

## PROPUESTA STEPA SOBRE CONCURSO DE MÉRITOS

El Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores por el Empleo Público de Aragón (STEPA) agradece la oportunidad de participar, igual que cualquier ciudadano, en la Consulta Pública previa para elaborar la Orden por la que se va a regular la valoración de méritos y se establecen los baremos para la provisión de puestos de trabajo por concurso de méritos en el ámbito de la administración general de la administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

En primer lugar debemos indicar que STEPA debería ser convocada a la mesa sectorial de la administración general dado que obtuvo un índice de representación en las pasadas elecciones sindicales del 28 de marzo de 2019 del 11,22 % en total, (y en funcionarios más del 20%) y porque además esta regulación afecta EXCLUSIVAMENTE A FUNCIONARIOS, aunque a criterio ARBITRARIO de la Administración de momento este sindicato ha sido excluido de la mesa sectorial de función pública, y en cualquier caso es indiscutible su derecho a participar activamente de las decisiones sobre materia de personal.

A lo anterior hay que añadir que en virtud de su condición de asociación de trabajadores (laborales y funcionarios) de la DGA afectados en su gran mayoría por la regulación pretendida, las manifestaciones que aquí se van a exponer deben ser especialmente consideradas en virtud de la representación colectiva que ostenta el sindicato STEPA.

Al no haber sido convocados en tiempo y forma aprovechamos la posibilidad de participación para señalar que, en los concursos de méritos, según expresa la ley están destinados a funcionarios, es decir que en principio no se distingue a que clase de funcionarios va dirigido con exclusión del resto, por lo que de entrada además de los funcionarios de carrera, también deben poder participar **los funcionarios interinos y más precisamente los funcionarios interinos en abuso de temporalidad**, puesto que de conformidad con la normativa comunitaria, en particular de la Directiva 1999/70/CE de 28 de junio relativa al Acuerdo Marco de la CES, UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada que lleva sin transponerse más de 20 años se está vetando al personal que ocupa interinamente puestos estructurales más allá de lo que el Estatuto Básico del Empleado Público regula para dicha figura, con lo que se discrimina injustamente al personal interino en abuso de temporalidad.

Es decir que, NO puede mantenerse la provisión del concurso de méritos solo para personal funcionario de carrera si se quiere **dar cumplimiento a la cláusula cuarta de la Directiva 1999/70/CE. y la aplicación de los principios de primacía del Derecho de la Unión Europea, de prevalencia y de conformidad del derecho comunitario a la normativa interna.**

“Principio de no discriminación (cláusula 4) directiva 1999/70/CE.

1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, **no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada**, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.

2. Cuando resulte adecuado, se aplicará el principio de pro rata temporis

3. Las disposiciones para la aplicación de la presente cláusula las definirán los Estados miembros, previa **consulta con los interlocutores sociales**, y/o los interlocutores sociales, según la legislación comunitaria y de la legislación, los convenios colectivos y las prácticas nacionales.

4. Los **criterios de antigüedad** relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas.”

**Puesto que en caso de que se les negase la posibilidad de concursar supondría una inadmisibles discriminación con respecto a los funcionarios de carrera.**

Queda claro que según nuestro criterio, que responde además de a la más pura lógica, a la legalidad vigente, si bien no podrá concurrir el personal interino que responda a nombramientos que respeten en duración, finalidad y forma las causas previstas legalmente en artículo 10 del EBEP, no se podrá excluir por tanto tampoco del concurso, al personal interino que se encuentra en abuso de temporalidad.

En este punto es en el que existe la diferencia entre interinos e interinos que actualmente desempeñan sus puestos en situación de abuso de la contratación temporal (concepto acuñado por la jurisprudencia del TJUE) por parte de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, **no pueden ser excluidos por razones objetivas de la posibilidad de concursar.**

Y esto es así, dado que se ha desnaturalizado la finalidad de sus nombramientos, puesto que la duración de su contratación sobrepasa con creces los dictados del EBEP, art. 10, citado, en relación con el art. 70, que regulan las características que se presumen del funcionario interino, a causa precisamente del incumplimiento por parte de la administración de tal normativa, así como la de la convocatoria periódica de oposiciones con todas las vacantes y el destino de dicho personal interino a cubrir puestos estructurales de manera dilatada en el tiempo y no coyunturalmente, como está regulado por el EBEP.

De tal modo, que dicho personal interino privado de su derecho a la promoción profesional y discriminado en cuanto a su derecho a igualdad de trato y a la estabilidad en el empleo deviene con el transcurso del tiempo, 3 años o 5 según el Tribunal constitucional en su **Sentencia de 5 de Noviembre de 2015** en personal en abuso de la contratación temporal. STJUE de 5 junio 2018, Montero Mateos, C- 677/16 y muchas otras.

En primer lugar estamos en esta regulación ante lo que el TJUE considera **condición de trabajo** al interpretar el Auto del TJUE de 22 de marzo de 2018, asunto Centeno, C-315/17,

apartados 45 y 46, (trasunto de otros desde la sentencia de 12 de diciembre de 2013, asunto Carratú, C-361/12 apartado 35), cuando enuncia a modo ejemplificativo supuestos que deben incluirse en el concepto de condiciones de trabajo. (trienios, sexenios por formación, **tiempo para el acceso a grado superior**, derecho a incentivos económicos) u otros contemplados por el TJUE, como la citada del asunto Montero, C-677-16, determinación de plazo de preaviso en finalización de contrato.

Todos ellos se generan automáticamente desde el momento en que esta relación existe entre el trabajador y el empresario. Al ser esto así existe discriminación cuando por la mera temporalidad se impide conceder al trabajador derechos de los que disfruta el trabajador con duración indefinida, como es la promoción profesional, la estabilidad en el empleo, la no discriminación por la temporalidad, etc. etc.

De no optar por esta tesis, por un lado, se permitiría emplear a trabajadores de forma precaria durante años al perpetuar el abuso sin sanción alguna; y, por otro lado, como dice la STJUE de 19 de marzo de 2020, esta misma definición restrictiva permitiría excluir en la práctica a un gran número de relaciones laborales temporales de la protección de los trabajadores perseguidas por la Directiva 1999/70/CE, vaciándola de gran parte de su contenido, así como del objetivo perseguido por esta al permitirse la utilización abusiva de relaciones temporales y discriminatorias por razones de temporalidad por parte de los empresarios, en este caso las administraciones públicas, para satisfacer necesidades permanentes y estables en materia de personal.

Desde un punto de vista teleológico, y en tanto que lo que prohíbe la Directiva es destinar a empleados públicos temporales a atender necesidades que, de hecho, no son provisionales, sino ordinarias, estables y permanentes, no tiene sentido excluir del ámbito de aplicación de la Directiva, aquellas relaciones temporales de larga duración que -por voluntad de la Administración empleadora, con vulneración flagrante del EBEP- exceden de los límites legales y de los plazos máximos de duración, al incumplir la Administración empleadora su obligación legal de proveer la plaza con funcionarios fijos o de carrera dentro de los plazos legales, aunque las necesidades cubiertas por el funcionario no sean provisionales, sino ordinarias, duraderas, estables y estructurales.

Una interpretación de este tipo, nos llevaría al absurdo de que la empleadora saque provecho de su propio incumplimiento de la Ley interna, y se le permita mantener a su empleado eternamente en una situación de abuso y discriminación, pues con ello se imposibilita de raíz el cumplimiento de los objetivos y el efecto útil del Acuerdo marco.

La prueba más palmaria de la aplicación de esta doctrina del TJUE al caso que nos ocupa es el **reconocimiento de grado personal consolidado** que inicialmente estaba vedada al personal interino por supuestas razones teóricamente objetivas y de derecho interno, (solo los

funcionarios de carrera podían optar a ella) y que tras desestimarse su naturaleza de razón objetiva que impedía su aplicación a todos los trabajadores, la **Sección 4.ª de Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo en su sentencia 1592/2018, de 07 de noviembre de 2018** RECURSO DE CASACIÓN Núm: 1781/2017.le reconoció a dicho personal interino el derecho a la carrera profesional, que se ha plasmado en las miles de sentencias que han respondido en tal sentido a las sendas demandas que se han ido interponiendo por los afectados a lo largo de los últimos años en distintas administraciones y sectores y que presupone el reconocimiento del grado personal como requisito fundamental para poder percibir los conceptos devengados por tal consolidación y desempeño de su carrera.

Por todo ello no cabe la menor duda de que el personal interino en abuso de contratación temporal debe ser incluido con todo el derecho entre los posibles candidatos que lo soliciten en los concursos de méritos que se convoquen por la administración, cuanto más porque además de ser legal y avalado por la jurisprudencia y acervo comunitario , disponen además de un bagaje de formación y experiencia fundamentales para desempeñar el puesto que vienen ocupando desde hace tanto tiempo y que redundan en beneficio del servicio público.

### **Baremación.**

1.- Con respecto a las **comisiones de valoración**, deberá al menos ser única, para cada categoría, ya que se observan grandes diferencias de valoraciones de méritos específicos en función de los departamentos. Igualmente es preciso que puedan participar las trabajadoras y trabajadores en situación de abuso de temporalidad, por los mismos motivos expuestos con anterioridad y en aplicación del principio constitucional del derecho a la igualdad, así como de la normativa europea y jurisprudencia citadas.

2.- En cuanto a la comisiones de valoración, hay que tener en cuenta que en las comisiones de valoración deberá haber representantes de los sindicatos con representación en las juntas de personal, para permitir un mayor pluralismo y participación de la administración periférica y descentralizada, con un gran peso en nuestra comunidad autónoma, que recoja más precisamente la realidad social de la plantilla que representan.

3.- Se procurará que las valoraciones sean objetivas, de modo que se eliminen lo más posible todos los conceptos que induzcan a diversidad de interpretaciones y en todo caso se primará la antigüedad en el puesto de las personas con experiencia en el mismo, con el objetivo teleológico de cubrir de la forma más objetiva posible a los candidatos más idóneos, lo que redunde en una mejora del servicio público y que evite todo tipo de arbitrariedades, constitucionalmente proscritas.

En el caso de que la plaza ocupada por un funcionario interino en abuso de temporalidad sea ocupada como consecuencia del concurso, no se prevén tampoco las consecuencias que puede conllevar el no haberle dejado participar teniendo derecho a ello y forzando un innecesario pleito por responsabilidad patrimonial u otras circunstancias demandables

judicialmente, por lo que deben contemplarse y preverse.

En cuanto al **sistema de baremación** consideramos prioritario establecer unos plazos concretos de presentación de solicitudes y lo más importante, establecer un plazo determinado para la resolución de los concursos de manera ágil.

En la actualidad, los concursos se resuelven, en algunos casos, más allá del año.

Debemos indicar que con la normativa actual se ha incumplido sistemáticamente, tanto en el concurso de méritos como el resto de figuras de provisión de puestos,

La agilidad debe ir unida a criterios de eficacia y eficiencia en el sentido de seleccionar lo más rápidamente el candidato más adecuado al puesto y para ello habrá que valorar principalmente la experiencia en el mismo puesto de trabajo o similar.

En cuanto al grado personal, bastará con invocarse en el momento de concursar puesto que la administración tiene acceso al expediente administrativo para comprobar el grado del cumplimiento de este y otros requisitos en cuyo poder obran tales justificantes de méritos. (art 28 de la ley 39/2015 )

Respecto a la **valoración de los cursos de formación y perfeccionamiento**, se deberán tener en cuenta los cursos que muestren aptitudes directamente relacionadas con las **funciones propias del puesto de trabajo**, pero creemos que no debe limitarse a los propuestos oficialmente por el IAPP y que por obvias razones se deberán tener en cuenta otros impartidos por fuentes oficiales como Universidades y cursos oficiales de los colegios profesionales, que guarden relación análoga a los anteriores con los puestos ofertados.