

NOTA SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DE CONVOCAR NUEVOS CONCURSOS DE MÉRITOS QUE IMPONE EL RD-L 5/2023, DE 28 DE JUNIO

A la vista de las declaraciones realizadas por la Directora General de Función Pública de la Comunidad de Madrid en la Asamblea regional, debemos reafirmar íntegramente cuanto ya dijimos en la nota que, desde Arauz de Robles, elaboramos a propósito de la aprobación y entrada en vigor del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio.

Ahora bien, puesto que, para nuestra sorpresa, se niega la obligatoriedad de la medida prevista en el 217 del RD-L -esto es, la obligatoriedad de convocar nuevamente el concurso de méritos-, nos remitimos a lo dispuesto por el preámbulo de la norma porque el propio legislador despeja cualquier duda al respecto.

*“En materia de empleo público se autoriza una tasa adicional a las Administraciones Públicas para que convoquen procesos selectivos conforme a la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas para reducir la temporalidad en el empleo público. La aplicación de esta norma está teniendo un impacto muy importante en la estabilidad en el empleo público de todas las administraciones, aunque **en la ejecución de los procesos de estabilización derivados de la misma han confluído procesos que derivaban de normas anteriores, generando diferencias respecto del sistema selectivo previsto por la disposición adicional octava de la citada ley, con la consecuencia de que en función del territorio los procesos de estabilización para supuestos similares pudieran haberse convocado con reglas diferentes.** Por tanto, es necesario ofrecer un proceso que, garantizando los principios de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia, permita a quienes cumpliendo los requisitos para poder participar en un proceso de estabilización con las reglas de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, no hayan tenido la posibilidad de hacerlo. Con el fin de asegurar el cumplimiento, en las administraciones públicas, de los procesos de estabilización de las plazas vacantes de naturaleza estructural, ocupadas de forma temporal por personal con anterioridad a 1 de enero de 2016, se incluye un **mandato dirigido a todas las administraciones para que convoquen los procesos de estabilización en los términos previstos en la mencionada disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.**”*

[...]

*En este contexto, el procedimiento previsto da amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración, superior a cinco años, que, por su carácter de normativa básica, resulta de aplicación al conjunto de las Administraciones Públicas y garantiza la igualdad en todo el territorio, y constituye un proceso excepcional, amparado por la doctrina del Tribunal Constitucional, por razones excepcionales y objetivas. Ahora bien, el acceso al empleo público mediante concurso **debe ordenarse de manera igualitaria** con el fin de preservar la igualdad ante la ley de la ciudadanía, lo que obliga al legislador*

y a la Administración a elegir reglas fundadas en criterios objetivos y presididos por los cánones de mérito y capacidad que el artículo 103.3 Constitución Española dispone (SSTC 67/1989, 27/1991 y 60/1994).

La aplicación de esta ley está teniendo un impacto muy importante en la estabilidad en el empleo público de todas las administraciones, aunque en la ejecución de los procesos de estabilización de empleo temporal derivados de la misma, se ha observado cierta falta de uniformidad, propiciada porque hay administraciones públicas que no han dado cumplimiento a lo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, respecto del sistema selectivo de estabilización por concurso para los interinos de larga duración de la disposición adicional octava de la ley.

Esta circunstancia genera que, ante situaciones de hecho iguales, en las distintas administraciones públicas se hayan utilizado procedimientos diferentes, afectando de facto a los derechos del personal interino de larga duración en el conjunto del territorio.

Con el fin de asegurar la adecuada ejecución, en todas las administraciones públicas, de los procesos de estabilización de 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, resulta necesario establecer un mandato en una norma con rango ley, dirigido a que todas las administraciones convoquen los procesos de estabilización en los términos previstos en la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre”.

A nuestro juicio, las líneas transcritas son terminantes y debieran bastar para una adecuada interpretación del “mandato” contenido en el art. 217 para “todas las Administraciones Públicas”, a las que el precepto obliga a convocar nuevamente el concurso de méritos.

Pero hay más:

Primero.- La CAM es el paradigma de la conducta que da pie al art. 217 del RD-L. Así, en numerosos casos, la CAM no ha convocado procesos selectivos para el ingreso como personal fijo, al menos, en los últimos 23 años. Por lo que una muy considerable parte de las plazas estructurales de la Administración autonómica, sino todas, reúnen los requisitos de la DA 8ª.

Es claro que el Real Decreto-Ley pretende evitar una discriminación en la aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre (“esta circunstancia genera que, ante situaciones de hecho iguales, en las distintas administraciones públicas se hayan utilizado procedimientos diferentes”), y, por consiguiente, de la propia Directiva 1999/70/CE (“los procesos de estabilización de empleo temporal son una de las medidas sancionadoras, encuadradas en el Acuerdo Marco sobre el trabajo con

contrato de duración determinada”); y que lo hace imponiendo, en una norma de carácter básico, una medida preceptiva, obligatoria, vinculante (“el acceso al empleo público mediante concurso debe ordenarse de manera igualitaria”; “con el fin de asegurar la adecuada ejecución, en todas las administraciones públicas, de los procesos de estabilización de 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, resulta necesario establecer un mandato en una norma con rango ley, dirigido a que todas las administraciones convoquen los procesos de estabilización”).

Segundo.- Es importante entender que el objetivo perseguido por la Ley 20/2021 y por el RD-L 5/2023, vincula a todas las Administraciones Públicas. Y dicho objetivo consiste, como decimos, en que se convoquen, para su cobertura mediante concurso de méritos todas las plazas que reunían los requisitos de la DA 8ª.

Lo que no es obligatorio es la forma de cumplir aquella obligación, razón por la que el RD-L “autoriza” una tasa adicional de estabilización.

Cada Administración Pública empleadora puede revocar los procesos selectivos convocados antes de entrar en vigor la Ley 20/2021, con el fin de afectar las plazas comprometidas al concurso de méritos; o, si esta revisión de aquellos procesos no resultase posible porque ya concluyeron o se encuentran en un estado avanzado de desarrollo -no es el caso de la CAM-, entonces cabe recurrir a esa tasa adicional que autoriza el RD-L 5/2023, de 28 de diciembre.

Dicho de otra forma: se autoriza una tasa adicional para aquellas Administraciones que la necesiten para asegurar el fin perseguido por la norma, que es absolutamente obligatorio y vinculante para toda Administración Pública: la convocatoria del concurso de méritos por un número de plazas equivalente al de aquellas que cumplían los requisitos de la DA 8ª.

En consecuencia, en el caso de la CAM, que se ha negado, desde un primer momento, a revisar los procesos selectivos de concurso-oposición, es imperativo que use de la tasa adicional habilitada por el RD-L.

Claro lo anterior, la postura adoptada por la CAM -y de cualquier otra Administración que haga los mismo- aboca necesariamente a todo empleado temporal de larga duración a su servicio, a la necesidad de recurrir la falta de aprobación de la Oferta de estabilización de 2023 a que obliga el Real Decreto-ley.

Es así que, si la CAM no corrige su intención de incumplir el RD-L, **recomendamos que, el 1 de enero de 2024 —una vez confirmado dicho incumplimiento— todo empleado afectado inicie un procedimiento por inactividad administrativa.**

Por último, recordamos que el TJUE ha accedido a nuestra petición de prescindir de los trámites de vista y de informe del Abogado General en el procedimiento de resolución de las cuestiones prejudiciales planteadas por el Juzgado de lo contencioso-administrativo nº 17 de Barcelona. Esto significa que el Tribunal es consciente de la necesidad y la urgencia de la sentencia que debe dictar.

Esperamos, por tanto, que dicha sentencia se dicte antes de final de año, puesto que es indispensable conocer lo que el TJUE tenga que decir respecto a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Evidentemente, el incumplimiento de los intentos del legislador estatal por cumplir el Derecho de la Unión quedarían en un segundo plano si el TJUE censura las medidas implementadas por la Ley 20/2021 e impone la estabilización directa como sanción ante los abusos en las relaciones de empleo temporales.

En todo caso, insistimos una vez más, en la necesidad de que todo el personal temporal sea laboral o interino con más de 2 o 3 años de servicios, presente una reclamación solicitando la transformación temporal abusiva en fija, al objeto de poder beneficiarse de la eventual sentencia que dicte el TJUE

Fdo: Javier Arauz de robles