



INFORMA

CRITERIOS SOBRE LLAMAMIENTOS PARA EL NOMBRAMIENTO DE FUNCIONARIO INTERINOS Y CONTRATOS LABORALES DE IGUAL NATURALEZA

(Documento de RRHH remitido a las Secciones Sindicales)

El pasado día 9 de septiembre recibimos respuesta a la pregunta planteada a la directora general de la Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública. El análisis de dicha respuesta nos obliga a distinguir dos apartados.

1. El abuso de temporalidad como consecuencia de sucesivos nombramientos como interino de diferentes programas temporales

Este era propiamente el objeto de la pregunta planteada al centro directivo, y la respuesta es meridianamente clara sin que precise interpretación alguna. A juicio de la directora general de la Función Pública, **no existe ningún problema para disfrutar de sucesivos nombramientos como funcionario/a interino/a para el desarrollo de diferentes programas temporales**. Dicho de otra forma, el abuso de temporalidad en los nombramientos de interinos/as de programa se producirá solo cuando el programa sea fraudulento o se supere el límite máximo de tres años previsto para su duración en el art. 10.1.c) TREBEP (susceptible de ampliación en hasta doce meses cuando así lo prevea la legislación de función pública de desarrollo del EBEP).

También entiende el órgano consultado que no tiene sentido desde el punto de vista jurídico reclamar la aplicación analógica del art. 15.5 ETT porque, en primer lugar, no existe laguna legal alguna que integrar y, en segundo lugar, no se aprecia la identidad de razón necesaria entre el contrato temporal de obra o servicio

determinado regulado en el art. 15.1 ETT y los programas temporales a los que se refiere el art. 10.1.c) TREBEP.

Literalmente, en la contestación recibida podemos leer lo siguiente: *“En cuanto a la posibilidad de llevar a cabo prórrogas en los nombramientos de personal interino para la ejecución de programas de carácter temporal, cabe afirmar que, dentro de los límites legalmente establecidos, no se excluye ni la posibilidad de que el programa sea objeto de prórroga, ni una vez se cese como funcionario interino por finalización del programa al que se estaba adscrito, pueda ser nombrado en otro programa distinto”*.

A juicio de esta Dirección General de RRHH, dada la claridad de los términos en que se expresa la directora general de la Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública, **es evidente que no debemos aplicar el criterio defendido en el informe del jefe del servicio de RRHH del ayuntamiento.**

Así pues, procede seguir con las mismas reglas aplicadas por el ayuntamiento al respecto antes de la publicación del Real Decreto Ley 14/2021. No existe, pues, ningún motivo para dejar de ofrecer un nombramiento como funcionario/a interino/a para un programa determinado a una persona que acabase de desarrollar en el ayuntamiento otro programa diferente.

Ahora bien, cuando hagamos nombramientos de funcionarios/as interinos/as para un programa de carácter temporal, **en el nombramiento debemos especificar con suficiente detalle el objeto del programa para el que se los nombra.** Y, en segundo lugar, debemos advertir a los gestores del programa que el nombramiento podría considerarse en fraude de ley si al interino/a nombrado/a se le encomendasen

tareas ajenas al programa y que correspondiesen a funciones estructurales y habituales de la unidad gestora.

2. El problema de la selección de los funcionarios interinos

El centro directivo consultado hace referencia también a los principios que según la ley deben informar la selección de los funcionarios interinos. Tales referencias enlazan directamente con lo previsto en el apartado 2 del art. 10 TREBEP, en redacción dada precisamente por el Real Decreto Ley 14/2021: *“Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto...”*.

Al avalar la posibilidad de realizar a la misma persona sucesivos nombramientos como interina para distintos programas, argumenta el centro directivo consultado lo siguiente: *“En estos casos, como deberá haber ocurrido en el programa anterior al que ha estado adscrito, tendrá que superar el proceso selectivo establecido para participar como funcionario interino en ese programa, procedimiento que, al igual que en el caso anterior, deberá respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, así como la libre concurrencia”*.

Tanto el art. 10.2 TREBEP como el párrafo reproducido de la contestación recibida parecen referirse a un procedimiento selectivo específico para cada nombramiento de interinidad. Sin embargo, tal interpretación resultaría contradictoria con el principio de celeridad que según el legislador deben informar estos procedimientos. No hay, pues, ningún problema para que el procedimiento selectivo para el nombramiento de los interinos/as que se necesiten se haga a partir de una bolsa de empleo constituida a tal efecto. Así lo hacen todas las Administraciones,

así lo recogen muchas bases de oposiciones y así se infiere de la alusión que el propio Real Decreto Ley 14/2021 hace a las bolsas de empleo resultantes de los procesos de estabilización. Por otro lado, tanto el convenio colectivo del personal laboral como el reglamento del personal funcionario en el ayuntamiento de Sevilla nos obligan a acudir a las bolsas de empleo para el nombramiento de interinos/as.

Ahora bien, para seleccionar los interinos/as que se necesiten partiendo de una bolsa de empleo, esta última debe respetar los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y libre concurrencia. Y es precisamente en este particular en el que tropezamos con un problema en el ayuntamiento de Sevilla, y se refiere a la caducidad de las bolsas de empleo

Por tanto, esta Dirección General va iniciar con carácter inmediato un proceso de renovación de las bolsas caducadas, preferentemente mediante la convocatoria de los correspondientes procesos selectivos para cubrir con funcionarios de carrera las vacantes ofertadas.

Para muchas de las bolsas de empleo de utilización habitual este proceso ya está en marcha: TAG, administrativos, auxiliares administrativos, delineantes, arquitectos técnicos, ingenieros técnicos industriales y peones. Todos estos procesos son de inminente o muy próxima realización efectiva y de ellos surgirán bolsas nuevas perfectamente respetuosas con las exigencias legales al respecto.

Hay otras bolsas a las que tenemos que acudir con frecuencia, como las de educadores/as o psicólogos/as, para las que vamos a poner en marcha inmediatamente su renovación mediante la convocatoria del oportuno proceso selectivo para la cobertura de vacantes incorporadas a la oferta de empleo público 2021. Igualmente en estos casos, de esos procesos selectivos

surgirán bolsas perfectamente renovadas y acomodadas a las exigencias legales.

Otra bolsa de uso continuo es la de trabajadores sociales que, sin embargo, acaba de caducar este verano y también acaba de ser reordenada siguiendo los criterios fijados en una sentencia del TS que singularmente se pronuncia sobre ella. Por estas circunstancias, su renovación no tiene la misma urgencia que en los casos anteriores, aunque también prepararemos su renovación a medio plazo.

Con el mismo procedimiento iremos poniendo al día y acomodando a las previsiones del TREBEP las restantes bolsas de empleo del ayuntamiento que tienen una utilización más puntual.

Desde esta Dirección General de RRHH se entiende que, por exigencias del funcionamiento eficaz de la Administración y, en definitiva, del servicio público, **no hay otra solución que compatibilizar este proceso de renovación de las bolsas existentes con su utilización temporal hasta que dicho proceso se complete en el menor tiempo posible.** Esta solución, por otra parte, resulta **respetuosa con el acuerdo alcanzado por el Director General de RRHH con las secciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación del ayuntamiento el 17 de mayo de 2019.** Y también responde al espíritu de la moción aprobada en el Pleno del mes de julio en relación con el caso concreto de los/as profesionales encargados de desarrollar el nuevo proyecto de intervención socio comunitaria y dinamización ciudadana en los barrios acogedores de la población procedente del Vacie.

En consecuencia, desde esta Dirección General se ha tomado al respecto la siguiente decisión:

1º. Impulsar con carácter inmediato la renovación de todas las bolsas caducadas, dando prioridad a las que lleven más tiempo en tal situación y sean de uso más frecuente.

2º. Impulsar que dicha renovación se lleve a cabo de forma natural mediante la convocatoria del proceso selectivo que corresponda para la cobertura de vacantes incorporadas a las ofertas de empleo público.

3º. En los casos en que no pueda producirse la renovación mediante la convocatoria de procesos selectivos, acudir a convocatorias específicas para renovar las bolsas caducadas o, en su caso, llevar a cabo un proceso selectivo *ad hoc* para los nombramientos que se necesiten.

4º. Hasta que se vayan completando estos procesos de renovación, se seguirán utilizando para los llamamientos que deban realizarse las bolsas de empleo constituidas que figuran publicadas en la sede electrónica del ayuntamiento de Sevilla.

Sevilla 17 Septiembre 2021

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

UN SINDICATO INDEPENDIENTE

DIFERENTE, MODERNO,

SIN COMPLEJOS NI ATADURAS

SINDICATO DE EMPLEADOS MUNICIPALES - AYUNTAMIENTO DE SEVILLA
C/ OTTO ENGELHARDT, Nº1 (Local Bajo). 41004 - SEVILLA



955 472 026 / 955 472 022



sem@sevilla.org



<http://sem-aytodesevilla.org>