Criterios xerais sobre o desenvolvemento dos procesos de estabilización

A Lei 20/2021, do 28 de decembro de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público autoriza un terceiro proceso de estabilización de emprego público. Así, adicionalmente aos procesos de estabilización 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, autorízase unha taxa adicional para a estabilización de emprego temporal que incluirá 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 estean contempladas nas distintas Administracións Públicas, e estando dotadas presupostariamente, estean ocupadas de forma temporal e ininterrompidamente polo menos nos tres anos anteriores a 31 de decembro de 2020.

As prazas a 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 a aqueles que estivesen ou tiveren estado ocupando previamente esas prazas, nin a calquera outro requisito que supoña a imposibilidade de que outras persoas poidan acceder nos procedementos que se convoquen, pois así o prevén o artigo 23 da Constitución e as normas básicas da función pública.

As ofertas de emprego relativas a este procesos de estabilización aprobaranse e publicaranse nos respectivos diarios oficiais antes do 1 de xuño de 2022, e as respectivas convocatorias antes do 31 de decembro de 2022, debendo finalizar os procesos antes do 31 de decembro de 2024.

A disposición adicional cuarta establece que as Administracións Públicas deberán asegurar o cumprimento do prazo establecido para a execución dos procesos de estabilización mediante a adopción de medidas apropiadas para un desenvolvemento áxil dos procesos selectivos, tales como a redución de prazos, a dixitalización de procesos ou a acumulación de probas nun mesmo exercicio, entre outras.

A disposición adicional novena refírese ás competencias das Comunidades Autónomas, entidades forais e locais, respecto dos procesos de estabilización e acordos coas organizacións sindicais.

As prazas destinadas á estabilización de persoal laboral indefinido non fixo así decretado por sentenza xudicial firme, convocaranse en procesos que se desenvolverán conforme as regras establecidas nos apartados anteriores, segundo a natureza das prazas.

As convocatorias das prazas deben facer referencia a que as mesmas corresponden a procesos de estabilización e identificaranse as prazas cos seus códigos

correspondentes. Informarase ao traballador de que a súa praza vai ser ofertada e de que pode no seu caso participar na convocatoria.

Dadas as características destes procesos, a Lei de Orzamentos Xerais do Estado, prevé que os mesmos sexan obxecto de negociación colectiva polo que se someterán á Mesa Xeral de Negociación, tanto a inclusión das prazas por estabilización na Oferta de Emprego como as bases xerais e específicas das convocatorias.

O sistema de selección 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 podendo non ser eliminatorios os exercicios na fase de oposición, no marco da negociacion colectiva establecida no art. 37.1 c) do Texto Refundido da Lei do Estatuto Básico do Empregado Público.

A disposición adicional sexta prevé que as Administracións Públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme ao previsto no artigo 61.6 e 7 do Texto Refundido do Estatuto Básico do Empregado Público, 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. Estes procesos, que se realizarán por unha soa vez, poderán ser obxecto de negociación en cada un dos ámbitos territoriais da Administración do Estado, Comunidades Autónomas e Entidades Locais.

Considérase que non supoñen unha interrupción para estes efectos, os períodos menores de tempo nos que a praza tivera estado vacante como consecuencia da necesidade de levar a cabo os trámites administrativos correspondentes como pode ser o nomeamento dun novo funcionario ou laboral tras o cesamento do anterior.

Conforme a disposición adicional oitava, adicionalmente, os procesos de estabilización contidos na disposición adicional sexta incluirán 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.

Sobre este concurso como proceso excepcional, cabe traer a colación a doutrina fixada polo Tribunal Constitucional sobre o principio de igualdade no acceso aos cargos e empregos públicos (artigo 23.2 CE), que unicamente pode ser exceptuada por razóns excepcionais e obxectivas. Ademais, este acceso ha de ordenarse de maneira igualitaria na convocatoria mediante normas abstractas e xerais co fin de preservar a igualdade ante a lei da cidadanía, o que obriga ao lexislador e á Administración a elixir regras fundadas en criterios obxectivos e presididos polos canons de mérito e capacidade que o artigo 103.3 CE dispón (SSTC 67/1989, 27/1991 e 60/1994).

Entre as condicións que, de acordo coa xurisprudencia constitucional, han de darse para que non caiba apreciar infracción algunha do principio de igualdade de acceso a cargos e empregos públicos do artigo 23.2 da Constitución atópanse, en primeiro lugar, que se trate dunha situación excepcional; segundo, que só se acuda a este tipo

de procedementos por unha soa vez, pois doutro xeito perderíase a súa condición de remedio excepcional e terceiro, que a dita posibilidade estea prevista nunha norma con rango legal (STC 12/1999, do 11 de febreiro de 1999).

Con esta disposición adicional dáse amparo normativo ao concepto xurisprudencial de interinidade de longa duración que polo seu carácter de normativa básica resulta de aplicación ao conxunto das Administracións Públicas e garante a igualdade en todo o territorio.

A Sentenza do Tribunal Superior de Xustiza do 24 de xuño de 2019 rec. 1776/2016 dá validez nun plan de estabilización a unha puntuación de servizos prestados na propia administración que multiplica por catro os prestados noutras.

Segundo esta sentenza, non parece arbitrario puntuar de forma distinta a experiencia, segundo se adquirise na mesma administración á que pertence a praza ou noutro posto, xa que podendo haber puntos en común, non se trata do mesmo contexto organizativo nin funcional, e non coinciden, as competencias e funcións nin a normativa a aplicar, por tanto mediando esas diferenzas non é irrazoable que tamén difira a puntuación.

Por outra banda, o Acordo sobre o desenvolvemento dos procesos de estabilización do Emprego Temporal entre a Administración Xeral do Estado e as organizacións sindicais do 11 de decembro de 2019, recolle que na fase de concurso estableceranse criterios de valoración que teñan en conta, preferentemente, os servizos prestados na Administración convocante, multiplicando por cinco os servizos prestados na Administración do Estado.

-Sistema concurso-oposición. (Máximo 100 puntos).

Cando o sistema selectivo sexa o concurso-oposición, a valoración da fase de concurso será do 40% da puntuación total (máximo 40 puntos) e consistirá na valoración dos seguintes méritos obxectivos:

1. Méritos profesionais, que suporán o 90% da puntuación da fase de concurso (máximo 36 puntos):
   a) Servizos prestados con carácter temporal no mesmo corpo, escala e categoría da Deputación provincial da Coruña ao que se desexa acceder. Alcanzarase o máximo de puntuación con 6 anos de servizo (máximo 36 puntos).
   b) Servizos prestados con carácter temporal noutros corpos, escalas ou categorías adscritos á Deputación provincial da Coruña. Alcanzarase ata o 40% do máximo da puntuación total deste mérito con 6 anos de servizo (máximo 16 puntos).
   c) Servizos prestados con carácter temporal no mesmo corpo, escala e categoría doutras administracións públicas. Alcanzarase ata o 20% do máximo da puntuación total deste mérito con 6 anos de servizo (máximo 8 puntos).
   d) Servizos prestados con carácter temporal noutros corpos, escalas ou categorías de calquera administración pública. Alcanzarase ata o 10% do

máximo da puntuación total deste mérito con 6 anos de servizo (máximo 4 puntos).
Valoraranse igualmente os servizos prestados como persoal laboral temporal nos grupos e categorías correspondentes e como laboral indefinido non fixo por sentenza.

2. Méritos académicos, que suporán o 10% da valoración da fase de concurso (máximo 4 puntos).

Incluiranse as titulacións académicas oficiais de igual nivel ou superior distintas das requiridas para o acceso á categoría correspondente, valorándose con 0,5 puntos a de nivel superior e con 0,08 puntos hora os cursos recibidos ou impartidos, outorgados polas administracións públicas ou homologados, ou outras entidades do sector público, ou os impartidos no ámbito da formación para o emprego ou os acordos da formación continua, cuxo contido estea directamente relacionado coas funcións propias da praza obxecto desta convocatoria, e o coñecemento da lingua galega e os considerados transversais polo seu interese para todos os postos como os relacionados coa prevención, a igualdade, a protección de datos, a atención ao cidadán, a protección do medio ambiente desde o ámbito laboral e os de contido ofimático, entre outros.

Non se valorarán os cursos pertencentes a unha carreira universitaria, os de doutoramento, os derivados de procesos selectivos nin os diplomas relativos a xornadas, seminarios, simposios ou similares.

A fase de oposición valorarase cun 60% da puntuación total (máximo 60 puntos) e constará dun único exercicio dividido en dúas partes. Unha primeira parte que acredite os coñecementos teóricos necesarios para o desempeño da función e que versará sobre materias propias do acceso ao corpo, escala e categoría correspondente (máximo 30 puntos) e unha segunda parte de carácter práctico que acredite a capacidade para o desempeño da función propia do corpo ou escala ao que se quere acceder (máximo 30 puntos). O exercicio da primeira parte será en formato test e cada pregunta disporá de tres respostas alternativas, puntuando soamente as preguntas contestadas correctamente.

De forma expresa, e aos sós efectos dos procesos de estabilización de emprego temporal no ámbito local, estes rexeranse polo disposto no artigo 2 desta Lei. Non será de aplicación, por tanto, a estes procesos o disposto nos artigos 8 e 9 do Real Decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se establecen as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios de Administración local.

Tendo en conta o anterior e tendo en conta as convocatorias de promoción interna, o número de temas dos programas para cada un dos grupos serán:
A1 - 30, A2 – 25, B – 20, C1 – 15, C2 – 10, AP – 5.

O contido concreto das probas a realizar e das materias esixidas determinarase na convocatoria correspondente.

As dúas partes do exercicio non serán eliminatorias e fixarase unha puntuación mínima conxunta do 25% para superar a fase de oposición.

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

Obterán as prazas ofertadas os que superando a puntuación mínima da fase de oposición obteñan maior puntuación na suma da fase de concurso e oposición.

No sistema de concurso-oposición, no caso de empate na puntuación total terase en conta primeiro o apartado 1.a) e para desfacer o empate, a antigüidade en Deputación na mesma categoría, corpo e escala, en segundo lugar a puntuación da fase de oposición e o resto de apartados pola orde en que aparecen.

Por último, no caso de persistir o empate, se no corpo, escala, grupo ou categoría da Deputación se verificase infrarrepresentación do sexo feminino, terá prioridade a muller salvo se considerando obxectivamente todas as circunstancias concorrentes nas persoas candidatas de ambos os sexos existen motivos non discriminatorios para preferir ao home.

Enténdese, para estes efectos, a existencia de infrarrepresentación cando no corpo, escala, grupo ou categoría exista unha diferenza porcentual de, polo menos, vinte puntos entre o número de mulleres e o número de homes.

-Sistema de concurso. (Máximo 100 puntos).

No sistema de concurso, a valoración dos méritos profesionais non poderán supor máis do 60% da puntuación máxima, nin os méritos académicos menos dun 40%.

En ningún caso se pode convocar un proceso que restrinxa a participación no mesmo unicamente a aqueles que estivesen ou tivesen estado ocupando previamente esas prazas, nin a calquera outro requisito que supoña impedimento da posibilidade de que outras persoas poidan acceder nos procedementos que se convoquen, pois así o prevén o artigo 23 da Constitución Española e normas básicas da Función Pública.

A fase de concurso consistirá na valoración dos seguintes méritos obxectivos:

1. Méritos profesionais, que suporán o 60% da puntuación total (máximo 60 puntos):

a) Servizos prestados con carácter temporal no corpo, escala e categoría da Deputación provincial da Coruña ao que se desexa acceder. Alcanzarase o máximo de puntuación con 10 anos de servizo (máximo 60 puntos).
b) Servizos prestados con carácter temporal no mesmo corpo, escala e categoría noutras Administracións Públicas ou diferente corpo ou escala e categoría na Deputación da Coruña. Alcanzarase ata o 40% do máximo da puntuación total deste mérito con 10 anos de servizo (máximo 24 puntos).

c) Servizos prestados con carácter temporal noutros corpos ou escalas e categorías adscritos a Administracións Públicas. Alcanzarase ata o 20% do máximo da puntuación total deste mérito con 10 anos de servizo (máximo 12 puntos).

   Valoraranse igualmente os servizos prestados como persoal laboral temporal nos grupos e categorías correspondentes e como laboral indefinido non fixo por sentenza.

2. Méritos académicos, que suporán o 40% da puntuación total (máximo 40 puntos).

Valoraranse as titulacións académicas oficiais de igual nivel ou superior distintas das requiridas para o acceso á categoría correspondente e os cursos impartidos ou recibidos por Administracións Públicas ou homologados, ou outras entidades do sector público, ou os impartidos no ámbito da formación para o emprego ou os acordos da formación continua cuxo contido estea directamente relacionado coas funcións propias da praza obxecto da convocatoria, o coñecemento da lingua galega e os considerados transversais polo seu interese para todos os postos como os relacionados coa prevención, a igualdade, a protección de datos, a atención ao cidadán, a protección do medio ambiente desde o ámbito laboral e os de contido ofimático, entre outros. Valoraránse a razón de 0,40 puntos a hora cun máximo de 40 puntos.

No caso de empate na puntuación total terase en conta primeiro o apartado 1.a) e para desfacer o empate, a antigüidade na mesma categoría e de persistir o empate a antigüidade na Deputación, e a continuación no resto dos apartados pola orde en que aparecen e por último a infrarrepresentación feminina.

Co fin de non causar prexuízos no funcionamento da organización, finalizados os procesos selectivos, na elección das prazas convocadas terá preferencia o traballador que ocupe a praza obxecto de estabilización e supere o proceso selectivo correspondente.

As resultas serán incluídas nun concurso de traslados.

Da resolución destes procesos non poderá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto nin de efectivos.

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 a persoa funcionaria interina que estando en activo como tal, vise finalizada a súa relación coa Deputación pola non superación dos procesos selectivos de estabilización.

A non participación do candidato ou candidata no proceso selectivo de estabilización non dará dereito a compensación económica en ningún caso.

Realizaranse bolsas de persoal funcionario interino de conformidade co establecido na disposición adicional cuarta da Lei 20/2021 que dispón que as convocatorias de estabilización que se publiquen poderán prever para aquelas persoas que non superen o proceso selectivo, a súa inclusión en bolsas de persoal funcionario interino específicas, ou a súa integración en bolsas xa existentes, segundo a puntuación obtida conxuntamente na fase de concurso e oposición. Nestas bolsas integraranse aqueles candidatos que, participando no proceso selectivo correspondente, e non superando este, sí obteñan a puntuación que a convocatoria considere suficiente.