



SPJ-USO: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LAS OFERTAS DE EMPLEO, MEJORA DE LA PROMOCIÓN INTERNA Y REPARACIÓN DE LOS ABUSOS EN LA TEMPORALIDAD

El proyecto de Ley actualmente en las Cortes Generales, pendiente de tramitación en el Senado y, finalmente, de votación en el pleno del Congreso de los Diputados, predispone procedimientos selectivos en que habrán de concurrir unos aspirantes con auténticas opciones de acceder a un empleo (por detentar de antemano experiencia laboral susceptible de mayor puntuación) con otros que parten en desventaja en ese sentido (pues nunca antes pudieron acceder a un empleo público y carecen, por tanto, de esa experiencia previa puntuable decisivamente).

Por otra parte, se expresa en la Exposición de Motivos del texto que uno de los objetivos que motivan la norma es el de reducir el altísimo nivel de empleo temporal (muy superior al 30%) acumulado durante muchos años en las Administraciones Públicas españolas.

SPJ-USO defiende, en nuestro ámbito de Justicia, abordar lo relativo a la regulación del empleo temporal en la Administración que entrará en vigor tras la aprobación de la nueva norma, la Oferta de Empleo aprobada en la misma y los procedimientos selectivos que se deriven de ella, así como la respuesta de la Administración frente a los abusos en la temporalidad del empleo ya constatados por la Justicia europea, como lo que son, esto es, temas y cuestiones cuyo tratamiento y solución, complejos sin duda, hay que abordar necesariamente por partes, sin perder en ningún momento el norte de lo más importante: **la igualdad de toda la ciudadanía en el acceso a los puestos de trabajo públicos, por un lado, y la observancia de las leyes y las decisiones de los Tribunales de Justicia, por otro.**

1.- REGULACIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: de manera ordinaria, a partir de la entrada en vigor de la nueva ley, las plazas cubiertas por mecanismos de temporalidad laboral habrán de proveerse por funcionarios de Carrera en los plazos que se establecen en el Proyecto (básicamente, 3 años en vacantes y programas de ejecución temporal -ampliables en este último caso, hasta 12 meses más-; el tiempo imprescindible en sustituciones; y 9 meses en supuestos de exceso o acumulación de tareas), estando sujetos a un (vago) sistema de responsabilidad los responsables que dejaran de cumplir estos plazos y a una indemnización de 20 días de retribuciones fijas por año de servicio durante el último nombramiento (a *pro rata* los períodos inferiores al año), con un máximo de 12 mensualidades en favor de los perjudicados por incumplimiento de los mismos.

2.- OFERTA DE EMPLEO INCLUIDA EN EL PROYECTO DE LEY: se establece un **Concurso de Méritos**, que, según se comenta, estará abierto a todos aquellos/as que reúnan los requisitos generales establecidos para el acceso, que podrán optar a una de aquellas plazas que actualmente estén cubiertas de manera temporal, ininterrumpidamente, con anterioridad a 1/1/2016 (*temporalidad "de larga duración"*), a las que se habrían de sumar aquellas otras plazas que estén ocupadas por personal cuya temporalidad resulte asimismo anterior a dicha fecha.

Además, se contiene el anuncio de **Concurso-Oposición**, cuya convocatoria, asimismo abierta según el formato de "libre concurrencia", incorporará plazas que ya fueron incluidas en las Ofertas de Empleo Público aprobadas con cargo a los Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018, siempre que las convocatorias no se hubieran publicado aún, o si, publicadas, todavía no se hubieran ejecutado. Podemos concluir, en definitiva, que por este sistema de **Concurso Oposición** se ofrecerán aquellas plazas que, no siendo afectadas por las que se van a ofrecer en **Concurso de Méritos** (según lo que hemos indicado en el párrafo anterior), vinieran ocupadas temporal e ininterrumpidamente en los tres años anteriores al 31/12/2020.

Se añade que, cuando se trate de personal interino que perdiera su puesto como consecuencia de no haber superado el **Concurso-Oposición**, percibirá una indemnización de 20 días retribuciones fijas/ por año de servicio (máximo 12 mensualidades) referenciada al último nombramiento (períodos inferiores al año, a *pro rata*).

En relación con la Oferta de Empleo proyectada, según lo dicho y en lo que afecta al ámbito de la Administración de Justicia, hemos de reiterarnos en la postura de nuestro Sindicato respecto a las Ofertas de Empleo, largamente difundida y explicada, consistente en la necesidad de **dividir el número de plazas disponibles de modo que se ofrezcan, en cupos equivalentes**, una parte de ellas por el **sistema de Oposición** para acceso libre, y otra por el sistema de **Concurso Oposición**, apto para la estabilización de

plazas provistas por empleo temporal, reservando previamente el cupo legal (equivalente a los anteriores, esto es, en definitiva, un tercio de plazas por cada uno) para cobertura por **Promoción Interna**. Cupo y sistema de acceso por Promoción Interna que pretendemos que se someta a revisión y negociación, de modo que consigamos una sustancial mejora del mismo en consonancia con el principio constitucional de *promoción a través del trabajo*, así como los de *especialización profesional* y *eficacia de las funciones administrativas*, a los que, en definitiva, viene a responder.

Y es que, como ya adelantamos al inicio, **para SPJ-USO resulta clave velar por las iguales oportunidades de todos los aspirantes, y con unos procedimientos selectivos planteados en estos términos se inflige una importante quiebra a la igualdad de oportunidades** de quienes carecen de la posibilidad de aportar méritos por experiencia en el Cuerpo o Categoría de que se trate, viéndose abocados a competir con aquellos/as que, de partida, sí que la tienen, al constituir tales méritos, a la postre, lo determinante en la baremación. En efecto, el derecho fundamental de cualquier ciudadano al libre e igual acceso al empleo público no debe quedarse en una mera proclama más bien “decorativa” o, más propiamente, engañosa, sino que debe constituir una realidad palpable.

Por lo demás, el Proyecto de ley difícilmente llega a justificar en su Exposición de Motivos la *excepcionalidad* que las leyes en vigor y la jurisprudencia del Tribunal Constitucional exigen para acudir lícitamente a la convocatoria de un *Concurso de Méritos* en las Administraciones Públicas, fórmula selectiva que se plantea en aquéllas como excepcional y extraordinaria. Acceder a los fondos económicos de ayuda derivados del llamado *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, ya presentado por el Gobierno de la Nación y al parecer *virtualmente aprobado* por las Autoridades de Bruselas, no exigiría otra cosa que cumplir con el plazo marcado por éstas para aprobar una Oferta de Empleo Público a fin de reducir drásticamente la temporalidad, siendo indiferente si el sistema de acceso elegido fuera el de *Oposición* o el de *Concurso Oposición*, puesto que lo decisivo es que la indicada Oferta de Empleo haya sido aprobada en el primer semestre de 2021 (requisito que, pretendidamente, el Gobierno ya habría cumplido por medio de la aprobación del Real Decreto Ley 14/2021, el cual es el que, precisamente, está siendo objeto en estos momentos de reforma parlamentaria por el trámite de ley ordinaria).

3. RESPUESTA DE LA ADMINISTRACIÓN ANTE LOS ABUSOS EN LA TEMPORALIDAD YA CONSUMADOS: Debemos dejar constancia del espeso oscurantismo que mantienen las Administraciones Públicas en cuanto al número de plazas que realmente estarían a día de hoy en *situación ilegal* como consecuencia de los *abusos ya cometidos hasta la actualidad en la temporalidad* del empleo público. Sobre esta cuestión “llueve, y mucho, sobre mojado”, puesto que la absoluta omisión de transparencia pública en este aspecto ha otorgado a los sucesivos gestores públicos la discrecionalidad suficiente para precarizar alarmante e irresponsablemente el empleo público en su conjunto (ya hemos dicho que se estiman tasas de temporalidad significativamente superiores al 30%, mientras que la tasa admisible se fija con carácter general en el 8%). Es por ello que **SPJ-USO** exige elaborar un *mapa de la temporalidad*, esto es, un inventario preciso de las plazas afectadas por estos abusos, que permita evaluar las auténticas dimensiones del problema y atisbar sus posibles soluciones.

Por lo demás, y en lo relativo a esas posibles soluciones, la Justicia europea espera una respuesta de España. Desde el 10 de julio de 2001, como fecha tope, nuestro país debió adoptar medidas legales para evitar el *abuso de la temporalidad* en el empleo público. Y no sólo no lo hizo, sino que los sucesivos Gobiernos han desconocido sistemáticamente los mandatos contenidos en innumerables fallos judiciales desfavorables del Tribunal de Luxemburgo: el Estado español, en decir del propio TJUE, ha de ofrecer una reparación a las *personas* (resaltamos esto) que padecieron estos *abusos* laborales; reparación que debe adquirir una significación punitiva y disuasoria para la Administración infractora.

Según reiterada jurisprudencia del TJUE, una reparación de tales características no tiene necesariamente que consistir en la conversión a fijo (es decir, una condición que no conllevaría la conversión a funcionario/a de carrera, pero tampoco a fijo en precario -a expensas del fin más o menos inmediato de la relación de servicios-) siempre que existiesen otras medidas sancionatorias alternativas (al no existir alternativas previstas legalmente al efecto, ha habido tribunales nacionales que han declarado fija la relación de servicios del afectado). Además, de consistir en una compensación económica, ésta habría de comprender, en todo caso, el importe indemnizatorio de todos los perjuicios que los interesados acrediten haber padecido (aparte el monto punitivo).

Mas, parece claro que una reparación así no se satisface por medio de un procedimiento selectivo destinado a una pluralidad innominada de personas, sino que requiere ser autorizada legalmente y atribuida a sujetos concretos, esto es, a las personas perjudicadas en sus derechos e intereses.

En definitiva, **SPJ-USO**, que forma parte de una Organización afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos (una de las partes firmantes del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, cuya observancia exige la Directiva 1999/70 de la U.E.) no puede menos que exigir, en este sentido, una satisfacción de los parámetros mínimos que ha de cumplir todo Estado de Derecho: **observancia de las leyes** (y las Directivas europeas también forman parte, de manera preeminente, de nuestro Derecho) **y acatamiento de los fallos judiciales** (y el TJUE también es un órgano jurisdiccional cuyas decisiones nos afectan).