

PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO SIN CONCLUIR A 31 DE DICIEMBRE DE 2024. ¿UNA FECHA LÍMITE?

Han pasado ya 3 años desde la publicación de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por la que se encomendaba a todas las Administraciones Públicas españolas el arduo reto de la reducción de la temporalidad en el empleo público, bajo la premisa de que ya tocaba obedecer las reiteradas críticas del TJUE en relación al constatado abuso en esta materia. A pesar de contar con sendas posibilidades de reconducción de la temporalidad en la propia legislación vigente en materia de función pública, es notorio que el corazón de los fines de la Ley 20/2021 fue el de concebir los llamados “procesos de estabilización” como remedio directamente proporcional para tratar de combatir la temporalidad amén de las premisas o imposiciones del Derecho de la UE, pues basta una rápida lectura de la Exposición de Motivos de la Ley para detectar su origen.

Hace unos meses que el Tribunal de Luxemburgo tuvo ocasión de pronunciarse sobre estos procesos selectivos de la Ley 20/2021 en la **STJUE Sala Sexta de 13 de junio de 2024 (asuntos acumulados C-331/22 y 332/22)**, considerándolos un remedio más para la reducción de la temporalidad en el empleo público, pero no suficiente, algo que ya abordamos en un artículo anterior ¹. Y mientras hay quien sigue a la espera de mayores respuestas o concreciones por parte del TJUE, algunos Tribunales ya han avanzado algunas soluciones interesantes sobre la materia, tanto en el orden social como en el contencioso-administrativo.

Encontrándonos en las presentes fechas resulta obligatoria la reflexión sobre un propósito notable de la mencionada Ley que el legislador había querido concretar positivamente en su articulado. Concretamente, nos referimos al último inciso del apartado 2º del artículo 2, cuando dispone lo que pretende ser una fecha límite para la conclusión del pretendido remedio: “La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024”.

¹ <https://gimenez-salinas.es/interinidad-en-el-empleo-publico/>

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es
info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business

Más allá del modo imperativo en que se redacta la norma, lo cierto es que esta después no sigue con la previsión de la consecuencia o consecuencias ante eventuales incumplimientos por parte de las Administraciones Públicas obligadas a su convocatoria e impulso. Por otra parte, nótese que tampoco se ha postergado dicho plazo.

El hecho de que no se definiera ni se haya definido nunca una consecuencia para la incumplidora superación del plazo, ni se haya ampliado tampoco la fecha límite no deja de ser elocuente de que lo imperativo del redactado fue siempre una mera declaración de intenciones. En este sentido, resulta también gráfica la Consulta de la Dirección General de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Administración Pública conforme los plazos previstos a la Ley 20/2021 carecen de carácter esencial ², reconociendo además que se trata de un propósito dentro de los compromisos de las autoridades nacionales españolas con la Comisión Europea.

Pero más allá de los entresijos de la concepción y aprobación de la norma legal, lo cierto es que la indefinición de una verdadera consecuencia para la superación del término, que no es baladí, resulta el mejor escenario para todos los hipotéticos responsables de velar por el cumplimiento de la norma y sus plazos.

A día de hoy son muchas las Administraciones Públicas que, por motivos diversos, no han podido (o bien no han querido) cumplir con la fecha límite de los procesos selectivos de estabilización que se convocaron en ocasión de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de modo que cabe preguntarse qué va a ocurrir a partir de estas fechas. Se llega así a

² Se trata de la **Consulta nº 157/2022 – MMM** que pretende dar respuesta a una consulta formulada por parte de la Delegación del Gobierno de la Comunidad Valenciana en la que se comentaba que (sic.) *“Teniendo en cuenta que la voluntad del legislador fijando los plazos de la Ley 20/2021, es garantizar el desarrollo de los procesos de estabilización previstos cuyo fin último es reducir la temporalidad en el empleo público con el horizonte de 31 de diciembre de 2024, ésta es la fecha clave, y, por tanto, si se producen disfunciones en las fechas anteriores, pero se llega a la misma, se continuaría satisfaciendo el objetivo final, aunque con un cumplimiento extemporáneo de las obligaciones asumidas por las autoridades nacionales con la Comisión Europea, en el marco del PRTR, con consecuencias en la liberación de fondos, ya que su liberación queda condicionada, como se ha señalado, al cumplimiento satisfactorio del hito en los plazos marcados por el mismo.”*. Finalmente, la Dirección General concluye que (sic.) *“Nos encontramos ante plazos legales, que carecen desde el punto jurídico de carácter esencial, y cuya dilación supondría un vicio subsanable, pero que sí son de obligado cumplimiento en el marco de los hitos acordados con la Comisión Europea en relación con el PRTR, y en especial, en lo relativo los plazos de 31 de diciembre de 2022 y de 31 de diciembre de 2024.”*.

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es

info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business

una suerte de “*dimensión desconocida*” en lo jurídico, ya que formalmente existe un incumplimiento.

Partiendo pues de una falta de previsión normativa de lo que ocurre o puede ocurrir al superar los plazos previstos, habría que ver cuáles son las implicaciones, y quienes son los afectados. Y, de ser así, en qué medida y cuál debería ser después la consecuencia pues, como consideraría la Dirección Gral. de Función Pública, el incumplimiento del plazo podría tratarse de un vicio subsanable, pero que no deja de resultar un vicio.

Del mismo modo, cabe plantearse que la superación de plazos puede acarrear la correspondiente responsabilidad, típicamente de tipo patrimonial, como ocurre ante otras disfunciones de la Administración Pública. En cualquier caso, las soluciones o remedios que se deban arbitrar en este sentido pasarán por poner cierta imaginación, y poder concretar también los eventuales perjuicios que se hayan podido ocasionar, más allá de las meras expectativas que puedan tener los aspirantes afectados, ya que la casuística en cada caso va a resultar extremadamente amplia y heterogénea. Sobran razones de crítica a la parsimonia en el impulso y conclusión de unos procesos ideados, precisamente, como solución al abuso de la temporalidad en el empleo público. En el fondo, se trata de un nuevo y singular incumplimiento que se suma al sabido incumplimiento previo de haber mantenido sendas plazas estructurales de la plantilla ocupadas de forma temporal durante años.

Así pues, los parámetros sobre los perjuicios a contemplar en cada caso van a ser muy particulares, y será estrictamente necesaria realizar una pormenorización de las implicaciones casi personificada, para poder accionar frente a la inactividad imputable a la Administración Pública incumplidora, de modo que será más que conveniente poder contar con un asesoramiento analítico y profundo para valorar las opciones en cualquier escenario.

BARCELONA

Balmes, 209, planta 2
08006 - Barcelona
+34 93 218 40 00

MADRID

A. Bosch 5, bajo D.
28014 - Madrid
+34 91 037 84 81

www.gimenez-salinas.es

info@gimenez-salinas.es



GBL
Alliance
Opening the World
for your business