FISCALIZACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO TEMPORAL DE LAS ENTIDADES LOCALES (II)

El Consejo de Cuentas ya realizó en 2025 una primera auditoría de esta naturaleza para analizar 20 entidades, que ofertaron un total de 966 plazas en tres procesos. En esta segunda ocasión se estudian otras 22 entidades, de las cuales 15 son ayuntamientos de diferentes tramos de población (entre ellos los de las capitales de provincia León, Soria y Zamora), otras tres diputaciones (Ávila, Burgos y Palencia) y cuatro entes dependientes o adscritos de la primera de ellas. En conjunto las 22 entidades han ofertado 2.096 plazas en cuatro procesos.

Dichos procesos han tenido una gran relevancia a raíz de las previsiones normativas incluidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018 y, especialmente, tras la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, del mismo nombre.

Esta última ley pretende situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% en el conjunto de las Administraciones Públicas. Su articulación, que contempla como sistema de selección el de concurso-oposición, pasa por incluir las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo o plantillas y, dotadas presupuestariamente, hayan sido ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020. Además, prevé la posibilidad de convocar por concurso de méritos aquellas plazas ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

La estabilización de empleo temporal afecta tanto a plazas de funcionarios como de personal laboral, esto es, se estabilizan con carácter fijo plazas que venían desempeñándose por parte de personal laboral con vínculo temporal, en muchos casos, fuera de plantilla. En el caso del personal funcionario, se estabilizan plazas que venían desempeñándose interinamente durante varios años consecutivos.

Se ha realizado una fiscalización combinada, de cumplimiento de legalidad y operativa. Es de legalidad, al tener como objetivo la verificación de los principales aspectos de la aplicación de la normativa reguladora de los procedimientos de estabilización. En la vertiente operativa trata de evaluar la eficacia de los procedimientos adoptados en el marco de la gestión de los recursos humanos. En relación con el ámbito temporal, la auditoría se ha referido fundamentalmente al periodo 2022-2024.

El 55,7% de las plazas sujetas a procesos de estabilización se ofertaron conforme a la Ley 20/2021, pues tan solo cinco entidades (Ayuntamientos de León y Tudela de Duero y las Diputaciones de Ávila, Burgos y Palencia) los llevaron a cabo en virtud de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018, incorporando además muchas de estas plazas a los procesos de la ley posterior, al no haberse convocado. Además, el Ayuntamiento de Valencia de Don Juan y la Diputación de Ávila efectuaron ofertas de empleo de estabilización al amparo del Real Decreto-ley 14/2021, que se entendió tácitamente sustituido por la Ley 20/2021. La estabilización recae mayoritariamente sobre el personal laboral, un 67% de todas las plazas ofertadas, frente a un 33% que incide en el personal funcionario.

El total de plazas que se ofertan a través de la Ley 20/2021 por las entidades analizadas asciende a 1.168. El mayor número de plazas ofertadas corresponde al Ayuntamiento de León, con 417 (36% del total), seguido de la Diputación de Ávila, con 153 plazas (13%).

Se han convocado la práctica totalidad de las plazas ofertadas por procedimientos de estabilización de empleo temporal de la Ley 20/2021, esto es, 1.156 de 1.168, considerando que la mayor parte de las plazas ofertadas en el conjunto de los procesos anteriores no se convocaron y se incorporaron a los procesos de dicha Ley. De las 1.190 plazas convocadas a través de la Ley 20/2021 y el Real Decreto-ley14/2021, 179 correspondieron al sistema de concurso-oposición, frente a 1.011 para las que el sistema selectivo fue el concurso.

En los procedimientos de estabilización, las entidades han cumplido, con carácter general, con las diferentes pautas y plazos de publicación, convocatoria de las plazas y resolución de los procesos. No obstante, de manera más significativa, no se han publicado las convocatorias en el plazo legalmente previsto en los Ayuntamientos de Soria, Arija y Cacabelos, ni este último, junto con la Diputación de Burgos, han realizado los procedimientos por concurso de una sola vez. La mayor parte de las entidades no ha aplicado la reserva de cupo de discapacidad.

En la regulación de los procesos, gran parte de las entidades no han atendido las orientaciones del Ministerio de Hacienda y Función Pública, en relación con el peso que debe darse a los méritos profesionales en los procedimientos por concurso, y con la valoración desproporcionada y no justificada de la experiencia profesional en la Administración convocante. Los Ayuntamientos de León, Villaquilambre, Candeleda y Boecillo, incumplen lo previsto en la Ley 20/2021, al otorgar mayor puntuación a la experiencia profesional adquirida en otra escala/categoría de la entidad convocante que a la adquirida en la misma escala/categoría de otra Administración, aún local. Otro incumplimiento relevante afecta a los Ayuntamientos de Boecillo y Candeleda, al no haber establecido en las bases ninguna puntuación mínima para superar la fase de oposición.

Con carácter general, las plazas reúnen los requisitos para ser convocadas por procedimientos de estabilización de empleo temporal a excepción de las de los Ayuntamientos de Tudela de Duero, Cabrejas del Pinar y Cedillo de la Torre. El Ayuntamiento de León y la Diputación de Ávila han llevado a cabo el paso de plaza de personal laboral a plaza de personal funcionario sin previsión expresa al respecto e incumpliendo la forma de selección del personal funcionario de carrera prevista en la normativa básica de función pública.

Tras los procesos de estabilización, la mayoría de las entidades mantienen plazas vacantes tras la estabilización, tanto de personal funcionario como de personal laboral, en la mayoría de los casos por excedencias y jubilaciones. Los porcentajes de ocupación de las plazas sujetas a procesos de estabilización, por parte de los ocupantes previos de las mismas, han sido elevados en la mayor parte de las entidades, situándose en el 70,1 % a nivel agregado.

Siete entidades (Ayuntamientos de León, Soria, La Bañeza, Santa Marta de Tormes, Villaquilambre, Carrión de los Condes y Arija) han reducido la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8%, según lo previsto en la Ley 20/2021. De forma más actualizada, sobre los datos de las plantillas de 2025, seis entidades que superaban el 8% al terminar los procesos han reducido ya la tasa por debajo dicho porcentaje.

El Consejo de Cuentas emite tres recomendaciones para mejorar los procesos selectivos de personal en aquellos aspectos donde se han detectado deficiencias.