

El proceso de estabilización del empleo público en Andalucía

62

Esta Defensoría ha tenido la oportunidad de analizar muchas quejas, a lo largo de varios años, con ocasión de las convocatorias realizadas -y las no realizadas- por la Administración para la estabilización del empleo público.

El inicio de este proceso se encuentra en los Acuerdos para la mejora del Empleo Público entre sindicatos y administración firmados en marzo de 2017 y marzo de 2018. El objetivo es **reducir la alta temporalidad del sector público**, tras la fuerte presión realizada por la Unión Europea al Gobierno de España para que disminuya la temporalidad hasta un máximo del 8%.

El acuerdo indica que se deberán estabilizar plazas estructurales, ya ocupadas por empleados con vinculación temporal, con la finalidad de regular la situación de las mismas.

A estos efectos, las Leyes de Presupuestos de 2017 y 2018 habilitaron a las administraciones públicas una tasa adicional para estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 2014 y concedían un plazo para aprobar las Ofertas de empleo público que concluyó, tras una ampliación a consecuencia de la pandemia, en 2021. Todos estos procesos deberían estar finalizados en diciembre de 2024.

El primero de estos procesos de estabilización comenzó con la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 (art. 19.Uno.6), que reguló la posibilidad de que determinadas administraciones públicas y en determinados sectores de personal, además de la tasa de reposición de efectivos prevista, pudieran disponer de una tasa adicional para la estabilización

del empleo temporal. Originariamente se dispuso que dicha tasa pudiera incluir hasta el 90% de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, al menos, en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.

El segundo proceso llega con la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 (art. 19.Uno.9), que pretende la estabilización de las plazas estructurales ocupadas temporalmente con anterioridad, al menos, en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017.

Ambos procesos debían ejecutarse durante los años 2018, 2019 y 2020, mediante la aprobación de las correspondientes ofertas de empleo público y sus convocatorias, que debían ser respetuosas con los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

No obstante, antes de que finalizara el plazo para la ejecución de dichas ofertas de empleo, se aprueba un tercero y nuevo proceso de estabilización a través de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esta norma introduce dos modelos para los procesos de estabilización pendientes:

Un modelo ordinario (art. 2.4.), que contempla como sistema de selección en estos procesos el concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición.

Un modelo excepcional (disposiciones adicionales 6ª y 8ª), en los que el sistema de selección será el concurso de méritos y que, debido al carácter extraordinario de este sistema de selección, se convocarán por las administraciones públicas una sola vez.

Como podemos observar, la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, a diferencia de los procesos derivados de las mencionadas leyes de presupuestos generales, pretende facilitar al empleado público no estable que concurra a estos procesos la consolidación de su empleo. Ello se consigue a través del sistema de selección previsto, estos son, el concurso-oposición y -excepcionalmente- el concurso, que priman la experiencia adquirida en el sector público y aminoran, e incluso suprimen, el peso de la fase de oposición.

En este contexto no han faltado denuncias desde las distintas perspectivas concurrentes, así se ha discutido sobre: el número de plazas convocadas; la falta de agilidad en la resolución de los procesos selectivos; la acreditación y baremación de los méritos alegables; la puntuación excesiva asignada al mérito de la experiencia según la administración responsable; el respeto del principio de igualdad, que cuestionan las personas opositoras que participen sin experiencia; la constitución de las bolsas de trabajo para las personas que no hubieran superado los procesos selectivos; etc.

Por otra parte, debemos referirnos al problema que surge en aquellas administraciones, como la andaluza, que se acogieron a las tasas adicionales de reposición para la estabilización previstas en las normas presupuestarias de los años 2017 y 2018 y, en consecuencia, en julio de 2021 -en el plazo



previsto- habían publicado sus correspondientes convocatorias. Por lo que, acogerse a los nuevos modelos de selección introducidos a través de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, -indudablemente más favorables para el empleado no estable- resultaba casi imposible. El resultado inmediato fue que muchos empleados no estables, que habían participado en las convocatorias realizadas sin superarlas, veían frustrada su posibilidad de estabilización en el marco previsto por la mencionada Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

En este escenario se aprueba el Real Decreto Ley 5/2023, de 28 de junio, en el que se abordan distintas materias, y en su artículo 217, denominado «Garantía del derecho de acceso a los procesos derivados de la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público» autoriza una tasa adicional a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la referida disposición adicional octava,

con la finalidad de garantizar en todo el territorio el derecho de acceso a los procesos de estabilización en condiciones de igualdad. Dispone que *«El número de plazas de la tasa adicional será el equivalente a aquellas de naturaleza estructural, ocupadas de forma temporal a 30 de diciembre de 2021, por personal con una relación de esa naturaleza anterior al 1 de enero de 2016, que no hubiera superado el proceso de estabilización convocado con un sistema selectivo distinto al previsto en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre»*. Y añade que las ofertas de empleo público deberán estar aprobadas antes del 31 de diciembre de 2023 y sus convocatorias resueltas antes del 31 de diciembre de 2024.

En estos momentos de elaboración de este artículo, desconocemos el grado de cumplimiento de esta norma. Será a lo largo de 2025 cuando tendremos la oportunidad de saber si la apuesta por la estabilización del empleo público ha sido un éxito.