



## IV. ADMINISTRACIÓN LOCAL

### AYUNTAMIENTOS

#### DE COAÑA

*ANUNCIO. Aprobación de la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal, Ley 20/2021.*

Por resolución de Alcaldía n.º: 212/2022, de 23 de mayo de 2022, se aprueba la Oferta de Empleo Público de Estabilización de Empleo Temporal del Ayuntamiento de Coaña 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 salvaguarda 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 5.ª 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 registrarán 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, reunidos los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma interrumpida 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».

En virtud de lo que antecede y, una vez llevada a cabo la negociación con la parte social en la reunión mantenida por la Mesa General de Negociación de 20 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 del Departamento de Personal de fecha de 20 de mayo de 2022, el Acta de la Mesa General de Negociación de 20 de mayo de 2022, así como fichas individualizadas de cada plaza y, dándose cumplimiento a lo dispuesto en los artículos 37, 61, 69 y 70 del RDL 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, la Alcaldesa, en virtud de las atribuciones conferidas, Resuelve:

**Primero.**—Aprobar la Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Coaña 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 art.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

**Cuarto.**—Publicar el anuncio de la presente Oferta en el Boletín Oficial de la provincia y en el Portal de Transparencia del Ayuntamiento, 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, así como en el artículo 6 de la Ley 8/2018, de 14 de septiembre, de Transparencia, Buen Gobierno y Grupos de Interés.

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 la Presidencia del Ayuntamiento de Coaña, de conformidad con los artículos 123 y 124 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.



traciones Públicas, o recurso contencioso-administrativo, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de Asturias, 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, 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.

Coaña, a 23 de mayo de 2022.—La Secretaría-Interventora.—Cód. 2022-03891.

*Anexo*

**BLOQUE A**

Plazas cuyo sistema de selección es el de concurso de méritos (disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre)

Personal laboral

Denominación del puesto	Vacantes
Agente de Desarrollo Local	1
Dinamizador/a Turístico	1
Guía de Turismo	1
Técnico/a Sociedad de la Información	1
Operario/a Conserje	1
Operario/a Limpieza dependencias	4
Auxiliar Administrativo/a	3
Encargado/a de Obras-Jefe/a servicios	1
Oficial de Servicios Múltiples	4
Oficial Jardinería-Jefe/a de servicio	1
Peón limpieza jardinería	2
Técnico/a Biblioteca	1
Animador/a Sociocultural	1
Coordinador/a Escuela de Música	1
Profesor/a de Música	3
Director/a Escuela Infantil	1
Técnico/a Educación Infantil	4
Cocinero/a Escuela Infantil	1
Trabajador/a Social	1
Coordinador/a de Ayuda a Domicilio	1
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	3

Total plazas: 37

**BLOQUE B**

Plazas cuyo sistema de selección es el de concurso-oposición (art. 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre)

Personal laboral

Denominación del puesto	Vacantes
Oficial de Servicios Múltiples	1
Técnico/a Educación Infantil	1
Auxiliar de Ayuda a Domicilio	5

Total plazas: 7

Total plazas oferta de empleo público de estabilización de empleo temporal: 44

