

Notes jurídiques sobre la gestió de persones al món local

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans (SAJRH)

Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local

Les primeres qüestions freqüents sobre la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 22 de febrer de 2024 i el personal indefinit no fix



Nota Jurídica núm. 22. Març 2024

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 22 de febrer de 2024

Introducció

En aquesta *Nota Jurídica* ens proposem fer una primera aproximació a les quatre primeres qüestions freqüents que s'han plantejat en diferents consultes¹ al Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans (SAJRH) en matèria d'ocupació pública local amb motiu de la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (en endavant, STJUE) dictada el 22 de febrer de 2024.

El tribunal europeu de justícia s'ha pronunciat amb motiu **de les qüestions plantejades per la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Madrid en relació amb tres assumptes acumulats (C-59/22, C-110/22 i C-159/22)² sobre supòsits d'abús de la contractació laboral temporal i sobre les mesures procedents interpretades d'acord amb les clàusules 2a, 3a i 5a de l'Acord marc sobre treball de durada determinada**, celebrat el 18 de març de 1999, el qual està integrat en la Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada.

Tot seguit, i de manera molt resumida, exposem les conclusions de l'STJUE:

1. El treballador indefinit no fix s'ha de considerar un treballador amb contracte de durada determinada, sense que es pugui considerar aquesta condició d'indefinit no fix una sanció o mesura adequada per evitar l'abús de la temporalitat o, si escau, sancionar-lo.

2. La utilització successiva de contractes o relacions laborals de durada determinada comprèn una situació en què l'Administració no ha convocat en el termini establert un procés selectiu per cobrir definitivament la plaça ocupada per un treballador indefinit no fix, i en la qual el contracte de durada determinada que vincula aquest treballador a l'esmentada Administració s'ha d'entendre que ha estat prorrogat automàticament. Comprèn també el supòsit d'un únic contracte d'interinitat en plaça vacant quan ha continuat en el temps i no s'ha dut a terme la provisió reglamentària definitiva.

¹ <https://www.diba.cat/es/web/assistenciarrhh/rrhh/oferim>

² L'assumpte C-59/22 afecta un treballador que presta serveis de prevenció d'incendis per a la Comunitat de Madrid des del 22 d'octubre de 1994 amb successius contractes de treball de duració determinada, té reconeguda per sentència la condició indefinida discontinua, i **va sol·licitar davant els tribunals el reconeixement de la fixesa de la relació i una indemnització equivalent a l'acomiadament improcedent.**

L'assumpte C-110/22 afecta un treballador que presta serveis a la Universitat Nacional d'Educació a Distància (UNED) des de l'1 de febrer de 1994 amb contractes temporals successius, té reconeguda judicialment la condició d'indefinit no fix i **va sol·licitar davant la jurisdicció social la fixesa de la relació** o subsidiàriament que el lloc fos adjudicat per concurs de mèrits.

L'assumpte C-159/22 afecta un treballador que presta serveis a l'Agència d'Atenció Social de la Comunitat de Madrid amb contractes successius des del 21 de desembre de 1998 i **va sol·licitar davant la jurisdicció social la declaració de la relació com a indefinida o subsidiàriament indefinida no fixa.**

3. La clàusula 5a, apartat 1, lletres a i c de l'Acord marc ha d'interpretar-se en el sentit que **s'oposa a una normativa nacional que no prevegi cap de les mesures previstes en aquesta disposició ni mesura legal equivalent a l'efecte d'evitar la utilització abusiva de contractes indefinits no fixos.** La clàusula 5.1 de l'Acord marc assigna als estats membres un objectiu general consistent en la prevenció dels abusos; tanmateix, correspon als estats membres l'elecció dels mitjans per aconseguir-ho sempre que no posin en perill l'objectiu o l'efectivitat de l'Acord marc.

4. La clàusula 5a de l'Acord marc ha d'interpretar-se en el sentit que **s'oposa a una normativa nacional que estableixi el pagament d'una indemnització taxada igual a 20 dies de salari per cada any treballat, amb el límit d'una anualitat, a tots els treballadors subjectes d'una utilització abusiva de temporalitat, quan l'abonament d'aquesta indemnització per l'extinció del contracte laboral sigui independent de qualsevol consideració relativa al caràcter abusiu o no de la utilització d'aquests contractes.**

5. **La clàusula 5a de l'Acord marc s'ha d'interpretar en el sentit que s'oposa a unes disposicions nacionals** que estableixen que les actuacions irregulars donen lloc a l'exigència de responsabilitats a les administracions públiques, **quan aquestes disposicions nacionals no són realment efectives ni dissuasives per garantir l'eficàcia plena de les normes adoptades d'acord amb la clàusula esmentada per evitar l'abús de la temporalitat.**

6. La clàusula 5a de l'Acord marc s'ha d'interpretar en el sentit que **s'oposa a una normativa nacional que estableix la convocatòria de processos de consolidació de l'ocupació temporal** [Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol] mitjançant convocatòries públiques per cobrir les places ocupades per treballadors temporals —entre els quals els treballadors indefinits no fixos—, **quan aquesta convocatòria sigui independent de qualsevol consideració relativa al caràcter abusiu de la utilització dels contractes de durada determinada.**

7. La clàusula 5a de l'Acord marc ha d'interpretar-se en el sentit que, a falta d'una mesura adequada en el dret nacional per prevenir i, si escau, sancionar els abusos derivats de la utilització abusiva de contractes temporals —incloent-hi els contractes indefinits no fixos prorrogats successivament—, **la conversió d'aquests contractes temporals en contractes fixos és susceptible de constituir una mesura.** Ara bé, incumbeix, si escau, a la jurisdicció nacional modificar la jurisprudència nacional consolidada si aquesta es basa en una interpretació de les disposicions nacionals i constitucionals incompatible amb els objectius de la Directiva 1999/70 i, en particular, d'aquesta clàusula 5a.

Les conclusions del TJUE han donat lloc a diferents opinions jurídiques sobre la possibilitat del reconeixement de la fixesa de la relació laboral temporal quan hi ha un abús de la temporalitat, tot superant la figura de personal laboral indefinit no fix reconeguda jurisprudencialment pel Tribunal Suprem.

Diferents jutjats socials³ s'han començat a pronunciar en aquest sentit. Per exemple, podem esmentar la Sentència dictada el 23 de febrer de 2024 pel Jutjat Social núm. 26 de Madrid, i la dictada el 27 de febrer de 2024 pel Jutjat Social núm. 14 de Sevilla, que han reconegut de manera expressa la fixesa de la relació laboral per abús de la temporalitat.

³ <https://cemical.diba.cat/es/esp/publicaciones/actualidad/un-juez-de-barcelona-pregunta-a-la-justicia-europea-si-la-nueva-ley>

També s'han pronunciat alguns tribunals superiors de justícia, si bé de manera divergent, sobre les conseqüències de la subscripció irregular de contractes laborals temporals. En destaquem l'STSJ Andalusia/Sevilla, de 14 de març 2024 (recurs 775/2022), que manté i reconeix la condició d'indefinit no fix, si bé sanciona l'extinció qualificant-lo d'acomiadament improcedent.

Finalment, i probablement sigui el més rellevant, **la Sala Social del Tribunal Suprem ha anunciat**, segons la informació publicada el 7 de març de 2024 en el web del Poder Judicial, **que ha acordat iniciar actuacions a fi de plantejar una qüestió prejudicial al TJUE sobre la forma d'aplicar la fixesa en l'ocupació pública**, i en concret sobre com compatibilitzar la doctrina que es desprèn de la Sentència amb l'ordenament jurídic espanyol, que garanteix l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.⁶

Per tant, estem davant d'una actualitat judicial incerta, a l'albir de les diferents decisions judicials possibles que s'aniran reproduint i que caldrà anar actualitzant. Però, sobretot, haurem d'estar amatents al pronunciament del Tribunal Suprem, i, especialment, en la qüestió prejudicial anunciada.

Tot seguit, abordem, doncs, l'aproximació a l'STJUE a través de **quatre qüestions freqüents** que han estat plantejades a l'SAJRH i que considerem que poden resultar d'interès als gestors i responsables de recursos humans dels ajuntaments i entitats locals de la província de Barcelona.

⁶ 1) <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-planteara-cuestion-prejudicial-al-TJUE-sobre-el-modo-de-aplicar-la-fijeza-en-el-empleo-publico>
2) <https://x.com/temporalescyl/status/1767986269160706558?s=48&t=wC4adwenUW2LKOwWBa0Fag>

Índex

- 1. Podrà estendre's l'abast de l'STJUE al personal funcionari interí amb successius nomenaments prorrogats o en abús de temporalitat?**
- 2. A partir de l'STJUE, és possible que un ajuntament pugui reconèixer directament la condició de personal laboral fix al personal subjecte de contractació laboral temporal abusiva?**
- 3. A partir de l'STJUE, s'ha d'abonar la compensació econòmica, a l'empara de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, al personal subjecte a contractació laboral temporal abusiva que no superi el procés selectiu d'estabilització?**
- 4. A partir de l'STJUE i davant l'actualitat judicial incerta, es pot suspendre la resolució final dels processos de selecció d'estabilització de l'ocupació temporal que es trobin en curs?**

Quatre qüestions freqüents sobre l'STJUE de 22 de febrer de 2024

1. Podrà estendre's l'abast de l'STJUE al personal funcionari interí amb successius nomenaments prorrogats o en abús de temporalitat?

La Sentència dictada pel TJUE tracta de diferents supòsits d'abús en la contractació temporal de personal laboral per un ens públic i, en conseqüència, **l'afectació i les conclusions ho són respecte al personal laboral temporal** i no respecte al personal funcionari interí.

El TJUE⁷ ha declarat en diferents ocasions que **les clàusules de l'Acord marc sobre treball de durada determinada**, celebrat el 18 de març de 1999 —incloses en el contingut de la Directiva 1999/70/CE—, **també s'apliquen al personal funcionari interí**.

No obstant això, resulta innegable l'existència de dos règims jurídics diferenciats i distints en l'ocupació pública, que es corresponen al personal funcionari interí i al personal laboral temporal. Aquesta distinció de règim jurídic ha estat expressament reconeguda per la jurisprudència del Tribunal Suprem, entre d'altres, en la Sentència de 30 de novembre de 2021 (recurs 2021/4532)[*La negreta i el subratllat són nostres*]:

«[...] cuando **se comprueba que la Administración ha hecho nombramientos no justificados de personal interino —o, más en general, de duración determinada— la respuesta no puede ser aplicar criterios de la legislación laboral**. Es perfectamente sabido que la relación estatutaria de servicio se rige por el Derecho Administrativo [...] **no hay ninguna identidad de razón con la legislación laboral, por lo que carece de fundamento que los tribunales la apliquen en este ámbito, ni siquiera como fuente de inspiración.**»

Actualment, la jurisprudència consolidada de la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Suprem, recollida inicialment a la Sentència de 26 de setembre de 2018 (recurs 1305/2017), i reiterada en sentències posteriors, resol que, en aplicació de la Directiva 1999/70/CE, **el règim laboral no s'aplica analògicament als funcionaris** i, en conseqüència, **funcionaris interins no s'han de convertir en funcionaris de carrera** sense superar un procés de selecció, per bé que, si escau, es reconeix que poden plantejar accions de responsabilitat patrimonial quan es puguin acreditar danys i perjudicis amb motiu de l'actuació d'abús de temporalitat en els nomenaments.⁸

En definitiva, malgrat que l'Acord marc sobre treball de durada determinada resulta aplicable tant al personal laboral temporal com al personal funcionari interí, **la Sentència del TJUE analitzada es correspon amb supòsits d'abús de la contractació temporal de personal laboral i els seus efectes no es podran traslladar de forma directa als nomenaments de personal funcionari interí**.

⁷ El TJUE dictarà, previsiblement aviat, sentència en relació amb els assumptes acumulats C-331/22 i C/332-22, sobre qüestions prejudicials elevades pel Jutjat Contenciós Administratiu núm. 17 de Barcelona, i que afecta qüestions d'abús de temporalitat del personal funcionari.

<https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-planteara-cuestion-prejudicial-al-TJUE-sobre-el-modo-de-aplicar-la-fijeza-en-el-empleo-publico>

⁸ <https://laadministracionaldia.inap.es/noticia.asp?id=1237700> El TS declara que els funcionaris interins poden reclamar, via responsabilitat patrimonial, per l'abús en la temporalitat de la seva funció, però no pretendre una indemnització a manera de sanció aplicant la lògica de l'ordenament laboral.

2. A partir de l'STJUE, és possible que un ajuntament pugui reconèixer directament la condició de personal laboral fix al personal subjecte de contractació laboral temporal abusiva?

D'acord amb els articles 11 i 55 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el TREBEP i altra normativa concordant, els ajuntaments i les entitats locals **no** poden acordar un reconeixement de la condició de personal laboral fix que correspon a la cobertura definitiva de la plaça de la plantilla de personal laboral sense que s'hagi superat el procés de selecció preceptiu sota els principis constitucionals i legals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Les administracions públiques no poden reconèixer la condició de personal laboral d'indefinit no fix amb motiu de la irregularitat en la contractació laboral temporal, perquè legalment s'ha atribuït als òrgans jurisdiccionals la potestat de resoldre sobre aquesta condició, i que ho sigui únicament per decisió judicial.

Així doncs, la disposició addicional 34a de la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'exercici 2017, va regular l'exigència de responsabilitat en les administracions públiques i entitats dependents amb motiu de la utilització irregular de la contractació laboral, i **va establir de forma expressa que les administracions públiques no poden reconèixer la condició personal laboral d'indefinit no fix**. En aquests mateixos termes es va establir en la disposició addicional 44a de la Llei 6/2018, de pressupostos generals de l'Estat per a l'exercici 2018, amb una vigència indefinida.⁹

El Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol, i després l'article 1.3 de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, en introduir la **disposició addicional 17a a l'RDL 5/2015, de 30 d'octubre, que aprova el TREBEP**,¹¹ preveuen mesures adreçades al control de la temporalitat en l'ocupació pública, i tenen en compte l'exigència de les responsabilitats de conformitat amb la normativa vigent en cada administració per actuacions irregulars en la contractació laboral. Tanmateix, en cap cas, s'ha previst determinar que les administracions públiques puguin reconèixer la condició d'indefinit no fix —ni tampoc de la condició de fix— d'aquest personal.

Altrament, la conversió directa d'una situació laboral temporal a la condició de personal laboral fix resultaria contrària als principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública d'igualtat, mèrit i capacitat, i als principis legals d'accés a l'ocupació pública establerts al TREBEP, per mor que el TJUE destaquï la primàcia del dret de la Unió, i malgrat que pugui comportar la modificació de

⁹ «Disposición adicional cuadragésima tercera. Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral. [...] Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial. [...] Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.^º de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones.»

¹¹ Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público. https://www.diba.cat/documents/189253/0/NOTA+JURIDICA+17+APROVADA+LA++LLEI+DE+MESURES+URGENTS+PER+A+LA+R+EDUCCI%C3%93+DE+TEMPORALITAT+EN+OCUPACIO+PUBLICA+_definitiva.pdf/3da83cce-b644-6db4-c65a-e4c4f2a531a4?t=1642750156659

la jurisprudència nacional existent, que, si escau —com hem advertit—, haurà de correspondre al Tribunal Suprem.¹²

En tot cas, hem d'emfatitzar que l'STJUE estableix que correspon als tribunals nacionals determinar les mesures adequades i efectives per prevenir i, si escau, sancionar els abusos derivats de la utilització successiva de contractes laborals temporals, tant al si de l'Estat com a través de mesures concretes que pugui establir una administració pública.

Per tant, podem afirmar que, d'acord amb la normativa en vigor, **les administracions públiques no poden declarar la condició de personal laboral indefinit no fix ni la d'indefinit fix**, amb motiu de l'abús de la temporalitat o d'irregularitats en la contractació laboral temporal successiva.

No obstant això, els òrgans jurisdiccionals, en els supòsits concrets que enjudiciïn, sí que poden resoldre, en interpretació de la Directiva 1999/70/CE i en aplicació de la Sentència del TJUE de 22 de febrer de 2024, la declaració de la condició de fix, tal com ja han decidit alguns jutjats socials i tribunals superiors de justícia, per bé que caldrà romandre amatents al pronunciament del Tribunal Suprem, el qual, altrament, ja ha anunciat acordar iniciar les actuacions per plantejar una qüestió prejudicial, en especial sobre la manera d'aplicar la fixesa en l'ocupació pública.

Per tant, d'acord amb la normativa en vigor, **les administracions públiques no poden declarar la condició de personal laboral indefinit no fix ni tampoc la condició de personal laboral fix, amb motiu de possibles irregularitats o abús en la contractació laboral temporal.**

3. A partir de l'STJUE, s'ha d'abonar la compensació econòmica, a l'empara de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, al personal laboral temporal subjecte a contractació laboral temporal abusiva que no superi el procés selectiu d'estabilització?

La Llei 20/2021, de 28 de desembre, estableix que, **en el supòsit que el personal laboral temporal ocupant de la plaça convocada no superi el procés selectiu d'estabilització de l'ocupació temporal en què ha participat i s'extingeixi la relació laboral**, correspon abonar la compensació econòmica equivalent a 20 dies de les seves retribucions fixes per any de servei, amb un màxim de dotze mensualitats.¹³

Amb independència de l'abonament d'aquesta compensació econòmica, efectivament, el reconeixement de la condició de personal laboral fix que pugui escaure per abús de la temporalitat podrà restar a l'albir de la decisió del jutjat o del tribunal que pugui inicialment reconèixer-la, i en aquell supòsit caldrà estar atent a la recurribilitat de la decisió judicial, i als

¹² 1) <https://www.poderjudicial.es/cgpi/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-planteara-cuestion-prejudicial-al-TJUE-sobre-el-modo-de-aplicar-la-fijeza-en-el-empleo-publico>
2) <https://x.com/temporalescyl/status/1767986269160706558?s=48&t=wC4adwenUW2LKOwWBa0Fag>

¹³

https://www.diba.cat/documents/189253/0/NOTA+JURIDICA+17+APROVADA+LA++LLEI+DE+MESURES+URGENTS+PER+A+LA+RED+UCCI%C3%93+DE+TEMPORALITAT+EN+OCUPACIO+PUBLICA+_definitiva.pdf/3da83cce-b644-6db4-c65a-e4c4f2a531a4?t=1642750156659

efectes que es puguin derivar de la qualificació de l'extinció i de la indemnització que pugui correspondre.

No obstant això, tal com ja s'ha indicat, correspondrà al Tribunal Suprem¹⁴ variar o modular la seva doctrina consolidada sobre la condició de personal laboral indefinit no fix i la correlativa corresponent a la qualificació de l'extinció i indemnització, i, si escau, l'aplicació de la mesura de la fixesa derivada de l'STJUE, amb relació a la qual el mateix TS ja ha acordat iniciar les actuacions per interposar una nova qüestió prejudicial, en especial per resoldre els dubtes generats al voltant de la manera de compatibilitzar la doctrina emesa per l'STJUE amb les normes relatives a l'accés a l'ocupació pública i les regles de l'ordenament jurídic nacional que garanteixin el dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

En definitiva, tot i la incertesa judicial generada a partir de l'STJUE, **la Llei 20/2021, de 28 de desembre, està en vigor i resulta aplicable en l'extinció de la relació laboral temporal amb dret a l'abonament de la compensació econòmica en el supòsit del personal laboral temporal que, tot i ocupar la plaça convocada, no superi el procés selectiu d'estabilització.**

4. A partir de l'STJUE i davant l'actualitat judicial incerta, es pot suspendre la resolució final dels processos de selecció d'estabilització de l'ocupació temporal que es trobin en curs?

La Sentència del TJUE de 22 de febrer de 2024 ha considerat en les seves conclusions que no s'adequaria a la clàusula 5a de l'Acord marc la convocatòria de processos de consolidació de l'ocupació temporal mitjançant convocatòries públiques per cobrir les places ocupades per treballadors temporals —entre els quals els treballadors indefinits no fixos—, quan aquesta convocatòria sigui independent de qualsevol consideració relativa al caràcter abusiu de la utilització dels contractes de durada determinada.

Ara bé, certament, la Sentència no s'ha pronunciat directament sobre el contingut de les mesures urgents per reduir la temporalitat de l'ocupació pública, previstes a la Llei 20/2021, de 28 de desembre, ni tampoc ha determinat res concret respecte als processos selectius d'estabilització en curs.

La Llei 20/ 2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, ha previst els terminis d'execució, tant per publicar les convocatòries dels processos selectius com per resoldre-les, i **estableix el 31 de desembre de 2024 com a data màxima prevista per resoldre els processos selectius d'estabilització de l'ocupació temporal.**

Per tant, es pot afirmar que avui dia les convocatòries públiques dels processos selectius per cobrir definitivament les places ocupades temporalment en execució de les ofertes públiques d'estabilització aprovades i publicades, a l'empara de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, comprenen actes administratius fermes i executius d'acord amb l'article 98 de la Llei 39/2015,

¹⁴ 1) <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Poder-Judicial/Tribunal-Supremo/Noticias-Judiciales/El-Tribunal-Supremo-planteara-cuestion-prejudicial-al-TJUE-sobre-el-modo-de-aplicar-la-fijeza-en-el-empleo-publico>

2) <https://x.com/temporalescyl/status/1767986269160706558?s=48&t=wC4adwenUW2LKOWBa0Fag>

d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, sense que la incertesa judicial de context sorgida a l'albir de l'STJUE doni lloc a l'existència d'una causa legal prevista de suspensió del procediment selectiu ni del termini previst per resoldre segons l'article 22 de la mateixa Llei 39/2015, d'1 d'octubre, ni causa en el supòsit d'una interposició de recurs administratiu, ni tampoc, en resulti causa per i de la revisió d'ofici.

Així mateix, cal tenir present la doctrina del Tribunal Suprem recollida en la Sentència de 16 de juliol de 1982 (RJ 1982/5442),¹⁵ que estableix que l'acte administratiu ferm que aprova la llista d'aspirants admesos i exclosos en un procediment selectiu és directament executiu i genera drets a terceres persones que van més enllà de meres expectatives, fet que impedeix la revocació o el desistiment unilateral d'aquests actes.

En aplicació d'aquesta doctrina del Tribunal Suprem, s'han dictat, entre altres, les sentències del Tribunal Superior de Justícia de Madrid (núm. 605/2016, de 25 novembre, recurs 560/2016) i de La Rioja (núm. 40/2015, de 29 de gener, recurs 193/2014) i la Sentència de l'Audiència Nacional de 30 de gener 2003¹⁶ (recurs 179/2002), que al·ludeixen directament els procediments de revisió dels actes administratius —si es donin les causes— per deixar sense efectes la convocatòria d'un procés selectiu en tant que reconeixen que l'Administració pública hi està vinculada pel reconeixement de drets a terceres persones pel fet d'haver aprovat les llistes definitives d'aspirants admesos i exclosos.

Per tant, i malgrat l'existència d'un context d'incertesa judicial, **cal prosseguir els processos selectius d'estabilització de l'ocupació temporal en curs fins a la seva resolució final, prevista abans del 31 de desembre de 2024, tot plegat en compliment dels termes i terminis establerts a la Llei 20/2021, de 28 de desembre.**

¹⁵ «[...] para que la Administración no pueda volver sobre sus propios actos, es preciso que los mismos hayan originado, no una mera expectativa de derecho, sino un auténtico derecho, puesto que los derechos adquiridos no nacen hasta que se reúnen todos los hechos jurídicos que son presupuesto o requisito para ello; y ciertamente, la simple presentación de una instancia solicitando tomar parte en el concurso oposición, sobre cuya petición la Administración aún no se ha pronunciado, no origina en el que la presenta más que una mera expectativa de derecho, y no un auténtico derecho que sólo surge a partir del momento en que pronunciándose sobre ella la Corporación Local le hubiere incluido en la lista provisional de aspirantes admitidos.»

¹⁶ La Sentència de l'Audiència Nacional ha establert el següent (La negreta i el subratllat són nostres): «Pues bien, a tal efecto y como ya ha señalado el Tribunal Supremo, la convocatoria de las pruebas selectivas no constituye una oferta que la Administración hace a personas concretas, sino que la oferta se realiza y concreta por quienes se encuentran en las situaciones definidas en la misma y desean tomar parte en las condiciones allí establecidas, de manera que **la Administración no se vincula definitivamente hasta que realiza actos de desarrollo de las bases (como aprobación de las listas definitivas de aspirantes admitidos) que supongan la aceptación de la oferta concreta realizada**, momento a partir del cual surge y se manifiesta el derecho de los interesados a que el proceso se desarrolle conforme a las normas de la convocatoria y, en consecuencia, la sujeción de la Administración a los procedimientos de revisión de sus actos declarativos de derechos, pero mientras tal situación de aceptación no se haya producido no cabe hablar de derechos adquiridos y, por lo tanto, **la Administración puede proceder a modificar la convocatoria sin necesidad de sujetarse a tales procedimientos.**»

Referències

Directiva 1999/70/CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada.

Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017.

Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2018.

Llei 11/2020, de 30 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2021.

Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. <https://www.boe.es/eli/es/l/2021/12/28/error404.php?lang=es>

Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2022.

Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea de 22 de febrer de 2024.

Servei d'Assistència Jurídica en Recursos Humans

de la **Gerència de Serveis d'Assistència al Govern Local**

s.sajrh@diba.cat

www.diba.cat/directori/servei-d-assistencia-juridica-en-recursos-humans