



AYUNTAMIENTO DE PERALEDA DE LA MATA

ANUNCIO de 16 de mayo de 2022 sobre aprobación de la Oferta de Empleo Público Extraordinaria para estabilización de empleo temporal. (2022080606)

En cumplimiento del artículo 91 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se publica la Resolución de Alcaldía n.º 2022-0189, de fecha 12 de mayo de 2022, por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público extraordinaria de estabilización de empleo temporal del Ayuntamiento de Peraleda de la Mata en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, siendo ésta del siguiente tenor literal:

“El pasado 28 de diciembre de 2021 se aprobó la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el sector público, en la que se contemplaba, entre otras cuestiones, la posibilidad de articular procesos de estabilización de empleo temporal que comprendieran aquellas plazas que cumplieran los requisitos exigidos en la citada ley, al objeto de poner fin a un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal en el sector público.

Tal y como viene recogido en la exposición de motivos de la citada ley «La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. Esta situación no solo se aleja de forma manifiesta del modelo de función pública configurado por nuestra Constitución Española, sino que compromete la adecuada prestación de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de los servicios públicos Esta situación puede atribuirse a varios factores.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público.

(...)

En segundo lugar, existe un grupo de factores relacionados con la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, así como la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo.

En efecto, se ha constatado que no siempre existe una práctica asentada de convocatoria periódica y sistemática, preferentemente con carácter anual, de las plazas vacantes, para su provisión definitiva. A su vez, la falta de convocatoria regular obedece a que los procedimientos de



acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para, respetando en todo caso las garantías inherentes a los mismos y la salvaguardia de los principios constitucionales y legales, permitir al mismo tiempo la dotación de personal en tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración.

(...)

El escenario descrito ha de completarse con la importante incidencia que la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el contrato de duración determinada, (en adelante, el Acuerdo Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia (...) la cláusula 5ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad (...).

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin (...).

Por tanto, esta Ley 20/2021, de 28 de diciembre, nace con el objetivo, entre otros, de articular procesos de selección específicos que pongan fin a las ya mencionadas altas tasas de temporalidad en el empleo público.

El artículo 2 apartado primero de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece que "..., se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020».

Continúa el apartado segundo de ese mismo artículo poniendo de manifiesto que «Las ofertas de empleo que articulen (...) el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.



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

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024”.

En el apartado cuatro se regula que “La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, (...) Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de 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 establecida en el artículo 37.1 c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”.

De acuerdo con el apartado tercero de la disposición adicional primera que regula las medidas para el ámbito local, “Los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se regirán por lo dispuesto en el artículo 2. No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local”.

Por su parte, en la disposición adicional sexta de la mencionada ley se establece que “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.

Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma”.

En la disposición adicional octava se recoge que “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”.

Y, por último, en la disposición adicional novena se establece que “En el marco de lo establecido en el TREBEP y esta ley, la Administración de las Comunidades Autónomas, Entidades



forales y locales, desarrollarán los procesos de estabilización y llevarán a cabo, en el marco de lo previsto en esta ley, acuerdos con las organizaciones sindicales para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en esta norma”.

La aprobación de la Oferta de Empleo Público corresponde a la alcaldía, en virtud de lo previsto en el artículo 22.1.h) de la Ley 7/1985, de 2 abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, previo informe de la Intervención municipal, y por aplicación de lo dispuesto en los artículos 36.3 y 37.1.c) y 37.1.l) del Real Decreto Ley 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público -TREBEP-, será objeto de negociación previa en la respectiva mesa general de negociación, por afectar a materias comunes a personal funcionario y laboral. Sobre este extremo, cabe recordar que la Sentencia del TSJ de Cataluña de 7 de abril de 2011 considera que no cabe la menor duda de que han de ser objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos, y los criterios generales sobre ofertas públicas de empleo; y que resulta incuestionable que han de ser objeto de negociación los «planes e instrumentos de planificación de recursos humanos». Añade que el Plan o la Oferta de Empleo son precisamente un instrumento de planificación de los recursos humanos de cada Administración con potestad de autoorganización. Se trata, por tanto, de un trámite esencial que no puede ser obviado, siendo así que los trámites esenciales tienen la finalidad de garantizar la legalidad y acierto del acto o resolución administrativa que ponga fin al expediente.

En virtud de cuanto antecede y, una vez llevada a cabo la negociación en la Mesa de Negociación celebrada el día 12 de mayo de 2022 en relación a la Oferta de Empleo Público de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se alcanzó un acuerdo por unanimidad con la representación social por el que se determinó el número de plazas y categorías a incluir en dicha oferta.

Por tanto, constando en el expediente informe de Secretaría-Intervención de fecha 12 de mayo de 2022 y dándose cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 37, 61, 69 y 70 del 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 relación con las plazas incluidas en la oferta que a continuación se señalan, esta Alcaldía, en virtud las atribuciones legalmente conferidas,

RESUELVE

Primero. Aprobar la Oferta de Empleo Público Extraordinaria del Ayuntamiento de Peraleda de la Mata que articula los procesos de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en cumplimiento de la misma, cuyas plazas están recogidas en el anexo de la presente resolución.



Segundo. En cumplimiento de lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, se remitirá el acuerdo aprobatorio de la Oferta de Empleo Público a la Administración General del Estado y de la Comunidad Autónoma.

Tercero. Certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal en cada uno de los ámbitos afectados, en cumplimiento de lo recogido en el apartado siete del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Cuarto. Publicar el anuncio de la presente Oferta en el Diario Oficial de Extremadura, en el Boletín Oficial de la provincia de Cáceres, en la sede electrónica municipal (<https://peraledadelamata.sedelectronica.es>) y en el Portal de Transparencia de la Corporación, dando así cumplimiento a lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Quinto. En los casos en que esta resolución utiliza sustantivos de género gramatical masculino para referirse a personas, cargos o puestos de trabajo, debe entenderse que se hace por mera economía en la expresión, y que se utilizan de forma genérica con independencia del sexo de las personas aludidas o de los titulares de dichos cargos, con estricta igualdad en cuanto a efectos jurídicos.

Sexto. Dar cuenta de la presente resolución al Pleno de este Ayuntamiento en la próxima sesión ordinaria que se celebre, de conformidad con lo preceptuado en el artículo 42 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales.

Lo manda y firma el Sr. Alcalde-Presidente, en Peraleda de la Mata, a la fecha de la firma electrónica. Por el Secretario-Interventor, D. Roberto Carrodegua Méndez, se toma razón para su transcripción en el Libro Electrónico de Resoluciones a los solos efectos de garantizar su autenticidad e integridad, conforme a lo dispuesto en el artículo 3.2 e) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo (Documento firmado electrónicamente al margen, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 43 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del Sector Público –BOE de 2 de octubre).

**ANEXO**

Plazas cuyo sistema de selección es el concurso de méritos
(Disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre)
Anteriores al 1 de enero de 2016

Personal laboral

Denominación de la plaza	Vacantes	Jornada
Agente de Empleo y Desarrollo local	1	100%
Auxiliar Escuela Infantil Municipal	1	50%
Auxiliar Ayuda a Domicilio	1	50%

Total plazas: 3

Plazas cuyo sistema de selección es el de concurso-oposición
(Artículo 2.1. de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre)
Posteriores al 1 de enero de 2016 y anteriores al 31 de diciembre de 2017

Personal laboral

Denominación de la plaza	Vacantes	Jornada
Peón de Servicios Múltiples	1	100%

Total plazas: 1

Total plazas Oferta de Empleo Público de estabilización de empleo temporal: 4.

De conformidad con lo preceptuado en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las Ofertas de Empleo Público deberá de producirse antes del 31 de diciembre de 2022, así como que la resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

Lo que se comunica para general conocimiento, significándose que contra esta resolución, que pone fin a la vía administrativa, podrá interponerse, alternativamente, o recurso de reposición



potestativo, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la publicación de esta resolución, ante el Sr. Alcalde-Presidente del Ayuntamiento de Peraleda de la Mata, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-administrativo de Cáceres, en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la publicación de la presente resolución, de conformidad con el artículo 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa. Si se optara por interponer el recurso de reposición potestativo, no se podrá interponer recurso contencioso-administrativo hasta que aquél sea resuelto expresamente o se haya producido desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, sin perjuicio, en su caso, de la procedencia del extraordinario de revisión.

Peraleda de la Mata, 16 de mayo de 2022. El Alcalde-Presidente, JULIO CÉSAR MARTÍN GARCÍA.

• • •

