

CIRCULAR 7/2024 DE LA DGFP POR LA QUE SE ADOPTAN MEDIDAS RELACIONADAS CON LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN PREVISTOS EN EL DECRETO 69/2022, DE 27 DE MAYO DEL CONSELL.

La situación del empleo público en las Administraciones Públicas en general, y en la Administración de la Generalitat en concreto, se caracteriza por una elevada tasa de temporalidad con origen en diversas causas y que, tal y como consta en el preámbulo del Decreto Ley 4/2024, de 26 de marzo, del Consell, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción de la temporalidad en el ámbito de la Administración de la Generalitat (Decreto Ley 4/2024, de 26 de marzo), constituye un problema estructural de primer orden que repercute negativamente en la prestación de unos servicios públicos estables y de calidad.

Resulta de obligado cumplimiento, por tanto, la adopción de medidas para reducir esta temporalidad y todas las actuaciones que se realicen deben ir encaminadas a conseguir esta finalidad. A este objetivo se dirigen, entre otros aspectos, los procesos de estabilización aprobados por el legislador estatal en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Ley 20/2021) así como la modificación del artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y la incorporación de su Disposición adicional décimo séptima. Pero, pese a ello, estas medidas por sí solas son insuficientes para minorar los nombramientos o contratos de duración determinada en la Administración de la Generalitat, por lo que resulta imperativo la adopción de aquellas otras que, dentro del marco normativo vigente, se dirijan a alcanzar la misma finalidad de reducir la temporalidad sin que ello afecte el normal funcionamiento de los servicios públicos y la debida atención a la ciudadanía.

Como ya se puso de manifiesto con ocasión de la aprobación del Decreto Ley 4/2024, de 26 de marzo, el número de excedencias voluntarias automáticas por prestar servicios en el sector público que se han concedido a personal que adquiere la condición de funcionaria o funcionario de carrera en un determinado cuerpo, escala, agrupación de puestos de trabajo o agrupación profesional funcional, ha llegado a alcanzar, en determinados casos, más de un sesenta por ciento del total de personas aspirantes que superan el proceso selectivo, muchas de las cuales tienen su causa en el mantenimiento del nombramiento como personal temporal en otros puestos de trabajo pertenecientes al mismo o distinto grupo o subgrupo de clasificación.

Esta situación ocasiona un doble efecto no deseado para una adecuada gestión del sistema del empleo público. De una parte, no se consigue el objetivo de reducción de la tasa de temporalidad, finalidad que, como ya se ha expuesto, es a la que debe



dirigirse la actuación de la administración. De otra parte, puede afectar al funcionamiento de determinados servicios públicos, ya que el puesto adjudicado al que no se incorpora la persona que ha superado el proceso selectivo continúa vacante malogrando el esfuerzo puesto en marcha para su desarrollo, además de que, si no pudiera ser declarada desierta la convocatoria del puesto en cuestión, no podría procederse a un nuevo nombramiento de personal interino por aplicación de lo que dispone el artículo 10.8 del TREBEP, hecho que va a afectar a la prestación del servicio público en el ámbito que ello suceda.

Ante esta situación, es necesario, de una parte, adoptar medidas que contribuyan a la reducción de la temporalidad, y de otra, garantizar la atención a la ciudadanía y la prestación de los servicios públicos, por lo que resulta imprescindible establecer **los criterios de aplicación para los procesos extraordinarios de estabilización a los que se refiere el Decreto 69/2022, de 27 de mayo, del Consell**, por el que se adaptan las ofertas de empleo público de 2020 y 2021 para el personal de la Administración de la Generalitat, aprobadas y pendientes de convocatoria, y se ejecuta la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Decreto 69/2022).

A) Criterios para la determinación de los puestos de trabajo que deben ser ofertados en los procesos selectivos en el Decreto 69/2022.

El Decreto 69/2022, contiene las plazas que, al amparo de la ley 20/21, se incluyen en los procesos de estabilización de acceso a cada cuerpo, escala, APF, APT, o grupo profesional, pero ni este decreto ni las convocatorias vinculadas a la oferta de empleo público contemplada en el, identifican puestos concretos sino que dicha determinación queda diferida a un momento posterior, teniendo en cuenta que ni el RD Ley 14/2021 ni la Ley 20/21 obligan a que la estabilización se haga en las concretas plazas a que se refieren.

Tras la modificación del apartado 1 de la disposición transitoria sexta de la Ley 4/21, de 16 de abril, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana (Ley 4/2021), introducida por la Ley 7/23, de 26 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y financieras y de organización de la Generalitat, en los procesos selectivos de estabilización derivados de la Ley 20/21, no es necesaria la realización de un concurso previo entre quienes ya tuvieran la condición de personal funcionario de carrera para la identificación de los puestos que se oferten al personal que supere dichos procesos selectivos, por lo que resulta necesario definir unos criterios objetivos generales para determinar los puestos de trabajo que van a ser ofertados al personal que supere los procesos de estabilización derivados del Decreto 69/2022, que contribuyan a reducir temporalidad, pero, al mismo tiempo, y como se ha indicado, no impidan la prestación del servicio público.



Los criterios que se recogen a continuación serán de aplicación sucesiva y se establecen teniendo en cuenta que se ofrecerá el número exacto de puestos convocados en el proceso y que estos no tendrán rango de jefatura.

Así, con carácter general, entre otros, se establecen los siguientes criterios:

1. Puestos ocupados por personal interino o con nombramiento provisional en mejora de empleo que han aprobado el proceso.
2. Puestos ocupados por personal interino nombrado a partir del 8 de julio de 2021. En el supuesto de que existan varios puestos incluidos en este criterio y no todos vayan a ser objeto de ofrecimiento, el orden de prelación vendrá determinado por la fecha de nombramiento del personal ocupante por orden de mayor a menor antigüedad de dicho nombramiento.
3. Puestos no ocupados de sectores estratégicos, entendiéndose por tales los correspondientes a las consellerías con competencias en materia de servicios sociales, educación y sanidad, así como los catalogados de cobertura prioritaria en los correspondientes Planes de Actuación aprobados en cumplimiento de la Orden 1/18, de 23 de marzo y subsidiariamente, otros puestos no ocupados.
4. Otros puestos vacantes

B) Incorporación a los puestos adjudicados del personal que supere los procesos extraordinarios de estabilización a los que se refiere el Decreto 69/2022.

El artículo 68 de la Ley 4/2021, establece que la toma de posesión del puesto de trabajo constituye un requisito para adquirir la condición de personal funcionario de carrera.

Resulta imperativo reducir la temporalidad y establecer las medidas que resulten necesarias para estabilizar la estructura de la administración de la Generalitat y por ello, tal y como se ha expuesto, todas las actuaciones que se realicen deben ir encaminadas a conseguir esta finalidad.

Los procesos de estabilización del Decreto 69/2022, traen causa de las previsiones de la legislación estatal contenidas en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y se dirigen a alcanzar esta misma finalidad de reducir la temporalidad, remarcándose su carácter de excepcionalidad.

El carácter excepcional de estos procesos, debe servir de fundamento y justificación objetiva para que sean adoptadas medidas asimismo excepcionales, ya que el hecho de mantener nombramientos de personal temporal, nombramientos por mejora de empleo o realizar comisiones de servicio con efectos del mismo día de la toma de posesión, conlleva que el puesto de trabajo vuelva a quedar vacante ese mismo día no consiguiéndose el objetivo propuesto de estabilizar la estructura y produciendo de

nuevo vacantes que van a afectar inevitablemente al normal funcionamiento de los servicios públicos y la debida atención a la ciudadanía.

Por las razones expuestas se informa de lo siguiente:

- Todo el personal al que le sea adjudicado un puesto de trabajo como consecuencia de haber superado los procesos de estabilización previstos en el Decreto 69/2022, debe cesar en el puesto que estuviera desempeñando con efectos del día anterior al de la toma de posesión en el puesto adjudicado tras el nombramiento como personal funcionario de carrera, finalizando los nombramientos como personal temporal o por mejora de empleo que pudieran ostentar en ese momento.

La resolución de la Dirección General de Función Pública por la que se adjudiquen destinos a las personas que han superado las pruebas selectivas de acceso al cuerpo, escala, APF o APT indicará expresamente dicha circunstancia.

- Asimismo, como consecuencia de esta incorporación efectiva no se tramitarán comisiones de servicio cuya efectividad resulte coincidente con la de la toma de posesión como personal funcionario de carrera. En este sentido, la fecha de efectos económicos y administrativos de dichas comisiones de servicio será la que se establezca en la resolución correspondiente.
- Todo ello sin perjuicio de que este personal pueda ser nombrado posteriormente personal temporal, tramitárseles un nombramiento por mejora de empleo o una comisión de servicios en los términos y condiciones que establece la legislación vigente.