

BASES Y SEGUIMIENTO DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD

José María
Barreiro Díaz

Letrado de la Xunta de Galicia

SUMARIO

I. Antecedentes y causas de los procesos de estabilización. 1. Normativa. 2. Antecedentes inmediatos. 3. Causas. **II. Ventajas e inconvenientes de los procesos de estabilización.** 1. Reducción de la temporalidad del empleo público. 2. Estabilidad a los empleados públicos. 3. Criterios de Selección. **III. Soluciones para evitar situaciones similares en el futuro.** 1. Agilización de los procesos selectivos. 2. Eliminación de la tasa de reposición. 3. Previsión de convocar plazas previstas de próximas jubilaciones en cada OPE. **IV. Seguimiento del proceso de estabilización: el ejemplo de Galicia.** **V. Epílogo.**

RESUMEN

El estudio de los procesos de estabilización, regidos sustancialmente por La Ley 16/2001, de 21 de noviembre; La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, el Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio y 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, exige la revisión de sus antecedentes y de sus causas.

Así, se revisan, como tales, la falta de tasa de reposición en años anteriores, el aumento de las plantillas que no se adecúa a la tasa de reposición, el importante aumento de las jubilaciones.

Analiza las ventajas y los inconvenientes de los procesos de estabilización, que permitirán reducir la temporalidad del empleo público, darán estabilidad a los empleados públicos, aunque no pueden garantizar la selección de los mejores al organizarse mediante concurso de méritos en el que se valora fundamentalmente la experiencia, sin contar con un sistema de evaluación del desempeño.

Propone, igualmente, soluciones para evitar una situación similar a medio plazo: agilizar los procesos selectivos, eliminar la tasa de reposición y establecer en la oferta la previsión de convocar las plazas previstas de jubilación de los dos años siguientes.

Por último analiza el seguimiento del proceso de estabilización, con el ejemplo del seguido en la Comunidad Autónoma de Galicia y en su epílogo analiza el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, publicado con posterioridad a la fecha de cierre de la ponencia, para completar la misma en esta publicación.

PALABRAS CLAVE

Procesos de Estabilización. Ley 16/2001. Ley 20/2021. Real Decreto-ley 12/2022. Directiva 1999/70/CE. Temporalidad. Estabilidad. Criterios de Selección. Tasa de reposición. OPE. Jubilaciones. Proceso de Estabilización en Galicia. Real Decreto-ley 5/2023.

ABSTRACT

The study of stabilization processes, substantially ruled by Law num. 16/2001, of November, 21; Law num. 20/2021, of December, 28, Royal Decree-Law num. 12/2022, of July, 5 and Directive num. 1999/70 EC, of June 28, 1999, relating to the CES Framework Agreement, the UNICE and CEEP demand a review of their background and causes.

Thus, the lack of replacement rate in previous years, the increase in workforce that does not adapt to the replacement rate, and the significant increase in retirements are reviewed as such.

Analyzes the advantages and disadvantages of stabilization processes, which will reduce the temporality of public employment, will give stability to public employees, although they cannot guarantee the selection of the best as they are organized through a merit contest in which the experience, without having a performance evaluation system.

It also proposes solutions to avoid a similar situation in the medium term: speed up the selection processes, eliminate the replacement rate and establish in the offer the provision to call for the planned retirement places for the following two years.

Finally, it analyzes the monitoring of the stabilization process, with the example of that followed in the Autonomous Community of Galicia and in its epilogue it analyzes Royal Decree-Law num. 5/2023, of June, 28, published after the closing date of the presentation, to complete it in this publication.

KEYWORDS

Stabilization Processes. Law num. 16/2001. Law num. 20/2021. Royal Decree-Law num. 12/2022. Directive num. 1999/70/EC. Temporality. Stability. Selection criteria. Replacement rate. OPE. Retirements. Stabilization Process in Galicia. Royal Decree-Law 5/2023.

I. ANTECEDENTES Y CAUSAS DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN**1. Normativa**

A) La Ley 16/2001, de 21 de noviembre, establece un proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas de personal estatutario en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social de los Servicios de Salud del Sistema Nacional de Salud.

Su exposición de motivos ya declaraba en el año 2001 que:

En numerosas categorías de personal y desde hace más de una década, con frecuencia el acceso de los profesionales a los puestos de trabajo de la sanidad gestionada de manera pública se ha venido realizando sin que éstos consolidaran una vinculación de empleo estable como personal estatutario fijo en el Sistema Nacional de Salud.

B) La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Su preámbulo expone que:

La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

La provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo. En paralelo a este proceso, 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.

A pesar de que en las sucesivas regulaciones sobre la materia ya se establecía la limitación en el nombramiento del personal funcionario interino o personal laboral temporal a casos excepcionales de indudable y estricta necesidad y que los mismos sólo podían realizarse por el tiempo imprescindible hasta su cobertura por funcionarios de carrera, la realidad nos ha mostrado un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal.

Si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

Debemos reseñar que la disposición final segunda de la Ley 20/2021 mantiene en vigor la

disposición final segunda del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, relativa a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud:

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto-ley se procederá a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud a lo dispuesto en el artículo 10, 11 y en la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las peculiaridades propias de su régimen jurídico.

Transcurrido dicho plazo sin que se produzca la citada adaptación de la legislación específica serán de plena aplicación a este personal las previsiones contenidas en los citados preceptos del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

C) El Real Decreto-ley 12/2022, de 5 de julio, modifica el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, de 2003, en la situación del personal temporal sanitario.

Según el preámbulo del Real Decreto-ley:

En la presente reforma del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se aborda exclusivamente la reducción del empleo temporal, dejando para una posterior revisión del texto, tal y como se refleja en la disposición adicional primera del real decreto-ley, la inclusión de las modificaciones necesarias para alcanzar el resto de objetivos del citado hito, como son: Garantizar la cobertura de plazas en determinadas zonas geográficas no suficientemente atendidas a través de medidas incentivadoras y mejorar el entorno y las condiciones laborales a través de medidas que contribuyan al desarrollo profesional y retengan el talento en el sistema español, con la introducción de mejoras no solo en las condiciones económicas, sino también mediante la apertura de posibilidades en la docencia y la investigación.

Su disposición adicional primera prevé que en el plazo de tres meses el Ministerio iniciará un proceso de negociación sindical para la actualización del Estatuto Marco. Establece igualmente que, aunque el proceso negociador deberá concluir en el plazo de seis meses, el plazo podrá ser prorrogable:

Tal y como establecen los artículos 10 y 11 del Estatuto Marco, el Ministerio de Sanidad, dentro del ámbito de negociación con conocimiento de la Comisión de Recursos Humanos en su labor de planificación, iniciará en el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de este real decreto-ley un proceso de negociación sindical para la actualización del Estatuto Marco. Este proceso negociador deberá concluir en el plazo de seis meses, que podrá ser prorrogable.

Desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley, el Estatuto Marco ha sido modificado únicamente por la Disposición final séptima de la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.

D) 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).

El Acuerdo Marco destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Así, la cláusula 4.^a del Acuerdo Marco establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

Por su parte, 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 cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de

servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

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.

Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

E) El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan, contempla en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.

El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

2. Antecedentes inmediatos

Como antecedentes inmediatos, en el ámbito del Ministerio de Sanidad, debemos recordar las O.P.E.s 2017-19 y de Estabilización 2017-18. Mediante

distintas resoluciones -de diversas fechas de mayo de 2021- el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria publicó en el Boletín Oficial del Estado convocatorias de diversos procesos selectivos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en plazas de las correspondientes categorías.

El 29 de marzo de 2017 se suscribió el Acuerdo para la mejora del empleo público, cuyas previsiones se recogieron en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, con el objetivo de reducir la temporalidad en el empleo público de modo que al final del periodo de aplicación la tasa de temporalidad en cada ámbito no supere el 8%.

Estas previsiones en materia de estabilización del empleo temporal tuvieron continuidad en el Acuerdo de 9 de marzo de 2018, trasladado posteriormente a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, que amplía los sectores que se verán afectados por este proceso.

Estos Acuerdos se plasmaron en el Real Decreto 954/2018, de 27 de julio («Boletín Oficial del Estado» núm. 184 de 31 de julio y el Real Decreto 19/2019, de 25 de enero, («Boletín Oficial del Estado» núm. 23 de 26 de enero) por los que se aprueban las ofertas de empleo público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado que, como se ha señalado, corresponden a las Leyes 3/2017, de 27 de junio y 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para los años 2017 y 2018 respectivamente, donde incluyen en el anexo de estabilización las plazas de personal estatutario que deberá convocar el Instituto Nacional de Gestión Sanitaria.

Por otra parte, en el seno de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo, dependiente de la Mesa General de Negociación de la AGE, se han negociado los criterios que deben articular el desarrollo de estos procesos y, en virtud de esta negociación, la citada Comisión Técnica, de conformidad con el apartado iii.6 a) y b) del Acuerdo Administración-Sindicatos, de 20 de mayo de 2008 para la ordenación de la negociación colectiva en la Administración General del Estado, firman en fecha 11 de diciembre de 2019 el Acuerdo sobre el desarrollo de los procesos de estabilización del empleo temporal en el ámbito de la Administración General del Estado, dando así cumplimiento a los Acuerdos señalados en los párrafos anteriores y hacer efectivas las convocatorias derivadas de la ejecución de los Reales Decretos de oferta de empleo público de estabilización.

3 Causas

A) La falta de tasa de reposición en años anteriores.

Factor de tipo presupuestario, 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.

A pesar de la progresiva flexibilización, estas previsiones han limitado las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas de personal fijo, funcionario o laboral y, al mismo tiempo, han frenado la dotación presupuestaria para acometer nuevas actividades.

B) El aumento de las plantillas que no se adecúa a la tasa de reposición.

A esta situación se ha añadido una disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, especialmente en importantes servicios como la sanidad, que se extienden a toda la población, y que son particularmente sensibles a los cambios sociales y demográficos que están teniendo lugar de manera intensa y acelerada en los últimos años.

C) El importante aumento de las jubilaciones.

En “La Administración al Día” del INSTITUTO NACIONAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA se advierte con fecha 12 de julio de 2021 que “El 47% de los funcionarios del Estado se jubilará en 10 años, la segunda tasa de envejecimiento más alta de la OCDE”.

Señala que “España tiene una de las poblaciones de empleados públicos más envejecidas de todos los países desarrollados. Según el informe Panorama de las administraciones públicas 2021 publicado este viernes por la OCDE, el 47% de los funcionarios del Gobierno central español tienen 55 años o más, por lo que en el hipotético caso de que se jubilaran a los 65 años, si no se renuevan los puestos, la Administración del Estado habrá perdido prácticamente a la mitad de sus empleados públicos en los próximos diez años”.

II. VENTAJAS E INCONVENIENTES DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN

1. Reducción de la temporalidad del empleo público

Se establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente.

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, 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.

2. Estabilidad a los empleados públicos

Con pleno respeto a la normativa presupuestaria, refuerza el carácter temporal de la figura del personal interino; aclara los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetiva las causas de cese de este personal e implanta un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permite clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la anterior regulación haya podido generar.

Se determina que 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.

Se establece, igualmente, que el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades.

El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

Se prevé, asimismo, una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Esta compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

3. Criterios de selección

El preámbulo de la Ley 20/2021, expone que los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

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 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.

No obstante, la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021 prevé que las Administraciones Públicas convoquen, con carácter excepcional, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Sobre este concurso como proceso excepcional, cabe traer a colación la doctrina fijada por el Tribunal Constitucional sobre el principio de igualdad en el acceso a los cargos y empleos públicos (artículo 23.2 CE), que únicamente puede ser exceptuada por razones excepcionales y objetivas. Además, este acceso ha de ordenarse de manera igualitaria en la convocatoria mediante normas abstractas y generales con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones de mérito y capacidad que el artículo 103.3 CE dispone (SSTC 67/1989, 27/1991 y 60/1994).

Entre las condiciones que, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional, han de darse para que no quepa apreciar infracción alguna del principio de igualdad de acceso a cargos y empleos públicos del artículo 23.2 de la Constitución se encuentran, en primer lugar, que se trate de una situación excepcional; segunda, que sólo se acuda a este tipo de procedimientos por una sola vez, pues de otro modo se perdería su condición de remedio excepcional y tercero, que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal (STC 12/1999, de 11 de febrero de 1999).

Con la disposición se da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a cinco años, que por su carácter de normativa básica, resulta de aplicación al conjunto de las Administraciones Públicas y garantiza la igualdad en todo el territorio.

La previsión contenida en esta Ley para que las Administraciones Públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales que además, en todo caso, es razonable, proporcionada y no arbitraria, afectando a todas las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que provocaron la imposibilidad de incorporar, a las correspondientes ofertas de empleo público, las plazas que en esos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.

Conforme a la disposición adicional octava, 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 a 1 de enero de 2016.

III. SOLUCIONES PARA EVITAR DENTRO DE UNOS AÑOS UNA SITUACIÓN SIMILAR

1. Agilización de los procesos selectivos

Mediante la necesaria planificación estratégica en la ordenación del empleo público y la regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo.

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

Los procesos de selección son excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, ocasionando en muchos casos la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta la cobertura efectiva.

Su agilización es necesaria para evitar el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal; impidiendo que siga siendo una alternativa organizativa que suponga un incremento excesivo de la temporalidad.

2. Eliminación de la tasa de reposición

La disposición adicional tercera de la Ley 20/2021 se refiere a las medidas de seguimiento presupuestario y establece, con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, que las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario, así como las plazas de necesaria y urgente cobertura que, de acuerdo con lo establecido en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, no computen en la tasa de reposición de efectivos.

Como ya vimos, una de las causas de la situación a la que se ha llegado ha sido un incremento en las plantillas que no se adecuaba a la tasa de reposición; situación a la que, como veíamos, se ha añadido una disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, especialmente en importantes

servicios como la sanidad, que se extienden a toda la población, y que son particularmente sensibles a los cambios sociales y demográficos que están teniendo lugar de manera intensa y acelerada en los últimos años.

Por ello la eliminación de la tasa de reposición permitirá a las Administraciones Públicas cumplir con su responsabilidad plena de mantener la prestación del servicio público sanitario con la calidad necesaria e irrenunciable para nuestra sociedad.

3. Previsión de convocar plazas previstas de jubilaciones en cada OPE

Asentando la práctica de convocatorias periódicas y sistemáticas, preferentemente con carácter anual o bianual, de las plazas previsiblemente vacantes, para su provisión definitiva.

IV. SEGUIMIENTO DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN: EL EJEMPLO DE GALICIA

Para facilitar el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, en la disposición adicional segunda de la Ley 20/2021 se prevé que el Ministerio de Hacienda y Función Pública elabore un informe anual de seguimiento de la tasa de temporalidad en el empleo público.

Además, las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

En la Comunidad Autónoma de Galicia, el esfuerzo realizado ha permitido los siguientes resultados:

ADMINISTRACIÓN GENERAL			
PLAZAS OFERTADAS	PLAZAS CONVOCADAS	PLAZAS CUBIERTAS	PLAZAS DESIERTAS
6.742	6.742	800	131

SANIDAD			
PLAZAS OFERTADAS	PLAZAS CONVOCADAS	PLAZAS CUBIERTAS	PLAZAS DESIERTAS
3.847	3.847	1.088	0

PERSONAL ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA			
PLAZAS OFERTADAS	PLAZAS CONVOCADAS	PLAZAS CUBIERTAS	PLAZAS DESIERTAS
32	32	12	1

PERSONAL DOCENTE NO UNIVERSIDADES			
PLAZAS OFERTADAS	PLAZAS CONVOCADAS	PLAZAS CUBIERTAS	PLAZAS DESIERTAS
2.400	2.400	2.400	0

UNIVERSIDADES			
PLAZAS OFERTADAS	PLAZAS CONVOCADAS	PLAZAS CUBIERTAS	PLAZAS DESIERTAS
257	220	27	0

TOTAL ESTABILIZACIÓN GALICIA			
PLAZAS OFERTADAS	PLAZAS CONVOCADAS	PLAZAS CUBIERTAS	PLAZAS DESIERTAS
13.278	13.241	4.347	132

La Ley 5/2022, de 21 de diciembre¹, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público de la Comunidad Autónoma de Galicia, en su exposición de motivos manifiesta lo siguiente:

La situación del empleo público en la Comunidad Autónoma de Galicia, así como en el conjunto del Estado, viene marcada por un aumento de la tasa de temporalidad, que tuvo origen en diversas causas presupuestarias y organizativas derivadas de la normativa básica estatal incluidas en los presupuestos generales del Estado... En los últimos años la actividad legislativa del Estado en materia de empleo público se ha centrado en conseguir la reducción de la tasa de temporalidad.

La Ley establece medidas extraordinarias y temporales en materia de empleo público dirigidas a articular los procesos extraordinarios de estabilización; establece su régimen específico, su encaje con los procesos de estabilización ya en marcha y con las ofertas de empleo que puedan realizarse en el futuro en utilización de la tasa ordinaria de reposición, así como la armonización, coordinación y concreción de su ejecución y de las problemáticas específicas que puedan surgir por lo excepcional de su naturaleza.

La finalidad de la ley puede concretarse en dos aspectos:

- La necesidad de dotar de mayor seguridad jurídica a los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la ley 20/2021, cuyas plazas fueron aprobadas por Decreto 79/2022, del 25 de mayo.
- Las modificaciones que se llevan a cabo en las disposiciones adicionales octava y novena de la ley 2/2015, de 29 de abril, del Empleo Público de Galicia, que suponen la creación de unas nuevas escalas de personal funcionario.

El motivo de incluir en esta ley estas disposiciones adicionales y no en la ley de medidas fiscales y administrativas, se debe a la necesidad de incluir estas nuevas escalas en las convocatorias de los procesos de estabilización; y dado que estos procesos por mandato legal deben estar convocados antes del 31 de diciembre, es necesario incluirlas en esta Ley.

Como otra novedad de la ley, se concreta qué se entiende por interrupción a los efectos de determinar si una plaza está afectada o no por los procesos de estabilización.

Se considera que no suponen una interrupción a estos efectos los períodos menores de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes por parte de las consejerías o entes instrumentales afectados, como puede ser el nombramiento de un nuevo personal funcionario interino o laboral temporal tras el cese del anterior.

En este caso, podrá considerarse ininterrumpido aun cuando haya tenido lugar algún cambio en la persona que ocupa la plaza, siempre que vuelva a ocuparse efectivamente en un plazo de tres meses.

Su artículo 5 establece que en los procesos selectivos que se realicen mediante el sistema de concurso-oposición, la fase de oposición representará el 60 por ciento de la puntuación total y serán eliminatorios los ejercicios de la fase de oposición.

Regula igualmente el cómputo de los servicios prestados en las convocatorias derivadas de la oferta pública de empleo extraordinaria, teniendo en cuenta los principios de igualdad, mérito y capacidad y de adecuación con las funciones y tareas concretas a desarrollar por el correspondiente cuerpo, escala o categoría de personal.

Se valorarán en todo caso los servicios prestados en las administraciones públicas o entidades del sector público en el indicado cuerpo, escala o

1 <https://www.boe.es/eli/es-ga/l/2022/12/21/5>

categoría profesional objeto de la convocatoria, como personal funcionario interino o como personal laboral temporal o reconocido como indefinido no fijo, al ser manifestación de la aptitud o capacidad para desarrollar las correspondientes funciones.

Se considerarán también los cuerpos, escalas o categorías profesionales que sean equivalentes, atendiendo a la identidad sustancial de las funciones y tareas concretas a desarrollar por el indicado cuerpo, escala o categoría de personal tal y como estén determinadas en las correspondientes normas o, en su caso, en el convenio colectivo aplicable. A estos efectos, las bases de las convocatorias deberán determinar los cuerpos, escalas o categorías profesionales que se consideren equivalentes.

No serán objeto de valoración los servicios prestados como personal eventual.

De acuerdo con lo anterior y teniendo en cuenta los principios establecidos, por representar una mayor adecuación con las funciones y tareas concretas a desarrollar, en las convocatorias se otorgará una valoración superior a los servicios prestados en la propia Administración autonómica en el cuerpo, escala o categoría de personal objeto de la convocatoria.

La concreta ponderación atribuida en la convocatoria a los servicios prestados en la Administración y sector público dentro del conjunto de méritos valorados deberá ser proporcionada, atendiendo a la finalidad de estabilización del empleo público temporal recogida en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y en la ley y en su regulación, por lo que no será el único mérito a valorar, ni debe tener tal relevancia en el conjunto del proceso selectivo que, de forma discriminatoria, excluya del acceso a la función pública a personas que no puedan acreditar la indicada prestación de servicios.

En el marco de lo indicado, en los procesos selectivos que se realicen mediante el sistema de concurso-oposición, de acuerdo con lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la valoración en la fase de concurso de los servicios prestados en la Administración o sector público en el cuerpo, escala, categoría o equivalente será mayoritaria, suponiendo, como máximo, un treinta por ciento de la puntuación total del proceso selectivo.

En los procesos selectivos que deban desarrollarse, por imperativo de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, mediante el sistema de concurso, teniendo en cuenta su finalidad de estabilización del empleo temporal de larga duración, el carácter excepcional del sistema establecido por la citada ley

y su realización por una sola vez, la valoración de los servicios prestados en la Administración o sector público será también mayoritaria.

En estos casos de utilización del sistema de concurso, además de los servicios prestados y otros méritos que puedan establecer las convocatorias, se valorará como mérito en todo caso, como manifestación de los principios de mérito y capacidad, la acreditación por los aspirantes de haber superado pruebas o ejercicios para el acceso al correspondiente cuerpo, escala o categoría objeto de la convocatoria en la administración convocante.

Atendiendo al carácter excepcional de los procesos de estabilización previstos en la ley y con la finalidad de dotar de la mayor agilidad posible el desarrollo de los procesos selectivos que se convoquen, no será necesario recoger en los baremos de estos procesos selectivos la valoración de aspectos relacionados con la conciliación personal o familiar previstos en el artículo 51 de la Ley 5/2021, de 2 de febrero, de impulso demográfico de Galicia.

El nivel de conocimiento requerido de la lengua gallega será el que justificadamente se establezca en cada convocatoria, atendidas las concretas funciones a desarrollar.

Las bases de las convocatorias de los procesos selectivos, tanto por el sistema de concurso-oposición como de concurso, recogerán, previa consulta con la representación sindical, la forma de acreditar el nivel de conocimiento requerido de la lengua gallega para aquellas personas aspirantes que en el momento de la convocatoria no cuenten con el correspondiente certificado oficial del nivel de conocimiento establecido en las bases de la convocatoria.

Las convocatorias de los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, podrán exigir el cumplimiento de otros requisitos específicos, como requisitos de carácter psicotécnico y físico, que guarden relación directa y objetiva con las funciones y tareas que se van a desempeñar. A los efectos de posibilitar o facilitar la acreditación de estos requisitos, las convocatorias preverán la realización de las correspondientes pruebas psicotécnicas o físicas.

La fecha de valoración de los méritos en las convocatorias de los procesos selectivos derivados de esta ley será la fecha de publicación de la convocatoria en el Diario Oficial de Galicia.

Igualmente, se aclara la incompatibilidad de la compensación económica y la adquisición de la condición de personal funcionario o personal laboral.

La compensación económica por la finalización de la relación interina o temporal con la Administración autonómica y su sector público por la no superación del proceso selectivo de estabilización, a la cual se refiere el número 6 del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, será incompatible con la superación de otro proceso selectivo de estabilización derivado de esta ley y el consecuente mantenimiento de la prestación de servicios en la Administración autonómica y su sector público, considerados en su conjunto.

Asimismo, con la finalidad de conseguir una efectiva reducción de la temporalidad en el empleo público de la Comunidad Autónoma de Galicia, una misma persona aspirante no podrá ser propuesta para adquirir la condición de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo en más de una escala, cuerpo o categoría profesional tanto en la Administración general como en las entidades instrumentales integrantes del sector público autonómico. En este caso la persona aspirante deberá comunicar al órgano convocante su opción y será excluida de otro proceso, y su lugar será ocupado por la siguiente persona aspirante, conforme al orden de prelación derivado de las puntuaciones del proceso selectivo. Dicha exclusión no supondrá derecho a compensación.

Con la misma finalidad que la indicada, las personas que adquieran la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo como consecuencia de los procesos selectivos previstos en esta ley deberán permanecer en servicio activo en dicha escala, cuerpo o categoría un mínimo de dos años desde la toma de posesión antes de concedérseles excedencia por interés particular o por prestación de servicios en el sector público.

Al personal que supere los procesos selectivos derivados de la ley se le ofertarán destinos con carácter provisional y, después de resolverse el correspondiente concurso de traslados que se convoque en su cuerpo, grupo, subgrupo o especialidad, se le ofertará destino con carácter definitivo.

Con el objeto de promover la eficacia, eficiencia y agilidad de los procesos selectivos, la Administración autonómica podrá aprobar bases comunes para los procesos selectivos sujetos a la ley. Las bases comunes serán aplicables cuando las diferentes convocatorias de los procesos selectivos se remitan expresamente a ellas.

También con el objeto de promover la eficacia, eficiencia y agilidad de los procesos selectivos y teniendo en cuenta el elevado volumen de plazas convocadas y solicitudes que se pueden presentar,

la Administración autonómica podrá prever en las bases comunes o en las bases de los procesos selectivos un sistema de autoevaluación consistente en la formulación por la persona aspirante de un modelo de declaración responsable en el que se recojan la suma de los méritos que considera que le corresponden de acuerdo con el baremo de la convocatoria.

Destacamos igualmente su disposición adicional séptima abre la posibilidad de, a través de resolución de la Dirección General de la Función Pública, reducir a la mitad los plazos establecidos en la normativa para el desarrollo de los procesos selectivos, para adaptar los mismos a la celeridad impuesta por la Ley 20/2021.

Y, asimismo, la disposición adicional octava está dedicada a los procesos para la estabilización del empleo temporal del personal del Sistema Público de Salud de Galicia.

En su aplicación, se publicaron los días 4 y 5 de enero de 2023 las resoluciones de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud con las convocatorias de los procesos selectivos por los sistemas de concurso-oposición y concurso de méritos para el acceso a condición de personal estatutario fijo de 105 categorías de personal estatutario:

- Concurso oposición: El día 4 de enero² se publicaron en el Diario Oficial de Galicia las resoluciones de convocatoria del concurso-oposición de 55 categorías³ de personal estatutario. Se valoran los méritos causados hasta el 3 de enero de 2023.
- Concurso de méritos: El día 5 de enero⁴ se publicaron en el Diario Oficial de Galicia las resoluciones de convocatoria del concurso de méritos de 97 categorías⁵ de personal estatutario. Se valorarán los méritos causados hasta el 4 de enero de 2023.

Además de estas convocatorias derivadas de la Ley de Estabilización, al amparo de la la Ley

2 Como ejemplos: https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2023/20230104/AnuncioG0003-151222-0011_es.html y https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2023/20230104/AnuncioG0003-151222-0010_es.html

3 <https://extranet.sergas.gal/OPEWB/OPE/ListadoCategorias.aspx?Edicion=2022/OPO&IdPaxina=60992>

4 Como ejemplos: https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2023/20230105/AnuncioG0003-271222-0003_es.html y https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2023/20230105/AnuncioG0003-271222-0001_es.html

5 <https://extranet.sergas.gal/OPEWB/OPE/ListadoCategorias.aspx?Edicion=2022/MER&IdPaxina=60992>

2/2022, de 6 de octubre⁶, de medidas extraordinarias dirigidas a impulsar la provisión de puestos de difícil cobertura de determinado personal estatutario con título de especialista en ciencias de la salud del Servicio Gallego de Salud, el Decreto 32/2023, de 13 de abril⁷, aprueba la oferta de empleo público para la provisión de puestos de difícil cobertura de determinado personal estatutario con título de especialista en ciencias de la salud del Servicio Gallego de Salud para el año 2023.

Esta ley establece medidas extraordinarias y temporales en materia de empleo público dirigidas a garantizar la adecuada atención sanitaria de toda la población gallega, y da continuidad a las medidas extraordinarias de fortalecimiento de la atención primaria iniciadas en el año 2021.

Además, por primera vez, establece un régimen extraordinario de acceso a puestos de difícil cobertura de determinado personal estatutario con título de especialista en Ciencias de la Salud del Sergas, por concurso de méritos, respetando los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, con el fin de impulsar la incorporación urgente, estable y permanente de personal a esos puestos.

Esta oferta de empleo público se dota con un total de 421 plazas de difícil cobertura en el Servicio Gallego de Salud. Así, el sistema público de Salud gallego va a ofertar 1.630 plazas este año, correspondientes a la tasa de reposición común.

Así, se convocarán 116 plazas para personal facultativo de distintas especialidades de los hospitales comarcales. Además, se reforzará la plantilla de atención primaria con 72 plazas para médico de familia y otras 60 de pediatras para centros de salud. Y finalmente, se van a ofertar otras 173 plazas en el área de Salud Mental precisas para el desarrollo de las distintas medidas del Plan de salud mental de Galicia poscovid-19: 79 para facultativo especialista de área en Psiquiatría y Psicología Clínica y otras 94 de enfermero especialista de Salud Mental.

Del total de plazas, se reservarán 22 para el acceso a personas con discapacidad general, así como las correspondientes para su provisión por el sistema de promoción interna.

Previamente la Xunta ya ofertó, por este sistema, 106 plazas de personal facultativo especialista de Atención Primaria para puestos de difícil cobertura, permitiendo cubrir ámbitos asistenciales que

⁶ https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2022-18600

⁷ https://www.xunta.gal/dog/Publicados/2023/20230419/AnuncioC3K1-180423-0001_es.html

estaban vacantes. En consecuencia, esta oferta en la que se utiliza el sistema de concurso de méritos, sumada a la realizada el pasado año de médico de Primaria, suman un total de 527 plazas por el sistema de concurso, siendo Galicia “pionera” en estas medidas de atracción de profesionales a través de la estabilidad y agilidad.

Señalar, asimismo, que en los mismos términos que en el decreto de la oferta anterior, se incluye la previsión expresa de que los baremos de méritos de los procesos selectivos de las categorías/especialidades de medicina deberán incluir una puntuación específica que valore la prestación de servicios en hospitales comarcales o centros de salud aislados.

Además debo resaltar que la Xunta está llevando a cabo otra serie de medidas, dentro de sus competencias, para paliar el déficit de sanitarios como “mejoras en las retribuciones y compensaciones salariales de estos profesionales o la oferta de un contrato estable de tres años para todos los residentes de familia cuando acaben su formación”.

V. EPÍLOGO

Como ya vimos, la Ley 20/2021 contemplaba, en dos disposiciones adicionales distintas, y por tanto de forma diferenciada, la convocatoria por el sistema de concurso de dos tipologías de plazas:

- Aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016 -Disposición Adicional Sexta⁸ de la Ley 20/2021- y
- 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 -Disposición Adicional Octava⁹ de la Ley 20/2021-.

Con posterioridad a la fecha de cierre de la ponencia -31 de mayo de 2023- se publica en el BOE del día 29 de junio el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio¹⁰, por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de

⁸ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21651&p=20211229&tn=1#da-6>

⁹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21651&p=20211229&tn=1#da-8>

¹⁰ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135>

apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

A) En su preámbulo se expone cómo la aplicación de la Ley 20/2021 está teniendo un impacto muy importante en la estabilidad en el empleo público de todas las administraciones, aunque en la ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la misma, se ha observado cierta falta de uniformidad, propiciada porque hay administraciones públicas que no han dado cumplimiento a lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, respecto del sistema selectivo de estabilización por concurso para los interinos de larga duración de la disposición adicional octava de la ley.

Esta circunstancia genera que, ante situaciones de hecho iguales, en las distintas administraciones públicas se hayan utilizado procedimientos diferentes, afectando de facto a los derechos del personal interino de larga duración en el conjunto del territorio.

Con el fin de asegurar la adecuada ejecución, en todas las administraciones públicas, de los procesos de estabilización de las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación de esta naturaleza anterior a 1 de enero de 2016, resulta necesario establecer un mandato en una norma con rango ley, dirigido a que todas las administraciones convoquen los procesos de estabilización en los términos previstos en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

La introducción de esta medida legislativa se justifica, por un lado, en el carácter de norma básica de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Además, por las funciones de coordinación de la política de personal entre la Administración General del Estado, las administraciones de las comunidades autónomas y las ciudades de Ceuta y Melilla, y las entidades locales, que la Secretaría de Estado de Función Pública tiene atribuidas por el Real Decreto 682/2021, de 3 de agosto, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Hacienda y Función Pública y se modifica el Real Decreto 139/2020, de 28 de enero, por el que se establece la estructura orgánica básica de los departamentos ministeriales.

Esta disposición se enmarca en el tercer proceso de estabilización autorizado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y se rige por las mismas condiciones.

B) Igualmente, en su preámbulo expone que, en materia de empleo público, se autoriza una tasa adicional a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público.

La aplicación de esta norma está teniendo un impacto muy importante en la estabilidad en el empleo público de todas las administraciones, aunque en la ejecución de los procesos de estabilización derivados de la misma han confluído procesos que derivaban de normas anteriores, generando diferencias respecto del sistema selectivo previsto por la disposición adicional octava de la citada ley, con la consecuencia de que en función del territorio los procesos de estabilización para supuestos similares pudieran haberse convocado con reglas diferentes.

Por tanto, es necesario ofrecer un proceso que, garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia, permita a quienes cumpliendo los requisitos para poder participar en un proceso de estabilización con las reglas de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no hayan tenido la posibilidad de hacerlo.

Con el fin de asegurar el cumplimiento, en las administraciones públicas, de los procesos de estabilización de las plazas vacantes de naturaleza estructural, ocupadas de forma temporal por personal con anterioridad a 1 de enero de 2016, se incluye un mandato dirigido a todas las administraciones para que convoquen los procesos de estabilización en los términos previstos en la mencionada disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

C) Así, su artículo 217¹¹ establece la 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, en los siguientes términos:

Se autoriza una tasa adicional a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público, con la finalidad de garantizar en todo el territorio el derecho de acceso a los procesos de estabilización en condiciones de igualdad.

¹¹ <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-15135&p=20230629&tn=1#a2-29>

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.

Las ofertas de empleo público deberán estar aprobadas antes del 31 de diciembre de 2023, y las convocatorias resueltas antes del 31 de diciembre de 2024, ajustándose a los principios de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia.