

## AL DEFENSOR DEL PUEBLO

██████████, mayor de edad, con DNI ██████████, y domicilio en ██████████ en nombre de la **CONFEDERAIÓN INTERSINDICAL**, cuya representación acredito mediante copia de la escritura de poder adjunta, comparezco y **DIGO**:

Que por medio del presente escrito se formula **QUEJA** ante la diversa y dispar aplicación que vienen haciendo las administraciones públicas tanto estatales, autonómicas como locales de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que entró en vigor al día siguiente de su publicación en el BOE número 312 de fecha 29 de diciembre de 2021. Y ello sobre la base de los siguientes:

### MOTIVOS

**PRIMERO.- Sobre la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y la estabilización del empleo público a través de concurso extraordinario.**

En el BOE número 312 de fecha 29 de diciembre de 2021, se ha publicado la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La Disposición Adicional Sexta de la referida norma señala:

*Las Administraciones Públicas **convocarán**, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, 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 5 Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.*

En cuanto a los requisitos que establece el artículo 2.1 del referido texto legal son que las plazas tengan 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.

La referida norma, de carácter especial dado que regula una situación muy concreta en el empleo público (la temporalidad), es preferente a su aplicación sobre cualquier otra norma anterior dado que define cuando se debe entender la contratación temporal como abusiva (plazas estructurales provistas temporalmente antes del 1 de enero de 2016), y como se debe articular el proceso selectivo para que pueda aplicarse la sanción adecuada a la que se refiere tanto la jurisprudencia comunitaria como nacional.

Y esa sanción se articula bajo la figura del concurso extraordinario previsto en el artículo 61.6 del TREBEP.

Dada la novedad legislativa introducida por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, dictada por el estado en ejercicio de las competencias que la CE le atribuye en materia de empleo público, entendemos que lo señalado en su Disposición Adicional Sexta anteriormente reproducida es de imperativo cumplimiento de manera que las Administraciones autonómicas y locales deben respetar el contenido de la misma adoptando las medidas que garanticen su cumplimiento dentro de sus respectivos ámbitos competenciales y dejando de forma automática e inmediatamente sin efecto cualquier convocatoria en vigor o que se dicte en desarrollo de una OEP previamente aprobada y que resulte contraria a sus previsiones.

Y ello por cuanto el referido artículo **obliga** a las administraciones públicas sin excepción alguna, a convocar un concurso excepcional, al amparo del artículo 61.6 del TREBEP, para la provisión definitiva **de todos aquellos puestos que siendo de naturaleza estructural que se encuentren temporalmente provistos con anterioridad al 1 de enero del 2016**, lo que no es sino la medida adoptada por el legislador nacional para finalizar con las situaciones de excesiva temporalidad y sancionar el abuso en su contratación temporal en los términos que ha sido definida esta situación tras el dictado de la Sentencia del TJUE de fecha 19 de marzo de 2020.

Como decimos la Ley 20/2021 prevé la convocatoria preceptiva y por una sola vez de un concurso de méritos, que, a tenor de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª, debe incluir, todas aquellas plazas ocupadas con carácter temporal (sea con interinos, eventuales, sustitutos, etc), de forma ininterrumpida, con anterioridad a 1 de enero de 2016, todas sin excepción, aunque no es el único supuesto previsto.

Por otro lado la Ley 20/2021, en su artículo 2, obliga a convocar concursos-oposiciones para cubrir las plazas que estén ocupadas de forma temporal e ininterrumpida, al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, esto es, con posterioridad al 31 de diciembre de 2017. En estos casos y para estas

plazas, podrán ser no eliminatorios los ejercicios en la fase de oposición, de tal manera que se computarán conjuntamente las puntuaciones obtenidas en la fase de oposición y en la fase del concurso, valorándose la fase del concurso en un 40% de la puntuación total.

El art. 2.1 de la Ley, en su párrafo segundo, establece que de estos concursos-oposiciones en los que pueden no ser eliminatorios los ejercicios de la fase de oposición, quedan excluidas las plazas incluidas en los procesos de estabilización previstos en la Leyes de Presupuestos 2017 y 2018, siempre que, a la entrada en vigor de la Ley, los procesos selectivos de estabilización hubieran sido convocados.

Esta exclusión de las plazas de estabilización ya convocadas (como toda excepción, de interpretación restrictiva), únicamente se aplica a las plazas a las que se refiere el artículo 2 de la Ley, esto es, a las plazas ocupadas de forma temporal en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Por el contrario, esta excepción o exclusión de las plazas ya convocadas dentro del proceso de estabilización conforme a las leyes presupuestarias de 2017 y 2018, no se aplica a los supuestos recogidos en las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, pues esta excepción no se establece ni se contiene en estas disposiciones adicionales. Esto es, esta excepción no rige para las plazas ocupadas con carácter temporal con anterioridad al 1 de enero de 2016. Estas plazas cubiertas transitoriamente con anterioridad al 1 de enero de 2016 están sometidas imperativamente dado el uso del término “convocarán” a convocatorias excepcionales de estabilización de empleo temporal de larga duración a través de un concurso de méritos, de manera que obligatoriamente deben excluirse de los procesos de estabilización de las Leyes de presupuestos de los años 2017 y 2018, aunque hayan sido incluidas en las OPEs de estabilización y estén ya convocadas a la entrada en vigor de la Ley, pues la excepción relativa al mantenimiento de las convocatorias vigentes se contiene únicamente en la artículo 2.1 de la de la Ley, y con referencia, a la situación regulada en ese apartado 2.1, mientras que no se contiene una excepción similar en la disposición adicional Sexta de la Ley, que se refiere a otros supuestos distintos y fija, para estos supuestos específicos, un régimen jurídico también diferente.

Lo que define que una plaza este incluida en los procesos extraordinarios de consolidación, es la fecha de su provisión, de manera que aunque una vacante que reúna este requisito esté incluida en una OPE anterior a la aprobación de la Ley, no está exenta la administración de dar cumplimiento a las previsiones de la ley, debiendo modificarse las OPE ya existentes y aprobar unas nuevas adaptadas a la nueva configuración legal.

Así lo confirma la exposición de motivos de la Ley 20/21, en cuyo apartado

III, establece que, el artículo 2 de la ley lo que dispone es la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal, autorizando un tercer proceso de estabilización adicional a los contemplados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 2018, en relación con las plazas de naturaleza estructural que estén ocupadas en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, y solo en relación con dichas plazas.

Por el contrario, cuando en la exposición de motivos se contemplan los concursos de méritos previstos en las disposiciones adicionales 6ª y 8ª, deja claro que estos concursos de méritos, obligatoriamente, y sin excepción alguna, deberán convocarse, por una sola vez, incluyendo las plazas ocupadas con anterioridad a 1 de enero de 2016 o con personal público temporal que lleve prestando servicios para la Administración con anterioridad a dicha fecha, esto es, con una antigüedad de más de 5 años, no estableciendo la Ley para esta plazas un tercer proceso de estabilización, adicional a los contemplados en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 2018.

Así la Exposición de Motivos de la Nueva norma es tan contundente como la disposición sexta antes transcrita, pues señala que la previsión contenida en esta Ley para que las Administraciones Públicas puedan convocar el concurso extraordinario y excepcional para aquellas plazas ocupadas temporalmente durante cinco años o más, cumple con los antedichos requisitos jurisprudenciales que además, en todo caso, es razonable, proporcionada y no arbitraria, afectando a TODAS las plazas de carácter estructural ocupadas de forma temporal e ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016 a consecuencia de las tasas de reposición cero de los ejercicios 2012 al 2015, que 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.

Como se desprende de la redacción de las Disposiciones adicionales y de la exposición de motivos, el único criterio para que la plaza sea incluida en la convocatoria excepcional es el hecho objetivo de que a fecha de entrada en vigor de la Ley (30 de diciembre de 2021), la plaza se encuentre ocupada de forma ininterrumpida de forma temporal, desde antes de 1 de enero de 2016, lo que es independiente de que dichas plazas estuvieran incluidas, o no, en los procesos de estabilización de la LGPE 2017 y 2018 o de que hayan sido o no convocadas.

La voluntad clara del legislador es que se aplique a todas las plazas en dicha situación, y en la DA sexta no se contempla ninguna excepción relativa a las plazas ya convocadas. El operador jurídico, ya sea administración autonómica, provincial o local, no puede introducir distinciones o excepciones que el legislador no ha previsto, máxime si ello se realiza en un sentido restrictivo de derechos. Si se hubieran querido asimilar en cuanto a régimen jurídico ambos tipos de

instrumentos de estabilización (proceso mediante concurso-oposición y convocatoria excepcional de concurso), se hubieran regulado en el mismo artículo 2 de la Ley, como un apartado más y no se habría establecido su regulación en una Disposición Adicional separada.

Hasta la terminología es diferente: no se habla de proceso sino de convocatoria excepcional.

Como establece en la Disposición Adicional 6ª, la única remisión al régimen jurídico de los procesos de estabilización mediante concurso oposición es el del requisito de las plazas (estructurales y dotadas presupuestariamente) y al cumplimiento de los plazos, pero a ningún otro elemento, y mucho menos al supuesto del párrafo segundo del artículo 2.1.

Insistimos en que no se puede interpretar ni aplicar de forma analógica o extensiva a supuestos para los que no está prevista y mucho menos con intención restrictiva de derechos individuales contraria a su espíritu.

La remisión al artículo 2. 1 que se contiene en la Disposición Adicional 6ª es solo a los requisitos de la plaza (contenidos en el párrafo primero). No hay remisión al párrafo segundo de artículo 2.1, que no regula los requisitos de las plazas, sino una ampliación de plazas en la tasa adicional del proceso de estabilización (con respecto al Real Decreto-Ley 14/2021):

a) La Disposición Adicional 6ª fue introducida en el texto del informe de la Ponencia del Congreso de 25 de noviembre de 2021, mientras que el segundo párrafo fue introducido posteriormente en texto del Dictamen de la Comisión de 1 de diciembre (por lo que la Disposición Adicional 6ª difícilmente podía hacer referencia a un párrafo que no existía en el momento en que se fijó su redacción)

b) El párrafo segundo del art 2.1, se introdujo como consecuencia de una enmienda presentada por el Grupo Republicano (enmienda número 116): Veamos la justificación de la enmienda "*Hay que ofrecer garantías a todas /as personas que se vieron incluidas en los fallidos procesos de estabilización previstos en los artículos 19.uno.6 de la Ley 312017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 612018, de 3 de julio; de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.* Es decir, el párrafo se introdujo con la intención de ampliar los supuestos de plazas se incorporaban a la tasa adicional del proceso de estabilización, de tal forma que quedaban incluidos:

- Plazas que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020 (no incluidas en los procesos de estabilización de la LGPE 2017 y 2018) - Y como consecuencia de este párrafo, además, se incluyen aquellas plazas respecto a las que los procesos de estabilización de las LGPE 2017 y 2018 se encuentran caducados, bien porque no han sido ejecutados en el plazo de 3 años, bien porque no fueron cubiertas. De

no haberse incluido este párrafo, dichas plazas serian convocadas mediante oposición libre (y no mediante concurso-oposición, más favorable para el empleado público temporal) Por tanto, está claro que este párrafo se introdujo para beneficiar a un mayor número de empleados temporales y no con la finalidad de excluir, ni excepcionar plazas de los procesos de estabilización, y mucho menos de la convocatoria excepcional de la DA6 que se regula de forma separada.

c) Queda claro asimismo que este artículo 2.2, párrafo segundo, solo tiene sentido en relación a las plazas de procesos de estabilización caducados y no puede extenderse a plazas distintas para los que no está concebido, mucho menos a las afectadas por la DA6 y con un sentido restrictivo o de excepción; ya que las interpretaciones extensivas o analógicas restrictivas de derechos individuales no caben en nuestro ordenamiento Jurídico. A mayor abundamiento, no tiene sentido aplicarlo a dichas plazas porque no existen plazas afectadas por la Disposición Adicional 6ª que hayan sido incluidas en los procesos de estabilización de la LGPE 2017 y 2018 y no hayan sido objeto de convocatoria, Y si existen son supuestos residuales de plazas de aquellas Administraciones que han incumplido el plazo improrrogable de 3 años para ejecutar la oferta de empleo público. Es decir, se estaría reduciendo la DA6 a regular en un supuesto IMPOSIBLE o ILEGAL.

Y las interpretaciones de las normas que conducen al absurdo están prohibidas en nuestro ordenamiento jurídico.

Idéntica conclusión se obtiene si se atiende a las diferencias existentes en el régimen transitorio de la Ley 20/2021, en relación con su predecesor, el RD-L 14/2021.

La DT 1ª del RD-L 14/2021 estaba redactada en los siguientes términos:

*Disposición transitoria primera. Régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.*

*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 el artículo 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, cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias.*

*la resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.*

Sin embargo, en su tramitación parlamentaria como Ley, esta Disposición Transitoria ha evolucionado sustancialmente, como ya anuncia la diferencia entre

la rúbricas de una y otra disposición.

*Disposición transitoria primera. Plazo de resolución de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.*

*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 el artículo 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, deberán finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.*

Así las cosas, si bien la DT 1ª del RD-L, respecto de los procesos ya convocados antes de su entrada en vigor, se remitía a las reglas de sus respectivas convocatorias -lo que parecía validar la posibilidad de excluir de la aplicación del nuevo régimen a los empleados cuyos puestos se hubieran incluido en procesos convocados con anterioridad a la entrada en vigor del RD-L- **es, ciertamente, sintomático, que en el texto de la Ley 20/2021 no se recoja una disposición transitoria similar.**

Y es que, si la solución (sanción) frente a la temporalidad excesiva y abusiva pasa por organizar los procesos previstos en los arts. 2.4 y DA 6ª y 8ª de la Ley, dicha medida debe poder aplicarse, por elementales razones de igualdad, a todos los empleados públicos que han ocupado puestos susceptibles de estabilización, sin que una Disposición Transitoria pudiera determinar una barrera temporal que, a la sazón, resulta, en todo, arbitraria y disconforme con una Directiva que debió transponerse al ordenamiento jurídico nacional en el año 2001.

Asimismo no cabe sostener que, dada la remisión que realiza la DA 6ª al art. 2.1, esta llamada incluye también el contenido del párrafo segundo del art. 2.1; de tal forma que el límite que representaba la DT 1ª del RD-L continúa vigente, a la luz de ese art. 2.1.2ª. Lejos de aquella interpretación interesada y ajena a todo criterio hermenéutico aplicable a la Ley 20/2021, que pueda considerar que no cabe incluir en el concurso puestos ya convocados en procesos en curso, lo cierto es que cuando la DA 6ª establece que las Administraciones Públicas convocarán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 y 7 del TREBEP, 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; la remisión al art. 2.1 debe entenderse hecha a los requisitos materiales de tales plazas y, por lo tanto, únicamente al párrafo primero de dicho art. 2.1.

Es decir, la DA 6ª exige, solo, que se trate de 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” previstas en el art. 2.1 de la Ley.*

Y cualquier otra interpretación resultaría manifiestamente errónea, ya que obviaría:

- La más elemental lógica jurídica, si atendemos a los antecedentes legislativos de la Ley 20/2021, pues la DA 6ª fue introducida en el texto del informe de la Ponencia del Congreso de 25 de noviembre de 2021, mientras que el segundo párrafo del art. 2.1 fue introducido posteriormente, en texto del Dictamen de la Comisión de 1 de diciembre. Por ello, resulta imposible sostener que la DA 6ª difícilmente podía hacer referencia a un párrafo que no existía en el momento en que se fijó su redacción).

- La regulación sistemática del texto legal, por cuanto al legislador le bastaba con mantener intacta la Disposición Transitoria Primera para establecer vigente, con carácter general, este principio de Derecho transitorio. En cambio, el límite del art. 2.1.2 se encuentra consignado, precisamente, en dicho artículo 2, y obliga a entender que opera como un límite excepcional respecto de la nueva tasa de estabilización que se autoriza en el párrafo primero de dicho artículo. Es decir, la excepción del art. 2.1.2 se circunscribe únicamente a dicho precepto, pues es una excepción a lo dispuesto en el apartado anterior y, como tal excepción, no puede aplicarse sino con carácter restrictivo, si acaso, con más motivo cuando se realiza en un sentido restrictivo de derecho.

Pero hay más razones que obligan a excluir de los procesos selectivos en curso, las plazas incluidas en la convocatoria referida y por tanto la convocatoria que como decimos entran dentro del ámbito de aplicación de las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, ya que en caso contrario:

1.- Se operaría una discriminación y una diferencia de trato injustificada y desproporcionada entre los interinos de larga duración que ocupan vacante con anterioridad al 1 de enero de 2016 como es el caso, beneficiando a unos -los del concurso de méritos-, y perjudicándose a otros -los del concurso oposición aunque ambos están en la misma situación contemplada en las disposiciones adicionales 6ª y 8ª de la Ley 20/2021, sin ningún criterio vinculado a la relación de empleo, sino simple y llanamente por el simple capricho de la Administración empleadora, que para evitar aplicarles los beneficios de la Ley 20/2021 que ha estado largo tiempo en sede parlamentaria, convoca los procesos selectivos durante su tramitación.

2.- Se produciría una vulneración del principio de irretroactividad de las disposiciones desfavorables o de gravamen, en tanto que no puede responsabilizarse al empleado público víctima de un abuso en su contratación sucesiva, del hecho de que el Reino de España haya incumplido su obligación de

transponer la Directiva al Sector Público en el año 2001, tal y como lo ordenaba esta Directiva 1999/70/CE, y haya esperado 20 años para darle cumplimiento, infringiendo además la norma comunitaria que dice estar aplicando.

3.- Se operaría una desviación de poder, pues no es razonable -y se produce una desviación teleológica, con una actuación administrativa distinta a la que se prevé en el ordenamiento jurídico para el caso-, que una Administración que ha incumplido sistemáticamente con su obligación legal de proveer las plazas servidas por los empleados públicos temporales / interinos en los plazos legales y por los procedimientos reglamentarios, no convocando oposiciones durante años, infringiendo flagrantemente los artículos 10, 70 y la DT Cuarta del EBEP, actúe ahora con tanta celeridad desarrollando un proceso selectivo para evitar la aplicación de una Ley que le obliga a incluir las plazas en concursos de méritos excepcionales del 61.6 del TREBEP

4.- Se estaría consolidando una arbitrariedad administrativa, pues la continuación de las convocatorias de procesos selectivos durante la tramitación del Proyecto de Ley 20/21 y tras su aprobación, carece de toda justificación válida, más allá de la intención de privar a los empleados públicos temporales de larga duración del régimen de protección contenido en dicho texto legal, sin que pueda invocarse la potestad autoorganizativa de la Administración, ya que, como dice el TS en su sentencia de 21 de junio de 2011, *"la discrecionalidad que tiene la Administración no puede convertirse en arbitrariedad o irrazonabilidad, convirtiendo la eficacia y servicio al bien común que debe regir la actuación de la Administración (art 103.1CE) en desnuda manifestación de poder carente de toda justificación"*.

5.- Se estaría actuando en beneficio de la Administración empleadora infractora causante del abuso en la temporalidad incompatible con la Directiva 1999/70/CE, olvidando que, como tiene dicho el TJUE (vid sentencias, antes citadas, Adeneler y otros, apartado 102; Marrosu y Sardino, apartado 53, y Vassallo, apartado 38), ante el abuso es "indispensable" sancionar disuasoriamente al empleador responsable de tal situación y compensar a la víctima del abuso, con además infracción de la doctrina comunitaria según la cual "el Estado -y sus Administraciones- no pueden obtener ventajas de su incumplimiento del Derecho de la Unión (véanse, en este sentido, las sentencias Marshall , antes citada, apartado 49, y de 12 de julio de 1990 , Foster y otros, C-188/89, Rec. p. I-3313, apartado 17) Como quiera que, la Ley 20/2021 ordena que todas las plazas incluidas en sus disposiciones adicionales 6ª y 8ª se sujeten a concursos de méritos conforme a lo previsto en el art 61.6 y 61.7 del TREBEP.

**SEGUNDO.- Interpretación y aplicación de la norma. Inexistencia de**

## **unidad de criterio.**

Pese a la claridad de la norma, que establece que todas las vacantes provistas con anterioridad al 1 de enero de 2016 deben proveerse definitivamente mediante el indicado concurso extraordinario, lo cierto es que se viene observando desde esta Confederación una interpretación dispar de la ley y una aplicación que queda al arbitrio de cada Administración Pública, así como una marcada tendencia a excluir plazas vacantes de los procesos de consolidación extraordinaria, pese al objetivo y finalidad de la misma que no es otro que reducir la tasa de temporalidad y facilitar en la medida de lo posible el acceso definitivo al personal víctima de abuso en la contratación temporal, con pleno respeto, al menos sobre el papel, a los principios de igualdad, mérito y capacidad que rigen en materia de acceso al empleo público conforme a los artículos 14 y 23.2 de la CE y al artículo 55 del TREBEP.

Y ciertamente, la resolución de la secretaría de estado de función pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de 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, que se acompaña como **documento 1**, no ha hecho sino incrementar la incertidumbre sobre cuál es la correcta y conveniente aplicación de la Ley en relación con los concursos extraordinario de las DA 6ª y 8ª, pese a su claridad, ya que los procesos de estabilización del artículo 2 deben continuar su desarrollo, mientras que todas las plazas provistas con temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2016 o aquellas cuyos ocupantes presten servicios de forma ininterrumpida con anterioridad a esta fecha, entran en el concurso extraordinario previsto en la ley al albor del artículo 61.6 del TREBEP, sin excepción alguna y sin margen de decisión para las distintas administraciones convocantes.

Sin embargo, la mayoría de las administraciones locales, provinciales y autonómicas, que pese a la claridad del nuevo texto legal, tratan de forzar su interpretación para entender con remisión al artículo 2 de la Ley 20/2021 que si las plazas están incluidas en una OEP debe continuar el desarrollo del proceso selectivo, cuando realmente la remisión que contiene la DA 6ª es únicamente a los requisitos que deben reunir las plazas provistas antes del 1 de enero de 2016.

De esta forma la interpretación y aplicación de la norma que desde las distintas administraciones públicas se viene haciendo, no hace sino fomentar y materializar la discriminación de los funcionarios y resto de empleados públicos temporales en virtud de la Administración Autonómica, Provincial o Local para la que presten sus servicios y en base a la aleatoria interpretación que realizan las administraciones de la cuestión, obviando la aplicación de la legalidad vigente pese a los innumerables escritos y recursos presentados por los empleados afectados

para la paralización de las OPE, las convocatorias que las desarrollan y la adaptación de los procesos selectivos a las nuevas e imperativas previsiones de las DA 6ª y 8ª de la Ley.

Como es de ver en la resolución de la secretaría de estado de función pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de 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 (documento 1), pese a la claridad en sus propios términos de la citada Ley, nada se clarifica en relación con aquellas vacantes que cumpliendo los requisitos de las DA 6ª y 8ª (puestos estructurales, dotados presupuestariamente y temporalmente provistos antes del 1 de enero de 2016) ya se encontraban incluidas en ofertas de empleo público publicadas con anterioridad a la entrada en vigor y publicación de la Ley.

Ello nos ha llevado a lo largo de todo el territorio de la nación a situaciones de lo más variopintas, y que demuestran la intencionalidad de la mayoría de las administraciones públicas de ignorar el contenido de la Ley por intereses propios de los políticos de turno alejados del interés público y de terceros tutelado por el estado en el nuevo y específico marco normativo creado para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

Así pues, nos encontramos:

1.- En primer lugar, administraciones que como el Ayuntamiento de Valencia, y tras muchos años de limitaciones presupuestarias, ha esperado a la resolución definitiva del problema por vía legislativa publicando recientemente la OEP más grande de su historia, incluyendo como previene la ley todos estos puestos estructurales temporalmente provistos antes del 1 de enero de 2016, en lo que entendemos un encomiable esfuerzo por terminar con la temporalidad en el sector público en los estrictos términos que la Ley previene.

Evidentemente puede surgir alguna discrepancia con alguna plaza, pero lo bien cierto es que se está realizando un importante esfuerzo a nivel presupuestario y de recursos humanos para reducir la temporalidad y cumplir los objetivos de la Ley, objetivos marcados por otro lado ante la amenaza europea de cortar subvenciones.

2.- Por otro lado un núcleo de administraciones públicas, las menos, como la Diputación Provincial de Sevilla o la Generalitat de Cataluña, que a pesar de tener ya ofertas de empleo público aprobadas han dejado sin efecto las mismas o las han modificado extrayendo las plazas vacantes que reúnen los requisitos de las DA 6ª y 8ª para adaptar las nuevas ofertas que se deben aprobar antes del 1 de junio de 2022 a las previsiones de la nueva norma.

Esta interpretación que se efectúa por un reducido núcleo de Administraciones

Públicas, no hace sino poner de manifiesto que la interpretación que realizamos de la Ley es conforme a derecho.

En acreditación de este extremo se adjunta como documento 2 el reciente acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Generalitat de Cataluña en el que puede comprobarse como se incluyen estas plazas que ya estaban incluidas en OPE precedentes.

3.- Por último, la posición más extendida, utilizada por ejemplo por la Diputación de Alicante, el Gobierno de Aragón o la Generalitat Valenciana por citar algunos casos entre los muchísimos existentes, y que ha consistido en dos posiciones fundamentalmente:

a.- Aprobar nuevas OPEs a prisa y corriendo, pese al anuncio a bombo y platillo por parte del Gobierno de la inminente adopción de medidas para solucionar el tema de la temporalidad desde mediados del año 2021, negándose después a modificar estas OPE y a adaptarlas a las disposiciones de la Ley 20/2021.

2.- Continuar con el desarrollo de las convocatorias aprobadas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 20/2021 interpretando que las DA 6ª y 8ª no afectan a las OPE publicadas con anterioridad pese a que claramente se señala que afecta a todas las plazas previstas temporalmente antes del 1 de enero de 2016.

Y en este último supuesto se encuentra la Conselleria de Sanidad de la Generalitat Valenciana, uno de los casos más sangrantes y llamativos del país aunque no el único.

Tras 3 décadas sin prácticamente procesos selectivos en la mayoría de cuerpos y escales, por ejemplo Auxiliares de Gestión, a partir del año 2017 comienzan a incluirse las plazas vacantes en las ofertas de empleo público y a partir del año 2019 se comienzan a publicar las convocatorias de los correspondientes procesos selectivos.

Así pues el 29 de noviembre de 2021 y en el DOGV nº 9225 se publicó Resolución de 19 de noviembre de 2021 de la Dirección General de función Pública (**documento 3**), por la que en ejecución del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de esa misma fecha, y a la vista de que se estaba tramitando parlamentariamente y en forma de Ley el Real Decreto Ley 14/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y de que las enmiendas que se estaban introduciendo podían afectar sustancialmente a este y otros concursos oposiciones que consta en la resolución impugnada, se acordaba retrasar las fechas de examen de estas convocatorias de procesos selectivos, hasta la publicación y entrada en vigor de esa Ley.

Y gran parte de estos procesos selectivos, eran procesos selectivos de consolidación, convocados al albor de la Disposición Transitoria Cuarta del

TREBEP que estaban ya ocupadas temporalmente y de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2005, reuniendo los requisitos de las DA 6ª y (ª de la Ley 20/2021, y que por tanto no podían considerarse en ningún caso que resulten afectadas por lo previsto en el Artículo 2.1 y Disposición Transitoria Primera de la Ley 20/2021 (en cuanto a la obligación de seguir ejecutando y resolver los procesos de estabilización ya convocados); puesto que no se trata de procesos de estabilización convocados conforme a lo establecido en el Artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017 a los que dichas normas se refieren.

Sin embargo, lejos de adaptar los procesos selectivos a la nueva legalidad, el 22 de febrero de 2020 se publicó la Resolución de 16 de febrero de 2021 de la Directora General de Recursos Humanos (**documento 4**), por la que limitándose a constatar la publicación de la Ley 20/2021, y sin realizar consideración alguna en relación a su contenido, se publican las nuevas fechas de examen de los procesos selectivos de consolidación de empleo temporal.

### **TERCERA.- Adopción de medidas para la solución efectiva de la cuestión.**

Justamente este tipo de situaciones descritas en el apartado anterior, son las que requieren una inmediata solución por parte del Gobierno de la nación y el poder legislativo, ya que pese al esfuerzo del legislador y aun siendo este mejorable el resultado, nos encontramos con que la mayoría de las administraciones públicas tratan de obviar la legalidad vigente y continuar con los procesos selectivos al uso con independencia de cuál sea la fecha de provisión del puesto, pese al cumplimiento de todos los requisitos previstos en la nueva Disposición Adicional Sexta de la reciente Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público; y que por tanto, deben convocarse a través de un procedimiento selectivo distinto y excepcional que es el Concurso de méritos.

Y es que como ya hemos visto, el contenido de la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 es claro en cuanto a la obligación de convocar estas plazas por el sistema excepcional del Concurso de méritos previsto en el Artículo 61.6 del TREBEP.

Así, dicha norma utiliza la expresión "convocarán", y no la de "podrán convocar"; por lo que se trata de un mandato.

**Y es un mandato que está incluido en un norma legal que conforme establece la Disposición Final primera, está dictada al amparo del Artículo 149.1.7ª y 18ª de la CE como base del régimen estatutario de los funcionarios públicos.**

Por tanto no cabe interpretar que estas convocatorias sean procesos de

estabilización de empleo temporal ya convocados conforme a lo dispuesto en el Artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017 y que en cumplimiento de la Disposición Transitoria Primera de esa misma Ley deban continuar y finalizar antes del 31 de diciembre de 2024; pues las distintas OPE aprobadas a lo largo de todo el territorio nacional distinguen claramente entre plazas convocadas por estabilización y conforme a lo dispuesto en el Artículo 19.Uno.6 de la Ley 3/2017 y plazas de consolidación de empleo conforme a lo previsto en la Disposición Transitoria Cuarta del TREBEP.

Y es que la decisión de no adaptarse a las previsiones de la Ley 20/2021 adoptada por las administraciones públicas en su mayoría **hay un derecho fundamental que no se está ponderando adecuadamente; y que es el Derecho Fundamental a la igualdad de trato en el acceso a la función pública previsto en los artículos 23.2 y 14 de la Constitución Española.**

Y es que la decisión de seguir ejecutando las convocatorias relativas a plazas que cumplen claramente con los requisitos previstos en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021 por el sistema de Concurso-Oposición, cuando el resto de plazas que cumplan esos requisitos se convocarán por el sistema de Concurso excepcional, supone establecer una diferencia de trato entre los funcionarios interinos de larga duración que ocupan unas y otras plazas; pues con ello se privilegia y favorece más la consolidación de las plazas que ocupan a los segundos frente a los primeros, en la medida que estos últimos se ven en la obligación de superar un proceso selectivo con una mayor exigencia y dificultad.

Con el agravante de que los primeros son los que están prestando servicios más años como interinos y en una misma plaza (desde al menos antes del 1 de enero de 2005) y por tanto en los que el abuso en la contratación temporal y obligación de reparar el daño es mayor.

Y aun cuando el derecho se reconoce a las plazas y no a los funcionarios interinos que las ocupan, lo cierto es que estos últimos lo que quieren en la mayoría de los casos es tener la oportunidad de consolidar las plazas que ocupan (algunos desde hace más de 30 años) y que esa oportunidad lo sea lógicamente en términos de igualdad de trato y por el sistema de un Concurso Excepcional antes que por el Sistema del Concurso oposición; interés que también comparten el resto de funcionarios interinos que no ocupan las plazas pero aspiran a poder obtenerlas.

Además, esta adaptación de carácter imperativo que debe llevarse a cabo tras la aprobación de la Ley 20/2021, es la única que sirve para tutelar adecuadamente los intereses generales, expresados en la Ley citada y que no es otro que reducir las tasas de temporalidad en el empleo público y terminar con la situación de precariedad laboral y abuso en la contratación aplicando una sanción que la Sala Tercera del Tribunal Supremo entiende como adecuada y que no es otra que la

celebración de los procesos selectivos en los términos que previene la Ley.

Es decir, no hay intereses de terceros dignos de mayor protección que los de los empleados públicos que ocupan temporalmente puestos estructurales con anterioridad al 1 de enero de 2016, en la medida que lo que se propugna no es sino que las plazas en cuestión se oferten por un sistema selectivo (el de concurso excepcional y en aplicación de lo previsto en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 20/2021) que es más favorable en principio para todos los aspirantes que el de la Oposición- Concurso; salvo lógicamente la de algún aspirante que teniendo pocos servicios previos como funcionario interino y que habiendo estudiado la oposición pretenda con ella superar o eliminar a los interinos de larga duración.

Pero privilegiar ese posible interés como hacen la mayoría de las administraciones públicas, respecto al interés de los ocupantes de las plazas desde hace 20 o 30 años y resto de funcionarios interinos de larga duración que concurren a la prueba selectiva, es contrario a la finalidad propia de un proceso de consolidación de empleo y de la Ley 20/2021, en la que el legislador ya ha expresado como deben tutelarse los intereses generales para finalizar con la excesiva temporalidad en el empleo público.

No hay pues interés público o de terceros superior o digno de mayor protección que obste a la adopción de la medida cautelar interesada.

Y no cabe confundir el posible interés de la Administración o el interés personal de algunos funcionarios con el interés público general; que en este caso pasa por cumplir lo previsto en la Ley 20/2021.

Por todo ello,

**SOLICITAMOS** el amparo del Defensor del Pueblo a todos los efectos que corresponda y, también, para que se exija al Congreso de Diputados y al Senado que, cuanto antes, legislen la activación de controles de legalidad para la aplicación de la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de tal manera que no se cese ningún empleado público temporal que se encuentre ocupando puestos de trabajo con anterioridad al 1 de enero de 2016 en cualquier administración pública estatal, autonómica, local o provincial del país sin que, previamente, se haya dado cumplimiento a las previsiones de las DA 6ª y 8ª de la Ley citada lo que supone articular la provisión definitiva de dichos puestos a través del concurso de méritos extraordinario previsto en el 61.6 del TREBEP, adoptando las medidas necesarias para que estas administraciones públicas cumplan las citadas previsiones de tal manera que se anulen o dejen sin efecto por los mecanismos adecuados, se modifiquen o aprueben, tanto las OPE como las convocatorias de procesos selectivos por concurso, en las que se incluyan absolutamente todas las plazas que

reúnan el citado requisito temporal.

A 10 de mayo de 2022