**A LA ADMINISTRACIÓN QUE CORRESPONDA**

D/Dña , con dni , y domicilio en , personal interino de la Administración a la que me dirijo, en la categoría de , mediante el presente escrito,vengo a SOLICITAR:

Que se excluya la plaza (**poner nº de puesto**) que ocupo actualmente, de la Oferta Pública de Empleo aprobada mediante la RESOLUCIÓN de de de 201\_\_ de plazas de / incluida en la convocatoria del proceso selectivo aprobado mediante la Resolución de de de 201\_\_\_ derivada de la Oferta Pública de Empleo…….. que va tener lugar próximamente/ del concurso de traslados convocado por Resolución de , / con fundamento en las **interpretación que realiza el TJUE en sus sentencias de 19 de marzo de 2020 , de 3 de junio de 2021, y en su Auto de 2 de junio de 2021, en relación al abuso de temporalidad:**

*1.* ***Sentencia del Tribunal de Justicia de la UE (TJUE) de 19 de marzo de 2020****,* ***asunto C- 103/18, en sus apartados 97 a 101,*** *declara tajantemente que la organización de procesos selectivos, se llamen de estabilización, de consolidación o libres, en cuanto a procesos abiertos, no son una medida sancionadora que garantice el cumplimiento de los objetivos de la Cláusula 5 del Acuerdo marco, razonando el TJUE en esta sentencia que:*

*Apartado 97: “En estas circunstancias,* ***una normativa nacional que prevé la organización de procesos selectivos*** *que tienen por objeto cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada,* ***así como los plazos concretos a tal fin, pero que no garantiza que esos procesos se organicen efectivamente, no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva****, por parte del empleador de que se trate,* ***de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada****. La antedicha normativa* ***tampoco resulta adecuada para sancionar*** *debidamente* ***la utilización abusiva*** *de tales relaciones de servicio* ***ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión****, ya que, como han indicado los juzgados remitentes,* ***su aplicación no tendría ningún efecto negativo para ese empleador.***

*98. Por consiguiente, sin perjuicio de la comprobación que deben realizar los juzgados remitentes,* ***tal normativa no parece constituir una medida suficientemente efectiva y disuasoria*** *para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en aplicación del Acuerdo Marco, conforme a la jurisprudencia recordada en el apartado 86 de la presente sentencia, ni, por tanto, una «medida legal equivalente» en el sentido de la cláusula 5 del Acuerdo Marco.*

*101. Por consiguiente, dado que* ***la organización de estos procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo*** *de la utilización de relaciones de servicio de duración determinada,* ***no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales relaciones*** *de servicio ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión. Por tanto, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco.*

*2.* ***Sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021 asunto C726/19*** *declara que el plazo para la convocatoria de procesos selectivos fijado por el art. 70 del EBEP en 3 años, se puede utilizar como un mecanismo indirecto para evitar la prolongación inadecuada o excesivamente larga de los contratos de carácter interino. Es decir, que este límite de 3 años, en principio, fijado para la convocatoria y finalización de una OPE, se puede emplear como mecanismo para determinar la duración máxima de un contrato de carácter interino. Por lo tanto,* ***el TJUE obliga a que por parte del Tribunal Supremo se modifique, de forma inmediata, su jurisprudencia de los últimos años que establecía que no era obligatorio la conversión de un contrato temporal en un contrato fijo o indefinido cuando se sobrepasaban estos 3 años, plazo que el TJUE ha considerado como tiempo máximo de la duración de ese contrato de carácter interino.***

*1) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de 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 Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional, tal como ha sido interpretada por la jurisprudencia nacional, que, por un lado, permite, a la espera de la finalización de los procesos selectivos iniciados para cubrir definitivamente las plazas vacantes de trabajadores en el sector público, la renovación de contratos de duración determinada, sin indicar un plazo preciso de finalización de dichos procesos, y, por otro lado, prohíbe tanto la asimilación de esos trabajadores a «trabajadores indefinidos no fijos» como la concesión de una indemnización a esos mismos trabajadores. En efecto, esta normativa nacional, sin perjuicio de las comprobaciones que corresponde efectuar al órgano jurisdiccional remitente, no parece incluir ninguna medida destinada a prevenir y, en su caso, sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de duración determinada.*

*2) La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70, debe interpretarse en el sentido de que consideraciones puramente económicas, relacionadas con la crisis económica de 2008, no pueden justificar la inexistencia, en el Derecho nacional, de medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización sucesiva de contratos de trabajo de duración determinada.*

Por lo tanto, las plazas de los “procesos de estabilización” a los que se refieren los PGE incumplen la jurisprudencia del TJUE y el derecho de la Unión Europea, ya que superan el plazo máximo de 3 años para la convocatoria de plazas estructurales establecido en el EBEP en sus artículos 10 y 70.

*3. Auto* ***de junio de 2021, asunto C103/19*** reitera que los procesos selectivos, ya sean libres o de consolidación, tampoco son una sanción:

*43 En segundo término,* ***una normativa*** *nacional como la controvertida en el litigio principal, que prevé la organización de procesos selectivos destinados a cubrir de manera definitiva las plazas ocupadas provisionalmente por empleados públicos con una relación de servicio de duración determinada, así como los plazos concretos a tal fin, pero* ***que******no garantiza que esos procesos se organicen efectivamente****,* ***no resulta adecuada para prevenir la utilización abusiva****, por parte del empleador de que se trate, de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada. La antedicha normativa* ***tampoco resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva*** *de tales relaciones de servicio ni para eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, ya que* ***su aplicación no tendría ningún efecto negativo para ese empleador****.*

*44* ***Lo mismo*** *puede decirse de la disposición transitoria cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público, que sólo prevé la facultad, y no la obligación, de que la Administración lleve a cabo mediante concurso un* ***proceso de consolidación*** *de empleo a puestos desempeñados interina o temporalmente, aun cuando se haya comprobado que recurría de manera abusiva a la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada .*

*46 Pues bien, toda vez que* ***estos procesos****, en virtud del artículo 61, apartado 1, del Estatuto Básico del Empleado Público, también están abiertos a los candidatos que no hayan sido víctimas de ese abuso y no confieren a los empleados públicos víctimas de tal abuso ninguna garantía de adquirir la condición de personal estatutario fijo, en el sentido del artículo 20, apartado 1, del Estatuto Marco,* ***no pueden constituir medidas que sancionen debidamente la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.***

*47 En efecto,* ***dado que la organización de tales procesos es independiente de cualquier consideración relativa al carácter abusivo de la utilización de nombramientos o relaciones de servicio, no resulta adecuada para sancionar debidamente la utilización abusiva de tales nombramientos o relaciones de servicio ni para subsanar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión****. Por tanto, no parece que permita alcanzar la finalidad perseguida por la cláusula 5 del Acuerdo Marco.*

Los procesos convocados al amparo del **apartado 6 del artículo 19.1 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017**, y del **apartado 9 del artículo 19.1 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018**, hacen referencia a las “plazas de estabilización” por lo que incluyen plazas de naturaleza estructural ocupadas por personal temporal que han superado el límite de 3 años establecido en el EBEP.

En el caso de no excluir mi plaza del proceso selectivo o concurso de traslados, estará incumpliendo la normativa y la jurisprudencia de la UE que tiene primacía sobre el Derecho de los países miembros.Por lo tanto, **por autorizar un proceso selectivo que incluye plazas que superan el plazo máximo de 3 años establecido en el EBEP, denominadas “de estabilización”.**

Podría recaer una sanción económica contra la Administración derivada del procedimiento de infracción 2014/4334 que mantiene abierto la Comisión Europea, pudiendo incluso llegar a responder los altos cargos por responsabilidad penal y patrimonial, en caso de una futura denuncia por estos incumplimientos.

Por todo lo expuesto, **los procesos selectivos convocados no se consideran adecuados para sancionar el abuso ni para subsanarlo en base a la Jurisprudencia del TJUE**, por lo que para actuar de acuerdo a la normativa vigente lo correcto es proceder a decretar la exclusión de las plazas de consolidación y la suspensión de los mismos hasta que se detraigan dichas plazas de los mismos o se anule la convocatoria y vuelva a realizarse conforme a la interpretación que el TJUE manifiesta, tanto en la Sentencia de 19 de marzo de 2020 como en la de 3 de junio de 2021 y en su Auto de 2 de junio de 2021.

Por lo expuesto,

SOLICITO, que se dé cumplimiento a lo expuesto en el cuerpo de este escrito.

Lugar y fecha

Fdo.