



SPJ-USO CONSIDERA INJUSTO E INSUFICIENTE EL ACUERDO SOBRE PRÓXIMOS PROCESOS SELECTIVOS Y ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El Acuerdo alcanzado el 5/7/2021 entre el Ministerio de Política Territorial y Función Pública y los Sindicatos presentes en la Mesa General de AAPP, CCOO, CSIF y UGT, en relación con las OEP 2019 y 2020 y el mal denominado *Proceso de Estabilización de la Temporalidad*, perfilan un sistema de concurso-oposición indiscriminado en el que nuevamente se verían forzados a concurrir personal interino y aspirantes de nuevo ingreso, tal y como ya ha sucedido en la última OPE en la Administración de Justicia (proceso que, por cierto, no ha contribuido a reducir el nivel de temporalidad, ni tampoco ha dejado satisfechas las expectativas de los interesados).

Las estipulaciones del Acuerdo en cuestión se formalizan a través de Real Decreto Ley del Consejo de Ministros, e incluye una reforma de determinados preceptos del TREBEB en que se define el nuevo perfil de la relación temporal de trabajo en las Administraciones Públicas, tanto en lo referente a funcionarios/estatutarios interinos, como al personal laboral temporal dependiente de las AAPP.

Relacionando el contenido del Acuerdo con los planteamientos que **SPJ-USO** viene defendiendo desde hace años, entendemos que, con unos presupuestos de partida como estos de cara a los próximos procesos selectivos, las soluciones adoptadas resultan meridianamente **injustas e insuficientes**.

Injustas, porque **SPJ-USO** entiende que los procesos selectivos para **Promoción Interna, Estabilización de la Temporalidad y Acceso Libre en la Administración de Justicia** deben configurarse cada uno de ellos por separado y en función de sus propios principios, parámetros y reglas, de modo que los aspirantes concurren dentro de cada uno **en efectivas condiciones de igualdad de oportunidades, mérito y capacidad**.

Las plazas disponibles habrían de ofrecerse en partes iguales por el sistema de Promoción Interna, el de Estabilización de la Temporalidad y el de Acceso Libre, reservándose a cada uno 1/3 de las plazas disponibles. Esta fórmula habría de estar en vigor en cuantas OEP fueran necesarias hasta reducir la temporalidad en la Administración de Justicia al 8%.

Insuficientes, porque, en relación con el **abuso de la temporalidad y el fraude en la contratación temporal**, las soluciones adoptadas en orden a la Estabilización de la Temporalidad difícilmente pueden servir para reparar, por la exclusiva vía de dos OEP consecutivas -2019 y 2020-, incumplimientos de la Directiva 1999/70/CE que se han venido cometiendo durante dos décadas y sin que se conozca a ciencia cierta el número real de plazas afectadas. La Administración Española tiene que cumplir el Derecho de la Unión Europea y asumir de una vez los reiterados pronunciamientos del TJUE, pronunciamientos de que

últimamente se ha hecho eco el Tribunal Supremo en la STS de 28/6/21 del Pleno de su Sala Social, que, aunque se refiere a pretensiones sometidas a la jurisdicción social, bien podrían trasladarse asimismo al ámbito de lo administrativo, en atención a las insistentes exigencias en ese sentido de la doctrina del TJUE. La observancia del Derecho y de las Sentencias de los Tribunales no es una opción, sino una obligación, y lo es, en este caso, desde 10 de julio de 2001 en que se debió trasponer al Derecho Interno la Directiva Europea.

Hasta ahora la Administración Española ha pasado *de puntillas* respecto a las consecuencias jurídicas de su prolongada, continuada e injustificada vulneración del Derecho Europeo. Los Tribunales españoles, en quienes se ha depositado la responsabilidad de encontrar las soluciones negadas desde el poder político, han venido indicando con reiteración que, caso de abuso o fraude en la temporalidad del empleo, la única solución aportada por el Derecho interno español es la de considerar el contrato o nombramiento como “fijo” (que es lo que se prescribe en el Estatuto de los Trabajadores).

Sin embargo, y en definitiva, el Acuerdo viene a cerrar “en falso” el problema del abuso y fraude legales que ha afectado durante tanto tiempo a numerosísimos trabajadores y trabajadoras públicos temporales, que no encontrarán reparación alguna a la vulneración de sus derechos y expectativas, pues el único resarcimiento que se contempla es el derecho a una indemnización equivalente al “despido objetivo” (20 días de salario por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades) si, estando en activo, se está además en el caso de haber excedido el tiempo máximo de permanencia establecido para la situación de que se trate, se participara en el proceso selectivo previsto para la Estabilización de la Temporalidad y no se superara el mismo.

Finalmente, y en lo que se refiere a la **delimitación de la temporalidad**, que se realiza por vía de reforma del texto del TREBEB, se limitan:

- los nombramientos de interinos por vacante a 3 años,
- los nombramientos por sustitución transitoria del titular, al tiempo imprescindible,
- los derivados de ejecución de programas de carácter temporal, 3 años (prorrogables un año más si lo autoriza la normativa de aplicación),
- y los nombramientos por acumulación de tareas (refuerzos), 9 meses en un margen temporal de 18 meses.

Sin embargo, paradójicamente se abre la puerta a la ampliación del plazo de duración de 3 años en el caso de nombramientos por vacantes, si éstas ven publicada la convocatoria para su cobertura dentro de los tres años siguientes a la fecha del nombramiento, prorrogándose entonces el mismo hasta la resolución del proceso selectivo.

Finalmente, las consecuencias del incumplimiento de estas limitaciones temporales, aparte las consecuencias administrativas en que incurran los responsables del incumplimiento, son exclusivamente las del devengo por el interesado/a de una indemnización equivalente a la del “despido objetivo” (que ya cuantificamos antes).

Estas “soluciones” se apartan ostensiblemente del régimen aplicado a los empleadores privados para prevenir abusos y fraudes en la contratación temporal, arrojando, por lo demás, más que serias dudas sobre la eficacia disuasoria que pudieran tener, en relación con la temporalidad en el empleo, en el ámbito de las Administraciones Públicas.