



## **ILTRE. COLEGIO OFICIAL DE ENFERMEROS DE BADAJOZ**

### **NOTA INFORMATIVA SOBRE LEY 20/2021 PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO**

§ 1. En el Boletín Oficial del Estado núm. 312, de 29/12/2021, se publicó la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público [[enlace a BOE](#)], en cuyo preámbulo se reconoce que “los procesos de selección son excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, ocasionando en muchos casos la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta la cobertura efectiva y que, en estas condiciones, el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal se ha constituido en una alternativa organizativa que ha acabado suponiendo un incremento excesivo de la temporalidad”.

§ 2. Tras admitir el legislador tan ominosa realidad, leeremos también en el preámbulo de esa Ley que “la doctrina que ha fijado el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad”, a lo que se añadirá que “las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin”.

§ 3. Para situarnos en el contexto en que fue aprobada la Ley 20/2021, recordamos que, con fecha 03/06/2021 [seis meses antes de su publicación en el BOE], la Sala Séptima del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) había dictado una sentencia de enorme trascendencia (resolviendo el asunto C-726/19) en la que criticó severamente a España por su incumplimiento de la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada. A la vista de los datos que le fueron facilitados, el TJUE formuló los siguientes reproches:

- i. Sobre el plazo de tres años para ejecutar las ofertas de empleo público [artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público].

Según el TJUE, si bien el EBEP fija un plazo de tres años para la organización de los procesos selectivos, ese plazo, de conformidad con la jurisprudencia del Tribunal



## ILTRE. COLEGIO OFICIAL DE ENFERMEROS DE BADAJOZ

Supremo, puede ser objeto de prórroga por diversos motivos, de modo que ese mismo plazo es tan variable como incierto (parágrafo 61);

ii. Sobre la duración de los procesos selectivos.

El TJUE dirá que el hecho de que una normativa nacional prevea la organización de procesos selectivos que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada, así como los plazos concretos a tal fin, pero que no garantice que esos procesos se organicen efectivamente, no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva, por parte del empleador de que se trate, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada, por lo que el TJUE descarta que esos procesos puedan constituir una medida legal equivalente en el sentido de la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco (parágrafo 67);

2/5

iii. Sobre la inexistencia de medidas sancionadoras en caso de fraude.

El TJUE zanjará que una normativa nacional que, por una parte, prohíbe tanto la asimilación de trabajadores contratados sobre la base de sucesivos contratos de interinidad a «trabajadores indefinidos no fijos» como la concesión de una indemnización a dichos trabajadores y, por otra parte, no establece ninguna otra medida efectiva para prevenir y sancionar los abusos eventualmente constatados respecto de los empleados del sector público no parece, sin perjuicio de las comprobaciones que incumbe al órgano jurisdiccional remitente realizar, atenerse a las exigencias que se derivan de la jurisprudencia recordada en los apartados 46 a 49 de la sentencia (parágrafos 70 y siguientes).

Con este pronunciamiento, el TJUE abrió la puerta a la aplicabilidad de la figura de personal indefinido no fijo al personal funcionario y estatutario.

Enlace a [sentencia TJUE](#).



## ILTRE. COLEGIO OFICIAL DE ENFERMEROS DE BADAJOZ

§ 4. Esa sentencia del TJUE provocó que el Pleno de la Sala *de lo Social* del Tribunal Supremo rectificara de inmediato su jurisprudencia. Así, con fecha 28/06/2021, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en su sentencia n.º 649, resolvió que un contrato de interinidad por vacante superior a 3 años supone la condición de indefinido no fijo [[enlace a sentencia](#)].

Sin embargo, la Sala *de lo Contencioso-Administrativo* del Tribunal Supremo, en sentencia núm. 1543/2021, dictada el 20/12/2021 en el recurso de casación RCA-6902/2019, rechazó la transformación del funcionario/estatutario interino en personal indefinido no fijo por tratarse de una figura propia de la legislación laboral [[enlace a sentencia](#)]; decisión enormemente controvertida puesto que, a nuestro juicio, se aparta de lo resuelto por el TJUE.

§ 5. Pues bien, en este escenario vio la luz la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en la que, entre otras, se diferencian dos medidas especiales para reducir la temporalidad:

1. Convocatoria excepcional de estabilización de empleo temporal de larga duración (disposición adicional sexta). Plazas vacantes estructurales ocupadas con carácter temporal, de forma ininterrumpida, desde antes del 01/01/2016. Concurso de méritos.

Esta disposición adicional obliga a las Administraciones Públicas a convocar, 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 [que sean plazas estructurales y dotadas presupuestariamente], 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 Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales y respetarán, en todo caso, los plazos establecidos en esta norma.

2. Tasa adicional para estabilización. Plazas vacantes estructurales ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31/12/2020. Oposición-concurso.



## ILTRE. COLEGIO OFICIAL DE ENFERMEROS DE BADAJOZ

El artículo 2.1 de esta Ley 20/2021 autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá 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, contempladas en las distintas Administraciones Públicas y dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31/12/2020.

§ 6. Repárese en que la ley habla de “*plazas*” al enumerar los requisitos para su inclusión en esos procesos, no de personas, aunque el sujeto “abusado” habría sido un profesional concreto [al que en modo alguno se podría responsabilizar de la situación irregular padecida]. De hecho, en el preámbulo de la Ley 20/2021 el legislador afirmará que “La experiencia acumulada nos presenta, por tanto, una realidad que se aleja de la deseable y que nos separa, en este campo, del modelo de función pública diseñado por el constituyente y por el legislador. Todo ello afecta al funcionamiento de la propia Administración y de los organismos públicos en el correcto desempeño de la prestación de los servicios públicos y *perjudica directamente al propio personal interino o temporal que lleva mucho tiempo desempeñando sus funciones y que desea, como es lógico, la estabilidad profesional*”. Si lo pretendido por el legislador era la *estabilidad profesional* de los servidores públicos directamente perjudicados —por llevar mucho tiempo desempeñando sus funciones, no se entiende que articule procesos que dificultan su estabilización.

4/5

También dirá la Ley 20/2021 que:

- ✓ La oferta de empleo que articule este nuevo proceso de estabilización debe aprobarse y publicarse en el DOE antes del 01/06/2022;
- ✓ Que la publicación de la convocatoria debe producirse antes del 31/12/2022;
- ✓ Que se debe garantizar el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad;
- ✓ Que se tendrá en cuenta mayoritariamente la *experiencia en la categoría de que se trate*;
- ✓ Que los ejercicios de la fase de oposición pueden no ser eliminatorios;
- ✓ Que la Junta de Extremadura debe desarrollar los procesos de estabilización y llevar a cabo *acuerdos con las organizaciones sindicales* para lograr el objetivo de reducción de la temporalidad establecido en la Ley 20/2021.



## ILTRE. COLEGIO OFICIAL DE ENFERMEROS DE BADAJOZ

§ 7. Lo concretado por el SES habría sido el número de vacantes (1886) que van a integrar la oferta de empleo público (aún no publicada) correspondiente al proceso de estabilización por concurso de méritos, que serían todas las ocupadas por personal temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 01/12/2016 [[enlace a noticia](#)].

Como suele suceder con las vacantes, habrá que confiar en que el SES “oferte” a estabilización todas las vacantes ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 01/01/2016 ya que no hay dónde consultar que se está dando cumplimiento efectivo a la ley.

Restaría por concretar quiénes pueden concurrir a esos procesos [según el articulado de la ley, esos procesos deben garantizar los principios constitucionales que rigen el acceso a la función pública, es decir, estar abiertos a la participación de quienes no tengan plaza en el Sistema Nacional de Salud], qué méritos se van a valorar y en qué proporción, etc. Sobre este particular, desconocemos el contenido de las negociaciones entre Junta, SES y OO.SS.

5/5

§ 8. Quien no estuviera de acuerdo con esos procesos de estabilización previstos en la ley 20/2021 o, estándolo, considere que el SES no ha incluido todas las vacantes que exige la misma, debería formular un recurso contra la resolución que apruebe la oferta de empleo público y, en su momento, contra la convocatoria.

§ 9. Ciertamente, se trata de procesos muy controvertidos, de dudosa constitucionalidad, que van a enfrentar a colectivos por culpa, única y exclusiva, de las Administraciones Públicas, que son las responsables del abuso de la temporalidad, tantas veces censurado desde la Unión Europea. De hecho, contra la Ley 20/2021 [que, en nuestra opinión, no es más que la precipitada respuesta de España a la última sentencia del TJUE de 03/06/2021] ya pende un recurso de inconstitucionalidad interpuesto por un grupo parlamentario [[enlace a publicación del Tribunal Constitucional admitiendo el referido recurso de inconstitucionalidad: admisión recurso inconstitucionalidad por TC](#)].

En Badajoz, a 11 de mayo de 2022.