

## Interinos de larga duración en la administración pública: ¿Cómo resolvemos este problema?

20 mayo 2021 21:03

**Jesús Palomar i Baget**

Profesor de Ciencia Política, Universitat de Barcelona

La pandemia de la Covid-19 ha provocado que algunas cuestiones pasen inadvertidas. Realidades que en otros momentos habrían ocupado tertulias y espacios en medios de comunicación. Una de estas cuestiones es el hecho de que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) considere que en las administraciones españolas hay un exceso de temporalidad.

Hay que tener en cuenta que en la globalidad de administraciones que hay en España la temporalidad o interinidad afecta a cerca de 800.000 personas de un total de 2,6 millones de empleados públicos.

### ¿Por qué se ha llegado a esta situación?

Intentar simplificar una respuesta en este sentido es, por lo menos, poco profesional, por lo que vamos a responder en forma de grandes titulares, para que empecemos a observar que la responsabilidad es muy difícil de determinar:

- **Motivos políticos / ideológicos:** en esta categoría observamos, por un lado la existencia de partidos políticos que han gobernado, de diferentes ideologías, a los que no les parece adecuado un sector público muy amplio, pero a su vez defienden los servicios públicos. Por otro lado, hay la percepción, algunas veces hecha realidad, de que si no hay funcionarios, escogidos por sistemas más o menos adecuados pero basados en principios de igualdad, mérito y capacidad, se pueden ocupar los puestos de trabajo por otros mecanismos menos meritocráticos.
- **Motivos económicos:** las diferentes crisis económicas en España han afectado al servicio público, pero de un modo curioso: mientras se evitaba el crecimiento del gasto en personal a su vez se potenciaba “lo público” para poder prestar más servicios públicos. De modo que la ecuación es simple: más trabajo pero menos oposiciones es igual a mayor interinidad. En este grupo de motivos encontramos elementos como el hecho de que, durante la crisis, las tasas de reposición, por ejemplo por jubilación, eran cero... pero el trabajo tenía que hacerse, y si no se podía convocar una plaza, se ocupaba con funcionarios. Un ejemplo es la elevada temporalidad en las universidades públicas, que en algunos casos supera el 60% porque “alguien debía dar las clases”.
- **Motivos técnicos:** el sistema de selección ha premiado el principio de igualdad frente al de mérito y capacidad, de modo que se ha querido garantizar un sistema de selección justo, aunque a su vez ineficiente, para seleccionar en base a criterios técnicos, competenciales y de habilidades.

## **Los funcionarios: ese colectivo aventajado a ojos de la mayoría**

Por si no fuera suficiente con estas argumentaciones, es necesario reflexionar sobre la percepción social del funcionariado en España. Una visión que, históricamente, es la de un colectivo afortunado porque no le afectan las crisis, porque tienen el sueldo asegurado y además “lo pagamos todos”.

Aunque la percepción social de la calidad del servicio público nos indica que la mitad de los españoles valora los servicios públicos de forma positiva pero ocurre algo curioso: la percepción social que se tiene de los empleados públicos no es positiva. Se tiene la percepción que hay demasiado empleado público, que no siempre es personal cualificado y se les critica la garantía de un trabajo “de por vida”. Así pues existe una diferencia entre la percepción de la calidad de los servicios públicos en relación a las personas que los prestan.

Esta percepción complica las posibles “medidas de gracia” para facilitar la funcionarización y estabilización. Estas medidas pueden percibirse como una nueva, ventaja. Y más ahora, con un mercado laboral que se ve afectado por miles de personas en ERTE, paro y dificultades económicas. Personas que podrían ver el acceso a la función pública como una opción de futuro pero que dejaría de serlo si en lugar de convocar plazas abiertas a toda la ciudadanía se “reservan” para consolidar al colectivo de interinos.

## **Las prisas y las urgencias no son buenas compañeras**

Es evidente que una problemática de esta magnitud, que lleva décadas cociéndose a fuego lento, no puede solucionarse con un golpe de timón.

¿Es legítimo que las administraciones públicas que durante años no han convocado plazas quieran regularizar esta situación de forma rápida e inmediata para quitarse un grave problema de encima?

¿Es legítimo que el personal afectado que lleva años en situación de temporalidad (que no necesariamente de precariedad) reclame la estabilidad?

¿Se puede permitir la ciudadanía que los servicios públicos pierdan la experiencia y talento de años de desarrollo profesional por una cuestión de convocatorias ordinarias de procesos selectivos?

¿Es justo que personas que no han podido consolidar su plaza, en muchos casos por dejadez de las instituciones, pierdan su puesto de trabajo después de 15-20-30 años de trabajo y se vayan al paro con 50 años o más siendo colectivos de difícil reinserción laboral?

¿Es justo que los jóvenes sobradamente preparados no puedan acceder a puestos en la administración si no se convocan las plazas por sistemas abiertos a toda la ciudadanía?

¿Es justo funcionarizar a personas que sí han tenido opciones de consolidar su plaza y no lo han hecho porque no han aprobado los exámenes o ni tan siquiera se han querido presentar a las pruebas?

¿Es justo que funcionarios de carrera que han invertido años, y mucho dinero, para aprobar unas oposiciones vean cómo en otros casos se obtiene “lo mismo” sin un proceso?

Y finalmente, algo que va más allá de las personas, ya sean servidores públicos o ciudadanía, *funcionarizando* a modo de “tarifa plana” se pierde la oportunidad

de reformar los modelos de selección y gestión de los servidores públicos. Se pierde una nueva oportunidad para mejorar el sistema aplazándolo por lo menos de diez a quince años más.

### **Llegados a este punto, ¿cómo lo solucionamos?**

En todo caso es evidente que es necesario encontrar una solución a un problema que ha pasado de ser organizativo a ser de tipo jurídico, ya que después de la sentencia del TJUE se está judicializando este proceso a través de reclamaciones por parte de colectivos de interinos afectados.

La competencia para “desatascar” el problema la tiene el Congreso de los Diputados con la reforma del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). La propuesta que actualmente se está contemplando desde el Congreso de los Diputados radica en promover una reforma del EBEP y encontrar una fórmula para todas las administraciones, pero seguramente encontrar una solución generalista y única no va a ser suficiente.

Una propuesta de solución realmente efectiva debería ser aquella que genere un “catálogo de soluciones” que garanticen la igualdad, el mérito y la capacidad para que se adapten a las múltiples situaciones existentes en cada administración.

Pero que la decisión final de que herramienta o herramientas se utilicen se ceda, competencialmente, a las Comunidades Autónomas o incluso a los grandes ayuntamientos de modo que exista flexibilidad para poder decidir en qué casos es oportuno *funcionarizar* con una u otras pruebas o en qué casos se va a optar por un proceso de selección abierto o cuándo van a existir reservas de plazas para personas que ya están ocupando puestos de trabajo.

Incluso plantear una opción de “última oportunidad” para aquellos casos en los que se considere que se debe hacer un sistema de “amnistía” cuando sea evidente la responsabilidad, por dejadez, de la propia institución en la falta de convocatorias en los últimos años.

Es más que probable que ninguna de las soluciones que se puedan plantear vayan a ser recibidas con satisfacción por las partes, porque todos van a perder en este proceso de regularización: ciudadanía, instituciones, interinos, funcionarios de carrera, sindicatos.

Pero cabe analizar que, aunque parezca que están en “juego” unos puestos de trabajo, en el fondo se está hablando de un modelo de gestión de recursos humanos, de calidad en el servicio público, de buena gestión de los recursos que paga toda la ciudadanía.

Está en juego, ni más ni menos, el estado del bienestar en forma de servicios públicos de calidad.