



Red Localis

Documento 17/2022

**El futuro del empleo público local.
Especial referencia a la temporalidad
y acceso**

Autores

**Andrea Garrido Juncal
David Povedano Alonso**

www.redlocalis.com



Red Localis

Rede Local de Administración Pública

La Red Local de Administración Pública, es una red sobre el mundo local español, de la que forman parte profesores e investigadores universitarios y profesionales del mundo local. La Red Localis busca convertirse en un foro de reflexión sobre la gestión del municipalismo, con el objetivo de transferir conocimiento desde las universidades y la administración local para mejorar el debate público sobre temas de interés local. La red cuenta con un apartado específico sobre el mundo local gallego.

La Red Localis es gestionada por el grupo de investigación GEN de la Universidad de Vigo.



ÍNDICE

1. Introducción
2. Determinación del número de empleados en la totalidad de la Administración Pública y en la Administración Local
3. Factores que favorecen una tasa de temporalidad elevada en la administración local
4. La necesidad de alcanzar la estabilidad del empleo público
5. Los riesgos de la temporalidad del empleo público
6. Características de los procesos de estabilización y consolidación de la ley 20/2021
7. El concepto de plaza estructural
8. Avances y limitaciones en la nueva redacción del artículo 10 del TREBEP
9. Las nuevas modalidades contractuales tras la reforma laboral
10. La irrupción del principio de celeridad y las consecuencias de su incumplimiento
11. El régimen jurídico aplicable a los procesos selectivos del personal al servicio de las entidades locales y la relevancia de aprobar unas bases
12. Propuestas a considerar
13. Conclusiones
14. Bibliografía





1. Introducción

El propósito de este documento es exponer con brevedad algunas de las cuestiones más destacables que afectan al sistema de acceso a la función pública local, sin perder de vista que en estos momentos existe un fuerte interés en limitar las relaciones laborales temporales, como consecuencia de las exigencias derivadas del marco europeo y sucesivos pronunciamientos jurisprudenciales.

Más que dar al trabajo un enfoque doctrinal, lo que sería poco útil para los gestores públicos y requeriría una exposición muy prolija, hemos optado por realizar una serie de consideraciones generales que, a nuestro juicio, son fundamentales para lograr una aproximación a los debates generados con ocasión de la aprobación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que tiene su origen en el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio.

De esta forma, se procede, en primer lugar, a repasar la clasificación contractual de los empleados públicos que desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones, poniendo de manifiesto, entre

otras cosas, que en la actualidad se desconoce el número exacto de personas que se encuadran en cada una de las categorías citadas en el art. 8 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 adelante TREBEP), a pesar del llamamiento a cumplir unas cifras concretas al respecto¹. Desde un primer momento es conveniente apuntar que, si bien no se dispone de una información completa y actualizada, parece que las miradas se dirigen a la Administración local, instándola a actuar con el fin de reducir la tasa de temporalidad de sus plantillas y cumplir un porcentaje que supuestamente sería idílico en cualquier escenario. Por lo tanto, habría que considerar los motivos por los que se recurre de modo prolijo a las figuras como las de funcionario interino y trabajador temporal.

En la primera parte del estudio, además de arrojar alguna respuesta sobre estas cuestiones, que están vinculadas con un problema que no es, en ningún caso, nuevo, se hará referencia al riesgo de asociar estas dos clases de empleados públicos

1. En el Preámbulo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se declara: «la evolución del empleo en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública». Desconociendo si ese treinta por ciento se produce en las tres Administraciones territoriales, se aspira a que las medidas contenidas en este texto legal «inicien una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales».



como un mal a erradicar dentro de la Administración. La estabilidad y temporalidad no son conceptos opuestos y la temporalidad no puede estar acompañada de precariedad. Partiendo de dichas premisas, se realizará un análisis de la nueva redacción del art. 10 del TREBEP y de la tipología de contratos laborales existentes en la actualidad tras la reciente aprobación de la reforma laboral.

A continuación, se apuntan los principios que rigen el acceso a la función pública. La doctrina y la jurisprudencia tradicionalmente han hecho referencia a la igualdad, al mérito y a la capacidad, en consonancia con lo dispuesto en los arts. 23.2 y 103.3 de la Constitución Española (en adelante CE). Sin embargo, ahora se reclama insistentemente que la celeridad, la excepcionalidad y la agilidad jueguen también un papel destacado, lo cual nos conduce a analizar dogmáticamente cuál sería su incidencia en los procesos selectivos, sobre todo en el supuesto de que estos “nuevos principios” no se acataran. A estos efectos, se puede adelantar que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece la posibilidad de declarar nulos de pleno derecho los actos dictados por las Administraciones que incumplan plazos y también reconoce el pago de compensaciones económicas a aquellos sujetos que se puedan ver afecta-

dos por dichas prácticas. Sin embargo, se deja en el aire qué sucedería en el supuesto de que no se justificara, por ejemplo, la urgencia y la necesidad en el nombramiento de personal con la naturaleza de funcionario interino.

La CE obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, según se establece en los arts. 23.2 y 103.3. Uno de las cuestiones jurídicas más delicadas es casar la protección y los derechos del personal temporal de más larga duración con los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, así como entender hasta qué punto es admisible que las Directivas de la Unión Europea se impongan, no solo al Derecho nacional, sino al propio ordenamiento constitucional².

Se ha reclamado que la interinidad/temporalidad no sea considerada el paso previo a la condición de fijeza. Se exige así emprender un cambio de cultura ciudadana, pero también sindical y política, de manera que se desconecte completamente el acceso a la temporalidad de cualquier expectativa de beneficio o plus para participar en el proceso selectivo para obtener una plaza permanente³. Si las cosas no cambian, lo que se facilita es el desarrollo de una «carrera interina» paralela, que en algunos aspectos puede ser discriminatoria para el funcionario de carrera, y se concatenará un proceso

2. Boltaina Bosch, Xavier: «Personal temporal en la Administración Pública: soluciones de presente y opciones de futuro», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 8, 2021, pág. 74.

3. Boltaina Bosch, Xavier: «Personal temporal en la Administración Pública: soluciones de presente y opciones de futuro», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 8, 2021, pág. 82.



de estabilización tras otro⁴. Por consiguiente, el quid de la cuestión es saber cómo se pueden casar la protección y los derechos del personal temporal de más larga duración con los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, además de dejar de realizar esta mala praxis administrativa. Al respecto, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas

urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, ofrece algunas interesantes pistas, pero también plantea incontables dudas. A título ejemplificativo sería necesario preguntarse cuáles son las plazas estructurales a las que se refiere el art. 2 de esta ley y dónde queda el principio de autonomía local constitucionalmente garantizado.

4. Setuáin Mendía, Beatriz: «La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el empleo local», Anuario aragonés del gobierno local, núm. 11, 2019, pág. 416.



2. Determinación del número de empleados en la totalidad de la Administración Pública y en la Administración Local

El art. 8 del TREBEP declara, en su primer apartado, que «son empleados públicos quienes desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones Públicas al servicio de los intereses generales». Este mismo precepto dispone, en su segundo apartado, que los empleados públicos se clasifican en:

- a) Funcionarios de carrera.
- b) Funcionarios interinos.
- c) Personal laboral: fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

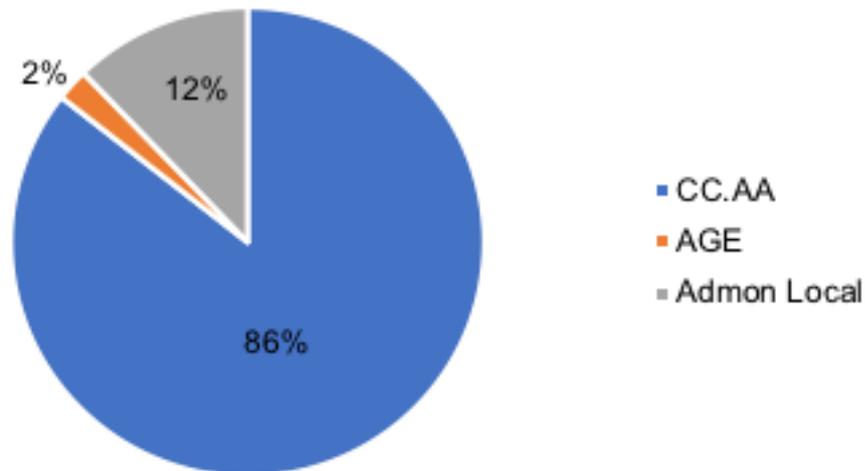
El TREBEP determina el concepto de “empleado público” como aquél que engloba a todos aquellos que desempeñan funciones retribuidas en las Administraciones al servicio de los intereses generales, comprendiendo, fundamentalmente, tres grandes grupos: los funcionarios, el personal laboral y el personal eventual. A su vez, los funcionarios se dividen en funcionarios de carrera y funcionarios interinos, en tanto que el personal laboral se divide en trabajadores fijos, trabajadores por tiempo indefinido y trabajadores temporales. Con carácter previo es necesario aclarar que, cuando nos referimos en este documento al reto de reducir el empleo temporal, insertamos en tal categoría a todo el personal no permanente que presta servicios en la Administración, dejando al margen al personal eventual de confianza o asesoramiento y a los responsables políticos.

Asiduamente se hace alusión al eleva-

do número de plazas cubiertas interina o temporalmente en el sector público. Es relevante tener en cuenta que, para describir el tamaño y la evolución del empleo y del gasto de personal de las Administraciones es usual recurrir a una pluralidad de fuentes, las cuales emplean metodologías diferentes que conducen a resultados dispares que pueden dar una imagen de falta de transparencia. Como señala Luxán (2020), contamos con varias fuentes de información sobre datos del empleo público: registros administrativos, emplear los datos de Contabilidad Nacional y las estadísticas del mercado de trabajo todas ellas con características y resultados diferentes. Además, la discordancia en la información sobre la contratación temporal o la falta de precisión sobre la distribución territorial de los empleados públicos, la escasa información sobre las desigualdades salariales de género, la dificultad para contabilizar los recursos humanos y su coste asignados a grandes políticas públicas, por mencionar solo otras cuatro cuestiones, justificarían, según este autor, la necesidad de evaluar la viabilidad de una reforma de las estadísticas sobre empleo público⁵.

El número de personal interino y contratados temporales no es homogéneo ni en todas las Administraciones, ni en todos los sectores de la actividad administrativa. Para tener una visión cuantitativa se proporcionan algunos datos con las debidas cautelas pues, si bien la fiabilidad de los

5. Luxán Meléndez, José María: «Las fuentes de información sobre el empleo público en España: revisión, diagnóstico y propuestas de cambio», *Gestión y análisis de políticas públicas*, núm. 23, 2020, pág. 42.

**Gráfico 1. Factores determinantes en la prestación de los servicios**

Fuente: Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas

mismos podría ser discutible, son éstos los que se están tomando como referencia para adoptar las medidas o planes anti-temporalidad.

En el debate producido durante la tramitación parlamentaria de la norma citada, los datos referidos oscilan desde los 300.000 empleados de larga duración (más de 5 años) a los 800.000 empleados, según el partido político que interviniera. El número total de empleados públicos registrados en el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en julio de 2021, es de 2,7 millones de empleados, de los cuales más de 655.000 son empleados temporales dentro de las Administraciones territoriales. De todos modos, habría que añadir los empleados públicos temporales de la Administración institucional: organismos públicos, agencias, fundaciones y sociedades públicas, por lo que se estima que puede haber ochocientos mil empleados públicos temporales que como novedad bien acogida se incluyen en los procesos de la Ley 20/2021.

A modo de conclusión, la casuística de

la temporalidad en las entidades locales es amplia: contratos temporales laborales con sus distintas modalidades contractuales, los interinos, los que entraron por contratos subvencionados, los que han ganado una sentencia judicial que les reconoce como indefinido no fijo, los declarados por los propios ayuntamientos indefinidos no fijos, etc. Se trata de una cantidad importante de personal temporal no incluido en las cifras, pero que sí hay que considerar incluir de manera obligatoria en los procesos de estabilización si sus plazas cumplen los requisitos de la Ley 20/2021. Como colofón, es preciso tener en cuenta que en las pequeñas y medianas entidades locales, que representan el 85% de las entidades locales en España, este personal supone porcentajes por encima del 30% o del 40% de media de las plantillas de personal en una muestra de más de 35 entidades locales inferiores a 20.000 habitantes y que es extrapolable como mediana al resto de las pequeñas y medianas entidades locales.



3. Factores que favorecen una tasa de temporalidad elevada en la administración local

En cuanto a los factores que podrían estar favoreciendo una elevada tasa de temporalidad en las plantillas de la Administración local, Peña (2018) señala que este proceso no se ha hecho pensando en la Administración local, pero sí que tiene la obligación de seguirlo. Siguiendo este planteamiento la situación de la Administración más próxima al ciudadano podría explicarse atendiendo a:

- a) La obligación de aplicar continuamente una legislación no pensada para ella, sino preferentemente para el Estado y las Comunidades Autónomas.
- b) La asunción de la responsabilidad de prestar cada vez un mayor número de servicios públicos, los cuales se prevén en la legislación sectorial sin un estudio previo sobre cuál sería el coste de su implantación.
- c) El asiduo recurso a instrumentos de prestación de servicios públicos financiados con fondos finalistas de carácter externo, cuyos empleados originan un problema al operador jurídico local, puesto que, como pone de manifiesto Peña (2018) “tienen que adivinar qué clase de contrato se les ha de hacer”⁶.

Otra causa que ha contribuido a acentuar el problema ha sido la congelación de las ofertas de empleo público y la falta de desarrollo de estas. Durante un tiempo las Administraciones ofertaban plazas que luego no convocaban, bien por cambiar las prioridades de las plazas que se necesitaban, bien por el coste material y personal de desarrollar los procesos o bien porque las acumulaban⁷.

Igualmente puede identificarse otra causa, al menos indirecta, de la excesiva temporalidad, como es la falta de modernización de los procesos selectivos en la Administración. La falta de especialización y formación por parte de algunos gestores locales a la hora de formalizar las relaciones laborales temporales ha supuesto un verdadero reguero de reclamaciones derivadas de la modalidad de contrato que se le debía hacer a la persona contratada temporalmente. Erróneamente se han celebrado contratos en la modalidad de obra o servicio determinado para trabajos estructurales, cuando ese contrato debía tener un principio y un final determinado o determinable.

6. Peña Molina, Marcos: «La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y la estabilización del empleo público temporal. Soluciones para el sector local», Cuadernos de derecho local, 39 47, 2018, págs. 168-169.

7. STS de 12-12-2019 (rec. 3554/2017).



4. La necesidad de alcanzar la estabilidad del empleo público

Resulta llamativo que el problema no sea nuevo, sino que viene de atrás. En 2003 el Defensor del Pueblo elaboró un informe titulado “Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público” y un año más tarde el Consejo Económico y Social, por petición del Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales, ofrecía un diagnóstico de la temporalidad pública a través de la emisión de su informe “Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público”. En 2005 el Informe de la Comisión para el estudio y preparación del EBEP se hacía eco también de un volumen de temporalidad existente en el sector público excesivo.

A tenor de lo expuesto, es de destacar los limitados avances producidos y el no percatarse que la temporalidad en la Administración debe basarse en elementos objetivos. Los deseos porcentuales no responden a criterios objetivos ni racionales y

parecen reconducir la temporalidad a una cifra porcentual idílica, pero que en cada situación, periodo, entidad o circunstancia puede estar justificada o no. A juicio de Boltaina (2021), el recurso constante a los porcentajes beneficia a la Administración General del Estado que ya lo cumple en el año 2021, traspasando el problema a las Comunidades Autónomas y las Corporaciones locales como presuntas incumplidoras del número previamente perfilado⁸.

Por otra parte, ante bajas o ausencias de corta o media duración, las Administraciones han recurrido a una nueva contratación (temporal), en lugar de acudir a procedimientos internos o asumir dicha ausencia en supuestos de muy poca duración. La asignación de más funciones a otros empleados, la movilidad de efectivos o las compensaciones por productividad son figuras que no se utilizan correctamente en el ámbito público local.

8. Boltaina Bosch, Xavier: «Personal temporal en la Administración Pública: soluciones de presente y opciones de futuro», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 8, 2021, pág. 88



5. Los riesgos de la temporalidad del empleo público

Sería constructivo erradicar la visión peyorativa del funcionario interino o del trabajador temporal como un fenómeno anómalo, patológico, imperfecto o incompleto. Es preciso concebir estas clases de empleados públicos como unos instrumentos jurídicos al servicio de la Administración para satisfacer necesidades temporales.

En línea con lo defendido por Fuentetaja (2020), parece preciso entender la positiva funcionalidad de los funcionarios interinos y de los trabajadores temporales para poder así regular cabalmente el régimen jurídico al que debe someterse, el cual debe evitar prolongaciones de la relación de servicio desproporcionadas y abusivas, que no solo generan una merma y discriminación en sus derechos, sino también una precariedad en sus condiciones de trabajo que pueden convertir en inidónea su posición jurídica para desempeñar con eficacia, independencia y objetividad sus funciones, por muy interinas o temporales que éstas sean⁹.

Como muy bien explica Mellado (2021), el problema no es la existencia de figuras de servicio público de naturaleza o vínculo temporal, sino su utilización inadecuada o fraudulenta. Los abusos se producen cuando se destina a empleados públicos temporales a atender necesidades que, de hecho, no son provisionales, esporádicas,

puntuales, excepcionales o coyunturales, sino que son ordinarias, estables y permanentes, cubriendo el empleador con personal temporal sus necesidades estructurales en materia de personal, al no disponer de suficientes funcionarios fijos o de carrera¹⁰.

La situación descrita anteriormente se complica más aún en las distintas Administraciones por cuanto es posible constatar en algunos casos la coexistencia de funcionarios y de personal laboral ocupando interinamente un mismo puesto de trabajo, clasificado como funcionarial o laboral, en vez de acudir al nombramiento o contratación del personal idóneo, que es lo que procede. Como resalta Sala (2021), estas situaciones alteran una de las “reglas de oro” en empleo público, la de “un solo régimen jurídico para un mismo puesto de trabajo”, provocando serios “agravios comparativos” entre ambos tipos de personal¹¹.

En concreto, con la resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se aclara que deben de consolidarse o estabilizarse con la relación laboral de la plaza y no debe aprovecharse estos procesos para una funcionarización de plazas laborales.

9. Fuentetaja Pastor, Jesús Ángel: «El funcionario interino: entre la temporalidad y la estabilidad», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 7, 2020, pág. 102.

10. Mellado Ruiz, Lorenzo: «Precariedad regulatoria y personal interino: un futuro incierto (en todos los sentidos)», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 8, 2021, pág. 95.

11. Sala Franco, Tomás: «La temporalidad en el empleo público», Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum, núm. 1, 2021, pág. 53.



6. Características de los procesos de estabilización y consolidación de la ley 20/2021

Los intentos de limitar la temporalidad en el empleo público han dejado tres procesos de consolidación y estabilización, que han sido regulados por las Leyes de Presupuestos Generales del Estado desde 2017 y el R.D 14/2021, superado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Estas normas configuran el actual “corpus” normativo del empleo temporal en las Administraciones y al amparo del que se tramitarán los correspondientes procesos de consolidación y estabilización del empleo temporal.

Respecto de los procesos anteriores a la Ley 20/2021, todos aquellos que hayan sido convocados (hito que se identifica con la publicación de la convocatoria) deben de terminarse de acuerdo con las reglas de las normas bajo las que se iniciaron. No obstante, si no se ha llegado a publicar la convocatoria esas convocatorias deben dejarse sin efecto y reconducirse a los procesos de la Ley 20/2021.

A continuación, se exponen las principales características de los procesos de estabilización y consolidación de la Ley 20/2021.

- Se tramitará un proceso de estabilización del empleo temporal para 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 presu-

puentariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2019.

Las ofertas de empleo de este proceso de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y la publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas producirse antes del 31 de diciembre de 2022. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

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 TREBEP.

- Se tramitará un proceso de consolidación para las plazas que hayan sido ocupadas en los términos referidos anteriormente, con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Se realizarán por una sola vez y respetarán, en todo caso, los plazos de aprobación y tramitación previstos en el apartado anterior.

El sistema de selección será el sistema



de concurso, en cuyo caso se valorará la experiencia y la formación en el desempeño en el puesto de trabajo.

La norma es clara, exige que en el proceso de consolidación regido por el concurso de méritos deben incorporarse todas las plazas que reúnen los requisitos, sin exclusión alguna, configurando esta vinculación como una facultad reglada desprovista de discrecionalidad. Es decir, la Administración no puede excluir ninguna plaza ni a ningún empleado temporal que cumpla los requisitos de ser incorporado en la lista de consolidación y, por tanto, en esta oferta de empleo público especial.

A ese respecto, hay que destacar la extensión de los procesos de estabilización a las Sociedades Mercantiles Públicas, Entidades Públicas, Fundaciones Públicas y restante administración institucional que se regirá por las mismas reglas ya descritas para la entidad matriz.

A nivel jurídico se ha insistido en que se estabilizan plazas, no personas, por lo que no puede obviarse la Disposición adicional 8ª, que sirve para añadir 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. Se trata, en este caso, de incluir plazas ocupadas a 31 de diciembre de 2020 por personal interino de larga duración, esto es con un nombramiento anterior a 1 de enero de 2016 en plaza distinta a la ocupada en 2020. También permite cubrir aquellas plazas estructurales fijas discontinuas (es decir con interrupción temporal) ocupadas temporalmente por la misma o por distintas personas a lo largo del tiempo.

No se pueden obviar los plazos marcados por la Ley 20/2021, por lo que, se entiende que en el expediente administrativo que dé soporte a la estabilización debe estar muy

bien justificado y analizado el porqué del listado de plazas a ofertar en este proceso extraordinario. Se recomienda la apertura de un periodo interno de reclamaciones a estas listas para evitar reclamaciones posteriores. Esta lista es la que debe servir de base a la que se oferte antes del 1 de junio de 2022 conforme a las siguientes consideraciones:

a) Proceso de estabilización: se deben incluir las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas o anexos de personal que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, entre el 1 de enero de 2016 y el 31 de diciembre de 2017.

b) Proceso de consolidación: se deben incluir las plazas que hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, según el apartado anterior, con anterioridad a 1 de enero de 2016.

A efectos de la elaboración de las bases e igual que pasó en los procesos de 2017, el Ministerio de Hacienda ha dictado la resolución de la Secretaria de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo y del que se destacan las siguientes pautas:

- Se estabilizan plazas, no personas, además de no obligar a introducir todas las plazas en procesos extraordinarios recomendando incluso primar la promoción interna y el turno libre a estos pro-



cesos. En nuestra opinión, no es lógico utilizar el proceso extraordinario de estabilización para estabilizar y promocionar al mismo tiempo por lo que en caso de duda se debe estabilizar en la “categoría original” de la plaza independientemente de las funciones que realmente realice la persona.

- En relación con el punto anterior, se recomienda también la convocatoria de un proceso de movilidad interna y de oferta de las vacantes a todos los empleados una vez finalizados los procesos y antes de tomar posesión, lo que supone que las personas que ocupan temporalmente una plaza por un tiempo inusualmente largo, una vez estabilizada esa plaza pueden perderla (se recuerdan los detalles que según la RPT pueden distinguir plazas de la misma categoría: complemento de destino, funciones, otros complementos).
- Se insiste en la negociación obligatoria en cada Administración, lo que deja abier-

to el hecho de utilizar micronegociaciones o adhesiones a acuerdos de otras organizaciones supramunicipales siempre de forma voluntaria.

- Se recomienda una baremación de méritos abiertos, con los requisitos jurisprudenciales de tolerancia constitucional ya establecidos, insistiendo en la inconstitucionalidad de bases a medida. Por ejemplo: titulaciones, superación de ejercicios en procesos selectivos, la experiencia de forma que no determine el proceso por sí mismo y en el caso de plazas funcionariales el complemento de destino.

Es importante en las bases establecer un criterio de desempate.

- No lo dice explícitamente el documento de instrucciones, pero de su contenido queda claro que además será necesario la previa, simultánea o posterior modificación de los instrumentos de personal: plantilla y relación de puestos de trabajo.



7. El concepto de plaza estructural

Es importante recalcar que las plazas para estabilizar deben ser “estructurales”, pero no hay un concepto de plazas estructurales en la Administración más allá de la definición de aquellas que son necesarias e imprescindibles para la prestación de las competencias propias legalmente encomendadas. Las plazas de naturaleza estructural son aquellas insertas en la estructura de la organización municipal y que estén adscritas a actividades que el Ayuntamiento presta con carácter permanente y que ha asumido como propias con independencia de que dependan de una subvención (puestos de administración, oficios, etc., incluso personal de servicios prestados directamente por el Ayuntamiento), por lo que no podrían ofertarse puestos cuyo contenido sea coyuntural, como consecuencia de acumulaciones de tareas o de la ejecución de proyectos concretos.

A estos efectos, la Resolución de la Secretaria de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público entiende como plazas de naturaleza estructural: “aquellas relativas a funciones recurrentes que se integran en

la actividad ordinaria y del normal funcionamiento de la Administración de que se trate, incluyendo por tanto, las plazas ligadas a programas o actuaciones que no gocen de sustantividad propia y diferenciada de la actividad ordinaria. Con carácter general, estas plazas se corresponderán con aquéllas destinadas al ejercicio de competencias propias de la Administración correspondiente. No obstante, especialmente en relación con la Administración local, podrán existir plazas de carácter estructural referidas al ejercicio de competencias que tengan delegadas, a través del instrumento jurídico oportuno. En estos casos, corresponderá la estabilización a la Administración que efectivamente realice la actuación, con independencia de que la financiación corresponda a otra Administración pública”.

El concepto bien entendido de plazas estructurales y el dimensionamiento de la organización debe tenerse bien claro para evitar llegar de nuevo al mismo punto de temporalidad y precariedad. Concepto que equivocadamente y en no pocas Administraciones Públicas se vulnera también en el caso de los empleados eventuales o de confianza, utilizándolos para plazas estructurales, por ejemplo, en el Área de comunicación y prensa.



8. Avances y limitaciones en la nueva redacción del artículo 10 del TREBEP

Según lo previsto en el art.10 del TREBEP, 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:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.

b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.

c) 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.

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

No obstante, no puede obviarse que el art. 10.5 del TREBEP sigue declarando: «Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición

temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera». En virtud de ello, deberemos distinguir todavía aquellos aspectos de la relación laboral que han de quedar sometidos al control de la jurisdicción contencioso-administrativa y a los principios generales del Derecho Administrativo, así como aquellos otros que han de quedar vinculados a la jurisdicción social y a los principios de la legislación laboral, como lo son la mayor parte de cuestiones que surjan en relación con la dinámica del contrato ya perfeccionado.

La dificultad del acomodamiento de la regulación de nuestro ordenamiento jurídico sobre el personal interino a las exigencias comunitarias deriva no sólo de la falta de regulación específica y especial, sino de su misma configuración institucional. El funcionario interino es sencillamente el que temporalmente desempeña las funciones de un funcionario de carrera (que, de por sí, son en principio indefinidas). No hay diferenciación sustantiva o material, ni diferentes condiciones de trabajo, en la terminología del TJUE, sino sólo y únicamente el carácter temporal del nombramiento. Resulta complicado, por ello, si no imposible, discernir o determinar qué aspectos o elementos de la relación de empleo son objetivamente diferentes, para justificar un trato igualmente diferente.



9. Las nuevas modalidades contractuales tras la reforma laboral

La aprobación del Real Decreto-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo ha supuesto la modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante TRET). Así el art. 15 del ET se ha modificado para eliminar la posibilidad de celebrar contratos para obra o servicio determinado. De esta forma, solo podrá celebrarse el contrato de trabajo de duración determinada por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora, y para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión, en el contrato, la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista, algo hasta ahora inexistente en los contratos de trabajo y que servía de argumento a favor para el trabajador cuyo contrato se mantenía de manera irregular. Por ejemplo, era muy habitual con los profesores de escuelas de música y otros contratos indefinidos no fijos discontinuos se renovarían por curso escolar todos los años de septiembre a junio, obligando a firmar nuevos contratos de trabajo.

También afecta a las Administraciones públicas las Disposición Adicional 4ª y la 5ª del Real Decreto-ley 32/2021, que contienen una serie de medidas aplicables al régimen del personal laboral del sector público y a las contrataciones en el marco del Plan de recuperación, transformación y resiliencia y fondos de la Unión Europea, así como la Disposición Final 2ª, que introduce una nueva Disposición Adicional 9ª TRET, relativa a los contratos vinculados a programas de activación para el empleo.

«1. Las administraciones públicas y, en su caso, las entidades sin ánimo de lucro podrán realizar contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses.

2. Las personas trabajadoras mayores de 30 años que participen en programas públicos de empleo y formación previstos en este texto refundido de la Ley de Empleo, podrán ser contratadas mediante el contrato formativo previsto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.»

La Dirección General de Trabajo y el Servicio público de empleo estatal ha emitido una nota¹² para la aplicación inmediata de la reforma de la contratación laboral del Real Decreto-ley 32/2021, de

12. https://ignasibeltran.com/wp-content/uploads/2022/02/report_report_NOTA-CONJUNTA-SEPE-DGT-MODELOS-E-INCENTIVOS-vf-1002.pdf



28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, con fecha de 10 de febrero de 2022, en la cual se señala qué modalidades contractuales podrán utilizarse, considerando que actualmente se encuentra en fase de desarrollo. Según este documento, el contrato procedente (en desarrollo) sería el de “*contrato para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral* (códigos 405 y 505)”, según la contratación sea a tiempo completo o a tiempo parcial, así como el vigente “*Cláusulas específicas de interés social/empleo agrario* (código 401 o 501)”.

En resumen, las modalidades de contratación laboral temporal en la administración pública serán:

- a) Alguno de los subtipos del contrato temporal por circunstancias de la producción con duraciones de 6 meses ampliables hasta 12.
- b) Contrato de sustitución de la persona trabajadora
- c) Contratos formalizados en el marco de la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia y Fondos de la Unión Europea



10. La irrupción del principio de celeridad y las consecuencias de su incumplimiento

Entre los principios ordenadores de acceso a la función pública, la celeridad se erige como un elemento a tener presente. Ahora bien, como ha subrayado Mellado (2021), la celeridad parece exigir no solo agilidad o flexibilidad, sustantiva y procesal, de los procesos de nombramiento, sino una cierta rapidez temporal de los mismos (dada la propia urgencia funcional en la cobertura del puesto)¹³.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público introduce una nueva Disposición adicional decimoséptima en el TREBEP que enuncia obviedades, como que las Administraciones deben evitar cometer irregularidades o que serán responsables del cumplimiento de la normativa. Más trascendencia tiene, sin embargo, que se declare que el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal personal o funcionario interino será nulo de pleno derecho y dará lugar a una compensación económica para las personas que se vean afectadas.

Con todo, a nadie se le escapa que el abuso en la temporalidad se ha pro-

ducido, en la mayoría de los casos, no a través de actos o acuerdos expresos, sino de actuaciones elusivas, dilatorias o simplemente de inacción, cuando no amparadas en una determinada interpretación de los conceptos jurídicos indeterminados. La nueva Disposición adicional decimoséptima en el TREBEP sanciona no todo incumplimiento de los requisitos establecidos para poder nombrar y mantener a personal funcionario, sino solo y exclusivamente la violación de los plazos máximos de permanencia. En este sentido, Mellado (2021) indica que, si no se justifica correctamente la urgencia y la necesidad, el acto no es nulo de pleno derecho, pero se pregunta si puede ser anulable. Parece deducirse que el abuso solo existe en los casos de cronificación, más allá del plazo legal, de la situación de temporalidad, pero no en los supuestos de incumplimiento de alguno de los otros requisitos (por ejemplo, que el programa que motiva el nombramiento no sea realmente temporal)¹⁴.

Por último, conviene anotar que los plazos establecidos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el

13. Mellado Ruiz, Lorenzo: «Precariedad regulatoria y personal interino: un futuro incierto (en todos los sentidos)», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 8, 2021, pág. 102.

14. Mellado Ruiz, Lorenzo: «Precariedad regulatoria y personal interino: un futuro incierto (en todos los sentidos)», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 8, 2021, pág. 106.



empleo público son claramente escasos con los medios existentes tanto personales como materiales. Por ello, se señala también en la Ley la posibilidad de acudir a la digitalización de los procesos selectivos un reto que debe enmarcarse en los procesos generales de transformación digital en los que todavía están inmersas nuestras administraciones sin haberlos

completado del todo en la mayoría y sin haber tenido en cuenta procesos automáticos de presentación a los procesos, auto baremación, conexión con tablones de anuncios electrónicos y funcionamiento electrónico de órganos colegiados (tribunales) entre otros problemas de la digitalización de procesos selectivos en las administraciones locales.



11. El régimen jurídico aplicable a los procesos selectivos del personal al servicio de las entidades locales y la relevancia de aprobar unas bases

Se ha argumentado que una reforma de este calado ha de tener muy en cuenta a la Administración local, por lo que se introducen medidas que facilitan el desarrollo de los procesos de selección. Así, la Disposición adicional primera de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público determina la posibilidad de que los municipios, especialmente aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

Al respecto, conviene puntualizar que dicha previsión tiene quizás más de recordatorio que de innovación/prescripción. El ejercicio de las competencias propias de los entes locales (en este caso, la gestión del personal) es susceptible, ya de por sí, de ejercicio propio o a través de las diferentes fórmulas de gestión cooperativa, dentro de ellas vía colaboración por parte de las Administraciones superiores (cuyo núcleo competencial gira en torno precisamente a los deberes de colaboración y asistencia in-

teradministrativa). No ayuda sin embargo al correcto entendimiento del precepto el verbo utilizado («encomendar»), que, por un lado, parece remitir a una sola posible vía de gestión cooperativa, y, por otro, resulta difícil de admitir desde las propias –y desiguales– posiciones institucionales de las Administraciones implicadas¹⁵.

Como colofón, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, la Disposición adicional primera de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público anuncia que éstos se regirán por lo dispuesto en el art. 2 de esta Ley y que no será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los arts. 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. Es decir, que no se aplicarán en las entidades locales la exigencia de un número mínimo de temas en los programas selectivos y la obligatoriedad de una fase previa. No es difícil atisbar aquí, en una inaplicación ciertamente singular y restrictiva –de una norma que permanece vigente–, sólo a los procesos de

15. Mellado Ruiz, Lorenzo: «Precariedad regulatoria y personal interino: un futuro incierto (en todos los sentidos)», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 8, 2021, pág. 110.



estabilización de empleo temporal en el ámbito local que se rijan por el art. 2 del RD-Ley –y hasta donde llegue su vigencia–, un atisbo de clara desigualdad de trato en relación con el resto de procesos de estabilización existentes (los de las Leyes presupuestarias de 2017 y 2018 y cualesquiera Ofertas de Empleo Público ordinarias, incluida la del 2021 y las futuras)¹⁶.

16. Mellado Ruiz, Lorenzo: «Precariedad regulatoria y personal interino: un futuro incierto (en todos los sentidos)», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 8, 2021, pág. 111.



12. Propuestas a considerar

La mayoría de los responsables de gestión y desarrollo de personas de las Entidades Locales se encuentran con la responsabilidad y el miedo de desarrollar estos procedimientos con una normativa excesivamente abierta, excesivamente inconclusa y con lagunas.

En primer lugar, se deben terminar los procesos iniciados en los dos anteriores procesos de estabilización, sea el correspondiente al 2017, 2018 (que puede ser de 2018, 2019 o 2020 por la prórroga presupuestaria) o bien si no se han publicado las bases de estos procesos incorporarlos en el proceso derivado de la Ley 20/2021. Es muy importante el esfuerzo y el trabajo en este momento de listar y analizar el origen de las plazas que se van a ofertar en los correspondientes procesos de estabilización.

En segundo lugar, hay que publicar una oferta de empleo público que diferencie entre la oferta ordinaria de turno libre y el turno extraordinario de estabilización y consolidación para controlar el número máximo de plazas que pueden ser convocadas (obligación del Ministerio) y para evitar, si se interponen recursos judiciales, la paralización de todos los procesos. No significa obligatoriamente realizar convocatorias diferentes, siendo perfectamente legal hacer convocatorias conjuntas para todos ellos y conforme a las categorías. Así, a día de hoy, tendríamos que realizar una oferta de empleo público antes de junio de 2022 de:

- Turno libre derivado de la tasa de reposición de efectivos. (Computa a efectos de la tasa de reposición de efectivos, en adelante TRE).

- Turno de promoción interna (no computa a efectos de la TRE).

Reserva de discapacitados en ambos turnos anteriores, si procede.

- Turno de indefinidos no fijos declarados por sentencia (no computa a efectos de la TRE).

- Turno de estabilización y consolidación (no computa a efectos de la TRE).

Estas OEP se pueden aprobar de forma conjunta, que es lo habitual, o por separado, pero siempre dentro del año 2021.

En tercer lugar, es importante señalar que por un lado se puede analizar la situación y preparar las ofertas de forma negociada sin tener negociadas las bases de los procesos. Y negociar las bases más adelante. Estamos ante una situación que necesita de “micro negociaciones”, por lo que proponemos para facilitar el camino ir negociando en fases:

1ª Fase, negociación de las listas de plazas incluidas en los procesos, previo análisis y origen de estas. En esta fase es importante también contar con las personas implicadas facilitando publicidad y plazos para poder alegar la inclusión y el proceso de inclusión acordado.

2ª Fase, negociar las bases por categorías. Está fase resulta la más delicada debido a que por un lado en proceso de



consolidación de la D.A 6ª y 8ª de la Ley 20/2021 el procedimiento de concurso es obligatorio y abierto por lo que lo méritos a incluir deberán de ser muy medidos y aplicando el principio de “tolerancia constitucional” en los mismos.

3º Fase, configuración de los tribunales y puesta en marcha de los procesos. En esta fase ya sin negociación es muy importante introducir o intentar introducir medidas que agilicen y simplifiquen los

procesos: digitalización de los procedimientos de selección, automatización de proceso de valoración del concurso, creación de un comité permanente de selección para estos procesos pero sobre todo verlo como una oportunidad para digitalizar los procesos de selección de empleados públicos y sentar las base de una reingeniería de procesos actualizados y simplificados para la selección de personal para las administraciones públicas.



13. Conclusiones

A modo de conclusión cabe apuntar que:

1. Las clases de empleados públicos existentes en nuestro modelo de empleo público no han mutado, no es posible prescindir de las figuras temporales, pero sí hay que velar por que no se cometan abusos. De hecho, a partir de la entrada en vigor de la Ley 20/2021 se establece taxativamente la duración de estos nombramientos: en el supuesto de nombramiento en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; en el supuesto de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de tres años, ampliable a doce meses más por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses. Además de positivar estos plazos, se establece la responsabilidad de las autoridades y funcionarios, así como la nulidad de todos los actos que los incumplan. Aunque en este ámbito no es aconsejable poner tanto el foco de atención en el cumplimiento de unos porcentajes (ni incluso en el cumpli-

miento de los plazos) como en abordar las causas del problema.

2. La Unión Europea es la que está diseñando el modelo de empleo público. Esta tarea debería constituir una responsabilidad del legislador español, de manera que la Unión Europea y la intervención judicial solo deberían actuar de forma subsidiaria. Para lo que anterior se cumpla se necesitan normas claras, lo contrario propicia un activismo judicial que no puede ser uniformado por jurisdicciones tan distintas como la social y la contencioso-administrativa¹⁷.

3. Si se quiere afrontar con éxito los desafíos en materia de reducción de la temporalidad en el empleo público, la actuación de las administraciones públicas debe ser muy respetuosa, al tratarse de personas, pero no por ello menos eficientes.

4. No se debe adoptar una solución generalizada. La normativa elaborada para la administración general del Estado no siempre es válida para la Administración local que, en muchas ocasiones, requiere de una legislación ad hoc.

5. A la vista de todo lo expuesto, se

17. Ordóñez Solís, David: «A transformación do emprego público en España a través da xurisprudencia europea: igualdade, dereitos sociais e temporalidade», Revista galega de administración pública, vol. 1, núm. 54, 2017, págs. 337-338.



puede afirmar que el régimen jurídico del empleo público en general, y el local en particular está en cuestión. Apenas hay iniciativas legislativas y las modificaciones que se han planteado en los últimos años se producen como consecuencia de limitaciones adoptadas en periodos de crisis económicas o a golpe de una juris-

prudencia comunitaria que se traslada a los tribunales internos. De facto, son los Tribunales de justicia a la vista de la jurisprudencia comunitaria -en una especie de "legislar sin legislar"- los que han ido aplicando un derecho que se creía de una manera y que parece ser de otra, aunque las Leyes sigan diciendo lo mismo¹⁸.

18. Setuáin Mendía, Beatriz: «La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el empleo local», Anuario aragonés del gobierno local, núm. 11, 2019, págs. 414-415.





14. Bibliografía

Boltaina Bosch, Xavier: «Personal temporal en la Administración Pública: soluciones de presente y opciones de futuro», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 8, 2021, págs. 66-91.

Fuentetaja Pastor, Jesús Ángel: «El funcionario interino: entre la temporalidad y la estabilidad», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 7, 2020, págs. 81-103.

Luxán Meléndez, José María: «Las fuentes de información sobre el empleo público en España: revisión, diagnóstico y propuestas de cambio», Gestión y análisis de políticas públicas, núm. 23, 2020, págs. 20-44.

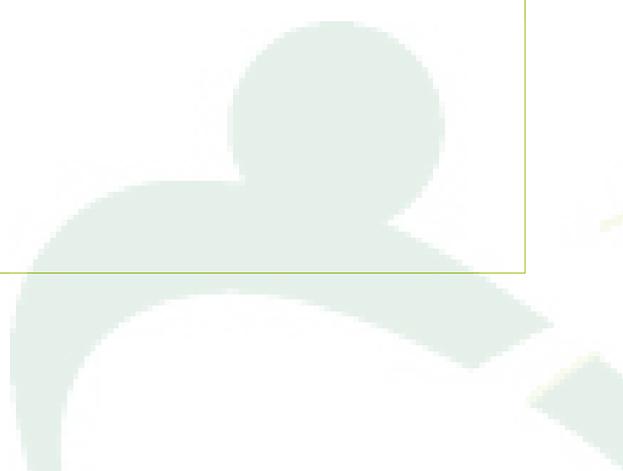
Mellado Ruiz, Lorenzo: «Precariedad regulatoria y personal interino: un futuro incierto (en todos los sentidos)», Documentación Administrativa: Nueva Época, núm. 8, 2021, págs. 92-114.

Ordóñez Solís, David: «A transformación do emprego público en España a través da xurisprudencia europea: igualdade, dereitos sociais e temporalidade», Revista galega de administración pública, vol. 1, núm. 54, 2017, págs. 101-124.

Peña Molina, Marcos: «La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y la estabilización del empleo público temporal. Soluciones para el sector local», Cuadernos de derecho local, 39 47, 2018, págs. 166-177.

Sala Franco, Tomás: «La temporalidad en el empleo público», Revista crítica de relaciones de trabajo, Laborum, núm. 1, 2021, págs. 49-62.

Setuáin Mendía, Beatriz: «La jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el empleo local», Anuario aragonés del gobierno local, núm. 11, 2019, págs. 369-417.





Documentos Red Localis

Documento 1

Claves para el gobierno local (2015-2019).
Diez retos de futuro para la Administración Local

Documento 2

Abriendo puertas y ventanas de los ayuntamientos gallegos
Más transparencia para un mejor gobierno local

Documento 3

La fiscalidad local en Galicia
Situación y retos

Documento 4

El urbanismo como medio
Preámbulo de un cambio de paradigma tras la Ley do Solo de Galicia

Documento 5

Redimensionamiento de la planta local:
Retos frente al minifundismo

Documento 6

Las peticiones del mundo local al nuevo ejecutivo autonómico gallego

Documento 7

Los problemas presupuestarios de las Entidades Locales: ingresos y gastos

Documento 8

Radiografía de la gestión de recursos humanos en los ayuntamientos de menos de 50.000 habitantes: condicionamientos previos y propuestas de solución

Documento 9

Un renovado control interno local

Documento 10

Contratación pública (Ley 9/2017):
Dificultades para implantar el nuevo modelo en el mundo local y propuestas de mejora

Documento 11

Entidades locales inteligentes: la modernización de los ayuntamientos y diputaciones

Documento 12

Retos de los gobiernos locales 2019-2023

Documento 13

La remunicipalización de los servicios públicos locales
¿Prestaciones públicas o privadas?

Documento 14

La problemática de la despoblación rural y el reto demográfico ¿Qué se puede hacer desde el ámbito local?

Documento 15

El papel de las Entidades Locales en la agenda 2030: propuestas para localización y consecución de los objetivos de desarrollo sostenible (ODS)

Documento 16

Inteligencia Artificial y el control interno en el sector público local



Grupo de investigación GEN

Universidade de Vigo

Facultade de Ciencias Empresariais e Turismo
Campus Universitario As Lagoas, s/n. Ourense, 32004
Tel 988 36 87 25 - Fax 988 39 87 23
infogen@uvigo.es
www.redlocalis.com



Documento 17/2022

El futuro del empleo público local. Especial referencia a la temporalidad y acceso

Autores

**Andrea Garrido Juncal
David Povedano Alonso**

www.redlocalis.com