

Ref.- FMR / Letrado Asesor

Propuesta: Subdirección de Recursos Humanos / Jefatura de Área de Gestión Administrativa

ASUNTO.- PROPUESTA DE ACUERDO PARA LA ANULACIÓN PARCIAL DE LAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO DEL IFAS CORRESPONDIENTES A LOS AÑOS 2021, 2022 Y 2023.

Las ofertas de empleo público referenciadas fueron aprobadas en el marco de un pacífico escenario legal y jurisprudencial que nada hacía presagiar pudiera girar hasta la situación en que ahora nos encontramos. De una parte, la doctrina inspirada por el TJUE y recogida por el TS en esta materia disponía que las autoridades españolas debían instaurar medidas efectivas que disuadieran y, en su caso, sancionaran de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas susceptibles de demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin. Así y de otra parte, la promulgación de la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**, dictada en consonancia con 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 contrato de duración determinada, en el ordenamiento jurídico español, introdujo la adopción de una serie de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos, reducir los altos niveles de temporalidad y flexibilizar la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas, enmarcándose aquí los procesos de estabilización y consolidación del empleo público.

Llegados a este punto la **sentencia de 22 de febrero de 2024 del TJUE** representa un **nuevo giro jurisprudencial** al declarar, entre otros extremos, que en contra de lo que tenía sentenciado la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, la medida sancionadora en caso de abuso no puede consistir en la transformación del trabajador temporal en un trabajador indefinido no fijo, porque este último es también un trabajador temporal comprendido en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70, que prohíbe el abuso en la contratación temporal. De igual manera que el pago de una indemnización –la que sea– a la extinción del contrato es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la temporalidad, y, en consecuencia, no es una medida que cumpla con los requisitos de la Directiva 1999/70. O que la convocatoria de procesos de consolidación de empleo temporal –como son los regulados en la Ley 20/2021–, tampoco puede ser concebida como una medida acorde con la Directiva 1999/70, porque estas convocatorias son independientes de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de contratos temporales. Es por ello, añade, que la transformación de los contratos temporales, incluidos los contratos de indefinidos no fijos en contratos fijos, es una medida que sanciona efectivamente los abusos, conforme con la cláusula 5 del Acuerdo Marco, y que por



último corresponde a los Tribunales internos de los estados miembros determinar cuál es la medida sancionadora que debe aplicarse.

Ante esta situación, la Sección 2 de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid elevó al TJUE, con fecha 21 de diciembre de 2021, la **cuestión prejudicial** en la que planteaba que, cuando un Estado miembro no ha fijado una sanción para evitar el abuso en su Legislación interna, la sanción debe ser la transformación de la relación temporal abusiva en una relación fija. Y por su parte, también se planteó la cuestión en el ámbito Contencioso por el Juzgado Contencioso-Administrativo n.º 17 de Barcelona en su Auto de fecha 6 de mayo de 2022 (P.A 57/2020). En ambos procedimientos se cuestionaba si las medidas existentes en la legislación española son suficientes y adecuadas a la Cláusula 5.ª de la Directiva 1999/70/CE. El corolario de lo expuesto se traduce en una cascada de demandas de fijeza incluso de quienes con anterioridad habían visto desestimadas sus pretensiones que ahora reiteran nuevamente en una suerte rediviva; esto es, **nuevas demandas y reproducción de las anteriores que se han visto resucitadas**.

Y más recientemente, la **Sala de lo Social del Tribunal Supremo** ha dictado el pasado **29 de abril** una sentencia en la que afirma que la conversión judicial «automática» de los trabajadores interinos en indefinidos no es una medida que pueda derivarse «en ningún caso» del fallo del Tribunal Superior de Justicia de la UE (TJUE), de 22 de febrero, y resulta «incompatible» con el sistema español de Administración Pública, basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad; fallo que ha precipitado la formalización por parte del TS de análoga la **cuestión prejudicial** ante el TJUE como tenía anunciado.

Pues bien, resultado de esta errática jurisprudencia es un panorama actual de absoluta incertidumbre e inseguridad jurídica en el que se antoja razonable y prudente adecuar la plantilla del Instituto a tan compleja realidad. Se optaría así por anular las ofertas de empleo aprobadas por el IFAS durante los tres últimos ejercicios de suerte que solo más adelante, despejado aquel horizonte de incertezas, podamos enfrentar el futuro sin servidumbres. La satisfacción última de la pretensión deducida consistiría en la elaboración de un **Plan de Racionalización de los RRHH** del Instituto que contemple la adecuación de la plantilla al nuevo y circunstancial escenario. Esta adecuación deberá contemplar las próximas jubilaciones, amortizaciones de determinadas plazas y puestos de trabajo, así como, muy excepcionalmente, la publicación de determinados servicios que se hallan subcontratados.

La competencia para conocer de este asunto le corresponde a la Junta de Gobierno del IFAS en virtud de lo dispuesto en el artículo 5 de la Norma Foral 4/2001, de 30 de mayo, de modificación de los Estatutos que rigen dicho Instituto.



En consideración y mérito de lo expuesto se traslada al conocimiento de la Junta de Gobierno para su aprobación la siguiente

PROPUESTA DE ACUERDO

Único.- Disponer la anulación parcial de las ofertas de empleo público del Instituto Foral de Asistencia Social de Bizkaia, IFAS, correspondientes a los años 2021, 2022 y 2023, al amparo del informe que antecede y le sirve de motivación y con el alcance que se expresa en el documento Anexo. Cumpliméntese.

En Bilbao, a 4 de junio de 2024

DIRECTOR DE SERVICIOS GENERALES

Fdo.: Eneko Gutiérrez Coterón

GERENTE

Fdo.: David Latxaga Ugartemendia

ANEXO

ANULACIÓN DE PLAZAS COMPRENDIDAS EN OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO DE AÑOS ANTERIORES

I.- OPE 2021 («Boletín Oficial de Bizkaia» número 250, de 30 de diciembre de 2021)

Se procede a la anulación de las plazas ofertadas que se relacionan a continuación, a saber:

Denominación plaza	Número vacantes	Turno libre		Promoción interna	
		PL Preceptivo	PL No Preceptivo	PL Preceptivo	PL No Preceptivo
AUXILIAR SANITARIO/A (*)	10	5	1	3	1
CAMARERO/A LIMPIADOR/A (*)	2	1	1		
N.º TOTAL	12	6	2	3	1

(*) Plazas restantes de OPE 2021 tras la anulación parcial de la oferta para con la tasa de reposición ordinaria (BOB n.º 102, de 30 de mayo de 2022)

II.- OPE 2022 («Boletín Oficial de Bizkaia» número 248, de 30 de diciembre de 2022)

Se procede a la anulación de las plazas ofertadas que se relacionan a continuación, a saber:

Denominación plaza	Número vacantes	Turno libre		Promoción interna	
		PL Preceptivo	PL No Preceptivo	PL Preceptivo	PL No Preceptivo
EDUCADOR/A SOCIAL (*)	6	3		3	
ADMINISTRATIVO/A (**)	1	1			
CAMARERO/A LIMPIADOR/A	5	3	2		
N.º TOTAL	12	7	2	3	0

(*) Correspondencia con la categoría de las plazas OPE 2022 suspendidas previamente (BOB n.º 43, de 2 de marzo de 2023)

(**) Anulación parcial.

III.- OPE 2023 («Boletín Oficial de Bizkaia» número 248, de 29 de diciembre de 2023)

Se procede a la anulación de las plazas ofertadas que se relacionan a continuación, a saber:

Denominación plaza	Número vacantes	Turno libre		Promoción interna	
		PL Preceptivo	PL No Preceptivo	PL Preceptivo	PL No Preceptivo
EDUCADOR/A SOCIAL	4	3		1	
ADMINISTRATIVO/A	3	1		2	
N.º TOTAL	7	4	0	3	0