



FISCALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES

Los procedimientos de estabilización de empleo temporal de las entidades locales han tenido una gran relevancia a raíz de las previsiones normativas incluidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018 y, especialmente, tras la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Esta última ley pretende situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% en el conjunto de las Administraciones Públicas. La articulación de este tercer proceso de estabilización, que contempla como sistema de selección el de concurso-oposición, pasa por incluir las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo o plantillas y, dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020. Además, prevé la posibilidad de convocar por concurso de méritos aquellas plazas ocupadas con carácter temporal con anterioridad a 1 de enero de 2016.

La estabilización afecta tanto a plazas de personal funcionario como laboral. Así, se estabilizan con carácter fijo plazas que venían desempeñándose por personal laboral con vínculo temporal, en muchos casos fuera de plantilla. En el personal funcionario se estabilizan plazas que venían desempeñándose interinamente durante varios años consecutivos.

Se ha realizado una fiscalización combinada, de cumplimiento de legalidad y operativa. Es de legalidad en la verificación de los principales aspectos de la aplicación de la normativa reguladora de los procedimientos de estabilización. En la vertiente operativa trata de evaluar su eficacia en el marco de la gestión de los recursos humanos. La auditoría, referida al periodo 2022-2024, se ha realizado en 20 entidades, con una selección aleatoria de 15 ayuntamientos según su tamaño poblacional, y se ha incluido a 3 diputaciones y 2 entes dependientes.

El 95% de las 966 plazas de los procesos de estabilización se ofertaron conforme a la Ley 20/2021, pues tan solo cuatro entidades (Ayuntamientos de Aranda de Duero, Benavente y Ciudad Rodrigo y Diputación de Zamora) los llevaron a cabo en virtud de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018, incorporando además muchas de estas plazas a los procesos de la ley posterior. La estabilización recae mayoritariamente sobre el personal laboral, un 69% del total de las plazas ofertadas, frente a un 31% de funcionarios.

El total de plazas que se ofertan a través de la Ley 20/2021 por las entidades analizadas asciende a 921. Entre las diputaciones, destaca la de Salamanca, con 154 plazas, frente a las 20 de la Diputación de Zamora. Entre los mayores ayuntamientos destaca el de Aranda de Duero, con 138 plazas a estabilizar, frente al de Medina del Campo, con 73. En el estrato de ayuntamientos de entre 10.001 a 20.000 habitantes, el de Benavente oferta por estabilización 82 plazas; finalmente, entre los menores de 2.000, destaca Belorado, con 29 plazas.

La mayor parte de las entidades que contaban con personal laboral fuera de plantilla con vínculo temporal han estabilizado a todo este personal y lo han hecho modificando la plantilla para crear las plazas de personal laboral fijo. Estas entidades son Aranda de Duero, Astorga, Ciudad Rodrigo, Cuéllar y la Diputación de Salamanca.



Se ha convocado la práctica totalidad de las plazas ofertadas por procedimientos de estabilización de empleo temporal, esto es, 965 de 966. De las 920 plazas convocadas a través de la Ley 20/2021, 112 lo han sido por el sistema de concurso-oposición, frente a 808 para las que el sistema selectivo ha sido el concurso.

En los procedimientos de estabilización de empleo temporal, las entidades locales han cumplido, con carácter general, con las diferentes pautas y plazos de publicación, convocatoria de las plazas y resolución de los procesos. No obstante, no se ha publicado la convocatoria de las plazas en el plazo previsto en la Ley 20/2021, en el caso de los Ayuntamientos de Laguna de Duero, Bembibre, Sotillo de la Adrada, y la Diputación de Soria, ni la mayor parte de las entidades ha aplicado el cupo de discapacidad.

En la regulación de los procesos, resulta relevante la falta de atendimento por la mayoría de las entidades locales de las orientaciones dadas por el Ministerio de Hacienda y Función Pública, en relación con el peso específico que debe darse a los méritos profesionales en los procedimientos por concurso, así como en relación con la valoración desproporcionada de la experiencia profesional en la propia administración convocante.

Los Ayuntamientos de Medina del Campo, Astorga, Benavente, Bembibre, Cabezón de Pisuerga y Sotillo de la Adrada, incumplen lo previsto en la Ley 20/2021, al otorgar mayor puntuación a la experiencia profesional adquirida en otra escala/categoría que a la adquirida en la misma escala/categoría de otra administración, aún local. Otro incumplimiento relevante afecta a Medina del Campo, Astorga, Ágreda y Cabezón de Pisuerga, al no haber establecido en las bases ninguna puntuación mínima para superar la fase de oposición.

Con carácter general, las plazas han reunido los requisitos para ser convocadas por procedimientos de estabilización de empleo temporal, si bien los Ayuntamientos de Laguna de Duero y Sotillo de la Adrada han llevado a cabo el paso de plaza de personal laboral a plaza de personal funcionario sin previsión expresa al respecto e incumpliendo la forma de selección del personal funcionario de carrera prevista en el TREBEP.

Tras los procesos de estabilización, de las 8 entidades que contaban con personal fuera de plantilla, 7 quedan sin personal de esta índole. La mayoría de las entidades mantienen plazas vacantes tras la estabilización, tanto de personal funcionario como de personal laboral, si bien, con carácter general, estas vacantes no están ocupadas interina o temporalmente.

La tasa de temporalidad estructural se ha reducido drásticamente tras la estabilización en la mayor parte de las entidades, pasando de una media del 53,4% antes de los procesos a una del 8,9%. Siete entidades han reducido la tasa por debajo del 8%. En otras 9 entidades, por término medio, la tasa se sitúa por debajo del 15%, siendo tan solo más destacables los casos del Ayuntamiento de Castropodame, con una tasa del 20,6% (aunque ha reducido sustancialmente su temporalidad), y de la Diputación de Salamanca, con una tasa del 30,5%.

Los porcentajes de ocupación de las plazas sujetas a procesos de estabilización, por parte de los ocupantes previos de las mismas, han sido elevados, alcanzando el 100% en 6 entidades y situándose en el 67,3% a nivel agregado.

El Consejo de Cuentas emite tres recomendaciones con el propósito de mejorar determinados aspectos de los procesos selectivos de personal. Todas las entidades reciben alguna recomendación a excepción de la Diputación de Salamanca y del Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios, Salvamentos y Protección Civil de Zamora.