

CARLOS DE MATTOS, Secretario de la Sección Sindical USO CAIB, domiciliado en C/ Roser, núm. 1, 07004, de Palma,

EXPONE

Que mediante el presente escrito, en tiempo y forma, presenta **recurso de alzada** contra la *Instrucción 2/2021, de 20 de julio de 2021, de la directora general de Función Pública sobre los criterios que se deben aplicar para el cese del personal funcionario y laboral interino al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears.*

El presente recurso de alzada se fundamenta en las siguientes

ALEGACIONES

1. USO CAIB tiene legitimación activa para la interposición del presente recurso de alzada, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 40.1.e) del vigente TREBEP, en tanto en cuanto la aplicación de la instrucción impugnada tiene un efecto directo e inmediato sobre las “condiciones de trabajo” del personal afectado por la misma (no conocemos mayor afectación de las condiciones de trabajo que la propia pérdida del puesto de trabajo).
2. El recurso se interpone en plazo para ello, ya que no ha transcurrido el plazo de 1 mes desde la firma del acto impugnado por parte de la Directora General de Función Pública (al no haber sido publicada la referida Instrucción y en base al artículo 122.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las AAPP). Por otro lado, y al

amparo del artículo 121 del mismo texto legal, corresponde resolver dicho recurso a la Consejera de Presidencia, Función Pública e Igualdad, como superior jerárquica de aquélla que ha dictado el acto recurrido.

3. Impugnabilidad de la instrucción 2/2021. No puede la administración inadmitir el presente recurso bajo el pretexto de considerar que la Instrucción no es impugnabile, ya que la reciente jurisprudencia, tanto del Tribunal Supremo como del Tribunal Constitucional ha admitido dicha impugnabilidad contra Instrucciones y Circulares dictadas por la Administración.

Así, el TC, en sentencia 26/1986, admite la impugnabilidad directa de las instrucciones administrativas que, aun no siendo actos administrativos ni normas reglamentarias, son directamente recurribles, no sólo por los funcionarios directamente concernidos por ellas, sino en general por terceros mediatamente afectados, por ejemplo particulares u otros sujetos, incluidas otras Administraciones Públicas, dado que constituye una manifestación de la actuación administrativa, sometida constitucionalmente al control de los Tribunales, sin excepción alguna, y «para destruir una apariencia de realidad jurídica, corregir el posible criterio erróneo de la Administración, con la consiguiente incidencia en los derechos de los ciudadanos y, en definitiva, orientar la actuación en cada caso concreto hacia un esquema abstracto y anterior ya depurado».

El Tribunal Supremo, en sentencias de 9 de febrero de 1995, 13 de octubre de 1995 y 10 de febrero de 1997 también ha venido admitiendo con frecuencia recursos directos contra instrucciones administrativas, tanto si son consideradas como reglamentos o bien como actos administrativos. La Instrucción 2/2021 se encuentra incurso en vicio de nulidad de pleno derecho por los siguientes motivos (artículo 47.1.e) y 47.2 de la Ley 39/2015):

- Se ha dictado prescindiendo total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido para ello. En efecto, el contenido de la referida instrucción es objeto de negociación colectiva de los funcionarios públicos, ya que se encuentra dentro de las materias objeto de negociación previstas en el artículo 37.1.k) del TREBEP, en particular a materias que afectan a las condiciones de trabajo.

No podemos encontrar materia que afecte más a las condiciones de trabajo que la propia pérdida del mismo, consecuencia de aplicar la referida instrucción por parte de los responsables de recursos humanos de las diferentes consejerías que conforman la Administración de la CAIB, a quienes supuestamente va dirigida la Instrucción (aunque el verdadero destinatario de la misma es aquel empleado público que perderá su puesto de trabajo como consecuencia de su aplicación).

No puede ignorar dicha Administración que los criterios que rigen los ceses del personal funcionario son objeto de negociación colectiva, ya que organismos autónomos adscritos a la misma **SI** que negocian con los representantes sindicales de sus empleados públicos los criterios de cese. Véase a modo de ejemplo el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 8 de junio de 2018 por el que se ratifica el

Acuerdo de la Mesa Sectorial de 22 de mayo de 2018 por el que se regulan los criterios generales que rigen el orden de ceses del personal estatutario del Servicio de Salud de las Illes Balears (BOIB núm. 72, de 12 de junio).

Misma materia (orden de ceses), similar contenido. En un caso se actúa de manera unilateral, en otro caso se negocia. En un caso se invocan unos supuestos criterios interpretativos, en el otro se invocan cuantas materias afecten a las condiciones de trabajo (IB SALUT considera sin

ningún género de dudas que los ceses afectan claramente a las condiciones de trabajo).

Por tanto, **la falta de negociación sindical de la Instrucción conduce a su nulidad de pleno derecho.**

- La presente Instrucción vulnera lo previsto en el Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, convalidado mediante Acuerdo de convalidación del Congreso de los Diputados en sesión de 21 de julio de 2021.

El preámbulo de la Instrucción que se impugna indica que a consecuencia de la aprobación del Real Decreto Ley 14/2021 citado se han modificado determinados artículos del TREBEP que afectan directamente a las causas de nombramiento y cese del personal interino, y que como consecuencia, procede modificar la precedente Instrucción 2/2018. Es decir, reconoce que su objeto es “desarrollar” lo previsto en el mencionado RDL; desarrollo que no puede apartarse de lo previsto en el mismo ni de su verdadera finalidad.

En efecto, el RDL 14/2021 tiene como fin último, tal y como indica su preámbulo, reducir la excesiva temporalidad en el empleo público, que afecta gravemente la eficaz prestación del servicio público. Para ello el propio preámbulo, en su apartado III, prevé una serie de medidas, a saber: reforzar el carácter temporal de la figura del interino, aclarar los procedimientos de acceso a la condición de este personal, objetivar las causas de cese e implantar un régimen de responsabilidades.

Otra de las medidas previstas para alcanzar el objetivo de reducir la tasa de temporalidad es llevar a cabo una serie de procesos de estabilización de empleo público. En concreto se autoriza, tanto en el preámbulo

como en el artículo 2 del propio texto legal, un tercer proceso de estabilización, que incluirá las plazas de

naturaleza estructural que, estén o no dentro de las RLTs o plantillas, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020. Estos procesos deberán concluir antes de 31 de diciembre de 2024 y el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un 40% de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo.

Esta fecha es determinante para entender el objetivo del propio RDL, y del cual se aparta gravemente la Instrucción impugnada: la regulación de los ceses por el RDL es una medida para prevenir el abuso de la temporalidad, y la consolidación de las plazas estructurales prevista en su artículo 2 es una medida para corregir el abuso de la temporalidad. Por lo que los criterios de ceses serán aplicables a aquellas relaciones jurídicas nacidas después de la entrada en vigor del RDL (prevención) y la consolidación de plazas estructurales será aplicables a aquellas relaciones jurídicas nacidas antes de la entrada en vigor del RDL (corrección).

Lo que regula la Instrucción impugnada son los ceses del personal interino y laboral al servicio de la Administración de la CAIB, sin discriminación alguna respecto a aquellas plazas estructurales ocupadas con anterioridad a 31 de diciembre de 2020 (de hecho, la Administración de la CAIB ni siquiera sabe qué puestos son estructurales y qué puestos no lo son. Y si lo sabe, nada ha comunicado a los representantes sindicales, lo que es peor). Lo que conduce necesariamente a aplicar estos criterios a aquellos interinos que vengán ocupando puestos de trabajo previstos en RLT, con independencia de la fecha en la que ocuparon dichos puestos de trabajo.

Dicho en otras palabras: se está privando al personal funcionario interino de la CAIB que ocupa plazas estructurales a someterse a los procesos de consolidación de plazas previsto en el RDL 14/2021 y pueden ser cesados indiscriminadamente con el resto de interinos que no ocupan este tipo de plazas.

O dicho de otra manera: se somete al personal funcionario interino a medidas previstas para prevenir el abuso y no a las medidas para corregir el abuso al que ya se han visto sometidos.

En conclusión, no excluir del ámbito de aplicación de la Instrucción impugnada, al personal funcionario y laboral interino que ocupa plazas estructurales, conduce a la

nulidad de la misma por vulneración radical de lo previsto en el RDL 14/2021, de 6 de julio.

4. Con esta Instrucción la Administración de la CAIB incumple los mandatos del Parlament de las Illes Balears, quien mediante la aprobación de la Moción "*Función Pública: Medidas para hacer frente a los recortes del Gobierno*" presentada por el Grupo Parlamentario Popular, que deriva de la interpelación con expediente núm. 10-2020/INTE-0022 (registro de entrada número 15873/2020, de 26 de febrero) y la Proposición no de ley "*Personal temporal de la administración pública de la Comunidad de las Illes Balears*" presentada por los Grupos parlamentarios Socialista, Unidas Podemos, Más per Mallorca (registro de entrada número 3868/2021, de 12 de abril de 2021) aprueba una serie de iniciativas dirigidas al Gobierno de las Illes Balears para abordar el problema de la temporalidad en el empleo público:

— Elaboración de informes:

Informe que debe emitir el departamento jurídico de función pública de la CAIB respecto (en un plazo máximo de seis meses) de las plazas de funcionarios autonómicos y demás empleados dependientes de la administración y su sector instrumental que deban ser consideradas fraudulentas y/o abusivas;

Informe jurídico que debe emitir el departamento jurídico de función pública (en un plazo máximo de seis meses) respecto al personal funcionario interino y laboral no fijo de servicios generales, para determinar si los nombramientos o contratos se ajustan a la Directiva 1999/70/CE según la interpretación de la Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 y en la jurisprudencia y doctrina del TS;

Informe que debe emitir el departamento jurídico de personal docente (en un plazo máximo de seis meses) para determinar si los nombramientos o contratos se ajustan a la Directiva 1999/70/CE según la interpretación de la Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 y en la jurisprudencia y doctrina del TS;

Informe que debe emitir el departamento jurídico del IB-Salud (en un plazo máximo de seis meses) respecto del personal estatutario temporal para determinar si los nombramientos o contratos se ajustan a la Directiva 1999/70/CE según la interpretación de la Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020 y en la jurisprudencia y doctrina del TS.

— Elaboración de inventarios:

Elaboración de un inventario (en un plazo máximo de seis meses) de las plazas que deban ser consideradas fraudulentas y / o abusivas correspondientes a funcionarios autonómicos y resto de empleados

dependientes de la administración y su sector instrumental, con las sus características, situación y resolución aplicable;

Elaboración de un inventario (en un plazo máximo de seis meses) de puestos de trabajo ocupados por personal funcionario interino, personal estatutario temporal y personal laboral no fijo, con las características de los lugares, afectación por ofertas públicas actuales o de los últimos diez años.

- Adaptación del marco normativo propio a las reformas impulsadas por el Estado para abordar el problema de la temporalidad en el empleo público, en un plazo no superior a tres meses desde la modificación de la normativa básica estatal.
- Reducción de la actual tasa de temporalidad en la Administración de la Comunidad Autónoma y de su sector público, de acuerdo con la legislación básica vigente para la estabilización de las empleadas y empleados públicos, previo diálogo y negociación con las centrales sindicales con representatividad en la Mesa del Empleado público y/o en las diferentes mesas sectoriales, o los órganos de negociación del sector público.

Por todo lo expuesto,

SOLICITO:

Que se tenga por admitido el presente recurso de alzada, y en sus méritos, se acuerde declarar nula de pleno derecho la Instrucción 2/2021, de 20 de julio, de la directora general de Función Pública sobre los criterios que se deben aplicar para el cese del personal funcionario y laboral interino al servicio de la

Administración de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears, por los motivos indicados en este recurso.

OTROSI DIGO:

Que la aplicación de la Instrucción impugnada es gravemente lesiva para los empleados públicos interinos que actualmente ocupan plazas estructurales, así como todos aquellos que se encuentran en fraude de ley, por lo que se solicita la suspensión de la misma, hasta que se hayan emitido los informes solicitados en la Moción “*Funció Pública: Mesures per fer front a les retallades del Govern*”, presentada por el Grupo Parlamentario Popular, que deriva de la interpelación con expediente núm. 10-2020/INTE-0022 (registro de entrada número 15873/2020, de 26 de febrero) y la Proposición no de ley “*Personal temporal de l’administració pública de la Comunitat de les Illes Balears*” presentada por los Grupos parlamentarios Socialista, Unides Podem, Más per Mallorca (registro de entrada número 3868/2021, de 12 de abril de 2021), indicadas en el punto 4 del presente recurso.

Concurren las circunstancias exigidas por la ley para solicitar la suspensión de la ejecución del acto administrativo impugnado, por cuanto el presente recurso se fundamenta en causas de nulidad de pleno derecho, indicadas en el mismo; y además la ejecución del acto causará con total seguridad perjuicios de imposible o difícil reparación.

En efecto, tal y como se ha indicado, está prevista una tercera consolidación de puestos de trabajo tanto en el preámbulo como en el artículo 2 del RDL 14/2021. Consolidación cuyos requisitos y exigencias todavía no han sido desarrollados (recordar que el referido RDL ha sido convalidado sin perjuicio de su tramitación como ley en el Congreso de los Diputados). Por lo que hasta que no se apruebe este texto legislativo y su posterior desarrollo por las

comunidades autónomas, no van a quedar definitivas las circunstancias de la referida consolidación, ni si se podrán acoger a esta medida aquellos trabajadores que hoy se encuentran en abuso de temporalidad y sean cesados conforme la instrucción impugnada.

Solicitamos también la suspensión de la aplicación de la instrucción impugnada hasta que se negocien con los representantes de los trabajadores una nueva instrucción.

Por lo expuesto,

SOLICITO:

Que se estime la suspensión de la aplicación de la Instrucción impugnada que se solicita.

Palma, 11 de agosto de 2021

**CONSELLERA DE PRESIDENCIA, FUNCIÓN PÚBLICA E IGUALDAD.
SRA.MERCEDES GARRIDO RODRÍGUEZ.**

PASEO SAGRERA, 2. 07012 PALMA