



Consideraciones sobre plazos de procesos selectivos de estabilización (Ley 20/2021, de 28 de diciembre).

El artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, con el objetivo de reducir la temporalidad a un porcentaje inferior al 8%, articula una serie de procesos de estabilización, mediante concurso-oposición, atendiendo a las circunstancias temporales que detalla respecto al desempeño de puestos estructurales. Asimismo, las disposiciones adicionales sexta y octava de la indicada ley habilitan la convocatoria de los procesos selectivos de referencia por concurso de méritos, cuando se den las circunstancias que señalan.

Por su parte, el artículo 2 de la mencionada ley, dispone en su apartado 2:

“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.

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.

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

En aplicación de lo previsto en la repetida Ley 20/2021, de 28 de diciembre, mediante el Decreto 145/2022, de 26 de mayo, se aprueba la Oferta de Empleo Público del personal estatutario de los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud para 2022, y la Oferta de Empleo Público adicional para la estabilización del empleo temporal, del personal estatutario y laboral de los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, publicado en el B.O.C. núm. 105, de 31 de mayo de 2022, dando así cumplimiento al plazo previsto para tal actuación.

El indicado decreto fue modificado posteriormente, mediante el Decreto 119/2023, de 6 de julio.

A su vez, mediante sendas resoluciones de 23 de diciembre de 2022, de la Dirección General de Recursos Humanos, se convocan los procesos selectivos extraordinarios de estabilización del empleo temporal, y ordinarios, de acceso a la condición de personal estatutario fijo y personal laboral fijo, en plazas básicas vacantes de diversas categorías sanitarias y de gestión y servicios, en los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, publicadas en el B.O.C. núm. 255, de 29 de diciembre de 2022, dentro del plazo previsto en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021.

Asimismo, mediante resoluciones de 7 de marzo de 2023, (B.O.C. núm. 49, de 10 de marzo), 16 de junio de 2023, (B.O.C. núm. 126, de 29 de junio), y de 22 de enero de 2024 (B.O.C. núm. 24, de 2 de febrero), se corrigen errores en la convocatoria de los procesos selectivos de estabilización, siendo además que por las últimas se incluyen nuevas plazas en ejecución del mencionado Decreto 119/2023.

A la vista de lo anterior, y ante las diferentes interpretaciones que se vienen dando respecto a los plazos previstos en la Ley 20/2021 de 28 de diciembre y a la caducidad de las ofertas de empleo público en virtud de lo dispuesto en el artículo 70.1 del TREBEP, conviene significar lo siguiente.



1.- Naturaleza de los plazos previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, respecto a los procesos selectivos de estabilización.

La Dirección General de Función Pública del entonces Ministerio de Hacienda y Función Pública, con fecha 4 de julio de 2022 (Ref: consulta 157/2022 – MMM) responde a consulta sobre el criterio a seguir en la aplicación de los plazos legales previstos en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, señalando:

“La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, incluye una serie de plazos temporales para dar cumplimiento al compromiso de España con la Unión Europea, en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en relación con la reducción de la temporalidad por debajo del 8% en las administraciones públicas para finales del año 2024.

(...) Tal y como dispone la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, en su artículo 48.3: “La realización de actuaciones administrativas fuera del tiempo establecido para ellas sólo implicará la anulabilidad del acto cuando así lo imponga la naturaleza del término o plazo, lo que implicaría que se pueda subsanar el retraso”.

Los tres plazos previstos en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, carecen de carácter esencial, con lo que su incumplimiento constituye un vicio subsanable, de forma que cabe aprobar las ofertas con posterioridad al plazo establecido, así como publicar las convocatorias y concluir los procesos selectivos con posterioridad a los plazos correspondientes.

Sin perjuicio de lo anterior, respecto a la ejecución de la oferta, particularmente, para la publicación de la convocatoria, al tratarse de la ejecución de una “oferta de empleo público o instrumento similar”, se aplicaría el artículo 70.1 del TREBEP, de forma que si bien los plazos del artículo 2.2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no son esenciales, sí operaría el plazo esencial de tres años dispuesto “en todo caso” en tal artículo.

(...) Entender lo contrario implicaría una inacción de las Administraciones que conllevaría el mantenimiento del empleo temporal, ya que no pudiendo aprobarse la oferta o ejecutarse ésta, se mantendrían puestos estructurales ocupados de forma interina o temporal que es, precisamente, el problema que se quiere atajar y dentro del plazo legal acordado con la Unión Europea para la recepción de los fondos asociados al PRTR.

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.”

La indicada interpretación ha sido acogida por numerosas administraciones, como puede comprobarse con su reproducción en respuestas a consultas planteadas respecto al mismo asunto, así como por dictámenes de órganos consultivos, como el Consejo Consultivo de Canarias, que en su dictamen núm. 260/2023, de 13 de junio, la reproduce, coincidiendo igualmente en la consideración de los plazos citados de la Ley 20/2021 como no esenciales, al concluir:

“Conforme a lo razonado, se considera que los plazos establecidos en el art. 2.2 de la Ley 20/2021 no tienen la consideración de esenciales, con las consecuencias que de ello se derivan”.



2.- Caducidad de las ofertas de empleo público. Artículo 70.1 del TREBEP.

La controversia respecto a la caducidad de las ofertas de empleo público ha sido resuelta por la jurisprudencia que recoge, por todas, la Sentencia núm. 4.195/2019, de 12 de diciembre de 2019, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, al determinar:

“Este vicio de invalidez del acto administrativo permite, no obstante, la conservación de los actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse cometido la infracción que hemos apreciado, según faculta el artículo 51 de la Ley 39/2015. Y lo cierto es que el procedimiento selectivo se desarrolló sin que se atribuya vicio o tacha alguna, en su ejecución, determinante de su invalidez.

(...) Además, esta Sala tradicionalmente ha mantenido, con una reiteración que nos excusa de cita, el criterio de no alterar el resultado de la selección, respecto de los seleccionados, en los casos de impugnación de convocatorias o del resultado de procesos selectivos, sin perjuicio de determinar los efectos en cada caso”.

Debe tenerse en cuenta además, que la caducidad de la oferta de empleo público a que se refiere el artículo 70.1 del TREBEP cuando prevé que la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años, no se produce toda vez que las convocatorias de los procesos selectivos de estabilización del Servicio Canario de la Salud, incluidas sus correcciones de errores y modificaciones por ampliación de plazas, han sido aprobadas y publicadas con anterioridad a dicha fecha, como se ha indicado anteriormente.

Como se ha indicado, lo que exige el TREBEP en su artículo 70.1 es que la convocatoria del proceso selectivo se publique en el diario oficial correspondiente en el plazo de tres años desde la publicación oficial de la oferta de empleo público de la que trae fundamento. Ese es el criterio que se viene manteniendo respecto a la interpretación del artículo 70.1 del TREBEP, como se recoge en el fundamento de derecho tercero de la propia Sentencia núm. 4.195/2019, de 12 de diciembre de 2019, al expresar:

“En segundo lugar, debemos tener en cuenta que la doctrina que expresaremos en el fundamento siguiente, dando respuesta a la cuestión de interés casacional, únicamente se refiere a la plaza del año 2008, que es en la única respecto de la cual ha transcurrido el plazo de tres años que establece el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado, y por ello tiene sentido que nos pronunciemos sobre si dicho plazo es o no esencial. Recordemos que el acto administrativo que se impugnaba era la convocatoria para la cobertura de dos plazas de Técnico de la Administración General, vacantes en la plantilla de personal funcionario e incluidas en las Ofertas Públicas de Empleo de ese Ayuntamiento, una en el año 2008 y otra en el año 2010.

Pues bien, respecto de la plaza correspondiente al año 2010 no ha transcurrido el plazo de tres años que establece el citado artículo 70.1 del TRLEBEP, si tenemos en cuenta que la publicación de la Oferta de Empleo Público se produjo el día 13 de noviembre de 2010 (Decreto n° 1326/2010, de 4 de octubre) y la convocatoria tuvo lugar el día 3 de abril de 2013 (Boletín Oficial de la Provincia n° 75). De modo que en este punto concreto el recurso de casación no puede ser estimado”.



Criterio que se reitera en numerosas sentencias, como ocurre con claridad meridiana en la Sentencia núm. 467/2023, de 16 de mayo de 2023, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, que concluye:

“Sentado lo anterior, comenzaremos señalando que no concurre la causa de nulidad relativa a que el cese trae causa de una OPE caducada. Es verdad que el Tribunal Supremo ha reconocido que el plazo del artículo 70.1 EBEP tiene carácter esencial. Ello supondría que la realización de actuaciones fuera de ese plazo incurriría en vicio de anulabilidad, por aplicación del artículo 48.3 de la Ley 39/2015. A partir de ahí, nuestro alto tribunal ha mantenido la viabilidad de conservar los actos y trámites cuyo contenido se hubiera mantenido igual de no haberse superado ese plazo de tres años, conforme a lo previsto en el artículo 49 de ese mismo texto legal. De tal modo que, en el caso de que el procedimiento selectivo se hubiera desarrollado sin vicio o tacha alguno determinante de su invalidez, han de mantenerse las actuaciones realizadas, aun cuando se hubiera superado el plazo máximo del artículo 70.1 EBEP (sentencia de la Sala Tercera del Tribunal Supremo 1.718/2019, de doce de diciembre -rec. 3.554/2017-).

No obstante lo anterior la interpretación que hace el apelante del artículo 70.1 EBEP no se acomoda a la jurisprudencia del Tribunal Supremo. Así, considera el recurrente que, dentro de ese plazo de tres años, ha de haberse culminado el proceso de selección. Sin embargo, no es esa la interpretación que se deduce de las sentencias de nuestro alto tribunal, que computa este plazo desde la publicación de la OPE hasta que se produce la convocatoria (así, sentencias 1.718/2019, de doce de diciembre -rec. 3.554/2017- y 1.747/2018, de diez de diciembre -rec. 129/2016-) Y en este caso no se ha superado el plazo de tres años entre la aprobación de la OPE, el 13 de diciembre de 2016 y la publicación de la convocatoria el 10 de diciembre de 2016”.

Para mayor abundamiento, cabe añadir que conforme al artículo 95.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, antes citada:

“Podrá no ser aplicable la caducidad en el supuesto de que la cuestión suscitada afecte al interés general, o fuera conveniente sustanciarla para su definición y esclarecimiento”

Y en tal sentido, la Sección de Admisión de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, en el recurso núm. 5.572/2022, dictó auto con fecha 19 de abril de 2023, acordando:

“2º) Declarar que las cuestiones planteadas en el recurso que presentan interés casacional consisten en:

a) Reafirmar, complementar, matizar y, en su caso, rectificar o corregir la doctrina de esta Sala en cuanto a si la excepción de interés general prevista en el artículo 92.4 de la Ley 30/1992 (actual artículo 95.4 de la Ley 39/2015), respecto a la aplicabilidad de la caducidad, únicamente se podrá aducir en procedimientos iniciados a solicitud del interesado o gozará del mismo alcance en aquellos procedimientos que se inicien de oficio, (...)”

Posteriormente, la Sentencia núm. 1.576/2024, de 14 de marzo, de la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Supremo, recaída en el citado recurso núm. 5.572/2022, resuelve entre otras cuestiones:

“Las razones expuestas comportan, dando respuesta a la cuestión casacional que se suscita en este recurso, que la posibilidad de excluir la caducidad de los procedimientos administrativos por interés general o conveniencia rige tanto si se han iniciado por el interesado o por la Administración, siendo aplicable dicha exclusión a los procedimientos de revisión de oficio de disposiciones y actos nulos de pleno derecho”.



Es indudable el interés general existente en la resolución de los procesos selectivos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en particular en cuanto a dar cumplimiento al objetivo de reducción de la temporalidad en el empleo público fijado en la citada norma.

3.- Compromiso de España con la Unión Europea en el Marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en relación con la reducción de la temporalidad.

El compromiso de España con la Unión Europea en el Marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en relación con la reducción de la temporalidad por debajo del 8% en las administraciones públicas para finales del año 2024, consiste en la provisión con carácter de fijeza de 300.000 puestos de trabajo públicos, en ejecución de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Las disposiciones operativas del PRTR recogen en su Anexo II, en cuanto a su objetivo 150, cuatro marcos temporales, señalando el último de ellos el cuarto trimestre de 2024 como fecha de finalización del objetivo 150 “Estabilización del empleo público”.

El señalado objetivo 150, fija como hito alcanzar a la fecha límite indicada la fijeza de 300.000 puestos de empleo público, para lo cual se ejecutan los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Conforme manifiestan organizaciones sindicales respecto al resultado de reuniones de la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo, y declara el propio Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, ya en el trimestre anterior el conjunto de empleos públicos estabilizados proporcionaba datos suficientes para asegurar la consecución holgada por España del señalado objetivo de estabilización de empleos públicos a finales de 2024.