaza deberá recibir un preaviso, para que pueda acceder a las bolsas de trabajo.

## 42. ¿Percibirá indemnización la persona interina que no se presente al proceso de selección?

La trabajadora o trabajador que no se presente al proceso de selección no podrá percibir indemnización. Recordad que dicha indemnización consiste en 20 días de salario por año trabajado, con el tope del salario de 12 meses.

