

PROPOSICIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO MUNICIPAL MÁS MADRID COMPROMISO CON GETAFE PARA LA ESTABILIZACIÓN EXCEPCIONAL DEL PERSONAL INTERINO EN SITUACIÓN DE ABUSO DE TEMPORALIDAD.

Las recurrentes alusiones a la supuesta quiebra de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, como argumento de autoridad para eludir reconocer el carácter indefinido del vínculo a los afectados por uso abusivo de la contratación temporal, chocan de forma abierta con la regulación de los mecanismos de acceso a dicha función que recogen, no solo el Estatuto Básico del Empleado Público –EBEP–, sino también la normativa que todas y cada una de las Comunidades Autónomas se han dado para regular el acceso a la relación administrativa temporal. La exigencia de sometimiento a pruebas de acceso de acuerdo con la igualdad, mérito y capacidad en absoluto es exclusiva de los funcionarios públicos, sino que, por ejemplo, es exigencia inexcusable para la condición de personal interino.

La totalidad de la normativa reguladora de los procesos de acceso de los funcionarios interinos recoge la exigencia de que las citadas pruebas se ajusten a los principios mencionados, en los mismos términos que los funcionarios de carrera. La citada exigencia, aplicable en las distintas pruebas de acceso, impediría considerar vulnerado el principio de igualdad, en una eventual solución de consolidación de empleo público temporal irregular.

No se produciría, por tanto, agravio alguno al principio de igualdad por extender la igualdad de trato en cuanto a la extensión de su relación entre los funcionarios de carrera y los interinos.

No podemos ignorar el hecho, recogido en diversas sentencias, de que, en algunos supuestos, la adquisición de la condición de interino pudiera haberse producido a través de mecanismos ajenos a las garantías constitucionales citadas. No obstante, no puede considerarse, en modo alguno, que sea este el escenario general. La presunción de validez y legalidad contenida en el artículo 39 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, plasmación de los principios de Legalidad de la Constitución Española, art. 9.3 y 103, unido a la exigencia ya expuesta de sometimiento de las pruebas de acceso a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, hace que la totalidad de los trabajadores que se encuentren vinculados con la Administración gocen de la presunción favorable de haberse sometido a la aplicación de tales principios.

Lo que, en ningún caso es asumible es que, sobre la base de la supuesta existencia de casos de acceso irregular a la función pública, ya sea en la condición de interino o de cualquier otra, se ponga en duda el cumplimiento de las exigencias de legalidad que rigen estos procesos. Menos asumible resulta que dicha presunción la pudiese hacer valer, u operase en supuesto beneficio o protección de la Administración incumplidora.

Por último, el recurso a la supuesta protección de la igualdad en un supuesto de existencia de vulneración de la norma nos conduciría al principio de “igualdad en la ilegalidad”, cuya inaplicación ya ha sido establecida por el Tribunal Constitucional. No puede ampararse en un supuesto perjuicio del derecho de igualdad ante la ley la Administración que genera, con el uso abusivo de la contratación temporal, una situación de ilegalidad a la que, por otra parte, y como ya queda afirmado, no ha establecido consecuencia, tal y como le exige la Directiva 1999/70/CE interpretada por el Tribunal de Justicia.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia rechaza que pueda admitirse que puedan renovarse nombramientos de duración determinada para desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios públicos incluidas en la actividad normal del personal fijo (estatutario o funcional).

La organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas de manera provisional por empleados públicos con relaciones de servicio de duración determinada no son medidas derivadas de la cláusula quinta del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, efectiva para evitar los abusos. Los artículos 10 y 70 del EBEP se incumplen y no tienen efectos negativos para las administraciones públicas.

Tampoco es medida efectiva de prevención de los abusos la transformación de los empleados públicos a los que se haya nombrado de modo abusivo en el marco de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada en “indefinidos no fijos”, pues siguen siendo empleados temporales, sujetos a una prueba de acceso, sin estabilidad.

La prohibición de estabilización es contraria al Derecho de la Unión Europea, mientras no existan medias alternativas.

El Tribunal Constitucional entiende que la valoración de los méritos de los funcionarios interinos y contratados, valorándose su antigüedad o los servicios prestados, no constituye, ni directa ni indirectamente, una valoración *ad personam*, específica y concreta, de por sí lesiva del derecho fundamental a la igualdad.

Además, el Tribunal Constitucional ha admitido que no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la ley a favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración Pública.

El cumplimiento del Derecho de la Unión, de la Directiva 1999/70 y de la jurisprudencia del TJUE, y la estabilidad del personal temporal de larga duración de las Administraciones públicas, respecto del que éstas han incumplido la legislación vigente y el plazo de tres años para organizar los procesos selectivos de cobertura de vacantes, puede legitimar una situación

excepcional que permita la desigualdad de trato a favor del personal eventual, interino y contratado temporal.

La conversión del personal interino en personal fijo a extinguir, sin acceso al estatuto funcional, encuentra apoyo normativo reciente en la Ley 11/2020 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que, en su disposición final trigésima cuarta, prevé una modificación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público. En concreto, en su apartado 3, modifica el artículo 87 de la mencionada Ley en relación a las transformaciones de las entidades integrantes del sector público estatal. Al abordar los distintos pasos en los que una entidad pública empresarial, sociedad mercantil estatal o fundación del sector público, el Real Decreto que lleve a cabo la transformación conllevará, entre otros efectos, “la posibilidad de integrar el personal en la entidad transformada o en la Administración General del Estado” El precepto contempla que “la adaptación, en su caso, de personal que conlleve la transformación no supondrá, por sí misma, la atribución de la condición de funcionario público al personal laboral que prestase servicios en la entidad transformada”. Pero, al tiempo, establece un mecanismo por el cual “la integración de quienes hasta ese momento vinieran ejerciendo funciones reservadas a funcionarios públicos sin serlo podrá realizarse con la condición de “a extinguir” debiéndose valorar previamente las características de los puestos afectados y las necesidades de la entidad donde se integren”.

Reconocida legalmente la existencia de la figura, el camino para la creación de una categoría de personal de carácter indefinido con la posible denominación de “personal estabilizado”, de carácter excepcional, resulta una vía apropiada y constitucional para la resolución de una situación de uso abusivo extendido de las situaciones de empleo temporal en las Administraciones y organismos públicos del Estado, de las Comunidades Autónomas y de las Administraciones Locales, que se traduce en una infracción flagrante del Derecho de la Unión Europea, de la cláusula 5ª de la Directiva 1999/70/CE.

La propuesta que acoge esta moción para proporcionar estabilidad a las personas trabajadoras que sufren los abusos de la temporalidad en el empleo público, es coincidente con la voluntad del Gobierno español expresada en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que ha propuesto un “Plan de modernización de las Administraciones públicas con el fin de mejorar la eficiencia de los recursos humanos, reduciendo los altos niveles de temporalidad y precariedad” (4. Una administración para el siglo XXI. 11. Modernización de las administraciones públicas).

La información jurídica contenida en el cuerpo expositivo de esta moción corresponde al informe de María Emilia Casas Baamonde, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Complutense de Madrid y Presidenta Emérita del Tribunal Constitucional.

Por todo ello, el Grupo Municipal Más Madrid Compromiso con Getafe propone al Pleno del Ayuntamiento de Getafe la adopción de los siguientes acuerdos:

PRIMERO.- Paralizar la salida a Oferta Pública de Empleo de las plazas ocupadas por personal interino en situación de abuso de temporalidad.

SEGUNDO.- Realizar un procedimiento de estabilización excepcional del personal interino en situación de abuso de temporalidad, como personal estabilizado bajo la figura de personal fijo a extinguir, sin acceso al estatuto funcional.

En Getafe, a 7 de julio de 2021

JESÚS PÉREZ GÓMEZ

PORTAVOZ DEL GRUPO MUNICIPAL
MÁS MADRID COMPROMISO CON GETAFE