CRITERIOS COMUNES PARA LA APLICACIÓN DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DERIVADO DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL ÁMBITO DE LOS SERVICIOS DE SALUD

TIEMPOS

1.- ANTES DEL 1 DE JUNIO DE 2022

Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

2.- ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2022

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.

3.- ANTES DEL 31 DE DICIEMBRE DE 2024

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

CRITERIOS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE LAS PLAZAS:

Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 2 y en la DA 6ª de la Ley 20/21, es preciso identificar todas aquellas plazas, estén o no dentro de las plantillas orgánicas, que cumplen los requisitos para ser incluidas en la Oferta Pública de Empleo extraordinaria que es preciso aprobar antes de 1 de junio.

Para ello, hemos de adoptar una serie de Criterios comunes, tomando como referencia la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública.

“Al igual que en cualquier otro proceso selectivo, puede haber supuestos en que la convocatoria sólo hace referencia al acceso a un número de plazas correspondientes a una categoría profesional, quedando para el momento posterior a su finalización el ofrecimiento de las plazas concretas, o puede haber supuestos en los que en la convocatoria se identifiquen las plazas concretas con su correspondiente número de orden y los aspirantes deban, al presentar su instancia, indicar las plazas a las que optan y priorizar entre las mismas.

No obstante, en la convocatoria debe hacerse referencia a que la misma corresponde ya sea al proceso de estabilización previsto en el artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, o en las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley”.

1. Sistemática para la identificación de las plazas

I. Se identificarán las plazas de naturaleza estructural, que no forman parte de la plantilla del centro y que, estando dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente:

- a. mediante nombramiento temporal de carácter eventual o de promoción interna temporal fuera de plantilla, cuya fecha de inicio esté comprendida entre 1 de enero de 2016 y 31 de diciembre de 2017
- b. mediante nombramientos temporales, de la misma naturaleza que los anteriores, que se hayan iniciado con anterioridad al 1 de enero de 2016

Se consideran plazas “dotadas presupuestariamente” aquellas que resulten de nombramientos eventuales financiados con cargo al presupuesto del servicio de salud.

Se entenderá que las plazas han sido ocupadas ‘ininterrumpidamente’ aunque las personas hayan cambiado y haya existido solución de continuidad entre los sucesivos nombramientos por un breve plazo, siempre que la necesidad a que responden esos nombramientos sea de carácter estructural

II. Se incluirán las plazas de naturaleza estructural, que forman parte de la plantilla orgánica de cada centro, que hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente, salvo que la interrupción venga motivada por instrucciones cursadas con carácter general para la cobertura de plazas vacantes, o por carencia puntual de personal temporal de la correspondiente categoría.

- a. Personal temporal con nombramiento de interinidad y de promoción interna temporal en plaza vacante vigentes a 31 de diciembre de 2021, cuya fecha de inicio está comprendida entre 1 de enero de 2016 y 31 de diciembre de 2017
- b. Personal temporal con nombramiento de interinidad y de promoción interna temporal en plaza vacante vigentes a 31 de diciembre de 2021, cuya fecha de inicio sea anterior a 1 de enero de 2016

III. Antes de proceder a la creación de las plazas a que se refiere el apartado A), de la totalidad de las plazas vacantes existentes se restarán las plazas que ya están comprometidas por figurar incluidas en convocatorias realizadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley y que se hallan en desarrollo.

IV. Las plazas que resulten del proceso de identificación anterior se incluirán en la OPE extraordinaria de estabilización, que tendrá dos Anexos, en función del sistema de selección, ya sea concurso-oposición o concurso, a tenor de la antigüedad de las plazas.

2. Aplicación de los turnos específicos

Sin perjuicio de lo que establezca la normativa de aplicación en cada ámbito, se entiende que en el caso de los procesos de la disposición adicional sexta y octava de la Ley, al tratarse de procesos por concurso como proceso excepcional, por una sola vez, la convocatoria de las plazas se realizará con carácter general para igual valoración de los méritos objetivos fijados en

el apartado 3.4.2 para todas las personas aspirantes, de forma que no habría que reservar plazas para turnos específicos (discapacitados, violencia de género, transexuales, etc.).

No obstante en el proceso de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley, es de aplicación la normativa básica que establece el que en las ofertas de empleo público se reservará un cupo de plazas para personas con discapacidad, siempre condicionado a la compatibilidad con el desempeño de las tareas, por lo que puede haber supuestos en los que no exista este turno. De existir y quedar vacante algunas de las plazas convocadas en este turno se estará a lo que disponga al respecto la normativa de aplicación en cada administración pública en lo relativo a su posible acumulación.

Puede darse el caso de que algunas CCAA tengan que aplicar además su propia normativa relacionada con reservas de plazas para otros colectivos.

3. Posible ofrecimiento previo de las plazas en concurso o promoción interna

La normativa básica no obliga a ofertar previamente a concurso de traslados las plazas que se oferten a nuevo ingreso, por lo que en este caso tampoco es obligatorio. No obstante, puede existir normativa sectorial o convencional que así lo disponga o que se considere oportuno su realización.

Dado que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre establece que pueden convocarse en el proceso de estabilización determinado número de plazas pero no obliga a que la estabilización tenga lugar en dichas plazas concretas, no existen obstáculos para ofertar en concurso de traslados a quienes ya sean funcionarios o funcionarias de carrera o personal laboral fijo, previamente a la adjudicación de las vacantes de la convocatoria de estabilización, las plazas ocupadas de forma temporal, o las que se creen a fin de desarrollar este proceso y ofertar en el proceso de estabilización las resultas generadas en dicho proceso. Todo ello siempre que se puedan llevarse a cabo dentro de los límites temporales a que se refiere el apartado 3.1.

Tratándose de un proceso de estabilización destinado a reducir la temporalidad en el empleo público, no parece adecuado incluir en la Oferta de Empleo Público un turno de promoción interna, dado que cada cobertura de plaza por este sistema implica la simultánea generación de una plaza vacante de otra categoría.

En cualquier caso, la plaza ocupada de forma interina o temporal debe ser ofertada para su cobertura de forma definitiva. Se recuerda que lo que se estabiliza son las plazas y su cobertura, no las personas.