

Versión 16.05.2022

**BORRADOR CRITERIOS COMÚNS PARA A APLICACIÓN DO PROCESO DE ESTABILIZACIÓN
DERIVADO DA LEI 20/2021, DE 28 DE DECEMBRO, DE MEDIDAS URXENTES PARA A REDUCCIÓN DA
TEMPORALIDADE NO EMPREGO PÚBLICO.**

A Lei 20/2021, do 28 de decembro, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público, ten por obxecto situar a taxa de temporalidade estrutural por baixo do 8 por cento no conxunto das Administracións Públicas españolas, actuando a reforma en tres dimensións: adopción de medidas inmediatas para remediar a elevada temporalidade existente, articulación de medidas eficaces para previr e sancionar o abuso e a fraude na temporalidade a futuro e, por último, potenciación da adopción de ferramentas e unha cultura da planificación para unha mellor xestión dos recursos humanos.

Para iso, e entre outras medidas, prevé que teña lugar un proceso de estabilización do emprego temporal nas Administracións Públicas, mediante a convocatoria en determinados sectores de actividade, en quenda libre, dun número de prazas superior ao resultante da taxa de reposición.

Ese proceso de estabilización estrutúrase en dúas vías principais:

Por unha banda, autorízase un terceiro proceso de estabilización de emprego público, adicional aos que regularon os artigos 19.Un.6 da Lei 3/2017, do 27 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2017 e 19.Un.9 da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2018, que incluírá as prazas de natureza estrutural que, estean ou non dentro das relacións de postos de traballo, cadros de persoal ou outra forma de organización de recursos humanos que estean contempladas nas distintas Administracións Públicas, e estando dotadas presupuestariamente, estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompidamente polo menos nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2020.

Doutra banda, con carácter único e excepcional, de acordo co previsto no artigo 61.6 e 7 do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público, convocarase, polo sistema de concurso, aquelas prazas que, reunindo os requisitos establecidos no artigo 2.1, estivesen ocupadas con carácter temporal de forma ininterrompida con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2016.

Adicionalmente, os procesos de estabilización contidos na disposición adicional sexta incluírán nas súas convocatorias as prazas vacantes de natureza estrutural ocupadas de forma temporal por persoal cunha relación, desta natureza, anterior ao 1 de xaneiro de 2016.

Preséntanse os seguintes criterios comúns de actuación que poidan servir de guía:

1. Finalidade e obxecto dos procesos de estabilización

1.1. Finalidade dos procesos.

Os procesos de estabilización previstos na Lei 20/2021, do 28 de decembro, teñen por obxectivo alcanzar unha temporalidade estrutural non superior ao 8% do total de efectivos, cifra esta que debe permitir cubrir situacións nas que conforme a normativa laboral e de función pública está xustificada a contratación temporal. Estes procesos desenvolveranse de acordo cos seguintes principios orientadores:

(i) Da resolución destes procesos non poderá derivarse incremento de gasto nin de efectivos, debendo ofertarse nestes procesos, necesariamente, prazas de natureza estrutural que se atopen desempeñadas por persoal con vinculación temporal.

(ii) Unha praza ou dotación será susceptible de estabilización en tanto que a mesma cumpra os requisitos establecidos na Lei 20/2021, independentemente de que tivese sido ocupada pola

mesma ou distintas persoas de forma consecutiva, alternativa, ou con algunha interrupción nos termos indicados no apartado 1.3.).

(iii) O cómputo á data de referencia (31/12/2020) dará lugar a unha cifra fixa e invariable que se vai a aplicar ao longo de todo o proceso, sempre tenendo en conta que debe existir unha dotación orzamentaria para a súa convocatoria, sempre que a praza continuase estando ocupada a 30.12.2021, data da entrada en vigor da Lei 20/2021, do 28 de decembro.

(iv) Dado que o resultado do cómputo é unha cifra de taxa de reposición adicional á ordinaria, o que unha praza compútese a este fin non significa que necesariamente dita concreta praza vaia a ser provista como praza de novo ingreso para quen supere o proceso de estabilización, xa que pode haber casos en que ditas prazas cúbranse nun procedemento de mobilidade interna paralelo ao de estabilización, dada a compatibilidade dos distintos sistemas prevista na propia lei.

1.2. Cómputo das prazas obxecto de convocatoria.

Tal como sinala o artigo 2 da Lei, computaranse para o desenvolvemento destes procesos, as prazas de natureza estrutural que, estean ou non dentro das relacións de postos de traballo, persoais ou outra forma de organización de recursos humanos e que estean dotadas orzamentariamente, estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompidamente polo menos nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2020. Por tanto, o cálculo debe realizarse sobre o total desas prazas nas que no período indicado existise esta ocupación temporal e ininterrompida.

Así mesmo, serán incluídas dentro do citado proceso de estabilización, as prazas afectadas polos procesos de estabilización previstos nos artigos 19.Un.6 da Lei 3/2017, do 27 de xuño, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2017, e 19.Un.9 da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2018, sempre que estivesen incluídas nas correspondentes ofertas de emprego público de estabilización e chegada a data de entrada en

vigor da presente Lei, non tiveran sido convocadas ou tivesen quedado desertas tras a resolución dos procesos selectivos nos que foron convocadas.

Adicionalmente, de conformidade coa disposición adicional sexta as Administracións Públicas convocarán, con carácter excepcional e de acordo co previsto no artigo 61.6 e 7 do TREBEP, polo sistema de concurso, aquelas prazas que, reunindo os requisitos establecidos no artigo 2.1, estivesen ocupadas con carácter temporal de forma ininterrompida con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2016.

A este proceso, de conformidade coa disposición adicional oitava, engadiranse as prazas vacantes de natureza estrutural ocupadas de forma temporal por persoal cunha relación, desta natureza, anterior ao 1 de xaneiro de 2016. Trátase neste caso de incluír prazas ocupadas ao 31 de decembro de 2020 por persoal interino de longa duración, isto é cun nomeamento anterior ao 1 de xaneiro de 2016 en praza distinta á ocupada en 2020.

Este proceso polo sistema de concurso, dada a súa natureza excepcional realizarase por unha soa vez.

1.3. Concepto de ocupación ininterrompida.

O obxectivo da reforma normativa é evitar un uso abusivo da figuras de emprego temporal para exercer funcións de carácter permanente ou estrutural. É por iso que a taxa adicional que autoriza o artigo 2 refírese ás prazas que “estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompidamente polo menos nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2020”. Pola súa banda, a disposición adicional sexta refírese ás prazas que estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompida con anterioridade ao 1 de xaneiro de 2016, sempre que a praza continuase estando ocupada a 30.12.2021.

Do mesmo xeito, aplícase este concepto ás prazas afectadas pola disposición adicional 8ª da dita

Lei 20/2021, do 28 de decembro.

Considérase que non supoñen unha interrupción para estes efectos os períodos menores de tempo nos que a praza estivese vacante como consecuencia da necesidade de levar a cabo os trámites administrativos correspondentes por parte das consellerías ou entes instrumentais afectados, como pode ser o nomeamento dun novo funcionario interino ou laboral temporal tras o cesamento do anterior.

Nese caso, poderá considerarse ininterrompido aínda cando tivese lugar algún cambio na persoa que ocupa a praza, sempre que volva ocuparse efectivamente nun prazo de tres meses.

1.4. Concepto de prazas de natureza estrutural

A taxa adicional que autoriza o artigo 2 e, por extensión, as disposicións adicionais sexta e oitava, incluírá as prazas de natureza estrutural dotadas orzamentariamente.

Enténdese por prazas de natureza estrutural aquelas relativas a funcións recorrentes que se integran na actividade ordinaria e do normal funcionamento da Administración Xeral da Xunta de Galicia e dos seus entes instrumentais, incluíndo por tanto, as prazas ligadas a programas ou actuacións que non gocen de sustantividade propia e diferenciada da actividade ordinaria, con independencia de que as ditas prazas estean ou non incorporadas á correspondente relación de postos de traballo.

1.5. Persoal indefinido non fixo.

Os procesos de estabilización da Lei 20/2021, do 28 de decembro incluírán as prazas ocupadas por persoas que fosen declaradas como persoal indefinido non fixo por sentenza xudicial ao 31 de decembro de 2020, dado que as prazas cumpren coa necesaria natureza temporal, de ocupación ininterrompida e natureza estrutural a que se refiren os apartados anteriores.

A estabilización deste persoal será nas escalas de persoal funcionario ou nas categorías profesionais funcionalmente equivalentes que a normativa convencional de aplicación determine.

Tamén deberanse incluír as prazas ocupadas por persoal indefinido non fixo por sentenza xudicial posterior ao 31.12.2020.

1.6. Persoal temporal sen posto de referencia.

Nos ámbitos nos que nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2020 existise persoal interino ou temporal que non ocupase posto con dotación referenciada, pero cuxa prestación de servizos respondese a necesidades estruturais e exista a cobertura orzamentaria necesaria tamén será computado a efectos deste proceso.

No momento do nomeamento débense asignar postos concretos, xa sexa utilizando vacantes preexistentes, xa sexa dando de alta novos postos.

1.7. Articulación das distintas ofertas de emprego público

A oferta das prazas correspondentes á taxa ordinaria de reposición será de forma separada ás prazas derivadas da taxa adicional de estabilización.

1.8. Contabilización do obxectivo de taxa de temporalidade estrutural.

O obxectivo da reforma é situar a taxa de temporalidade estrutural por baixo do 8 por cento no conxunto das Administracións Públicas españolas, non obstante, o acordo de concertación do emprego público de Galicia, publicado por Orde do 15.01.2019 (DOG núm. 19 do 28.01.2019) da Consellería de Facenda fixa un obxectivo do 7%.

Este obxectivo, tal e como indica a norma, é para o conxunto das Administracións Públicas, de maneira que cada unha deberá tender á máxima redución da temporalidade estrutural que o seu funcionamento permítalle de modo que en conxunto lógrese non superar esa taxa.

Por temporalidade estrutural enténdese as prazas temporais correspondentes á modalidade prevista polo artigo 10.1.a) do texto refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público (TRLEBEP), así como na modalidade correspondente do Estatuto dos Traballadores para o persoal laboral.

2. Características das prazas para computar

2.1. Non incremento de gasto público.

O artigo 2.5 da Lei 20/2021, do 28 de decembro establece que “da resolución destes procesos non poderá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto nin de efectivos, debendo ofertarse nestes procesos, necesariamente, prazas de natureza estrutural que se atopen desempeñadas por persoal con vinculación temporal”.

Por iso, non poderán ser obxecto de oferta aquelas prazas que teñan reserva de posto a un funcionario de carreira, tanto nos casos nos que exista reserva nese posto, como nos casos en que o nomeamento do persoal interino obedeza á substitución de persoal funcionario de carreira en situacións administrativas nas que exista reserva de posto de similares características.

2.2. Prazas a tempo parcial e prazas con carácter fixo discontinuo

As prazas a tempo parcial que estean cubertas de forma temporal nos termos previstos na normativa vixente, computarán igualmente no proceso de estabilización. No marco da dita normativa, mediante negociación colectiva, que leve a cabo no ámbito que corresponda, concretaranse as especialidades dos procesos de estabilización destas prazas.

Nos casos de prazas de carácter discontinuo non se terá en conta o tempo no que a persoa traballadora teña o contrato suspendido aos efectos de determinar a ocupación ininterrompida da praza.

2.3. Prazas que incluír no proceso da disposición adicional sexta, en virtude da disposición adicional oitava.

A disposición adicional oitava establece unha categoría de prazas que engadir ás que se inclúen no proceso de estabilización por concurso de méritos da disposición adicional sexta. Así, neste proceso incluíranse “as prazas vacantes de natureza estrutural ocupadas de forma temporal por persoal cunha relación, desta natureza, anterior ao 1 de xaneiro de 2016”.

Como se dixo no apartado 2.1., a expresa referencia ao carácter vacante das prazas que realiza a disposición interprétase no sentido de que estas prazas adicionais que poden incorporarse ao proceso previsto pola disposición adicional sexta non poderán quedar directa ou subsidiariamente reservadas a persoal funcionario de carreira, debido a que iso supoñería o incremento de gasto público, principio que é predicable de todos os procesos de estabilización que leven a cabo ao abrigo da Lei 20/2021, do 28 de decembro.

Neste caso, estas prazas vacantes son aquelas cuxa ocupación por persoal temporal identifícase ao 31 de decembro de 2020 cunha relación de servizos anterior ao 1 de xaneiro de 2016, aínda cando se sucederon diversos nomeamentos ao longo do tempo, e continuasen vacantes a 30.12.2021.

A análise da concorrencia deste suposto deberá realizarse e xustificarse caso por caso.

3. Requisitos do proceso selectivo

3.1. Requisitos temporais.

Do mesmo xeito que para calquera outra convocatoria de acceso ao emprego público, as prazas que se pretendan convocar para o desenvolvemento deste proceso deberanse incluír nunha oferta de emprego público ou instrumento de ordenación similar, aprobada polo órgano competente para iso en cada Administración Pública, e que será a que debe en cada caso autorizar a convocatoria dos procesos selectivos.

O prazo límite para a aprobación e publicación da oferta de emprego público correspondente é o **1 de xuño de 2022**.

A publicación das convocatorias dos procesos selectivos para a cobertura das prazas incluídas nas ofertas de emprego público deberá producirse en todo caso **antes do 31 de decembro de 2022**.

A resolución destes procesos selectivos deberá finalizar en todo caso **antes do 31 de decembro de 2024**.

3.2. Prohibición de convocatorias restrinxidas.

As prazas para cubrir no proceso de estabilización deben ser ofertadas dando cumprimento aos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como o de publicidade derivado dos anteriores.

Por iso, en ningún caso cabe que se aprobe unha oferta de emprego público ou que se convoque un proceso que restrinxa a participación no mesmo unicamente a aqueles que estivesen ou estivesen ocupando previamente esas prazas, nin a calquera outro requisito que supoña unha diminución da posibilidade de que outras persoas poidan acceder nos mesmos procedementos que se convoquen, pois así o prevén o artigo 23 da Constitución Española, e as normas básicas da Función Pública.

3.3. Esixencia de titulación académica.

Nas convocatorias de prazas en proceso de estabilización é de aplicación a normativa sobre titulación académica esixida para acceder aos distintos corpos de funcionarios, en función do seu subgrupo de pertenza, ou ás distintas categorías profesionais.

O desempeñar ou desempeñar previamente a praza convocada non exime deste requisito, salvo aqueles supostos en que a normativa convencional aplicable ao ámbito permita opoñer excepción esta esixencia.

3.4. Sistemas selectivos a utilizar.

Debe terse en conta tanto o contido do artigo 61 do TREBEP como a doutrina do Tribunal Constitucional que progresivamente se foi configurando en procesos selectivos. En función da mesma, considérase que deben aplicarse os seguintes criterios:

3.4.1. Procesos derivados do artigo 2 da Lei 20/2021, do 28 de decembro.

O sistema selectivo será o de concurso-oposición, cunha valoración na fase de concurso dun corenta por cento da puntuación total, na que se terá en conta maioritariamente a experiencia no corpo, escala, categoría ou equivalente de que se trate, os exercicios serán eliminatorios.

No caso de que exista normativa específica que precise o sistema selectivo, aplicarase a mesma.

(i) Fase de oposición.

A fase de oposición valorarase co 60% da puntuación total.

O número de aprobados na fase de oposición será o das persoas que superasen a mesma, aínda cando esta cifra exceda do número total de prazas a cubrir.

(ii) Fase de concurso.

A fase de concurso terá unha valoración dun 40% da puntuación total, na que se terá en conta maioritariamente a experiencia no corpo, escala, categoría u equivalente de que se trate.

Os puntos obtidos en fase de concurso non se poden utilizar para superar a fase de oposición.

Na fase de concurso poderá valorarse servizos prestados á Administración, pero tamén outro tipo de méritos profesionais ou académicos.

Os criterios de baremación serán obxecto de negociación coas organizacións sindicais presentes na Mesa Xeral de Empregados Públicos.

3.4.2. Procesos derivados da disposición adicional sexta e oitava.

O sistema será o de concurso de valoración de méritos (de acordo cos artigos 61.6 e 61.7 do TRLEBEP) e consistirán na valoración, polo menos, dos méritos previstos no apartado 3.4.1.

En todo caso haberase de cumprir co establecido no apartado 3.2., relativo á prohibición de que os procesos sexan restrinxidos. Iso implica que nin formal nin materialmente supoñan a imposibilidade real de que persoas distintas de quen veña ocupando os postos preséntense ás mesmas e, en caso de ter a puntuación necesaria, poidan obter a praza.

Os criterios de baremación serán obxecto de negociación coas organizacións sindicais presentes na Mesa Xeral de Empregados Públicos.

As convocatorias desenvolvidas ao abeiro deste sistema selectivo excepcional poderán esixir o cumprimento doutros requisitos específicos, como probas psicotécnicas ou físicas, que garden

relación directa e obxectiva coas funcións e tarefas a desempeñar, sendo de aplicación nas ditas convocatorias os requisitos xerais e específicos de acceso ao emprego público do ámbito de que se trate e que veñan establecidos na normativa básica autonómica ou sectorial na materia.

3.5. Aplicación das quendas de persoas con discapacidade.

Sen prexuízo do que estableza a normativa de aplicación en cada ámbito, enténdese que no caso dos procesos da disposición adicional sexta e oitava da Lei, ao tratarse de procesos por concurso como proceso excepcional, por unha soa vez, a convocatoria das prazas realizarase con carácter xeral para igual valoración dos méritos obxectivos fixados no apartado 3.4.2 para todas as persoas aspirantes.

Con todo no proceso de estabilización ao amparo do artigo 2.1 da Lei, é de aplicación a normativa básica que establece o que nas ofertas de emprego público reservarse unha cota de prazas para persoas con discapacidade, sempre condicionado á compatibilidade co desempeño das tarefas, polo que pode haber supostos nos que non exista esta quenda. De existir e quedar vacante algunhas das prazas convocadas nesta quenda estarase ao que dispoña respecto diso **a normativa de aplicación no relativo á súa posible acumulación.**

3.6. Ofrecemento previo das prazas en concurso, orde de prelación das prazas ofertadas, elección de prazas entre as persoas que superen o proceso.

A normativa básica non obriga a ofertar previamente a concurso de traslados as prazas que se oferten a novo ingreso.

Dado que a Lei 20/2021, do 28 de decembro establece que poden convocarse no proceso de estabilización determinado número de prazas pero non obriga a que a estabilización teña lugar nas devanditas prazas concretas, non existen obstáculos para ofertar en concurso de traslados, previamente á adxudicación das vacantes da convocatoria de estabilización, as prazas ocupadas



de forma temporal, ou as que se cren a fin de desenvolver este proceso e ofertar no proceso de estabilización as resultas xeradas no devandito proceso. Todo iso sempre que se poidan levar a cabo dentro dos límites temporais a que se refire o apartado 3.1.

En calquera caso a praza ocupada de forma interina ou temporal debe ser ofertada para a súa toma de posesión con carácter definitivo por persoal funcionario de carreira. Lémbrese que o que se estabiliza son as prazas e a súa cobertura, non as persoas.

No caso de que existan varias prazas ocupadas de forma temporal ou interina e non todas elas vaian ser obxecto de ofrecemento no proceso de estabilización, ou o vaian a ser en convocatorias distintas, ofertaranse as prazas ocupadas polo persoal de maior a menor antigüidade na Administración.

Nota: a Resolución da Secretaría de Estado da Función Pública sobre este parágrafo indica que corresponde a cada Administración fixar un criterio. Ofertar as prazas ocupadas polo persoal de maior a menor antigüidade é un criterio. E o criterio que propón esta administración para ser obxecto de negociación.

En canto ás prazas a ofertar as persoas aspirantes que superen estes procesos serán as que resulten logo da toma de posesión con destino definitivo por persoal funcionario de carreira e logo da resolución do concurso de traslados. ~~Agás que exista unha normativa específica que estableza outra cousa, non cabe restrinxir a elección de praza ou reservar algunhas das mesmas ás persoas aspirantes que viñan cubrindo esas mesmas prazas de forma temporal ou interina.~~

3.7. Comunicación ao traballador temporal ou funcionario interino de que a praza vai ser obxecto de convocatoria.

Considérase que debe informarse ao traballador de que a praza que desempeñaba vai ser ofertada e de que pode no seu caso participar na convocatoria, sendo suficiente unha comunicación realizada no Diario Oficial de Galicia.

3.8. Identificación na convocatoria das prazas para ofertar

Do mesmo xeito que en calquera outro proceso selectivo, pode haber supostos en que a convocatoria só fai referencia ao acceso a un Corpo ou Escala de funcionarios ou categoría laboral, quedando para o momento posterior á súa finalización o ofrecemento de prazas concretas.

Con todo, na convocatoria debe facerse referencia a que a mesma corresponde xa sexa ao proceso de estabilización previsto no artigo 2 da Lei 20/2021, do 28 de decembro, ou na disposicións adicionais sexta e oitava da Lei.

3.9 Toma de posesión da praza e cesamento do persoal laboral temporal ou funcionario interino.

Dado que a vinculación do interino ou do temporal é exclusivamente coa praza desempeñada debe procederse ao cesamento, sen prexuízo da posibilidade de que aquelas persoas que non superen o proceso selectivo poidan ser incluídas en bolsas de persoal funcionario interino ou de persoal laboral temporal específicas ou a súa integración en **bolsas xa existentes**.

Nas devanditas bolsas integraranse aquelas persoas candidatas que, participando no proceso selectivo correspondente, e non superando este, si obtivesen a puntuación que a convocatoria considere suficiente.

Se o contratado temporal non obtivo praza no proceso, lémbrese que o seu cesamento debe ir precedido dun prazo previo de aviso.

No caso do persoal que preste servizos de forma estacional ou de tempada, o cesamento producirase comunicándolle a extinción da súa relación de servizos coa Administración.

Coa toma de posesión perfecciónase o nomeamento como persoal funcionario de carreira ou persoal laboral fixo, polo tanto, é obrigatorio levar a cabo unha toma de posesión efectiva.

3.10 criterios de desempate

Os procesos selectivos establecerán regras de desempate de acordo co establecido pola normativa que sexa de aplicación ao ámbito correspondente.

4. Negociación do desenvolvemento dos procesos selectivos

Dado que o ámbito de persoal afectado inclúe ao persoal laboral e ao persoal funcionario da Administración da Xunta de Galicia, estes criterios serán negociados no seo da Mesa Xeral de Empregados Públicos. Os entes instrumentais que deben proceder á convocatoria de procesos, aplicarán os criterios que se teñan acordado pola Comisión Superior de Persoal.

5. Compensación económica derivada da non superación dos procesos de estabilización

Corresponderá unha compensación económica, equivalente a vinte días de retribucións fixas por ano de servizo, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, ata un máximo de doce mensualidades, para o persoal funcionario interino ou o persoal laboral temporal que, estando en activo como tal, vise finalizada a súa relación coa Administración pola non superación dos procesos selectivos de estabilización contidos na Lei.



No caso do persoal laboral temporal, dita compensación consistirá na diferenza entre o máximo de vinte días do seu salario fixo por ano de servizo, cun máximo de doce mensualidades, e a indemnización que lle correspondese percibir pola extinción do seu contrato, prorrateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano. No caso de que a citada indemnización for recoñecida en vía xudicial, procederase á compensación de cantidades.

A non participación da persoa candidata, no proceso selectivo de estabilización non dará dereito a compensación económica en ningún caso.

6. Aplicación ao sector público

En aplicación da disposición adicional 7ª da Lei 20/2021, polo que o previsto na mesma é de aplicación ás sociedades mercantís públicas, entidades públicas empresariais, fundacións do sector público e consorcios do sector público, sen prexuízo da adecuación, no seu caso, á súa normativa específica, os presentes criterios adaptaranse en igual sentido por estas para unha efectiva aplicación nas ditas organizacións do previsto na Lei, podendo coordinarse coas súas Administracións de referencia.