

**NOTA SOBRE LAS ENMIENDAS TRANSACCIONALES AL PROYECTO DE LEY PARA LA  
REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO**

En relación con las enmiendas transaccionales publicadas en el día de ayer, debemos hacer los siguientes comentarios.

**Primero.-** Si miramos de dónde veníamos, en cuanto que hasta ahora, el personal público temporal estaba sometido a un régimen de despido prácticamente libre y gratuito, y con un RDL, el 14/2021, que fijaba como solución la convocatoria de concursos-oposiciones, las enmiendas transaccionales al nuevo proyecto de Ley suponen comparativamente un avance, en cuanto que optan por un concurso de méritos -sin oposición-, como sistema para estabilizar al personal público temporal, para aquellas plazas que estén ocupadas por personal público temporal desde el 1 de enero de 2016.

**Segundo.-** Sin embargo, a nuestro juicio, estas enmiendas transaccionales, aunque implican un avance, son insuficientes y podrían entrañar una vulneración de la Directiva 1999/70/CE, en un doble sentido:

- a) Porque el concurso de méritos, aunque es más favorable para el personal temporal víctima de un abuso que un concurso-oposición, es lo cierto que es un proceso abierto, y en él pueden participar quienes no son víctimas de un abuso, de tal forma que, el concurso de méritos como medida sancionadora, puede ser contrario a lo que dictaminaba el TJUE en su Auto de 2 de junio de 2021, cuando afirmaba que los procesos selectivos abiertos, precisamente porque en ellos pueden participar quienes no son víctimas de un abuso, y no garantizan a las víctimas del abuso adquirir la condición de fijos, no permitiendo el cumplimiento de los objetivos de la Cláusula 5 del Acuerdo marco de la Directiva 1999/70/CE.
- b) Porque al situar el límite en los 5 años -realmente 6 años-, las enmiendas transaccionales también podrían estar infringiendo la doctrina recogida en el TJUE en su sentencia de 3 de junio de 2021, que fijaba el abuso en aquellos supuestos en los que no se provee la plaza mediante la celebración de los correspondientes procesos selectivos en los plazos que marca la Legislación, en concreto en los tres años que establece el art 70 EBEP, dictaminando que, el abuso, cuando se ocupa una plaza vacante, se produce desde el momento en que esta no se provee con funcionarios de carrera en los plazos reglamentarios.

**Tercero.-** Como quiera que el Proyecto de Ley está en una fase de enmiendas, pues todavía tiene que ser aprobado por la Comisión correspondiente, así como por el Pleno del Congreso y Senado, todavía puede ser mejorado.

En este sentido, y con independencia de que se trabaje en tres líneas que me parecen claves, para conseguir, por un lado, excluir del concurso de méritos a aquel personal temporal que ya haya superado un proceso selectivo sometido a principios de igualdad, publicidad y libre concurrencia - que debería ser estabilizado administrativamente- y/o, de otro lado, procurar que el concurso de méritos sea de carácter restringido -solo para las víctimas de un abuso, como se deduce de la jurisprudencia del TJUE-, y, finalmente, reducir el plazo a tres años para poder acceder al concurso de méritos también hay que operar con el hecho de que el proyecto mantenga como única solución el concurso de méritos, en cuyo caso, en mi opinión, habría que trabajar en cerrar algo más este concurso de méritos en los siguientes aspectos:

- a) En primer lugar, si la idea es que el concurso de méritos se aplique a aquellas plazas que estén ocupadas por personal temporal los 5 años anteriores a la entrada en vigor de la Ley, como quiera que el Proyecto de Ley va a entrar en vigor el 1 de enero de 2022; el concurso de méritos debería aplicarse a todas aquellas plazas ocupadas por personal temporal con anterioridad al 1 de enero de 2017 (o en los 5 años anteriores a la entrada en vigor de la Ley).
- b) En segundo lugar, aunque ya se apunta en alguna enmienda transaccional, a la disposición adicional sexta habría que añadir que en el concurso de méritos se incluirán *“tanto aquellas plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad el 1 de enero de 2017, como aquellas otras que, al tiempo de entrada en vigor de la Ley, estén ocupadas por personal público temporal que lleve prestando servicios para la Administración convocante con anterioridad a 1 de enero de 2017, en esa u otra plaza distinta”*.

Esto último, porque las víctimas de los abuso son las personas, no las plazas, y a los que hay que estabilizar es a las personas, y para no excluir a aquel personal temporal que lleva muchos años trabajando y que, sin embargo, ocupa su última plaza, muchas veces por interés de la propia Administración empleadora, con posterioridad a 1 de enero de 2017.

- c) En tercer lugar, aunque de las enmiendas transaccionales se deduce, considero importante que se deje claro que todas las plazas que se encuentren en las situaciones descritas en los apartados a) y b) deben incluirse en estos concursos de méritos, sin excepción alguna.
- d) En cuarto lugar, a mi criterio, y al objeto de no dejar al albur de las mesas de negociación la aplicación de los méritos a tomar en consideración en estos concursos, en el Proyecto de Ley debería indicarse que en el concurso se incluirán como méritos a considerar las *titulaciones académicas y profesionales, los cursos de formación y especializaciones, la experiencia profesional, la antigüedad y los servicios prestados y aquellos otros que sean adecuados al perfil del puesto de trabajo que se trata de cubrir y a la necesidad pública que, a través del mismo, se quiera atender*.



- e) En quinto lugar, creo que también es importante que en el proyecto de Ley se fije un plazo, hasta el 31 de diciembre de 2022, para desarrollar, ejecutar y concluir estos concursos de méritos, al objeto de que no se perpetúen más tiempo las situaciones de abuso.
  
- f) Y, en sexto lugar, entiendo que para aquellos empleados públicos temporales que se encuentren en situación de abuso en la temporalidad por incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de duración de sus nombramientos o por no proveerse las plazas ocupadas por ellos a través de procesos selectivos convocados y resueltos en los plazos reglamentarios y/o que no encajen en los supuestos en los que se aplica el concurso de méritos, estarán sometidos a un concurso-oposición, en cuyo caso, deberá aclararse que la fase de oposición no será eliminatoria, de tal forma que se valoren ambas fases, la del concurso y la de la oposición, conjuntamente.

En Madrid, a 12 de noviembre de 2021

Javier Arauz