



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

TRABAJO FIN DE GRADO

**Procesos de estabilización en el ámbito de los
empleados públicos: Caso concreto de la
comunidad autónoma de las Illes Balears.**

Presentado por Miguel Noguera Seguí

Tutelado por D. José Ángel de Miguel Pérez

Soria, diciembre de 2022

CET

FACULTAD de
CIENCIAS EMPRESARIALES
y del TRABAJO de SORIA
Universidad de Valladolid

ÍNDICE

Bloque I. Introducción	1
1. Justificación	1
2. Objetivos.....	2
3. Metodología.....	2
3.1 Selección de casos.....	3
Bloque II. Desarrollo	4
4. Medidas urgentes para la reforma laboral.....	4
4.1 Concepto de empleado público.....	4
4.2 El funcionario de carrera	5
4.3 El funcionario interino.....	6
4.3.1 La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años.....	6
4.3.2 La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.....	7
4.3.3 La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto	8
4.3.4 El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.....	9
4.4 El personal laboral al servicio de la Administración	9
4.4.1 Personal laboral fijo.....	10
4.4.2 El personal laboral indefinido	10
4.4.3 Personal laboral temporal	11
4.4.4 Por circunstancias de la producción.....	11
4.4.5 Por sustitución de persona trabajadora.....	12
4.5 Nuevos contratos asociados a los Planes de Recuperación, Transformación y Resiliencia.....	12
4.5.1 Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.	12

4.5.2	Contratos de duración determinada específicamente previstos para el sector público y que estén asociados a la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.	12
4.5.3	Contratación de investigadores por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, contratos asociados a un proyecto específico de investigación o de inversión	13
4.6	Personal Eventual	13
5.	Oferta de empleo público	13
6.	Fondos Europeos Next Generation.....	14
6.1	Revisión de las estructuras organizativas	16
6.2	Análisis de plantillas y planificación	16
6.3	Relación de puestos de trabajo y perfiles profesionales.....	16
6.4	Instrumentos y procedimientos de Gestión de RRHH	17
7.	Análisis de los procesos de estabilización	17
7.1	Plazas ocupadas temporalmente	19
7.2	Plazas estructurales	19
7.3	Plazas dotadas presupuestariamente	20
7.4	Sistemas de selección.....	21
7.5	Plazos para aprobar y ejecutar la OEP de estabilización	21
7.6	Ceses y compensación económica.....	22
7.7	Responsabilidad	22
8.	Caso concreto de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears	23
8.1	Bases y requisitos establecidos en las convocatorias	27
8.2	Temario	27
8.3	Sistemas de selección.....	28
	Bloque III. Conclusiones	32
9.	Conclusiones	32
	Bloque IV. Bibliografía	35
10.	Bibliografía.....	35

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Clasificación total de personas por tipo de empleado público.....	5
Tabla 2. Oferta de Empleo Público Estabilización AGE (2022)	18
Tabla 3. Personal interino por Comunidad Autónoma.....	25
Tabla 4. Oferta Pública Procesos Estabilización Illes Balears 2022	26
Tabla 5. Requisitos acceso concurso-oposición 2017	27
Tabla 6. Temarios y preguntas por Grupo y Cuerpo	28
Tabla 7. Ámbito temporal de las plazas a estabilizar	29
Tabla 8. Ponderación de los méritos en el concurso-oposición.....	29
Tabla 9. Ponderación de los méritos en el concurso.....	30
Tabla 10. Criterios adoptados por la AGE y las Illes Balears.....	31

Bloque I. Introducción

1. Justificación

La problemática de la temporalidad en la Administración Pública española es un mal endémico que lo podemos contextualizar en la época de la dictadura franquista, que mediante la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, reguló por primera vez la figura del funcionario interino, que permitía su contratación administrativa para trabajos específicos, extraordinarios y urgentes.

Esto permitió el acceso público de forma “rápida” y “discrecional” hasta el periodo de la transición democrática, tal como expone López Ramón (2021, p.372), que comportó la incorporación de cientos de miles de empleados en situación de “transitoriedad” e “inseguridad” sin soporte legal, y que solo a partir de la Ley 30/1984, de 2 de agosto de reforma de la función pública pudo iniciar un relativo enderezamiento.

No obstante, la tasa de temporalidad siguió aumentando en el ámbito de las relaciones funcionariales y laborales del sector público, y en parte se debe a la pasividad normativa del legislador español, lo cual ha llevado a la perpetuación y consolidación de un modelo, asentado en la sucesión y renovación implícita de nombramientos y contratos de interinidad.

Fruto del diálogo social europeo, se dicta la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada, que aboga sobre la prestación de los servicios de carácter permanente como “la forma más común” de las relaciones administrativas y laborales en las administraciones públicas, la cual aún no ha sido incorporada al Derecho interno, eludiendo su transposición.

La crisis financiera y económica del 2008, así como las restricciones presupuestarias que prohibían ejecutar ofertas de empleo público entre los años 2009 y 2017, favorecieron el abuso de la temporalidad en el sector público español.

El aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de casi un treinta por ciento de empleados temporales que prestan sus servicios en el sector público, y mucho mayor en las administraciones autonómicas y locales, no ha pasado inadvertida a las instituciones de la Unión Europea ni a los órganos jurisdiccionales, tal y como ha destacado la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020: “**las contrataciones y nombramientos en fraude de ley son un fenómeno harto habitual en el sector público español**”.

Finalmente, en el año 2021, el Estado español y ante las exigencias del Derecho de la UE y a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sienta las bases legislativas para la transformación del actual modelo de función pública, a fin de que las políticas de recursos humanos garanticen un empleo estable que aumente la productividad, y permita la prestación eficaz y de calidad de los servicios públicos a la ciudadanía.

Todo ello en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, cuyo componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, contempla la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público.

2. Objetivos

En medio de este contexto, el objetivo de este trabajo de fin de grado, es analizar si las medidas desarrolladas por el Gobierno español supondrán una reducción en la temporalidad en el empleo público, con la finalidad de aumentar la productividad del sector público consiguiendo que la prestación de los servicios públicos sea más eficaz y eficiente.

Un segundo objetivo complementario del anterior, se centrará en conocer si las medidas tomadas pretenden dar respuesta a un mandato europeo del año 1999 y que se ejecutan en el año 2021, con el objetivo añadido de poder beneficiarse de los Fondos Europeos Next Generation (2021-2027).

Un tercer objetivo complementario, será analizar si la materialización de estas medidas, han puesto en entredicho la cuestión del cumplimiento de los principios de mérito, capacidad e igualdad para el acceso a la función pública.

A partir de la información recabada, estaremos en condiciones de determinar, si las medidas tomadas por el Gobierno Español para reducir la temporalidad del empleo público lograrán a corto plazo, reducir la temporalidad del empleo público y el acceder a los Fondos Europeos NGEU, pero a largo plazo serán insuficientes y pondrán de manifiesto la falta de cumplimiento de los principios de mérito, capacidad e igualdad para el acceso a la Función Pública, con lo cual no supondrán una mejora en la productividad y eficiencia del sector público.

3. Metodología

La metodología utilizada es la llamada investigación de tipo documental: técnica de investigación cualitativa que me permitirá estudiar el problema a través del análisis, la crítica y la comparación de diversas fuentes de información.

La investigación jurídica es cualitativa principal y exclusivamente. La principal fuente de información serán las normas jurídicas y análisis elaborados por otros

autores. No se utilizan datos, y en los pocos casos que se utilizarán, como de los portales de transparencia o de los informes de organismos públicos o privados, lo harán de manera descriptiva y no serán objeto de análisis estadístico, por lo tanto, el diseño de la muestra es intencional.

La unidad de análisis de la investigación a causa del grado de focalización del estudio, estará formada por la literatura académica: estudios, informes, documentos legislativos, revistas especializadas, previsiones de distintos organismos públicos o privados, artículos de prensa especializada, bases de datos de legislación y cualquier otro tipo de documentación relacionada con el objeto de mi estudio.

El estudio de casos es el método de investigación más adecuado para este proyecto, y como plantean autores como Yin (1994), Stake (2005) entre los diversos estudios de casos según la finalidad, el más idóneo para esta investigación se basa en el estudio explicativo del caso, y el instrumento que emplearé para la recogida de datos será la observación no participante, y matizando esta cuestión basándome en Bryman (2003) a partir de Gold (1958) correspondería al rol de observador completo, donde no establece ningún tipo de interacción, porque tomamos como referencia el análisis de las exigencias del Derecho de la UE y a la doctrina del Tribunal de Justicia de la UE, que a través de las Directivas del Consejo, Acuerdos Marco y su transposición al ordenamiento jurídico español sientan las bases legislativas para la transformación del actual modelo de función pública adaptada a la Administración Pública del siglo XXI.

3.1 Selección de casos

Centraré mi estudio en la Comunidad Autónoma de las Illes Balears. La selección de esta región se ha efectuado atendiendo a los siguientes criterios:

- Acceso a la información: Resido en esta CCAA y soy funcionario del Gobierno de las Illes Balears, por lo que el acceso a la información me resulta más sencillo.
- La crisis financiera y económica del 2008, las restricciones presupuestarias que prohibían ejecutar Ofertas de Empleo Público (en adelante, OEP) entre los años 2009 y 2017, los efectos del COVID-19, ha favorecido el abuso de la temporalidad en el sector público autonómico, sin embargo, es el que más rápido se está normalizando durante el año 2022.
- Las Illes Balears ha sido la primera CCAA de toda España, en convocar en el mes de septiembre del 2022, el inicio de 164 procesos de estabilización en el ámbito de los empleados públicos, adelantándose al plazo límite de convocarlas antes del 31 de diciembre del 2022.

Bloque II. Desarrollo

4. Medidas urgentes para la reforma laboral

Sin duda, una de las modificaciones legislativas a nivel estatal más importantes, en lo que se refiere al régimen jurídico del empleo público temporal en la Administración Pública son, por un lado, el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía en el empleo y la transformación del mercado de trabajo (en adelante, RDL 32/2021), y por el otro lado, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la temporalidad en el empleo público (en adelante, Ley 20/2021).

Como elemento inicial de este marco teórico vamos a definir y hacer una clasificación de los empleados públicos tras la Ley 20/2021 de reducción del empleo público y el RDL 32/2021 de reforma del mercado de trabajo.

4.1 Concepto de empleado público

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, (en adelante, EBEP), dispone que son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales (art. 8.1).

De la definición se extraen dos ideas clave: el servicio en una Administración Pública y, que se realice en el marco de una relación de trabajo, que podrá ser de Derecho Público o de Derecho Privado, permanente o temporal, según las diferentes clases de empleados públicos.

El EBEP clasifica los empleados públicos (art. 8.2):

- Funcionarios (de carrera e interinos)
- Personal laboral (fijo, por tiempo indefinido y temporal)
- Personal eventual

Según los datos del último boletín estadístico del personal al servicio de las administraciones públicas, publicado en enero de 2022, por el Ministerio de Política Territorial en España, podemos observar el total de personas por tipo de empleado público (Tabla 1).

Tabla 1. Clasificación total de personas por tipo de empleado público

Funcionarios en España por tipo de personal	Total
Personal funcionario de carrera	1.453.815
Personal funcionario interino	607.470
Personal laboral	330.160
Personal laboral Fijo	148.028
Personal laboral Temporal	133.083
Personal laboral Fijo Discontinuo	1.511
Personal eventual	850

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos del Ministerio de Política Territorial, www.epdata.es (2022)

4.2 El funcionario de carrera

El concepto de funcionario de carrera no se ha visto afectado por la Ley 20/2021, manteniéndose el concepto inalterable desde el Estatuto Básico del Empleado Público del año 2007, salvo lo concerniente a la superación del proceso selectivo, estableciendo unas fórmulas excepcionales distintas a las habituales, pruebas que no son eliminatorias y unas valoraciones de méritos en la fase de concurso cuestionables ética y jurídicamente.

Son funcionarios de carrera quienes, en virtud de nombramiento legal, están vinculados a una Administración Pública, por una relación estatutaria regulada por el Derecho Administrativo para el desempeño de servicios profesionales retribuidos de carácter permanente (art. 9 EBEP).

De esta definición se extraen toda una serie de características inherentes a la condición de funcionario:

No se rige por la legislación laboral del Estatuto de los trabajadores, sino por una relación de empleo público estatutaria regulada por el Derecho Administrativo, por lo cual este nombramiento se realiza por la autoridad competente, que tenga atribuida estas funciones por el ordenamiento jurídico, y normalmente recae en la figura del Consejero/a de la Consejería de Función Pública, lo cual le confiere unos derechos y deberes que determina el estatuto que rige su actividad.

El ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas, corresponde exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca.

4.3 El funcionario interino

El concepto de funcionario interino no ha sufrido modificaciones sustanciales en cuanto al esquema de su tipología, si bien es cierto que ha ido evolucionando, pasando de solo dos fórmulas en el EBEP (2007) – interino en plaza vacante e interino por sustitución– a las cuatro fórmulas, en la nueva redacción del art. 1.1 de la Ley 20/2021, dedicada de forma expresa a los funcionarios interinos (art. 10.1 del EBEP).

La Ley 20/2021 se reitera en la interpretación del Tribunal Constitucional – STC 106/2019, de 19 de septiembre – en la conclusión de que es posible nombrar funcionarios interinos para llevar a cabo funciones de autoridad, ya que con la redacción del art. 9 del EBEP creaba la confusión de que esta potestad era exclusiva de los funcionarios de carrera.

En este sentido, son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

4.3.1 La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años

Sin duda se trata de la modificación más importante que se mantiene con la Ley 20/2021, y que contrasta con el modelo anterior en la cual la interinidad se podía prolongar indefinidamente.

El funcionario interino solo podrá permanecer un máximo de tres años en la plaza, a contar a partir de su nombramiento, y obligará a la Administración a llevar un cálculo riguroso de la finalización, que se debe decretar de oficio por parte de esta.

El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por periodos inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades (D.A. 17ª EBEP).

Finalizado el plazo máximo de tres años, solo se puede cubrir la plaza por un funcionario de carrera, aunque la Ley 20/2021 fija dos excepciones:

La primera excepción es que, si se ha convocado la plaza por un procedimiento selectivo de oferta pública y esta hubiese quedado desierta por no haber suficientes aprobados para ocuparlas, podrá seguir ocupándola el funcionario interino si se cumplen los siguientes requisitos:

- En primer lugar, el funcionario interino cesará de oficio en el momento de declararse la plaza desierta, lo que supone que no se prolonga el primer nombramiento, y tampoco que el nuevo nombramiento recaiga en el mismo funcionario que la estaba ocupando.
- Dependerá de los criterios de cobertura que cada entidad pública haya determinado, generalmente a través de bolsas de trabajo existentes o porque se haya superado un nuevo proceso selectivo de personal interino convocado para cubrir la plaza.
- Lo cierto, es que no serán pocos los supuestos en que muy posiblemente sea el antiguo interino que volverá a ser nombrado –por tener mejor valoración o puntuación en esa plaza– y reiniciándose un nuevo plazo de tres años.

La segunda excepción ocurre cuando se ha llegado a los tres años y aún no ha finalizado la ejecución del proceso selectivo, porque habiéndose convocado y publicado dentro del plazo establecido aún está en trámite.

- El funcionario permanecerá hasta el final, en que se resuelva la convocatoria. En este caso, la correcta gestión de los recursos humanos será convocar la plaza en la nueva Oferta de Empleo, según prevé la Ley de Presupuestos del Estado del 2022, regla que ya se preveía en las anteriores Leyes Presupuestarias.

4.3.2 La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario

El art. 10.1.b) del EBEP permite recurrir al nombramiento de un funcionario interino para cubrir cualquier circunstancia que permita a un funcionario de carrera suspender sus servicios con derecho a reserva a su puesto de trabajo anterior.

Esta situación se puede dar en los siguientes supuestos:

- Excedencia por cuidado de un hijo.
- Excedencia por cuidado de un familiar a su cargo hasta el segundo grado de consanguinidad y solo durante los dos primeros años.
- Excedencia por razones de violencia de género durante 9 meses como máximo, en un periodo de 18 meses.

- Excedencia voluntaria especial exclusivamente para funcionarios de carrera que se contempla en los presupuestos generales de la CCAA de las Illes Balears para el año 2022, que tiene una duración mínima de 6 meses y máxima de 3 años.
- Situación de servicios especiales de los funcionarios de carrera y que se puede mantener en el tiempo durante diversas legislaturas por haber sido elegido cargo público electo.

Por lo tanto, la Ley 20/2021 no prevé fórmula alguna de estabilización para la casuística de este funcionario “transitorio”, y solo le va a servir el tiempo que se encuentra en esta situación como mérito, para optar a alguna de las plazas que por Oferta de Empleo pudieran ser convocadas durante el tiempo en que esté en situación de interinidad.

En este sentido, tampoco se podría beneficiar del esquema de compensaciones económicas que prevé la D.A. 17ª EBEP, salvo que, una vez reincorporado el funcionario con derecho de reserva de plaza, la interinidad se mantuviera por error o mala praxis de la Administración, en cuyo caso sí que tendría derecho a estas compensaciones económicas.

4.3.3 La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto

El EBEP permite recurrir al nombramiento de un funcionario interino por programas, pero se sigue manteniendo la redacción confusa incluso con la nueva Ley 20/2021, en relación con la duración superior de los tres años. (art. 10.1.c)

¿El término de los tres años hace referencia al programa temporal o a la fecha del nombramiento del personal interino?

En la CCAA de las Illes Balears se ha resuelto refiriéndose a que dicho plazo se corresponde con el nombramiento del personal interino y no al programa de carácter temporal que podrá tener una duración que sea precisa.

El art. 15.c) de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la CCAA de las Illes Balears, modificado por el Decreto-ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en el empleo público de las Illes Balears, permite la ampliación hasta doce meses más si lo justifica la duración del correspondiente programa.

Esta fórmula de nombramiento es la más controvertida y problemática, ya que es una fuente inagotable de problemas, pues **tales programas se reiteran en el tiempo e incurren en fraude de ley.**

Por un lado, al terminar el programa deberían pasar a formar parte de plazas estructurales si se mantiene el objeto del programa y, por tanto, plazas a estabilizar.

Por otro lado, suele recaer la concatenación en otro programa al mismo funcionario interino con idénticas o muy similares funciones.

4.3.4 El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses

La Ley 20/2021 ha modificado el *tempus* en relación con la redacción anterior, que estaba establecido por un periodo máximo de seis meses dentro de una franja de doce, sin dar ningún tipo de motivación justificativa a esta modificación.

Dado el carácter restrictivo de esta figura, es evidente que la Administración tiene más margen de actuación para cubrir las prestaciones de los servicios del colectivo educativo, en concreto de la duración del tipo de profesorado, atendiendo que el curso se inicia en septiembre y finaliza en torno al mes de junio, para alejarse del fraude de ley de los contratos laborales.

Cabe recordar que el art. 15.2 del Estatuto de los trabajadores sigue manteniendo para el contrato por circunstancias de la producción una duración no superior a seis meses dentro de la franja del año, salvo que por convenio colectivo de ámbito sectorial se amplíe la duración máxima hasta un año.

4.4 El personal laboral al servicio de la Administración

La exposición de motivos del RD Ley 32/2021, señala que: *“A pesar de las sucesivas modificaciones que ha experimentado la legislación laboral española, el marco institucional **no ha sido capaz de abordar de manera eficaz el problema de la excesiva tasa de temporalidad, que se sitúa de manera sistemática muy por encima de la media europea.** El recurso a la contratación temporal injustificada es una práctica muy arraigada en nuestras relaciones laborales y generalizada por sectores, que genera ineficiencia e inestabilidad económica, además de una precariedad social inaceptable”*.

La nueva reforma del mercado de trabajo repercutirá fundamentalmente en el ámbito privado de las relaciones laborales, sin embargo, también afectarán de manera directa o indirecta – a través de disposiciones adicionales, transitorias y derogatorias– a las Administraciones Públicas, en relación con el personal laboral que presta sus servicios en ella.

El personal laboral es aquel que, en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal

previstas en la legislación laboral, presta sus servicios por las Administraciones Públicas (art. 11 EBEP).

En función de la duración del contrato, este podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal (art. 8.2.c y art. 11.1 EBEP).

4.4.1 Personal laboral fijo

El personal laboral fijo tiene una relación estable con la Administración, al ocupar una plaza fija dentro de la plantilla, y que ha adquirido esta condición, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, a través de un proceso selectivo de ingreso convocado al efecto.

Dentro de esta definición incluimos al personal “fijo discontinuo” regulado en el art. 16 del Estatuto de los Trabajadores e incorporado en la D.A. 4ª del RDL 32/2021, como régimen aplicable al personal laboral del sector público, disponiendo que los contratos por tiempo indefinido y los fijos discontinuos podrán celebrarse cuando resulten esenciales para el cumplimiento de los fines que las administraciones públicas y las entidades que conforman el sector público institucional tengan encomendados, previa expresa acreditación.

4.4.2 El personal laboral indefinido

El personal laboral indefinido es una figura que ha resultado un poco confusa, y que fue elaborada por el Tribunal Supremo para hacer compatibles dos reglas de Derecho contrarias:

- La conversión en indefinido de los contratos laborales celebrados en fraude de ley por incumplimiento del plazo máximo de permanencia –más de tres años en plaza vacante y reconocida a nivel estructural–
- El sometimiento del acceso al empleo público al cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

El resultado es que estos empleados mantienen su puesto de trabajo, pero no de manera permanente. Esto significa que este derecho está vinculado a la plaza que ocupa, por lo que si quiere cambiar a otra plaza va a perder esa condición.

De igual forma, la Administración puede amortizar la plaza de forma objetiva, alegando que el objeto por el cual se le contrató ha desaparecido y también puede sacar a concurso u oposición la plaza para su cobertura definitiva.

El art. 11.3 del EBEP añadido por la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público,

dispone que: *“Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se registrá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia”.*

La Ley sobre Función Pública de las Illes Balears, de 27 de marzo de 2007, no concreta los sistemas de selección, si bien exige respetar los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad y se rige igualmente por el principio de celeridad, con el fin de atender a razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia (art. 18.2).

En este sentido, la Ley 20/2021 y el RDL 32/2021 mantienen el marco conceptual y clasificatorio básico del EBEP y limita las funciones que pueden desarrollar los empleados con vínculo laboral, que en ningún caso podrán ejercer las que prevé el art. 9.2 EBEP: *“El ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca”.*

4.4.3 Personal laboral temporal

El personal laboral temporal tiene un contrato limitado en el tiempo, bien sea por establecimiento de un plazo concreto, o bien por estar ligada a la ejecución de unas tareas determinadas.

El RDL 32/2021 da una nueva redacción al art. 15 del ET, disponiendo que los contratos se presumen concertados por tiempo indefinido, y a partir del 30 de marzo del 2022, se reducen a dos las modalidades contractuales que pueden celebrarse:

4.4.4 Por circunstancias de la producción

4.4.4.1 Contratos de hasta seis meses, ampliables por convenio hasta un año, en el caso de incremento ocasional e imprevisible y oscilaciones no estacionales en la actividad de la empresa.

Se entiende por “circunstancias de la producción” cuando se produce un “incremento ocasional e imprevisible” o bien unas “oscilaciones” en las necesidades de mano de obra, incluso “tratándose de la actividad normal de la empresa”, lo que ocasiona “un desajuste temporal entre el empleo estable

disponible y el que se requiere”, siempre que dicha circunstancia no se pueda incluir en el concepto de fijo-discontinuo.

En el concepto de oscilaciones se consideran “aquellas que derivan de las vacaciones anuales” y el desarreglo de personal que su organización provoca.

4.4.4.2 Contratos temporales, de no más allá de un total de 90 días por empresa y año, para situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida.

Solo se podrá acudir a dicho contrato un “máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato”.

4.4.5 Por sustitución de persona trabajadora

Desde el 30 de marzo de 2022 podrán celebrarse contratos de duración determinada para sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora y para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, de acuerdo con la nueva redacción del art. 15.3 del Estatuto de los Trabajadores.

4.5 Nuevos contratos asociados a los Planes de Recuperación, Transformación y Resiliencia

Además, aparecen tres nuevos supuestos de contratación de duración determinada, exclusivos del sector público, que se encuadran en el marco del Plan de Recuperación, Transformación, Resiliencia y Fondos de la Unión Europea (art. 2 del RD-Ley 36/2020, de 30 de diciembre):

4.5.1 Contratos vinculados a programas de activación para el empleo.

Se podrán formalizarse por una duración de hasta doce meses, salvo que se articulen a través de un contrato formativo previsto en el art. 11.2 ET según establece la DF 2ª del RDL 32/2021.

4.5.2 Contratos de duración determinada específicamente previstos para el sector público y que estén asociados a la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Se podrán formalizar por el tiempo necesario para la ejecución de los citados proyectos, así como contratos vinculados a programas temporales cuya financiación, provenga de fondos de la UE según establece DA 5ª del RDL 32/2021.

La duración de estos contratos se vincula a la del programa o proyecto, y esta previsión habría que relacionarla con la desaparición del contrato de obra o servicio determinado –ahora es el contrato indefinido–, cuyo **uso indiscriminado durante los últimos años ha supuesto alrededor del 40 por ciento de la contratación en España**, y por tanto, ha sido determinante de la altísima proporción de empleo temporal.

4.5.3 Contratación de investigadores por las Administraciones Públicas y sus organismos públicos vinculados o dependientes, contratos asociados a un proyecto específico de investigación o de inversión

Para estos supuestos, únicamente se establece en el RDL 32/2021 – Disposición transitoria tercera, párrafo segundo- que: *“los contratos por obra o servicio determinados (...) vinculados a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años y que estén vigentes (...) mantendrán su vigencia hasta el cumplimiento de la duración fijada de acuerdo a su normativa de aplicación, con el límite máximo de tres años contados a partir de la citada fecha”*.

4.6 Personal Eventual

El concepto de personal eventual no se ha visto afectado por la Ley 20/2021, pues por su propia definición tiene carácter no permanente al vincularse su nombramiento y cese a razones estrictamente políticas, ya que solo realiza funciones expresamente calificadas como de **confianza o asesoramiento especial**, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin (art. 12 EBEP).

Se corresponden con los puestos de trabajo de Jefes de Gabinetes, Responsables de Comunicación, Interlocutores Parlamentarios y Asesores.

El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de Gobierno, y este número y las condiciones retributivas serán públicos.

5. Oferta de empleo público

Formalmente es un documento mediante el cual cada Administración hace pública la relación de puestos vacantes, con asignación presupuestaria, que pretende cubrir con personal de nuevo ingreso (art. 70 EBEP).

La tasa de reposición de efectivos es un instrumento que nos cifra la “ratio” del número de efectivos que se pueden incorporar a la Administración en función de las bajas producidas en el año anterior.

Para el año 2022, viene definida en el art. 20.Uno.7 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE/22).

Las Administraciones aprobarán y publicarán anualmente, dentro del plazo de un mes desde la aprobación de su Presupuesto, la OEP para el año correspondiente y tiene la obligación –carácter vinculante– de convocar los oportunos procesos selectivos, y fijar el plazo máximo para su convocatoria, que **debe ejecutarse en el plazo improrrogable de tres años**.

La naturaleza jurídica de la OEP es la propia de un acto administrativo de carácter general y no de un reglamento. Consecuentemente, puede ser objeto del previo recurso potestativo de reposición en el transcurso de un mes desde su publicación.

La legislación española recoge el derecho de todos los ciudadanos al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de mérito y capacidad (art. 23 CE).

Los procesos selectivos que convocan las AAPP son de tres tipos:

Oposición: Consiste en la realización de una o varias pruebas que pueden ser teóricas o prácticas. Es la forma más habitual

Concurso: Se centra en los méritos de los aspirantes al puesto de trabajo y se valoran aspectos como la formación o la experiencia laboral.

Concurso-oposición: Combina los dos anteriores y es la suma de ambas partes la que determinará la posición.

6. Fondos Europeos Next Generation

Los Fondos Europeos siempre han sido una herramienta de apoyo para los Estados miembros de la Unión Europea, pero a raíz de la pandemia de la COVID-19 y la consecuente manifestación de las debilidades de sus sistemas económicos, que desembocó, en la mayoría de los casos, en auténticas recesiones económicas, se han convertido en herramientas imprescindibles para que los Estados reactiven sus economías

El Consejo de la Unión Europea aprobó el 21 de julio de 2020¹, un paquete de medidas de recuperación temporal conocido como Fondos Europeos Next

¹ Conclusiones del Consejo Europeo, 17 a 21 de julio de 2020 (Comunicado de prensa). Disponible en: <https://www.consilium.europa.eu/es/press/press-releases/2020/07/21/european-council-conclusions-17-21-july-2020/>

Generation (en adelante, fondos NGEU), cuyo objetivo era superar la coyuntura actual y garantizar una Europa más sostenible, digital y resiliente para las nuevas generaciones.

Este Plan se materializó en el Gobierno de España a través del RDL 36/2020, de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

A España, los fondos NGEU² le han supuesto una inyección de 140.000 millones de euros dentro del MRR, de los cuales 60.000 millones de euros corresponden a transferencias no reembolsables y la posibilidad de acceder a un volumen máximo de 80.000 millones de euros en préstamos.

El Gobierno de España aprobó, por acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), el cual se estructura en 4 ejes transversales que deben vertebrar la transformación económica y orientar las 10 políticas palanca en las cuales deben enmarcarse los 30 componentes que articulan los proyectos coherentes de inversiones y reformas para modernizar el país, que no analizaré al detalle, sino de manera sucinta en el tema que nos atañe.



Fuente: Imagen obtenida del PTR Gobierno de España, pág. 9

² Según explica en su página web el Ministerio de Hacienda y Función Pública. Disponible en: <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/FondosEuropeos/Fondos-relacionados-COVID/Next-Generation.aspx>.

El eje Transformación digital contempla una serie de recomendaciones sobre los siguientes objetivos:

Palanca IV: Una administración para el siglo XXI

Componente 11: Modernización de las Administraciones Públicas

Se establece una imposición a las AAPP, que deben liderar la transformación de la economía y la sociedad, impulsando las innovaciones, acompañando de la mano al sector privado, activando los sectores más desfavorecidos y creando nuevos modelos de negocio que activen la economía del tejido industrial en todo el territorio.

Todo ello pasa por una modernización de la Administración que se basa en la digitalización de los servicios y del funcionamiento, para dotarla de mayor eficiencia y eficacia.

Para ello, la norma contempla la España digital y, en el propio Plan, se especifican las actuaciones a desarrollar en base a, los principios marco de actuación en cuatro puntos clave:

6.1 Revisión de las estructuras organizativas

Desde el sector público se parte de una herencia excesivamente burocratizada – estructuras rígidas y poco adaptables al cambio a corto plazo – lo que conlleva desde la perspectiva organizativa y funcional un grado de adaptación al nuevo contexto de una forma irregular, atendiendo como base la casuística de los distintos regímenes jurídicos –funcionarios, laborales, servicios y estatutarios–.

6.2 Análisis de plantillas y planificación

La problemática es que en el sector público no existe una planificación que fije las bases de la organización y, que se concrete en un análisis de la situación actual y una previsión de los planes de futuro, para definir de manera adecuada el número de personas cualificadas en las diferentes unidades organizativas y categorías de puestos.

6.3 Relación de puestos de trabajo y perfiles profesionales

La escasez de perfiles especializados en la función pública de los recursos humanos es obvia, ya que básicamente está dotado de juristas, pero sin especialización académica y profesional, y de gestores-administradores de RRHH normalmente pertenecientes al grupo administrativo.

Las necesidades de gestión de los Fondos NGEU demandarán nuevos perfiles técnicos profesionales en las Administraciones Públicas, con conocimientos en metodologías de planificación y nuevas tecnologías, como por ejemplo, gestores de datos, automatización e inteligencia artificial, gestores de equipos de trabajo y buenos comunicadores, así como la implantación de los directivos públicos profesionales.

6.4 Instrumentos y procedimientos de Gestión de RRHH

Resulta evidente la obsolescencia de la formación en la Administración Pública, por lo que se necesita desarrollar un ecosistema social y del conocimiento que abarque el aprendizaje continuo y transformador en base a las modalidades de experiencias dinamizadas en línea y “a tu ritmo”, con los itinerarios formativos adaptados a la entidad propia y la renovación de los contenidos

7. Análisis de los procesos de estabilización

Los procesos de estabilización del empleo temporal son medidas extraordinarias para solventar la alta tasa de temporalidad que existe en todos los ámbitos de la administración pública de nuestro país.

Según los datos publicados en el tercer trimestre del 2022 del Instituto Nacional de Estadística³, la tasa de temporalidad en el sector público es de un 30,7%, lo que supera con creces la del mercado laboral, que se sitúa en el 17,5%.

El legislador español ha dictado una reforma comprometida por la muy reciente jurisprudencia europea y del Tribunal Supremo, que se ha materializado en la Ley 20/2021, que tiene por objeto situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% en el conjunto de las AAPP españolas, actuando en tres dimensiones:

- Reducir los elevados niveles de temporalidad.
- Sancionar el abuso y fraude en la temporalidad a futuro.
- Promover una cultura de planificación y mejor gestión de los RRHH.

Esta reforma está alineada con el Plan Nacional de Recuperación, Transformación y Resiliencia, cuyo componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, contempla la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público.

³ Información extraída del Instituto Nacional de Estadística (17/12/2022) Disponible en: https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

Tabla 2. Oferta de Empleo Público Estabilización AGE (2022)

OFERTA EMPLEO PÚBLICO PROCESOS ESTABILIZACIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO 2022⁴			
ENTIDAD	PERSONAL FUNCIONARIO	PERSONAL LABORAL	PROVISIÓN
Administración General del Estado	6	556	Concurso-Oposición
Administración General del Estado	150	2.149	Concurso de Méritos
Entes Públicos	-	662	Concurso-Oposición
Entes Públicos	-	2.350	Concurso de Méritos
Justicia	1.936	-	Concurso-Oposición
Justicia	9.954	-	Concurso de Méritos
Educación	255	-	Concurso-Oposición
Educación	65	-	Concurso de Méritos
Habilitados Nacionales	149	-	Concurso-Oposición
Habilitados Nacionales	658	-	Concurso de Méritos
TOTAL	13.173	5.717	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos del Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo

Entre las medidas inmediatas a adoptar, la Ley 20/2021 prevé que tenga lugar un proceso de estabilización del empleo temporal, en el cual se determina el cómputo de las plazas objeto de la convocatoria y las diferentes fases de ejecución:

⁴ Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

7.1 Plazas ocupadas temporalmente

Se toma como fecha de referencia el 31 de diciembre de 2020 para determinar el ámbito temporal de las plazas a estabilizar, con las excepciones de las plazas afectadas por las disposiciones adicionales sexta y octava.

La reducción de la temporalidad en las AAPP se llevará a cabo mediante tres vías principales:

- 1) Art. 2.1 de la Ley 20/2021, en relación con las plazas de carácter estructural, ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Se convocarán por concurso-oposición.
- 2) Las tasas de reposición adicionales de las LPGE de los años 2017 y 2018, ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de los años 2016 y 2017, respectivamente. Se convocarán por concurso-oposición.
- 3) De forma excepcional, las D.A. 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente con anterioridad al 1 de enero del 2016. Se convocarán por el sistema de concurso.

La ocupación de la plaza, de forma temporal e ininterrumpidamente de los tres años anteriores, se entiende que puede estar ocupada por distintas personas, y la Secretaria de Estado ha matizado que se admiten pequeños lapsos de tiempo de hasta tres meses, para llevar las gestiones de los nuevos contratos o nombramientos.

7.2 Plazas estructurales

La finalidad de los procesos de estabilización del empleo temporal no es “consolidar” la situación de los empleados temporales, sino acabar con la situación irregular y bastante generalizada de que existen muchos puestos de la administración de carácter estructural, que son desempeñados por personal temporal o funcionarios interinos.

En muchos textos se emplean los vocablos “consolidación” y “estabilización” como si fueran sinónimos, cuando en realidad se corresponden a dos figuras jurídicas diferentes.

De manera resumida, los procesos de “consolidación” del empleo temporal hacen referencia a la Disposición Transitoria 4ª del EBEP, que se diferencian de los procesos de “estabilización” de empleo temporal –Ley 20/2021- en que no están limitados temporalmente y, que el proceso de consolidación permite valorar, entre otros méritos, la experiencia en el “puesto de trabajo” objeto de la

convocatoria, pero no dispondrán de la tasa de reposición adicional para su inclusión en la OEP ordinaria.

La estabilización es el término correcto que se define en la Ley 20/2021, y en su art. 2.4, establece que en la fase de concurso se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala o categoría de que se trate – no puede valorarse la experiencia en el “puesto concreto”–.

En conclusión, lo que se estabiliza no son las personas que están ocupando un puesto de trabajo, sino que la norma permite incluir las plazas estructurales, aunque no estén dentro de las RPT, plantillas u otros instrumentos de planificación del personal que tengan las AAPP.

Es importante distinguir los conceptos de plaza y de puesto de trabajo, a la hora de determinar el cómputo de las plazas, objeto de estabilizar de la convocatoria.

La plaza se relaciona con lo que uno es profesionalmente, y es el derecho de pertenencia a una Administración en un determinado cuerpo, escala o categoría, normalmente por haber superado un proceso selectivo.

El puesto de trabajo se relaciona con lo que se hace (funciones), con el conjunto de tareas y responsabilidades de cada empleado público realiza, de acuerdo con unos requisitos que deberá cumplir de acuerdo con el cuerpo y escala al que pertenece.

Con un ejemplo se entenderá mejor. La última modificación del EBEP, a raíz del art. 1 de la Ley 20/2021, ha establecido cuatro figuras para nombrar a los funcionarios interinos: por vacante, sustitución, programa temporal y por acumulación de tareas.

Las dos primeras hacen referencia a plazas estructurales, mientras que las dos últimas son puestos de trabajo, y, por tanto, no se deben incluir en los procesos de estabilización.

7.3 Plazas dotadas presupuestariamente

Lo cual es obvio, ya que de una manera u otra las plazas están en la RPT, y las funciones del puesto de trabajo se están desempeñando efectivamente, ya sea con carácter de interinidad o temporal, y, por tanto, con dotación presupuestaria de la plaza que se pretende estabilizar.

De forma taxativa se establece que, en ningún caso, se podrá establecer un incremento del gasto ni de los efectivos en las OEP de estos procesos (art. 2.5 Ley 20/2021).

7.4 Sistemas de selección.

La articulación de estos procesos selectivos, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales (art. 2.4 Ley 20/2021).

El sistema de selección será el de **concurso-oposición**, con una valoración en la **fase del concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total**, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva a tenor del art. 37.1c) del EBEP.

De forma excepcional, y conforme a la **D.A. 6ª de la Ley 20/2021**, *“Las Administraciones Públicas **convocarán**, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, por el **sistema de concurso**, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado **ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016**”.*

A tenor del literal de la Disposición, se trata de un mandato de obligado cumplimiento e imperativo, sin posibilidad de elección alguna, tal y como indica en la propia Exposición de Motivos *“afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad”.*

Por su parte, **la D.A. 8ª de la Ley 20/2021** indica *“Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las **plazas vacantes** de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal **por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016**”.*

En este caso, las plazas vacantes que han sido ocupadas por personal de larga duración con una relación de servicios anterior a 1 de enero de 2016, con independencia de los sucesivos nombramientos o contratos temporales a lo largo del tiempo, **se estabilizará la última plaza ocupada**.

7.5 Plazos para aprobar y ejecutar la OEP de estabilización

La ley 20/2021 establece unos plazos muy concretos e improrrogables. Para dar cumplimiento a este mandato se ha establecido en la D.A. 4ª la adopción de medidas de agilización de los procesos selectivos, tales como reducción de

plazos, digitalización de procesos o la acumulación de prueba en un mismo ejercicio.

El plazo para aprobar y publicar la OEP para la estabilización del empleo temporal era **hasta el 1 de junio del 2022**.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las OEP deberá producirse **antes del 31 de diciembre del 2022**.

La resolución de los procesos selectivos se da un plazo **hasta el 31 de diciembre de 2024**.

7.6 Ceses y compensación económica

El personal funcionario interino, como para el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización, le corresponderá una **compensación económica**, equivalente a **veinte días** de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, **hasta un máximo de doce mensualidades** (art. 2.6 Ley 20/2021).

El **incumplimiento del plazo máximo de permanencia** dará lugar a una compensación económica para el funcionario interino afectado, en los mismos términos que los expuestos en el párrafo anterior, con la salvedad que el derecho de esta **compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo** y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento que traiga la causa el incumplimiento (D.A. 17ª Ley 20/2021).

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

Aquellas personas que no superen el proceso selectivo, pero si hayan obtenido la puntuación correspondiente que la convocatoria considere suficiente, se integraran en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral que tendrán carácter preferente (D.A. 4ª Ley 20/2021).

7.7 Responsabilidad

La impunidad con la cual han actuado los operadores y los gestores en el desempeño de funciones públicas, incumpliendo de manera sistemática la normativa en materia de personal, no ha tenido ningún tipo de exigencia de responsabilidad, lo cual ha conducido al abuso de temporalidad y sus fatales consecuencias. Citando a Montesquieu, no hay poder que no incite al abuso.

El legislador español refuerza el contenido de la responsabilidad, de conformidad con lo establecido en la cláusula 5ª del Acuerdo Marco, mediante la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales.

Esta exigencia se plasma en la incorporación al EBEP de una nueva D.A. 17ª, que prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento, en línea con la jurisprudencia del TJUE, que contemple sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias.

8. Caso concreto de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears

Los fondos NGEU representan una oportunidad histórica para las Illes Balears para definir un modelo económico, social más resiliente y digital, y en el caso que nos aborda, pasa por una modernización de la Administración que se basa en la digitalización de los servicios y del funcionamiento, para dotarla de mayor eficiencia y eficacia.

Para conseguir estos cambios y aprovechar la fuente de financiación que suponen los fondos es necesario definir una estrategia de inversiones. En esta línea, el Gobierno de las Illes Balears aprobó el 4 de octubre de 2021 (BOIB nº 137 de 7 de octubre) el Plan Estratégico de Inversiones 2030 para canalizar los fondos NGEU.

La Comunidad Autónoma de las Illes Balears con respecto a los fondos NGEU recibe financiación básicamente del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (MRR) y de la ayuda a la Recuperación para la Cohesión y los Territorios de Europa (REACT-EU) junto con otros fondos como es el de Transición Justa (TJ).

La cantidad que va asignando el Gobierno a las CCAA es un flujo muy dinámico que va cambiando atendiendo a las conferencias sectoriales que se van firmando, de acuerdo con la última información facilitada por el Ministerio, la CCAA de las Illes Balears tiene asignados 750 M€⁵ del MRR y 300 M€⁶ del fondo REACT-EU.

Basándonos en esta fuente de inversión externa y siguiendo las recomendaciones que contempla el eje de Transformación digital y

⁵ <https://planderecuperacion.gob.es/ejecucion/mapa-de-inversiones-gestionadas-por-las-comunidades-autonomas> (Fecha consulta 04/10/2022)

⁶ <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/FondosEuropeos/Fondos-relacionados-COVID/Fondo-REACT-EU.aspx> (Fecha consulta 4/10/2022)
https://planderecuperacion.gob.es/sites/default/files/inline-images/Mapa_inversiones_CCAA_220922.JPG

modernización de las Administraciones Públicas, por una parte, el Gobierno balear está implantando y configurando las plataformas de los servicios y la gestión documental, con el objetivo de adaptarse a las nuevas tecnologías e impulsar la administración digital al servicio de toda la ciudadanía, y, por otra parte, potenciando la capacidad digital de los empleados públicos y la reducción de la temporalidad en el empleo público, llevando a cabo las reformas estructurales necesarias en la planificación de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

Con el objetivo de garantizar el cumplimiento de la Ley 20/2021 y, con el fin de evitar dilaciones en estos procesos de estabilización del empleo público temporal, el gobierno de la CCAA de las Illes Balears y, con el fin de hacer frente a esta situación extraordinaria y urgente, ha dictado dos Decretos Leyes:

- 1) Decreto Ley 2/2022, de 7 de febrero, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública de las Illes Balears, que se estructura en dos artículos, una disposición derogatoria y una disposición final.

Ante la problemática de la excesiva temporalidad del sector público, básicamente esta norma modifica mediante la adición de dos disposiciones transitorias, la Ley de Función Pública y la del Sector Público Instrumental de la CCAA de las Illes Balears, para crear de manera excepcional y transitoria, la Mesa de Negociación de las Administraciones Públicas para llevar a cabo las negociaciones preceptivas con los sindicatos limitadas a la tramitación de los procesos de estabilización.

Esta misma norma crea la Comisión de Coordinación para la Reducción de la Temporalidad en la Ocupación Pública de las Illes Balears, en la cual está representada la CCAA de les Illes Balears, las Administraciones Insulares, el Ayuntamiento de Palma y el resto de Administraciones Locales a través de la Federación de Entidades Locales de las Illes Balears (FELIB).

- 2) Decreto Ley 6/2022, de 13 de junio, de nuevas medidas urgentes para reducir la temporalidad en la Ocupación Pública de les Illes Balears, que prevé que el sistema selectivo de los procesos sea el concurso-oposición, tal y como establece el art. 2 de la Ley 20/2021.

Esta norma transpone y adapta a la legislación autonómica las previsiones contenidas en la Ley 20/2021 con relación a los criterios comunes de los procesos de estabilización, los baremos de méritos que se aplicarán, el impulso de la utilización de los medios electrónicos en la ejecución de las convocatorias, la suspensión del requisito de la acreditación de la lengua catalana y la exigencia de responsabilidades ante actuaciones irregulares de contratación temporal y de nombramientos de personal funcionario interino.

Tabla 3. Personal interino por Comunidad Autónoma

CCAA	Interinos	Porcentaje
País Vasco	36.423	31,14
Navarra	12.402	30,58
C. Valenciana	77.197	29,99
Cataluña	98.489	29,53
P. Asturias	17.335	28,32
Murcia	24.898	27,96
Canarias	36.687	27,8
La Rioja	4.847	26,45
Baleares	14.343	24,25
Cantabria	8.238	24,12
C-LM	25.510	19,5
Madrid	78.459	19,16
Aragón	18.101	18,51
Andalucía	89.517	18,03
CyL	26.425	15,82
Extremadura	13.651	15
Galicia	22.561	14,77
Ceuta	1.105	11,28
Melilla	1.091	11,28

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos del Ministerio de Política Territorial, www.epdata.es (2022)

Asimismo, en esta misma norma da cumplimiento al Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación AGE-CCAA Illes Balears en relación con la aprobación de Ley 4/2021, de 17 de diciembre, de medidas extraordinarias y urgentes para ejecutar las actuaciones y los proyectos que deben financiarse con fondos europeos en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Esta norma se dicta para dar cumplimiento al compromiso adquirido por Europa para llevar a cabo, entre otras actuaciones, la modernización de la Administración de las Illes Balears, la reducción de la temporalidad en el empleo público y las reformas estructurales necesarias en la planificación de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

Mediante el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 23 de mayo de 2022, se aprobó la oferta pública de ocupación de estabilización correspondiente al personal funcionario y al personal laboral al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares en el ámbito de los servicios generales, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en la ocupación pública⁷ (BOIB núm. 67, de 24 de mayo).

La oferta pública fue aprobada dentro del plazo establecido por la Ley 20/2021, que era antes del 1 de junio de 2022.

Tabla 4. Oferta Pública Procesos Estabilización Illes Balears 2022

OFERTA PÚBLICA PROCESOS ESTABILIZACIÓN 2022			
DISPOSICIÓN	PERSONAL FUNCIONARIO	PERSONAL LABORAL	PROVISIÓN
Art. 2.1 Ley 20/2021	225	24	Concurso-Oposición
D.A. 6ª Y D.A.8ª Ley 20/2021	330	157	Concurso de Méritos
Oferta Pública 2019,20,21 CAIB	253	55	Concurso-Oposición
TOTAL	808	236	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de la publicación del BOIB núm.67 (24/05/22)

La Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, ha autorizado la convocatoria de los procesos de estabilización y, las plazas de las tasas de reposición ordinarias de los tres años anteriores al 2022, de los mismos cuerpos o categorías, en una misma convocatoria con los mismos ejercicios y méritos para valorar.

⁷ Los totales representados ya han tenido en cuenta las rectificaciones de errores en el BOIB núm. 114 de 30 de Agosto de 2022 y, en el BOIB núm. 121 de 15 de Septiembre de 2022.

Mediante Resoluciones de la consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad se aprueban todas las convocatorias de los procesos de estabilización, tanto de concurso-oposición como de concurso de méritos, para cubrir las plazas de personal funcionario y de personal laboral de la Administración general y especial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares (BOIB núm. 122, de 17 de septiembre de 2022).

El Acuerdo fue publicado dentro del plazo establecido para tal efecto que era antes del 31 de diciembre de 2022.

8.1 Bases y requisitos establecidos en las convocatorias

A modo de introducción, y para poner en antecedentes la casuística de las convocatorias de los procesos de estabilización del 2021, en el siguiente cuadro se establecen los requisitos establecidos de las últimas oposiciones para el acceso al Cuerpo Superior (grupo A1) de la Administración General del Gobierno de las Illes Balears del 2019.

Tabla 5. Requisitos acceso concurso-oposición 2017

CONCURSO OPOSICIÓN (75% OPOSICIÓN + 25% MÉRITOS)	
EJERCICIOS	TEMAS
Primero: Tipo Test	116 Temas distribuidos en 7 bloques de materias
Segundo: Práctico	3 Supuestos sobre los 7 bloques de materias
Tercero: Práctico	16 Temas de informática sobre plataforma Office
Cada ejercicio es eliminatorio y la nota de aprobado es de 5 sobre 10.	
En el primer ejercicio cada pregunta errónea resta un tercio de una correcta	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de la publicación del BOIB núm. 132 (28/10/2017)

Los requisitos que se exigen para el acceso a las plazas de personal funcionario de la Administración general y especial de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares mediante la convocatoria del proceso de estabilización por concurso-oposición son los que a continuación se detallan.

8.2 Temario

La fase de oposición consta de un solo ejercicio, con una prueba tipo test y referido únicamente a la parte general relacionada con las funciones propias de la actividad administrativa.

Para cada grupo funcional se establecen unos temas de estudio y unas preguntas relacionadas directamente con estos.

Tabla 6. Temarios y preguntas por Grupo y Cuerpo

GRUPO Y CUERPO	TEMAS	PREGUNTAS
A1 - SUPERIOR	30	2000
A2 - GESTION	20	1500
B - TECNICO SUPERIOR	18	1000
C1- ADMINISTRATIVO	15	750
C2 - AUXILIAR	10	600
AP- SUBALTERNO	5	300

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de la publicación del BOIB núm. 122 (28/10/2022)

Mediante Resolución de la directora general de Función Pública de 30 de noviembre de 2022, se aprueban las bases de datos de las preguntas y respuestas alternativas de los procesos de estabilización para cubrir las plazas de personal funcionario de la Administración general, especial y del personal laboral de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, y se dispone de su publicación⁸.

Si traemos a colación los requisitos de acceso a la Función Pública del 2019 del cuerpo Superior (A1) con los de los procesos de estabilización del 2022, observamos que existe una gran discriminación, no solo por la drástica reducción de ejercicios y de temario, sino también porque se facilitan la totalidad de las preguntas y respuestas que van a salir en los exámenes de la oposición.

Las preguntas que no se contesten y, aquellas que sean erróneas, no tienen ningún tipo de penalización. La fase de oposición es eliminatoria y es necesaria superarla con una nota de corte de 3.5 puntos sobre 10.

En la fase de oposición se ha establecido ponderación de un 60% y en la fase del concurso de un 40% sobre el total de la nota.

En este sentido, queda en entredicho el art. 23.2 de la Carta Magna sobre el derecho de acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, y el art. 103.1 con relación a los principios de mérito y capacidad.

8.3 Sistemas de selección

La normativa autonómica de las Illes Balears ha transpuesto las previsiones y criterios comunes de los procesos de estabilización contenidas en la Ley 20/2021 mediante el Decreto Ley 6/2022, de 13 de junio, y que han sido expuestas anteriormente en el punto 7.1 Análisis de los procesos de estabilización de este trabajo.

⁸ https://intranet.caib.es/sites/mesatemporalitat/ca/administracia_de_la_caib/

Tabla 7. Ámbito temporal de las plazas a estabilizar

LEY 20/2021		Procedimiento	Requisitos temporales	Sistema Selección
Artículo 2.1 Párrafo primero		Tasa adicional	Tres años anteriores a 31/12/2020	Concurso oposición
Artículo 2.1 Párrafo segundo Establece requisitos solo para las tasas del 2017 y 2018	Ley 3/2017, de 27 de junio (art. 19.Uno.6)	Tasa adicional (90% de las plazas)	Tres años anteriores a 31/12/2016	Concurso oposición
	Ley 6/2018, de 3 de julio (art. 19.Uno.9)	Tasa adicional	Tres años anteriores a 31/12/2017	Concurso oposición
Disposición Adicional sexta		Convocatoria excepcional	Anterioridad a 01/01/2016	Concurso méritos
Disposición Adicional octava		Convocatoria excepcional	Anterioridad plaza vacante a 01/01/2016	Concurso méritos

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de la publicación del BOE núm. 312 (29/12/2021)

El sistema de selección del concurso oposición ha determinado una ponderación de un 80% relacionado con los méritos profesionales y de un 20% sobre otros méritos, sobre un total máximo de puntuación de 40 puntos.

Tabla 8. Ponderación de los méritos en el concurso-oposición

CONCURSO OPOSICIÓN	
Puntuación máxima: 40 puntos	
Méritos profesionales:	32 puntos
Otros méritos:	8 puntos
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Superación ejercicios: 3 puntos ▪ Formación académica: 3 puntos ▪ Lengua catalana: 3 puntos ▪ Cursos formación: 3 puntos ▪ Trienios reconocidos: 3 puntos 	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de la publicación del BOIB núm. 122 (28/10/2022)

El sistema de selección del concurso de méritos ha determinado una ponderación de un 45 % relacionado con los méritos profesionales y de un 55 % sobre otros méritos, sobre un total máximo de puntuación de 100 puntos.

Tabla 9. Ponderación de los méritos en el concurso

CONCURSO MÉRITOS	
Puntuación máxima: 100 puntos	
Méritos profesionales:	45 puntos
Otros méritos:.....	55 puntos
<ul style="list-style-type: none">▪ Superación ejercicios: 20 puntos▪ Formación académica: 15 puntos▪ Lengua catalana: 15 puntos▪ Cursos formación: 20 puntos▪ Trienios reconocidos: 15 puntos	

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de las publicación del BOIB núm. 122 (28/10/2022)

El requisito de la lengua catalana para poder acceder al empleo público, se ha convertido en el talón de Aquiles para determinados colectivos, que mediante Decreto han intentado flexibilizar las exigencias del nivel de catalán de la Ley 4/2016, de 6 de abril, de medidas de capacitación lingüística para la recuperación del uso del catalán en el ámbito de la función. El Tribunal Supremo ha sido contundente y lo ha anulado, sin ni siquiera entrar en el fondo del asunto.

Sin embargo, en los procesos de estabilización se contempla que se pueden presentar a las oposiciones sin acreditar el nivel de catalán exigido para cada grupo, con la condición de que en el plazo de dos años deben presentar la titulación correspondiente.

Es sorprendente que una convocatoria de oposiciones, llámese procesos de estabilización, marque una línea roja en contra de la Ley 4/2016 y la Ley 3/2007 de Función Pública.

La puntuación máxima de los méritos profesionales se obtiene por haber prestado los servicios durante 15 años como empleado público en el mismo cuerpo, escala o categoría al cual se opta.

En el supuesto que se trate de empleados públicos que provengan de otras Administraciones Públicas diferentes a la convocante, o bien, pertenezcan a otros cuerpos, escalas o categorías, para obtener la puntuación máxima requerida deberán haber prestado los servicios durante 37,5 años.

El 14 de noviembre de 2022, se dictó una nueva Resolución de la Secretaria de Estado de Función Pública para la convocatoria inmediata (se debe llevar a cabo antes del 31 de diciembre) de los procesos de estabilización y hace

pública toda una serie de recomendaciones, que en ningún caso son vinculantes, pero sí que intenta que sean homogéneos a raíz de todo el estado español.

Las pautas generales para la convocatoria de los procesos selectivos del concurso-oposición del personal funcionario y laboral, son que la fase de oposición constituya el 60% de la puntuación total a alcanzar y la fase de concurso el 40% de la puntuación total a alcanzar en el proceso selectivo.

La convocatoria efectuada por el Gobierno de las Illes Balears se ejecuta en los mismos términos que la recomendación de la Secretaria de Estado.

A continuación, se ha elaborado un cuadro que muestra las recomendaciones de la Secretaria de Estado de Función Pública y los criterios que ha adoptado la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.

Tabla 10. Criterios adoptados por la AGE y las Illes Balears

PROCEDIMIENTO	SECRETARIA DE ESTADO	ILLES BALEARS
Concurso-oposición	40% - 60%	40% - 60%
Concurso (méritos profesionales – otros méritos)	40% - 60%	45% - 55%
Se alcanza la puntuación máxima por servicios prestados en el mismo Cuerpo o Escala	10 años	15 años
Se alcanza la puntuación máxima por servicios prestados con funciones similares en el mismo Cuerpo o Escala	10 años	37,5 años
Méritos por aprobar ejercicios de procedimientos selectivos anteriores al mismo Cuerpo o Escala al cual se opta	Últimos 5 años	Todos los procedimientos a los cuales se han presentado.
Formación	Curso de más 15 horas. Se valora un curso sobre la misma materia	Se valoran todos los cursos, impartidos, de asistencia y de aprovechamiento.

Fuente: Elaboración propia. Datos extraídos de la publicación del BOIB núm. 122 (28/10/2022) y de las recomendaciones de la Secretaria de Estado de abril de 2022⁹

⁹ <https://funcionpublica.hacienda.gob.es/funcion-publica/rj-pdp/regimen-juridico/Legislacion-y-documentacion-de-interes.html> Fecha de consulta 12/12/2022

Bloque III. Conclusiones

9. Conclusiones

Primera. El resultado es satisfactorio en relación con los requisitos temporales de ejecución de las Ofertas de Empleo Público de Estabilización, que debían aprobarse y publicarse en el Boletín o Diario Oficial correspondiente, a más tardar el 1 de junio de 2022.

Posteriormente, se disponía de un plazo de 6 meses –hasta el 31 de diciembre de 2022- para dar la debida difusión y publicidad de las convocatorias de los procesos. En la fecha en la cual se realiza este trabajo – mediados de diciembre de 2022-, no puedo predecir el resultado final, pero sí confirmar que se están llevando a cabo a un buen ritmo y, no exentas de controversias.

Segunda. En relación con el temario de la fase de oposición, parece una incongruencia que se haya optado por una metodología, que ha pesado tanto en el mérito y la capacidad de las anteriores oposiciones y, que es puramente memorística, cuando toda la normativa actual, respalda la cultura de la planificación y mejora de la gestión de los recursos humanos, mediante el uso de metodologías que tengan en cuenta las aptitudes, competencias y habilidades que midan nuestra capacidad en relación con las funciones del trabajo cotidiano, que es la que se emplea para acceder al empleo público en la Unión Europea a través de la Oficina Europea de Selección de Personal (EPSO).

Tercera. La Ley 20/2021 establece de forma taxativa en su articulado y en sus disposiciones adicionales, las plazas que van a estar afectadas por los procesos de estabilización de empleo, y deberán informar de manera fehaciente a la persona que la ocupa, y que puede, en su caso, participar en la convocatoria.

El Gobierno Balear no ha sido lo suficientemente transparente con esta información, ya que no ha facilitado los códigos de la RPT de las plazas que se ven afectadas por los procesos de estabilización, sino que ha comunicado de manera genérica el número de plazas agrupadas por Cuerpos y Escalas.

En consecuencia, ha comunicado de manera fehaciente a totalidad de los empleados públicos temporales, que la plaza ejercida puede ser susceptible de ser ofrecida en los procesos de estabilización, o en los procesos selectivos derivados de la convocatoria de la tasa de reposición ordinaria, y que puede, en su caso, participar en la convocatoria.

El resultado podría ser un auténtico caos. No va a existir ningún obstáculo para ofertar las plazas vacantes de la convocatoria de la estabilización en a procedimiento de movilidad –concurso de traslados o promoción interna–, a

quienes sean funcionarios de carrera o personal laboral fijo, y si se puede dar la casuística que estos procedimientos finalicen antes que los procesos de estabilización, con lo cual, los funcionarios interinos o el personal laboral temporal, que ocupan estas vacantes tendrían que cesar para la cobertura definitiva de aquellos.

Cuarta. La Ley 20/2021 se contradice al prever que de la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, y, sin embargo, establece una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que no superen los procesos de estabilización.

Quinta. La temática más cuestionada y que ha reportado más conflictividad, es la relativa a los procedimientos de selección en las ofertas públicas de estabilización, en las cuales se establece que la temporalidad estructural no sea superior al ocho por ciento del total de efectivos, a fecha de 31 de diciembre de 2024.

Volvemos a remarcar que el espíritu de la norma es que se estabilizan las plazas y no las personas, pero tal finalidad queda en entredicho, cuando la Ley 20/2021 prevé un concurso-oposición, en el que la fase de concurso supone un cuarenta por ciento de la puntuación total y que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente, y vista a situación actual, es la que se ha aplicado en la gran mayoría de las bases de convocatorias ya aprobadas.

Se han traspasado las líneas rojas que la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Constitucional, que hasta ahora viene definiendo, que los méritos obtenidos en la fase de concurso no se pueden utilizar para superar la fase de la oposición.

Es innegable, aunque la norma recalque el “carácter excepcional y por una sola vez” del procedimiento, que se da un trato de favor a los empleados públicos que cuenten con servicios prestados en la Administración convocante, poniendo en duda el principio de constitucionalidad de igualdad en el acceso al empleo público, ya que, discrimina a los aspirantes que pretendan acceder por el turno libre, y facilita la incorporación en masa de los empleados públicos temporales en régimen permanente.

Sexta. Al cierre de la redacción de este trabajo fin de grado ya se pueden prever las siguientes situaciones ya ciertas, y las previsibles en un futuro cercano.

La Sala tercera de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo ha admitido a trámite el recurso interpuesto por el Consejo General de Secretarios,

Interventores-Tesorereros y Secretarios-Interventores contra el Real Decreto 408/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado, en lo que se refiere a la inclusión de 807 plazas a estabilizar de la Escala de Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional.

Las ofertas de empleo público de estabilización ya están aprobadas y, las convocatorias tienen fecha de caducidad el 31 de diciembre de 2022, lo que permitirá también la presentación de recursos que acaban en la vía judicial.

Algunos jueces¹⁰ de lo contencioso-administrativo ya han presentado cuestiones de prejudicialidad ante el TJUE contra la Ley 20/2021, y como ocurre siempre en España, en vez de suspender estos procesos a la espera del fallo del alto Tribunal de Justicia, lo que ocurre es que se están dando prisa para resolver los procesos selectivos, ya que son conscientes de los problemas que pueden dar.

El resultado ya podemos predecir cuál será. Por una parte, habrá convocatorias que resultarán firmes y consentidas por falta de recurso, y, por tanto, nuevos empleados fijos, y, por otra parte, aquellos que no, porque ha prosperado la impugnación y se ha declarado algún precepto inconstitucional y se ha anulado la convocatoria.

Séptima. El objetivo de verificar si las medidas adoptadas por el ejecutivo balear han supuesto, realmente una mejora en la productividad y eficiencia del sector público, en este momento del estudio, no se puede extraer ninguna conclusión ni resultado, atendiendo que todo el procedimiento se encuentra en una fase inicial y que las prioridades están centradas en la ejecución los procesos de estabilización del empleo temporal, en detrimento de la planificación organizativa y funcional de la gestión de los recursos humanos.

Este trabajo de investigación, lejos de extinguir una línea de investigación, abre las puertas a futuras investigaciones para analizar la ejecución de las convocatorias de las Ofertas de Empleo Públicas, en relación con la interpretación de los artículos dudosos que haga la doctrina del Tribunal Constitucional y, si se han declarado responsabilidades a los gestores públicos; así como, si se ha visto respaldada por una cultura de la planificación y mejora de la gestión de los recursos humanos a finales del 2024.

¹⁰ Federico Vidal Grases, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo 17 de Barcelona.

Bloque IV. Bibliografía

10. Bibliografía

Boltaina Bosch, X. (2022). Reflexión crítica a las orientaciones de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre aplicación de los procesos de estabilización de la Ley 20/2021 de reducción de la temporalidad: Las convocatorias de selección. La Administración Práctica, núm. 8/2022 Editorial Aranzadi, S.A.U (Recuperado el 12/12/2022 de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8577372>)

Boltaina Bosch, X. (2022). Personal temporal en la Administración Pública: soluciones de presente y opciones de futuro. (Recuperado el 14/11/2022 de <https://orcid.org/0000-0002-7650-6513>)

Comisión Europea (2022) Fondos Next Generation UE. (Recuperado el 19/10/2022 de https://ec.europa.eu/info/strategy/recovery-plan-europe_en)

Gifreu Font, J. (2022). La estrategia de reducción de la temporalidad en el empleo público en la Ley 20/2021: ¿un bálsamo de fierabrás para erradicar definitivamente las relaciones de interinidad de larga duración o una solución provisional para salir del paso?. Revista de Estudios de la Administración Local y Autónoma, 18 (Recuperado el 7/12/2022 de <https://revistasonline.inap.es/index.php/REALA/article/view/11117>)

Gobierno de España. (2021). Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. (Recuperado el 02/10/2022 de <https://planderecuperacion.gob.es/plan-espanol-de-recuperacion-transformacion-y-resiliencia>).

Instituto Nacional de Administración Pública (2022). Memoria de actividades del INAP 2021. (Recuperado el 1/12/2022 de <https://www.inap.es/documents/10136/1687400/MemorialINAP2021.pdf/8b5999a6-202a-d6a9-5946-c6f0672fa8a8>)

Jiménez Asensio, R. (2022). Doce tesis y seis hipótesis sobre la selección de empleados públicos y su futuro. (Recuperado el 06/12/2022 de <https://rafaeljimenezasensio.com/>)

López Ramón, F. (2021). Miguel Sánchez Morón, Régimen Jurídico de los funcionarios interinos. (Recuperado el 05/10/2022 de <https://recyt.fecyt.es/index.php/RAP/article/view/88962>)

Nevado P. y Batalla Moreno (2021). La temporalidad en el empleo público como fallo activo en la administración. Documentación administrativa, número 8, diciembre 2021 (recuperado el 10/11/2022 de <https://doi.org/10.24965/da.i8.11027>)

PWC Tax and Legal (2022). La reforma laboral (III): el empleo público. (Recuperado el 16/11/2022 de <https://periscopiofiscalylegal.pwc.es/la-reforma-laboral-iii-el-empleo-publico/>)

Stake, R. E. (2005). Investigación con estudio de casos. Madrid, Morata

Terradillos Ormaetxea, E (2022). Estudio de las medidas sancionadoras y reparadoras del abuso en la contratación temporal de empleo público contempladas en la ley 20/2021 y en el Real Decreto Ley 32/2021, con la figura especial del personal indefinido no fijo. (Recuperado el 14/12/2022 de https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/23592)

Yin, R K. (2009). Case Study Research. London: Sage.