

COLECCIÓN  
LEGISLATIVA

# LEYES

PARLAMENTO DE ANDALUCÍA



XII Legislatura

**DECRETO-LEY 12/2022, DE 29 DE NOVIEMBRE, POR EL QUE SE REGULAN LOS PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO, SE ESTABLECEN MEDIDAS DE AGILIZACIÓN DE DICHS PROCEDIMIENTOS Y SE ADOPTAN, CON CARÁCTER TEMPORAL, MEDIDAS EN MATERIA DE SELECCIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

Convalidado por el Pleno del Parlamento el día 23 de noviembre de 2022

Diario de Sesiones núm. 18



Promulgado el día 29 de noviembre de 2022

Publicado en el *BOPA* núm. 87, de 19 de diciembre de 2022

Publicado en el *BOJA* núm. 232, de 2 de diciembre de 2022

Convalidación publicada en el *BOJA* núm. 245, de 23 de diciembre de 2022

## ANÁLISIS

### TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA

Núm. de expediente: 12-22/DL-000007.

Tipo de iniciativa: Decreto-ley.

Proponente: Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.

Fecha de presentación: 29 de noviembre de 2022.

Procedimiento de tramitación: Ordinario.

Convalidación por el Pleno: DSPA núm. 18, de 14 de diciembre de 2022.



### ENTRADA EN VIGOR

3 de diciembre de 2022

**DECRETO-LEY 12/2022, DE 29 DE NOVIEMBRE DE 2022, POR EL QUE SE REGULAN LOS PROCESOS SELECTIVOS DERIVADOS DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO, SE ESTABLECEN MEDIDAS DE UTILIZACIÓN DE DICHS PROCEDIMIENTOS Y SE ADOPTAN, CON CARÁCTER TEMPORAL, MEDIDAS EN MATERIA DE SELECCIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA**

I

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, establece en su artículo 2 la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal, autorizando un tercer proceso adicional a los que regularon los artículos 19.UNO.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.UNO.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, para lo cual autoriza una tasa adicional que incluye las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

El mismo precepto señala que, sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, y exige que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

La disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, establece que las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras. Y dentro de la pretensión de agilizar los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados, la disposición transitoria primera prevé que los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

La disposición adicional sexta, por su parte, prevé que las Administraciones Públicas convoquen, con carácter excepcional, conforme a lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, por el sistema de concurso, aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016. Estos procesos, que se realizarán por una sola vez, podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Y conforme a la disposición adicional octava, adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la disposición adicional sexta incluirán en sus convocatorias las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior a 1 de enero de 2016.

Dispone la citada Ley que las medidas que contiene pretenden garantizar que las Administraciones Públicas inicien una senda de reequilibrio que aporte fiabilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales, y, en esa medida, pueda predicarse de cada una de ellas la conexión de sentido requerida por la jurisprudencia constitucional.

## II

En aplicación del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en Andalucía se aprobó el Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021, y el Decreto 296/2021, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal para 2021 en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.

Asimismo, en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se aprobó el Decreto 90/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización del empleo temporal en las entidades instrumentales y consorcios del sector público andaluz para el año 2022; el Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022; y el Decreto 93/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración educativa de la Junta de Andalucía para el año 2022.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el mismo precepto, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y, llegada la fecha de entrada en vigor de la citada Ley, no hubieran sido convocadas, o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

Además, se deben incluir en los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, aquellos que resultan de la aplicación de los decretos por los que se aprobaron ofertas de empleo público en desarrollo del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio. Así lo ha

dispuesto expresamente para la Administración General de la Junta de Andalucía el apartado 3 del artículo 2 del Decreto 91/2022, de 31 de mayo, y se infiere necesariamente para las plazas incluidas en el Decreto 296/2021, de 28 de diciembre, habida cuenta que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, proviene de la tramitación como proyecto de ley del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, y que, en todo caso, las plazas incluidas en los citados decretos cumplen los requisitos establecidos por la citada Ley 20/2021, de 28 de diciembre; no obstante, para mayor seguridad jurídica, se incluye un apartado en el artículo 2 en el que se determina que, en los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se incluirán en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía las plazas incluidas en el Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021, y el Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022; y en el ámbito del personal estatutario y funcionario del Servicio Andaluz de Salud se incluirán las plazas que contempla el Decreto 296/2021, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal para 2021 en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.

El artículo 39 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, establece que reglamentariamente se regularán los diversos sistemas de selección del personal, tanto funcional como laboral fijo, en los que han de quedar siempre garantizados los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. En desarrollo de este mandato, se aprobó el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 2/2002, de 8 de enero, así como el Decreto 70/2008, de 26 de febrero, por el que se regula la plantilla orgánica, las funciones, las retribuciones, la jornada y horario de trabajo, el acceso y la provisión de puestos de trabajo del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades de Farmacia y Veterinaria, con las funciones propias de sus respectivas especialidades en los distintos ámbitos de las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud.

La entrada en escena de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, conlleva una alteración del régimen jurídico ordinario aplicable hasta la fecha en materia de selección de personal, en tanto que contiene el mandato de adoptar cuantas medidas resulten necesarias para adecuar los sistemas selectivos existentes en las distintas Administraciones Públicas a las reglas que dicha disposición contiene, para la consecución del objetivo de estabilización previsto en la norma, estableciéndose además la necesidad de agilizar los procesos selectivos.

En este sentido, la implementación de un régimen excepcional diferente al ordinario existente pasa por introducir una disposición que, con carácter excepcional y exclusivo para los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, determine que, como consecuencia de esta norma, no resulta aplicable la previsión contenida en el citado artículo 39 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, en lo que se refiere a la necesidad de regulación reglamentaria de los sistemas selectivos, procedimiento y plazos, haciendo posible así que los procesos extraordinarios de estabilización de empleo temporal se lleven a cabo conforme a los concretos mandatos que promulga la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Asimismo, el ámbito de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud también resulta afectado por la necesidad de adoptar el presente decreto-ley, en aras del establecimiento de un régimen homogéneo que acometa la estabilización de las plazas y el personal que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud, en las que coexiste tanto personal estatutario como funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.

Y también en el sector de la función pública docente de la Administración educativa de la Junta de Andalucía se precisa que una norma de rango legal adapte la normativa de dicho rango que se ve afectada por estos procesos de estabilización de empleo temporal. Y ello es así porque el artículo 15 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, en materia de selección del profesorado establece en su apartado 2 que la fase de prácticas a la que se refiere el apartado 1 de la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, tendrá la duración de un curso académico. Si este plazo no se modifica, reduciéndolo, no resulta materialmente posible cumplir el mandato de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de finalizar los procesos de estabilización antes del 31 de diciembre de 2024. Y es por ello que este decreto-ley incluye un artículo disponiendo que en el ámbito de la función pública docente de la Administración educativa de la Junta de Andalucía, en los procedimientos selectivos de estabilización de empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, la fase de prácticas a superar por el personal seleccionado para el ingreso en los cuerpos docentes podrá tener una duración inferior a un curso académico, además de determinar la aplicación de alguna de las medidas de agilización de los procedimientos selectivos previstos en el presente decreto-ley para las convocatorias que realice la Administración educativa de la Junta de Andalucía en el marco de los procedimientos selectivos de estabilización de empleo temporal vinculados a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Así pues, los mandatos que se contienen en la mencionada Ley 20/2021, de 28 de diciembre, implican la necesidad de acometer las medidas que se contienen en este decreto-ley, siendo la utilización de esta figura absolutamente necesaria en atención al carácter extraordinario y excepcional de la situación planteada, que requiere adoptar con urgencia y de manera inaplazable las medidas que se acometen. Y ello es así debido a la especial naturaleza de estos procesos y a los límites temporales fijados por la normativa estatal de carácter básico, la cual viene a referir expresamente que la articulación de estos procesos selectivos podrá ser objeto de negociación (apartado 4 del artículo 2 y disposición adicional sexta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre), habiéndose producido dicha negociación en los tres ámbitos sectoriales afectados por esta disposición.

Por tanto, deben regularse, con carácter urgente y antes de la publicación de sus convocatorias, los procesos selectivos que en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se van a efectuar en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, así como medidas de agilización de dichos procedimientos en el ámbito de la función pública docente de la Administración educativa de la Junta de Andalucía. En consecuencia, este decreto-ley incorpora las medidas dirigidas a la aplicación de la citada Ley 20/2021, de 28 de diciembre, estableciendo la regulación de los procesos selectivos por el sistema de concurso-oposición y de concurso en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, y medidas de agilización en los correspondientes al ámbito de la función pública docente de la Administración educativa de la Junta de Andalucía.

Para esta finalidad, los artículos 3, 4, 5 y 6 determinan que en los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no se requerirá en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud la previa regulación reglamentaria prevista en el artículo 39 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

El artículo 2 incluye criterios comunes aplicables a los procesos de estabilización del empleo temporal en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, determinando que los procesos selectivos se realizarán en convocatorias independientes del resto de procesos de selección de carácter ordinario; que en el baremo de méritos aplicable a estos procesos se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, la especialidad, categoría profesional, opción o subopción de que se trate, resultando de aplicación para cada ámbito y tipo de proceso selectivo el baremo contenido en los artículos 3, 4, 5 y 6 de este decreto-ley; y que, en caso de que se lleven a cabo, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas deben ser compatibles con los procesos de estabilización.

En los citados artículos 3, 4, 5 y 6 se establecen para los ámbitos del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, además de lo anteriormente mencionado sobre la no aplicación de lo previsto en el artículo 39 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, las reglas que han de regir los procesos de estabilización del empleo temporal derivados tanto del artículo 2 como de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Debe reseñarse que en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud el Decreto 136/2001, de 12 de junio, regula los sistemas de selección del personal estatutario y de provisión de plazas básicas en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, disponiendo el apartado 2 de su artículo 21 que en el sistema selectivo por concurso-oposición la puntuación máxima de la fase de oposición habrá de ser igual a la máxima total del baremo de la fase de concurso, lo que significa que en los procesos en los que el sistema selectivo sea el concurso-oposición el valor que se atribuya a cada una de ambas fases será del cincuenta por ciento del valor total de la puntuación, respetando este decreto-ley el peso específico que a cada una de esas fases atribuye la normativa específica en este ámbito, en los términos del párrafo segundo del artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Esta circunstancia no se produce en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, en el que el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por el Decreto 2/2002, de 9 de enero, no predetermina en los procesos en que el sistema selectivo sea el concurso-oposición el valor que ha de atribuirse a cada una de las fases de oposición y de concurso, razón por la que este decreto-ley, en aplicación de lo previsto en el segundo párrafo del artículo 2.4 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, de 1 de abril de 2022, sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la citada Ley (apartado 3.4.1), otorga a la fase de oposición un sesenta por ciento del valor total del proceso, asignando a la fase de concurso, por tanto, un cuarenta por ciento de la puntuación total.

Otra especialidad que se da en el ámbito sanitario radica en que en la Sección 2.<sup>a</sup> del Capítulo V del Decreto 136/2001, de 12 de junio, se regula la promoción interna temporal, estableciendo el artículo 37

que, por necesidades del servicio y con carácter voluntario, el personal estatutario fijo dependiente del Servicio Andaluz de Salud podrá desempeñar temporalmente funciones correspondientes a distinta categoría y, en su caso, especialidad, con derecho a la reserva de plaza, siempre que reúna y acredite los requisitos que determina, expresando que durante el tiempo en que realice funciones en promoción interna temporal, la persona interesada se mantendrá en servicio activo en su categoría de origen y percibirá las retribuciones correspondientes a las funciones efectivamente desempeñadas, con excepción de los trienios, que serán los correspondientes a su nombramiento original. Así, la existencia de la figura de la promoción interna temporal conlleva que en dicho ámbito exista un elevado número de personas que han prestado servicios en más de una categoría o especialidad, por lo que la justa valoración de la experiencia profesional del personal estatutario implica la necesidad de tomar en consideración en estos procesos no solo los servicios prestados en la categoría o especialidad propia de cada persona, sino también los desempeñados en otras categorías o especialidades, si bien para este último caso se establece un máximo en la puntuación a obtener en línea con los criterios acordados en la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, este decreto-ley da cumplimiento a lo establecido por la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que prescribe que las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos selectivos mediante la adopción de las medidas apropiadas para el desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras. Para ello, además de otras medidas ya contenidas en los artículos 3, 4, 5 y 6, se incluye en este decreto-ley un artículo específico y común para los ámbitos del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, que reduce los plazos aplicables en estos procesos selectivos; se establece la obligación de las personas participantes de relacionarse a través de medios electrónicos en los términos que establezcan las convocatorias y, en todo caso, en los trámites de presentación de solicitudes, aportación de documentación, subsanación, alegaciones, procedimientos de impugnación de las actuaciones de estos procesos selectivos, así como el trámite de oferta de vacantes, presentación de la documentación preceptiva y petición de destinos, sin perjuicio de que las convocatorias puedan prever que el trámite de oferta de vacantes, presentación de la documentación preceptiva y petición de destinos pueda sustituirse por un acto único mediante comparencias personales de las personas seleccionadas en el lugar y fecha que se determine por la Administración; y para agilizar la valoración de méritos en los procesos selectivos por concurso, prescribe que las personas aspirantes deberán presentar junto a la solicitud de participación su autobaremación de méritos y la documentación acreditativa de los mismos, evitando de esta forma la apertura de un plazo específico en el proceso para la aportación de dichos documentos.

Por su parte, en el artículo 8 se determina que en el ámbito de la función pública docente de la Administración educativa de la Junta de Andalucía, en los procedimientos selectivos de estabilización de empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no resultará de aplicación lo previsto en el apartado 2 del artículo 15 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, en lo relativo a la duración de la fase de prácticas a superar por el personal seleccionado para el ingreso en los cuerpos docentes a la que se refiere el apartado 1 de la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación; y se dispone la aplicación a



los procesos de estabilización del empleo temporal en este ámbito de alguna de las medidas de agilización previstas en el artículo 7.

### III

Las Administraciones Públicas deben atender las necesidades de la ciudadanía, procurando la mejor calidad de los servicios que le presta, para lo cual es imprescindible una adecuada gestión del personal que los proporciona, que es su principal activo y que tiene un papel fundamental en las relaciones con la ciudadanía y en la forma de dar respuesta a sus necesidades. La gestión los recursos humanos en la Administración Pública requiere la aplicación de medidas para dotarse de los efectivos cuyo perfil garantice a priori una mejor adaptación a aquellas necesidades. Y para ello no cabe duda de que el personal que presta o ha prestado servicios en la Administración durante un periodo de tiempo considerable constituye un capital humano de enorme valor, dada su experiencia y conocimiento, tanto de la propia organización como de los procedimientos y herramientas que en ella se utilizan.

La grave crisis económica iniciada en 2008 conllevó una drástica reducción de los recursos financieros en las Administraciones Públicas y la consiguiente obligación de adoptar sucesivas medidas de ajuste, entre ellas el redimensionamiento de sus plantillas, y ello incidió de forma directa en el colectivo del personal funcionario interino, que no pudo disponer de las esperables posibilidades de acceder a un empleo estable en las Administraciones Públicas debido a las limitaciones que las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado tuvieron que establecer respecto a la tasa de reposición de efectivos.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, expresa en su parte expositiva que en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público; que las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015 provocaron la imposibilidad de incorporar a las correspondientes ofertas de empleo público las plazas que, en esos momentos, se estaban ocupando en régimen de interinidad, y que el principal activo con el que cuenta la Administración es su capital humano.

Como se ha indicado anteriormente, es la propia legislación estatal de carácter básico la que declara que para la estabilización de empleo temporal ha de tenerse en cuenta y de forma mayoritaria, la experiencia adquirida mediante la prestación de servicios en el cuerpo, escala, categoría o equivalente; y ello se considera plenamente respetuoso con el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad.

En este sentido, en Andalucía se aprobó el Decreto-ley 5/2013, de 2 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas sobre el empleo del personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía, para el mantenimiento de la calidad y eficiencia de los servicios públicos a la ciudadanía, que vino a disponer que hasta que se produjera la culminación de los procedimientos de consolidación de empleo previstos en la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, la selección de este personal se realizara en primer lugar entre el personal funcionario interino que cesara en el desempeño de su puesto por resultar adjudicado a personal funcionario de carrera en cualquiera de los procesos reglamentarios de selección o provisión, siempre que estuviere prestando servicios con anterioridad a 1 de enero de 2005 y que, a 31 de diciembre de 2013, contara con cuarenta y cinco o más años de edad.

Esta Administración gestiona actualmente los procesos de consolidación y estabilización del empleo temporal, como consecuencia de las Ofertas de Empleo Público aprobadas; además, se encuentran pendientes de convocatoria los derivados del Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021, y del Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022. La resolución de estos procesos y la consiguiente incorporación de nuevo personal funcionario de carrera implicará el cese de personal funcionario interino que ha venido prestando servicios durante amplios periodos de tiempo.

La Administración debe tomar medidas para paliar la situación descrita. En primer lugar, el artículo 9 de la Constitución Española establece que corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad y la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas, removiendo los obstáculos que impidan o dificulten su plenitud. En idéntica línea se expresa el apartado 1 del artículo 10 del Estatuto de Autonomía para Andalucía; y el apartado 4 de este último precepto señala que los poderes públicos de la Comunidad Autónoma de Andalucía adoptarán las medidas adecuadas para alcanzar los objetivos que en dicho precepto se señalan. Asimismo, el artículo 37 del Estatuto de Autonomía para Andalucía preceptúa que los poderes de la Comunidad Autónoma orientarán sus políticas públicas a alcanzar los objetivos básicos establecidos en el artículo 10, mediante la aplicación efectiva de determinados principios rectores, entre los que se relaciona en primer lugar la prestación de unos servicios públicos de calidad; y afirma que los principios que contiene se orientarán a superar las situaciones de desigualdad y discriminación de las personas y grupos que puedan derivarse de sus circunstancias personales o sociales o de cualquier otra forma de marginación o exclusión. Esos principios rectores, según el artículo 40 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, informarán las normas legales y reglamentarias andaluzas y la actuación de los poderes públicos, que adoptarán para ello las medidas necesarias para el efectivo cumplimiento de estos principios, en su caso, mediante el impulso de la legislación pertinente y la eficacia y eficiencia de las actuaciones administrativas. Y el artículo 169 de la misma norma señala en su apartado 3 que los poderes públicos diseñarán y establecerán políticas concretas para la inserción laboral de los colectivos con especial dificultad en el acceso al empleo, prestando especial atención a los colectivos en situación o riesgo de exclusión social.

Por su parte, el artículo 69 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante, entre otros factores, la dimensión adecuada de sus efectivos y su mejor distribución.

La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, ha contemplado en su disposición adicional cuarta que las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo su inclusión en bolsas de personal funcionario interino o de personal laboral temporal específicas, o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente y no habiendo superado este, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente. Así pues, la propia normativa estatal de carácter básico contempla la posibilidad de existencia de bolsas específicas de aspirantes a nombramiento como personal funcionario interino.

Esta Administración no puede ser ajena en su política de personal a la problemática descrita y ello teniendo muy presente que la amplia experiencia profesional del personal funcionario interino que durante un periodo de tiempo significativo ha venido prestando servicios constituye un mérito para la adecuada prestación de unos servicios públicos de calidad. Y debe conciliar dicha atención con el absoluto respeto a los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española, así como al artículo 26.1.b) del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que establecen que el acceso al empleo público se producirá en condiciones de igualdad y según los principios de mérito y capacidad.

Es por ello que, hasta que se produzca la integración en las bolsas a que se refiere la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, este decreto-ley establece en la selección del personal funcionario interino de la Administración General de la Junta de Andalucía condiciones especiales de acceso al empleo público para las personas que, a partir del 1 de enero de 2022, hayan cesado en el desempeño de su puesto como personal funcionario interino por la incorporación de personal funcionario de carrera en cualquiera de los procesos selectivos derivados de las correspondientes Ofertas de Empleo Público de consolidación o estabilización de empleo temporal, así como el que a partir de la entrada en vigor del presente decreto-ley cese como consecuencia de los procesos de consolidación o estabilización de empleo temporal que sean objeto de resolución, así como de los restantes procedimientos reglamentarios de selección o provisión, y que, no excediendo de la edad de jubilación forzosa, hayan prestado servicios durante al menos quince años, siempre que hayan participado en los correspondientes procesos selectivos para la estabilización del empleo temporal del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía ya convocados para el cuerpo, especialidad, opción o subopción para la realización de cuyas funciones se efectuó su último nombramiento como personal funcionario interino. Criterios considerados por la normativa anteriormente citada como suficientes para establecer unas condiciones mínimas, generadoras de diferencia de trato no discriminatoria en el acceso al empleo.

Para ello, los artículos 9 y 10 regulan el establecimiento, con carácter temporal, de un colectivo prioritario en los procedimientos de selección de personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía y la constitución, en dicho ámbito, de bolsas de trabajo derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal regulados en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

#### IV

Por último, el decreto-ley contiene dos disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y tres finales.

En la disposición adicional primera se contempla que las medidas contenidas en el presente decreto-ley inspirarán las propuestas que las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía sometan a la negociación colectiva para la ejecución de los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Y en la disposición adicional segunda se determina que en la Administración General de la Junta de Andalucía el personal funcionario interino será seleccionado en todos los casos para ocupar puestos de la relación de puestos de trabajo, así como para la ejecución de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas, que tengan el nivel de complemento de destino de ingreso en el cuerpo, especialidad, opción o subopción para el que se realiza el nombramiento.

Por lo que respecta a las disposiciones finales, en la primera se autoriza a las personas titulares de las Consejerías con competencias en materia de Salud y en materia de Función Pública para dictar las disposiciones que, en los respectivos ámbitos del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, y del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente decreto-ley.

En la disposición final segunda se indica que las medidas adoptadas por este decreto-ley para la regulación de los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, son de exclusiva aplicación a los procesos selectivos derivados de la citada Ley, por lo que desarrollarán su vigencia, como máximo, hasta el día 31 de diciembre de 2024; y que en caso de que se llegara a producir una ampliación del plazo máximo de resolución por la normativa estatal de carácter básico, continuarán vigentes hasta la fecha de la ampliación que se estableciera por aquella. Y todo ello sin perjuicio de lo previsto en el apartado 1 del artículo 9 de este decreto-ley, en el establecimiento con carácter temporal de un colectivo prioritario en los procedimientos de selección de personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía, medida que mantendrá su vigencia hasta que se constituyan para cada cuerpo, especialidad, opción o subopción las bolsas a que se refiere la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

La tercera disposición final es la relativa a la entrada en vigor del presente decreto-ley que tendrá lugar el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*.

## V

El artículo 76 del Estatuto de Autonomía para Andalucía otorga a la Comunidad Autónoma en materia de función pública y personal al servicio de la Administración, respetando el principio de autonomía local, la competencia exclusiva sobre la planificación, organización general, la formación y la acción social de su función pública en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma y la competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas.

La regulación del decreto-ley en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía se contiene en el artículo 110 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, que establece que en caso de extraordinaria y urgente necesidad el Consejo de Gobierno podrá dictar medidas legislativas provisionales en forma de decretos-leyes, que no podrán afectar a los derechos establecidos en este Estatuto, al régimen electoral, ni a las instituciones de la Junta de Andalucía; no podrán aprobarse por decreto-ley los presupuestos de Andalucía y el decreto-ley no podrá afectar a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I de la Constitución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 86.1 de la misma.

En base a la previsión contenida en el artículo 110 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, el decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que el fin que justifica la legislación de urgencia sea, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional, subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes.

La apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar las medidas que se incluyen en este decreto-ley forma parte del juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno

(SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación.

En este caso, se trata, en primer lugar, de medidas dirigidas a la regulación de los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, así como de agilización de los citados procesos selectivos en el ámbito de la función pública docente de la Administración educativa de la Junta de Andalucía, siendo así que las convocatorias que pongan en marcha los procesos selectivos de estabilización de empleo temporal en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, según se ha referido, deben publicarse antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar antes del 31 de diciembre de 2024, conforme determina la propia normativa estatal de carácter básico.

La situación que viene a solventarse es de relevancia social, como, por una parte, justifica la propia Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en su extensa parte expositiva y, por otra, viene determinada por el hecho de que el personal al que se refieren los artículos 9 y 10 del presente decreto-ley ha comenzado a cesar por haber decaído las causas que motivaron su nombramiento, con la resolución de los primeros procesos de estabilización del empleo temporal y la incorporación de nuevo personal funcionario de carrera a los puestos que venían ocupando, todo lo cual justifica la urgencia en la adopción de la presente medida.

El Tribunal Constitucional ha admitido el uso del decreto-ley en situaciones para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).

En el presente caso, por lo tanto, el fin que justifica la legislación de urgencia es la adopción de las medidas y el cumplimiento de los plazos fijados por la legislación estatal de carácter básico, que, conforme se ha expuesto, requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes. En consonancia con todo ello, se puede asegurar que existe una conexión directa entre la urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella, teniendo en cuenta que el ámbito al que afecta la misma requiere de una intervención inmediata.

En cuanto a la prohibición de afectación a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución Española, una muy consolidada doctrina del Tribunal Constitucional la interpreta en los siguientes términos, que resume la Sentencia del Tribunal Constitucional núm. 139/2016, de 31 de julio, cuyo fundamento jurídico 6 expresa: «1.º) El artículo 86.1 CE impide que con el decreto-ley queden afectados los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I CE, pero este Tribunal ha rechazado una interpretación extensiva de dicho límite que supondría el vaciamiento de la figura del decreto-ley, haciéndolo “inservible para regular con mayor o menor incidencia cualquier aspecto concerniente a las materias incluidas en el título I de la Constitución”. 2.º) La cláusula restrictiva debe ser entendida de modo que no se reduzca a la nada la figura del decreto-ley, de suerte que lo que se prohíbe constitucionalmente es que

se regule un régimen general de estos derechos, deberes y libertades o que vaya en contra del contenido o elementos esenciales de algunos de tales derechos (STC 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 8, confirmada por otras posteriores). 3.º) El Tribunal no debe fijarse únicamente en el modo en que se manifiesta el principio de reserva de ley en una determinada materia, sino más bien ha de examinar si ha existido “afectación” por el decreto-ley de un derecho, deber o libertad regulado en el título I CE, lo que exigirá tener en cuenta la configuración constitucional del derecho, deber o libertad afectado en cada caso e incluso su ubicación sistemática en el texto constitucional y la naturaleza y alcance de la concreta regulación de que se trate [...]».

En el presente caso, en aplicación de la doctrina constitucional antes expuesta, el objeto de la norma tiene a estos efectos un alcance limitado, en el sentido de que ni establece el régimen general de acceso a la función pública, ni supone una delimitación específica del núcleo del derecho fundamental al acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, limitándose, por una parte, a regular exclusivamente lo necesario para el obligado cumplimiento de la legislación estatal de carácter básico, en desarrollo y ejecución de los procesos de reducción de la temporalidad, por lo que no se adentra en un ámbito material vedado al instrumento del decreto-ley, sin perjuicio de que, en su configuración concreta, sus preceptos deban atenerse a las exigencias de igualdad en el acceso al empleo público que impone aquel derecho fundamental.

La decisión que mediante esta norma se adopta, sin duda, supone una actuación necesaria para dar cumplimiento a un mandato imperativo de la normativa estatal de carácter básico, que establece la obligación de llevar a cabo procesos de estabilización de empleo temporal en los plazos que la propia normativa establece, dotando de la debida seguridad jurídica a la actuación que esta Administración debe llevar a cabo. Así pues, las reglas especiales en los procesos de estabilización de empleo temporal y las medidas de agilización de los mismos deben establecerse mediante decreto-ley, porque concurren las requeridas condiciones de extraordinaria y urgente necesidad en atención al carácter de la situación planteada, que requiere adoptar de manera inaplazable las medidas que se acometen.

Por otra parte, la regulación contenida en los artículos 9 y 10 incide en el acceso al empleo público de forma interina o temporal, conectada al derecho fundamental establecido en el artículo 23.2 de la Constitución, que reconoce el derecho de los ciudadanos «a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes». Ahora bien, en aplicación de la doctrina constitucional antes expuesta, el objeto de estos preceptos tiene a estos efectos un alcance limitado, en el sentido de que ni establece el régimen general de acceso a la función pública, ni supone una delimitación específica del núcleo del derecho fundamental al acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, y por ello no se adentra en un ámbito material vedado al instrumento del decreto-ley, sin perjuicio de que, en su configuración concreta, sus preceptos deban atenerse a las exigencias de igualdad en el acceso al empleo público que impone aquel derecho fundamental. La finalidad de esta norma, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación, adoptando medidas centradas en dar una respuesta adecuada que permita establecer la necesaria seguridad jurídica.

Así pues, las condiciones especiales en el acceso a la condición de personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía deben establecerse mediante decreto-ley, primero, porque concurren las requeridas condiciones de extraordinaria y urgente necesidad en atención al carácter de la situación planteada, que requiere adoptar con urgencia y de manera

inaplazable las modificaciones normativas que se acometen; y, en segundo lugar, porque afecta a la regulación contenida en el precitado Decreto-ley 5/2013, de 2 de abril.

Por último, este Decreto-ley cumple con los límites fijados por las competencias autonómicas para acometer una regulación legal en esta materia. Cuando concurre, como en este caso, una situación de extraordinaria y urgente necesidad todos los poderes públicos que tengan asignadas facultades de legislación provisional y competencias sustantivas en el ámbito material en que incide tal situación de necesidad pueden reaccionar normativamente para atender dicha situación, siempre, claro está, que lo hagan dentro de su espectro competencial [ STC 93/2015, de 14 de mayo (FJ 11) ].

Estas mismas razones que determinan la urgente necesidad son las que conducen a que el presente instrumento normativo se erija en el instrumento de que dispone este Gobierno para dar respuesta, en tiempo, a una situación que requiere de una actuación inmediata, dando con ello cumplimiento a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia, tal y como exige la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Se cumple con el principio de necesidad, que queda plenamente justificado en todo lo que se ha expuesto y que se concreta en el interés general en el que se fundamenta la medida que se establece, siendo el decreto-ley no solo el instrumento más adecuado, sino el único que puede garantizar su consecución y eficacia.

Igualmente, se da cumplimiento a los principios de seguridad jurídica y eficacia, destacándose que las medidas que contiene son congruentes con el ordenamiento jurídico e incorporan la mejor alternativa posible, al contener la regulación necesaria e imprescindible para la consecución de los objetivos mencionados. Del mismo modo, es proporcional, ya que regula los aspectos imprescindibles para conseguir su objetivo, limitando sus efectos a la concurrencia de la situación extraordinaria descrita y a las consecuencias que se derivan de la misma.

En cuanto al principio de transparencia, dado que se trata de un decreto-ley, su tramitación se encuentra exenta de consulta pública previa y de los trámites de audiencia e información pública, pero en todo caso su parte expositiva explica suficientemente su contenido y sus fines, todo ello sin perjuicio de la debida publicidad que se dará al mismo, no solo a través de los boletines oficiales, sino también mediante su publicación en el Portal de Transparencia de la Junta de Andalucía, dando cumplimiento a la obligación dispuesta en el artículo 13.2 de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Por último, en relación con el principio de eficiencia y teniendo en cuenta la propia naturaleza de la medida adoptada, este Decreto-ley impone únicamente las cargas administrativas imprescindibles para alcanzar los fines establecidos en el mismo.

Las medidas contenidas en este Decreto-ley han sido objeto de negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de Administración General de la Junta de Andalucía, así como en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad y en la Mesa Sectorial de Negociación de Educación.

Por todo ello, en el ejercicio de la facultad conferida por el artículo 110 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, de conformidad con lo previsto en el artículo 27.3 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, y en los artículos 76 y 169 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, a propuesta de las personas titulares de las Consejerías de Desarrollo Educativo y Formación Profesional, de Salud y Consumo y de Justicia, Administración Local y Función Pública, previa deliberación del Consejo de Gobierno, en su reunión celebrada el día 29 de noviembre de 2022,

## DISPONGO

### CAPÍTULO I

#### Objeto y ámbito de aplicación

##### **Artículo 1.** *Objeto y ámbito de aplicación.*

1. Este Decreto-ley tiene por objeto la aprobación de medidas urgentes necesarias para regular los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud; establecer medidas de agilización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud y en el de la función pública docente de la Administración educativa de la Junta de Andalucía; y adoptar, con carácter temporal, medidas en materia de selección de personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía.

2. En lo no previsto en este Decreto-ley se aplicarán, en cada ámbito correspondiente, las normas generales de acceso a la condición de personal funcionario de carrera y estatutario fijo.

### CAPÍTULO II

#### Procesos de estabilización del empleo temporal

##### **Artículo 2.** *Criterios comunes aplicables a los procesos de estabilización del empleo temporal en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.*

1. Los procesos selectivos se realizarán en convocatorias independientes del resto de procesos de selección de carácter ordinario.

2. En el baremo de méritos aplicable a estos procesos se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, la especialidad, categoría profesional, opción o subopción de que se trate, resultando de aplicación para cada ámbito y tipo de proceso selectivo el baremo contenido en los artículos 3, 4, 5 y 6.

3. En caso de que se lleven a cabo, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

4. En los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se incluirán en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía las plazas incluidas en el Decreto 263/2021, de 21 de diciembre, por



el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para 2021, y el Decreto 91/2022, de 31 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General de la Junta de Andalucía para el año 2022; y en el ámbito del personal estatutario y funcionario del Servicio Andaluz de Salud se incluirán las plazas que contempla el Decreto 296/2021, de 28 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal para 2021 en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.

**Artículo 3.** *Procesos de estabilización del empleo temporal derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.*

1. En los procesos selectivos derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no se requerirá en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía la previa regulación reglamentaria prevista en el artículo 39 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, siendo las convocatorias las que determinen la regulación de los procesos, con base en lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y en este Decreto-ley.

2. El sistema selectivo será el de concurso-oposición, en el que la fase de oposición será eliminatoria y consistirá en la celebración de un único ejercicio de carácter teórico-práctico.

La puntuación global del proceso selectivo resultará de la suma de las puntuaciones correspondientes a las fases de oposición y concurso, siendo de un sesenta por ciento para la fase de oposición y de un cuarenta por ciento para la fase de concurso.

3. El baremo aplicable en la fase de concurso será el regulado en este artículo, en el que la puntuación resultará de la suma de las puntuaciones correspondientes a cada uno de los méritos que a continuación se detallan, valorados con referencia a la fecha de publicación de la convocatoria, suponiendo los méritos profesionales el setenta y cinco por ciento del total de la puntuación y otros méritos el veinticinco por ciento.

4. Los méritos profesionales consistirán en la valoración de los servicios prestados como personal funcionario, estableciendo las convocatorias una diferente valoración en función de que los servicios se hayan prestado en el mismo cuerpo, especialidad, opción o subopción de la Administración General de la Junta de Andalucía al que se desee acceder o en cuerpos o escalas de otras Administraciones Públicas homólogos al cuerpo, especialidad, opción o subopción de la Administración General de la Junta de Andalucía al que se desee acceder, no pudiendo resultar esta última inferior en más de un cincuenta por ciento.

5. Se valorarán otros méritos:

a) Ejercicios superados para el ingreso en el cuerpo, especialidad, opción o subopción a la que se desea acceder.

b) Cursos de formación que hayan sido convocados, impartidos u homologados por el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, el Servicio Andaluz de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal u organismos que en su caso los sustituyan y aquellos incluidos en el marco de los Acuerdos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

c) La posesión de una titulación académica oficial de nivel igual o superior e independiente de la exigida para el acceso al cuerpo, especialidad, opción o subopción al que se desee acceder.

**Artículo 4.** *Procesos de estabilización del empleo temporal derivados de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía.*

1. En los procesos selectivos derivados de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no se requerirá en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía la previa regulación reglamentaria prevista en el artículo 39 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, siendo las convocatorias las que determinen la regulación de los procesos, con base en lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y en este Decreto-ley.

2. Con carácter excepcional y por una sola vez, el sistema selectivo será el de concurso y consistirá en calificar los méritos alegados y acreditados por las personas aspirantes, de acuerdo con el baremo incluido en este artículo.

3. La puntuación máxima del baremo resultará de la suma de las puntuaciones correspondientes a cada uno de los méritos que a continuación se detallan, valorados con referencia a la fecha de publicación de la convocatoria, suponiendo los méritos profesionales el sesenta por ciento del total de la puntuación y otros méritos el cuarenta por ciento.

4. Los méritos profesionales consistirán en la valoración de los servicios prestados como personal funcionario, estableciendo las convocatorias una diferente valoración en función de que los servicios se hayan prestado en el mismo cuerpo, especialidad, opción o subopción de la Administración General de la Junta de Andalucía al que se desee acceder o en cuerpos o escalas de otras Administraciones Públicas homólogos al cuerpo, especialidad, opción o subopción de la Administración General de la Junta de Andalucía al que se desee acceder, no pudiendo resultar esta última inferior en más de un cincuenta por ciento.

5. Se valorarán otros méritos:

a) Ejercicios superados para el ingreso en el cuerpo, especialidad, opción o subopción a la que se desea acceder.

b) Cursos de formación que hayan sido convocados, impartidos u homologados por el Instituto Andaluz de Administración Pública, el Instituto Nacional de Administración Pública, el Servicio Andaluz de Empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal u organismos que en su caso los sustituyan y aquellos incluidos en el marco de los Acuerdos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas.

c) La posesión de una titulación académica oficial de nivel igual o superior e independiente de la exigida para el acceso al cuerpo, especialidad, opción o subopción al que se desee acceder.

**Artículo 5.** *Procesos de estabilización del empleo temporal derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en el ámbito del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.*

1. En los procesos selectivos derivados del artículo 2 de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no se requerirá en el ámbito del personal funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz

de Salud la previa regulación reglamentaria prevista en el artículo 39 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, siendo las convocatorias las que determinen la regulación de los procesos, con base en lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y en este Decreto-ley.

**2.** En el ámbito del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud el sistema selectivo será el de concurso-oposición, en el que la fase de oposición será eliminatoria y consistirá en la celebración de un único ejercicio de carácter teórico-práctico.

La puntuación global del proceso selectivo resultará de la suma de las puntuaciones correspondientes a las fases de oposición y concurso, siendo de un cincuenta por ciento para la fase de oposición y de un cincuenta por ciento para la fase de concurso.

**3.** El baremo aplicable en la fase de concurso será el regulado en este artículo, en el que la puntuación resultará de la suma de las puntuaciones correspondientes a cada uno de los méritos que a continuación se detallan, valorados con referencia a la fecha de publicación de la convocatoria, suponiendo los méritos profesionales el setenta por ciento del total de la puntuación y otros méritos el treinta por ciento.

**4.** Los méritos profesionales consistirán en la valoración de los servicios prestados como personal estatutario o como personal funcionario, estableciendo las convocatorias una diferente valoración en función de que los servicios se hayan prestado en el mismo cuerpo, especialidad o categoría profesional al que se desee acceder en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud o en cuerpos, especialidades o categorías profesionales homólogos en centros sanitarios de otras Administraciones Públicas, no pudiendo resultar esta última inferior en más de un cincuenta por ciento.

También serán valorados los servicios prestados en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud como personal estatutario fijo en otra especialidad o categoría profesional a la que se desee acceder, hasta un máximo del veinte por ciento de la puntuación total a obtener en este apartado de méritos profesionales.

**5.** Se valorarán otros méritos:

a) Ejercicios superados para el ingreso en la especialidad o categoría profesional a la que se desea acceder en el caso del personal estatutario, y para el ingreso en el cuerpo y especialidad a la que se desea acceder en el caso del personal funcionario.

b) El título de Especialista en Ciencias de la Salud exigido para el ingreso en la especialidad a la que se desea acceder, obtenido mediante el cumplimiento del período completo de formación como residente del Programa de Internos Residentes en la UE como residente en centros extranjeros con programa reconocido de docencia para posgraduados en la especialidad, convalidado por el Ministerio competente en materia de educación con la correspondiente titulación.

c) Para el personal de los subgrupos A1 y A2 de personal sanitario y de gestión y servicios se valorará el título de Doctor/a, en el ámbito de las ciencias de la salud para el personal sanitario, con la mención «cum laude» o sobresaliente.

d) Cursos de formación acreditada por alguno de los órganos acreditadores que integran el sistema de acreditación de la formación continuada en el Sistema Nacional de Salud o que tengan reconocida por la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud la equivalencia con los mismos; o de formación no acreditada que hayan sido convocados, impartidos u homologados por Corporaciones de derecho público, asociaciones de utilidad pública y organizaciones sindicales que intervienen en el Sistema Nacional de Salud: Servicios de Salud o Consejerías de Salud de

las Comunidades Autónomas, Ministerio competente en materia de sanidad, Escuelas de Salud Pública y otras Entidades de los Sistemas Sanitarios Públicos acreditadas como centros para la formación continuada para las profesiones sanitarias adscritas a cualquiera de los organismos citados, Consejería o Ministerio competente en materia de Administraciones Públicas e Institutos de Administración Pública adscritos a los organismos citados, Consejería o Ministerio competente en materia de Empleo, Instituto Nacional de Empleo o Servicio de Empleo de las Comunidades Autónomas o las entidades del sector público a ellas adscritos, Organizaciones Sindicales presentes en el sector sanitario o sus fundaciones o sus empresas acreditadas para la formación, Corporaciones Profesionales o Sociedades Científicas Sanitarias de ámbito estatal o sus Sociedades Autónomas legalmente constituidas en el ámbito específico de las profesiones sanitarias o de las Especialidades legalmente reconocidas por el Ministerio competente en la materia, e incluidas en el Consejo General de Especialidades y representativas de las mismas.

e) La posesión de una titulación académica oficial de nivel igual o superior e independiente de la exigida para el acceso al cuerpo, especialidad o categoría profesional.

**Artículo 6.** *Procesos de estabilización del empleo temporal derivados de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en el ámbito del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.*

1. En los procesos selectivos derivados de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no se requerirá en el ámbito del personal funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud la previa regulación reglamentaria prevista en el artículo 39 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, siendo las convocatorias las que determinen la regulación de los procesos, con base en lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, y en este Decreto-ley.

2. En los procesos de estabilización del empleo temporal derivados de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en el ámbito del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, con carácter excepcional y por una sola vez, el sistema selectivo será el de concurso y consistirá en calificar los méritos alegados y acreditados por las personas aspirantes, de acuerdo con el baremo incluido en este artículo.

3. La puntuación máxima del baremo resultará de la suma de las puntuaciones correspondientes a cada uno de los méritos que a continuación se detallan, valorados con referencia a la fecha de publicación de la convocatoria, suponiendo los méritos profesionales el sesenta por ciento del total de la puntuación y otros méritos el cuarenta por ciento.

4. Los méritos profesionales consistirán en la valoración de los servicios prestados como personal estatutario o como personal funcionario, estableciendo las convocatorias una diferente valoración en función de que los servicios se hayan prestado en el mismo cuerpo, especialidad o categoría profesional al que se desee acceder en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud o en cuerpos, especialidades o categorías profesionales homólogos en centros sanitarios de otras Administraciones Públicas, no pudiendo resultar esta última inferior en más de un cincuenta por ciento.

También serán valorados los servicios prestados en los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud como personal estatutario fijo en otra especialidad o categoría profesional a la que se desee

acceder, hasta un máximo del veinte por ciento de la puntuación total a obtener en este apartado de méritos profesionales.

5. Se valorarán otros méritos:

a) Ejercicios superados para el ingreso en la especialidad o categoría profesional a la que se desea acceder en el caso del personal estatutario, y para el ingreso en el cuerpo y especialidad a la que se desea acceder en el caso del personal funcionario.

b) El título de Especialista en Ciencias de la Salud exigido para el ingreso en la especialidad a la que se desea acceder, obtenido mediante el cumplimiento del período completo de formación como residente del Programa de Internos Residentes en la UE como residente en centros extranjeros con programa reconocido de docencia para posgraduados en la especialidad, convalidado por el Ministerio competente en materia de educación con la correspondiente titulación.

c) Para el personal de los subgrupos A1 y A2 de personal sanitario y de gestión y servicios se valorará el título de Doctor/a, en el ámbito de las ciencias de la salud para el personal sanitario, con la mención «cum laude» o sobresaliente.

d) Cursos de formación acreditada por alguno de los órganos acreditadores que integran el sistema de acreditación de la formación continuada en el Sistema Nacional de Salud o que tengan reconocida por la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud la equivalencia con los mismos; o de formación no acreditada que hayan sido convocados, impartidos u homologados por Corporaciones de derecho público, asociaciones de utilidad pública y organizaciones sindicales que intervienen en el Sistema Nacional de Salud: Servicios de Salud o Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas, Ministerio competente en materia de sanidad, Escuelas de Salud Pública y otras Entidades de los Sistemas Sanitarios Públicos acreditadas como centros para la formación continuada para las profesiones sanitarias adscritas a cualquiera de los organismos citados, Consejería o Ministerio competente en materia de Administraciones Públicas e Institutos de Administración Pública adscritos a los organismos citados, Consejería o Ministerio competente en materia de Empleo, Instituto Nacional de Empleo o Servicio de Empleo de las Comunidades Autónomas o las entidades del sector público a ellas adscritos, Organizaciones Sindicales presentes en el sector sanitario o sus fundaciones o sus empresas acreditadas para la formación, Corporaciones Profesionales o Sociedades Científicas Sanitarias de ámbito estatal o sus Sociedades Autonómicas legalmente constituidas en el ámbito específico de las profesiones sanitarias o de las Especialidades legalmente reconocidas por el Ministerio competente en la materia, e incluidas en el Consejo General de Especialidades y representativas de las mismas.

e) La posesión de una titulación académica oficial de nivel igual o superior e independiente de la exigida para el acceso al cuerpo, especialidad o categoría profesional.

**Artículo 7.** *Medidas de agilización de los procesos selectivos en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía y del personal estatutario y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.*

1. Los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, se regirán por los siguientes plazos:

a) Las solicitudes se presentarán en el plazo de diez días hábiles, contados a partir del día siguiente al que se publique la resolución por la que se efectúe cada convocatoria en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía* o en los términos que, en su caso, determine la convocatoria.

b) En el plazo máximo de dos meses, contados desde que finalice el plazo de presentación de solicitudes, el órgano competente dictará resolución mediante la cual se aprobará la lista provisional de personas admitidas y excluidas al proceso selectivo, con expresión de las causas de exclusión.

c) Las personas aspirantes excluidas dispondrán de un plazo de cinco días hábiles, contados desde el día siguiente al de la publicación de la lista provisional de personas admitidas y excluidas, para la subsanación de las causas de exclusión.

d) Una vez finalizado el plazo al cual se refiere el párrafo anterior, el órgano competente dictará resolución por la que se aprueba la lista definitiva de personas admitidas y excluidas, en el plazo máximo de diez días hábiles.

e) En los procesos en los que el sistema selectivo sea el concurso-oposición, tras la publicación de la lista de personas que superan la fase de oposición, y en los procesos en los que el sistema selectivo sea el concurso, una vez publicada la lista definitiva de personas admitidas y excluidas, en el plazo máximo de seis meses se elevará al órgano competente por la correspondiente comisión de selección el listado y el orden de las personas aspirantes que han superado el proceso selectivo, para que, en el plazo máximo de un mes, dicte la resolución por la que se realiza la oferta de vacantes, sin perjuicio de que los trámites de oferta de vacantes, presentación de la documentación preceptiva y petición de destinos puedan sustituirse por un acto único mediante comparecencias personales de las personas seleccionadas en el lugar y fecha que se determine por la Administración o, en su caso, a distancia, a través de medios telemáticos, considerándose como válidos las videoconferencias y las audioconferencias, siempre que permitan garantizar la identidad de las personas que participen en ellas.

En aquellos casos en los que los trámites de oferta de vacantes, presentación de la documentación preceptiva y petición de destinos no se sustituyan por un acto único mediante comparecencias personales, el plazo de que dispondrán las personas seleccionadas para la presentación de la documentación preceptiva y petición de destinos será de cinco días hábiles, a contar desde la fecha de publicación de la resolución por la que se realiza la oferta de vacantes.

El órgano competente, tras comprobar el cumplimiento de los requisitos por las personas aspirantes, dictará resolución de nombramiento de personal funcionario de carrera o estatutario fijo y de adjudicación de destinos, en el plazo máximo de un mes desde la finalización del plazo previsto en el párrafo anterior.

f) Los listados y las resoluciones a que se refieren los apartados anteriores se publicarán en la forma que determinen las convocatorias.

**2.** Las personas participantes en los procesos selectivos de estabilización del empleo temporal estarán obligadas a relacionarse a través de medios electrónicos en los términos que establezcan las convocatorias y, en todo caso, en los trámites de presentación de solicitudes, aportación de documentación, subsanación, alegaciones, procedimientos de impugnación de las actuaciones de estos procesos selectivos, así como el trámite de oferta de vacantes, presentación de la documentación preceptiva y petición de destinos, sin perjuicio de que las convocatorias puedan prever que el trámite de oferta de vacantes, presentación de la documentación preceptiva y petición de destinos pueda sustituirse por un acto único mediante comparecencias personales de las personas seleccionadas en el lugar y fecha que se determine por la Administración.

**3.** Para agilizar la valoración de méritos en el proceso selectivo por concurso, las personas aspirantes deberán presentar junto a la solicitud de participación, además de la acreditación del pago de la

tasa de inscripción o estar la persona exenta del pago de la misma, su autobaremación de méritos y la documentación acreditativa de los mismos, de acuerdo con el modelo que se incorporará a las convocatorias.

**Artículo 8.** *Medidas de agilización de los procedimientos de estabilización de empleo temporal en el ámbito de la función pública docente de la Administración educativa de la Junta de Andalucía.*

1. En el ámbito de la función pública docente de la Administración educativa de la Junta de Andalucía, en los procedimientos selectivos de estabilización de empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no resultará de aplicación lo previsto en el apartado 2 del artículo 15 de la Ley 17/2007, de 10 de diciembre, de Educación de Andalucía, en lo relativo a la duración de la fase de prácticas a superar por el personal seleccionado para el ingreso en los cuerpos docentes a la que se refiere el apartado 1 de la disposición adicional duodécima de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, pudiendo tener una duración inferior a un curso académico.

2. La medida de agilización de los procedimientos selectivos prevista en el artículo 7.1.a) del presente Decreto-ley será de aplicación a las convocatorias que realice la Administración educativa de la Junta de Andalucía en el marco de los procedimientos selectivos de estabilización de empleo temporal vinculados a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

### CAPÍTULO III

**Establecimiento en la Administración General de la Junta de Andalucía con carácter temporal de un colectivo prioritario en los procedimientos de selección de personal funcionario interino y bolsas de trabajo derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal**

**Artículo 9.** *Establecimiento con carácter temporal de un colectivo prioritario en los procedimientos de selección de personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía.*

1. Hasta que se constituyan para cada cuerpo, especialidad, opción o subopción las bolsas a que se refiere la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, con aquellas personas que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado este, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente, la selección del personal funcionario interino se realizará en primer lugar entre el personal que, a partir del 1 de enero de 2022, haya cesado en el desempeño de su puesto como personal funcionario interino por la incorporación de personal funcionario de carrera en cualquiera de los procesos selectivos derivados de las correspondientes Ofertas de Empleo Público de consolidación o estabilización de empleo temporal, así como el que a partir de la entrada en vigor del presente Decreto-ley cese como consecuencia de los procesos de consolidación o estabilización de empleo temporal que sean objeto de resolución, así como de los restantes procedimientos reglamentarios de selección o provisión, que hayan prestado servicios durante al menos quince años y, no excediendo de la edad de jubilación

forzosa, hayan participado en los correspondientes procesos selectivos para la estabilización del empleo temporal del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía ya convocados para el cuerpo, especialidad, opción o subopción para la realización de cuyas funciones se efectuó su último nombramiento como personal funcionario interino.

2. El personal que conformará este colectivo será ordenado en función de todo el tiempo de trabajo desarrollado en el cuerpo, especialidad, opción o subopción para la realización de cuyas funciones se efectuó su último nombramiento como personal funcionario interino.

La incorporación a este colectivo en cada cuerpo, especialidad, opción o subopción se realizará de oficio por el centro directivo competente en materia de Función Pública, en el plazo máximo de un mes desde su cese.

Si alguna persona no quisiera formar parte de este colectivo o prestar servicio en todas las provincias que conforman la Comunidad Autónoma de Andalucía, deberá comunicarlo en el plazo máximo de cinco días hábiles tras el cese, mediante escrito dirigido al centro directivo competente en materia de Función Pública, especificando, en su caso, la provincia o provincias concretas en las que desearía prestar servicios.

Quedarán excluidos quienes cesen como consecuencia de su renuncia voluntaria al puesto de trabajo.

3. De conformidad con lo establecido en los artículos 56.1.c) y 67.4 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la permanencia en la bolsa no podrá alcanzar más allá del cumplimiento por la persona integrante de la edad para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad a que se refieren el apartado 1.a) del artículo 205 y la disposición transitoria séptima del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobada por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

4. La permanencia en este colectivo quedará condicionada a la participación en los procesos selectivos, tanto de estabilización de empleo temporal como de carácter ordinario, que se convoquen en el ámbito del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía para el acceso al cuerpo, especialidad, opción o subopción en cuya bolsa de trabajo se encuentre cada persona.

5. Lo dispuesto en este precepto no será de aplicación para el personal funcionario interino que, a su vez, mantenga una relación de carácter fijo o permanente con la Administración de la Junta de Andalucía o sus entes instrumentales.

**Artículo 10.** *Bolsas de trabajo derivadas de los procesos de estabilización de empleo temporal regulados en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.*

1. Las convocatorias de los procesos de estabilización de empleo temporal derivadas de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en las que el sistema selectivo sea el concurso-oposición, deberán prever que las personas que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente y no habiendo superado este, sí hayan obtenido en la fase de oposición la puntuación que la convocatoria considere suficiente se incluirán en bolsas de personal aspirante al nombramiento como funcionario interino específicas y preferentes a las bolsas ordinarias vigentes, ordenadas en función de la puntuación obtenida en el proceso selectivo.



2. Las convocatorias de los procesos de estabilización de empleo temporal derivadas de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en las que el sistema selectivo sea el concurso y que correspondan a cuerpos, especialidades, opciones o subopciones en las que no se hayan convocado plazas por el sistema selectivo de concurso-oposición, deberán prever que las personas que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente y no habiendo superado este, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente se incluirán en bolsas de personal aspirante al nombramiento como funcionario interino específicas y preferentes a las bolsas ordinarias vigentes, ordenadas en función de la puntuación obtenida en el proceso selectivo.

3. Las bolsas de personal aspirante a nombramiento como funcionario interino reguladas en los apartados anteriores tendrán una vigencia limitada, que comprenderá desde la finalización de los procesos selectivos para la estabilización del empleo temporal derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, hasta la constitución de nuevas bolsas derivadas del resultado del siguiente proceso selectivo del cuerpo, especialidad, opción o subopción que se resuelva en desarrollo de ofertas de empleo público de carácter ordinario.

**Disposición adicional primera.** *Negociación de los procesos de estabilización de empleo temporal en las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía.*

Las medidas contenidas en el presente Decreto-ley inspirarán las propuestas que las entidades instrumentales de la Administración de la Junta de Andalucía sometan a la negociación colectiva para la ejecución de los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

**Disposición adicional segunda.** *Puestos de trabajo en los que se efectuará el nombramiento de personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía.*

En la Administración General de la Junta de Andalucía el personal funcionario interino será seleccionado en todos los casos para ocupar puestos de la relación de puestos de trabajo, así como para la ejecución de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas, que tengan el nivel de complemento de destino de ingreso en el cuerpo, especialidad, opción o subopción para el que se realiza el nombramiento.

**Disposición derogatoria única.** *Derogación normativa.*

Quedan derogadas las normas de rango igual o inferior que se opongan a este Decreto-ley y, expresamente, el Decreto Ley 5/2013, de 2 de abril, por el que se adoptan determinadas medidas sobre el empleo del personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía, para el mantenimiento de la calidad y eficiencia de los servicios públicos a la ciudadanía.

**Disposición final primera.** *Desarrollo y ejecución.*

Se autoriza a las personas titulares de las Consejerías con competencias en materia de Salud y de Función Pública para dictar las disposiciones que, en los respectivos ámbitos del personal estatutario

y funcionario de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, y del personal funcionario de la Administración General de la Junta de Andalucía, sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Decreto-ley.

**Disposición final segunda.** *Vigencia de las medidas adoptadas para la regulación de los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.*

Las medidas adoptadas por este Decreto-ley en los artículos 2 a 8 para la regulación de los procesos selectivos derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, son de exclusiva aplicación a los procesos selectivos derivados de la citada Ley, por lo que desplegarán su vigencia, como máximo, hasta el día 31 de diciembre de 2024. En caso de que se llegara a producir una ampliación del plazo máximo de resolución por la normativa estatal de carácter básico, continuarán vigentes hasta la fecha de la ampliación que se estableciera por aquella.

Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el apartado 1 del artículo 9 de este Decreto-ley, en el establecimiento con carácter temporal de un colectivo prioritario en los procedimientos de selección de personal funcionario interino en la Administración General de la Junta de Andalucía, medida que mantendrá su vigencia hasta que se constituyan para cada cuerpo, especialidad, opción o subopción las bolsas a que se refiere la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

**Disposición final tercera.** *Entrada en vigor.*

El presente Decreto-ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Boletín Oficial de la Junta de Andalucía*.

Sevilla, 29 de noviembre de 2022.

El presidente de la Junta de Andalucía,

Juan Manuel Moreno Bonilla.

El consejero de Justicia, Administración Local y Función Pública,

José Antonio Nieto Ballesteros.

