

COMENTARIO DE LA SENTENCIA DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA DE 19 DE MARZO DEL 2020

José Ignacio SARMIENTO LARRAURI
Departamento de Derecho Administrativo
Facultad de Derecho
Universidad Complutense de Madrid
jisarmie@der.ucm.es

I. ANTECEDENTES DEL SISTEMA DE EMPLEO PÚBLICO EN ESPAÑA

Es necesario, en mi modesta opinión, antes de entrar en el estudio de la sentencia que se va analizar a continuación, hacer un breve, o, mejor dicho, brevísimo, estudio del ingreso en el sistema funcional hoy en día, ingreso al empleo Ppúblico¹. El principio de acceder a los puestos públicos se plasma en el ámbito de la Europa contemporánea en el art. 5 de

¹ Para una bibliografía mínima para las cuestiones a tratar en este comentario, *vid.* R. ALONSO GARCÍA, *Derecho Comunitario, Derechos Nacionales y Derecho Común Europeo*, Madrid, Civitas, 1998; ÍD., *Justicia Constitucional y Unión Europea*, Madrid, Civitas, Cuadernos Civitas, 2005, e ÍD., *El juez Español y el Derecho Comunitario. Jurisdicciones Constitucional y ordinaria frente a su primacía y eficacia*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2003; G. FERNÁNDEZ FARRERES, *Sistema de Derecho Administrativo*, vols. I y II, Cizur Menor, Aranzadi, 2018; J. A. FUENTETAJA PASTOR, «La Administración Europea. La ejecución Europea del Derecho y las Políticas de la Unión», *Revista de Derecho Comunitario*, núm. 34 (2009); ÍD., «El Tribunal de la Función Pública de la Unión Europea», *Revista Española de Derecho Europeo*, núm. 13 (2005), e ÍD., «La Función Pública Comunitaria como contrapunto a la tendencia laboralizadora en Europa», *Documentación Administrativa*, núm. 243 (1995); E. GARCÍA DE ENTERRÍA, *La Revolución Francesa y la Administración Contemporánea*, Cizur Menor, Aranzadi, 2008; J. GARCÍA MURCIA, A. MARTÍN VALVERDE y F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO-GUTIÉRREZ, *Derecho del Trabajo*, Madrid, Tecnos, 2017; J. R. PARADA VÁZQUEZ, *Organización y empleo público*, vol. II, Madrid, Marcial Pons, 2011; F. PUERTA SEGUIDO, *La consolidación del empleo público precario*, Valladolid, Lex Nova, 2003; C. RAMIO y M. SALVADOR, *La nueva Gestión del Empleo Público, Recursos Humanos e innovación de la Administración*, Barcelona, Ediciones Tibidabo, 2018; D. SARMIENTO RAMÍREZ, «El Derecho de la Unión Europea: medio siglo de historia, comentarios a la celebración del 50 aniversario de la sentencia Van Gend en Loos», *Aranzadi*, núms. 8 y 9 (2013); ÍD., «Cuestión prejudicial y control previo de constitucionalidad. Comentario a la Sentencia Melki del Tribunal de Justicia de la Unión Europea», *Revis-*

la Declaración de Derechos del Hombre y del Ciudadano de 24 de junio de 1793 que establece lo siguiente «Todos los ciudadanos son igualmente admisibles a los empleos públicos»; este principio, que se fue recogiendo en nuestros múltiples textos constitucionales, era, en cierta manera, una declaración formal, porque la plena igualdad de acceso a los cargos públicos, sin distinción de sexos, se logró con la Constitución de la Segunda República de 1931, en concreto en su art. 40: «Todos los españoles, sin distinción de sexo, son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad, salvo las incompatibilidades que las leyes señalen». Era la primera vez que la igualdad plena para hombres y mujeres llegaba en un texto constitucional para el ingreso a los empleos públicos.

En nuestro texto constitucional actual, el art. 23, apartado 2.º, establece el derecho al acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que se señalan en las leyes. En concreto, es el art. 103 en su párrafo 3.º el que establece que «la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función pública de acuerdo con los principios de mérito y de capacidad».

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante, EBEP), ha cumplido más de treinta años tarde el mandato de nuestra Constitución para que los funcionarios tenga su estatuto.

El art. 55.1 de dicho texto establece que todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. En el párrafo segundo del mismo artículo se establece que las Administraciones Públicas, entidades y organismos a los que se refiere el art. 2 EBEP seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados y además el citado artículo añade otros principios, entre los que cabe citar la publicidad de las convocatorias y de sus bases, transparencia, independencia, imparcialidad y profesionalidad en la actuación de los órganos de selección y adecuación de los procesos selectivos con las funciones a desarrollar, entre otros principios.

El acceso al empleo público es uno de los temas recurrentes de análisis y también de insatisfacción en la gestión de recursos humanos dentro

ta Española de Derecho Europeo, núm. 37 (2011), e *ídem.*, «Responsabilidad de los tribunales nacionales y Derecho Comunitario», *Revista del Poder Judicial*, núm. 71 (2003).

de la Administración Pública: la selección de los funcionarios y del personal al servicio de esta es clave para tener unas Administraciones Públicas eficaces y modernas; es fundamental la selección de los empleados públicos que sean competentes, profesionales y con una vocación del servicio público.

No podemos olvidar que junto al ingreso en el empleo público por los procesos selectivos, de oposición y/o concurso oposición, establecidos en el art. 61 EBEP, el modelo clásico burocrático, que es el modelo español, ha generado patologías tanto por la lentitud de los procesos selectivos como por medidas de recorte en el gasto público. Estas medidas han provocado en ocasiones la entrada de personal funcionario interino *ex art.* 10 EBEP, que reclama la condición de funcionario de carrera², y también del personal laboral temporal que se ha creado bajo la figura del personal laboral indefinido³.

² El funcionario interino está regulado en el art. 10 EBEP, y los define el apartado 1.º del citado artículo como los que por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de carrera, para los supuestos que enumera el citado artículo. El cese de los funcionarios interinos que para los funcionarios de carrera y cuando desaparezca la causa que motivo su nombramiento. Es decir cuando se nombra a un funcionario interino para cubrir una vacante de un funcionario de carrera, la vacante se convocara en la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio en que se haya producido el nombramiento del funcionario interino y de no ser esto posible, en la oferta de empleo del año siguiente, así lo dispone el apartado 4.º del art. 10 del citado EBEP. Si esto es así porque la Administración ha permitido funcionarios interinos que llevan años y años cubriendo vacantes, porque no se han sacado estas plazas en las ofertas de empleo público. Esta obligación incumplida por parte de la administración se ve reflejado en el propio EBEP en la disposición transitoria 4.ª EBEP, ya citada en este trabajo.

³ Los labores indefinidos aparecen en el art. 8, párrafo 2.º, EBEP, junto al personal laboral fijo y al temporal en el ámbito del empleo público, recogiendo una figura creado por de nuestros tribunales que tuvo, una evolución jurisprudencial variable hasta adoptar una solución definitiva. El problema era el siguiente un laboral de la Administración era contratado de forma irregular o continuaba en su puesto de trabajo sin derecho a ello, demandaba a la Administración la fijeza ante la jurisdicción social en un principio se rechazó, pero pronto se aceptaba la condena a la Administración a ser fijo a este personal, porque la Administración no podía tener un trato de favor frente a las empresas privadas, pero la condición de fijeza lo adquiriría, sin pasar ningún proceso selectivo, esto es, conculcando los principios de mérito, capacidad e igualdad y la Sala de lo Social de nuestro Tribunal Supremo en una serie de sentencias estableció la doctrina de los laborales indefinidos: entiende que la relación laboral de indefinido se prolonga en el sector público hasta la provisión definitiva o amortización de la correspondiente vacante, es decir, el laboral indefinido no es fijo y la Administración puede sacar la vacante que ocupa a un proceso selectivo o a un concurso de provisión de puestos de trabajo. En ese caso, el laboral indefinido tendría que abandonar la Administración. Cfr. STS-SOC de 27 de marzo de 1998 (RJ 1998, 3159) y de la misma Sala de 20 de enero (RJ 1998,1000) y Sentencia de 11 de noviembre del 2003 (RJ 2003.8956), entre otras sentencias que reflejan lo manifestado.

El profesor Ramió, en su obra *La Nueva Gestión del Empleo Público* (pp. 140 y ss.), describe el proceso del personal temporal tanto laboral como funcionario interino que ingresan en Administraciones con sistemas endebles de acceso, en ocasiones con presentar un currículum o por medio de bolsas de candidatos que se nutren de opositores que han aprobado algún ejercicio de la oposición respectiva. Pero, con el tiempo, este sistema se fue degenerando y en el ámbito laboral se suceden contrato tras contrato temporal que acaban convirtiéndose en laborales indefinidos, creación jurisprudencial para solucionar un problema creado por las Administraciones Públicas por su falta de diligencia. Estos indefinidos ni son temporales ni son fijos y prestan servicios en nuestras Administraciones Públicas. Se comentará más ampliamente al final del presente trabajo cómo acaban estas formas espurias de ingreso en el empleo público, como bien dice Ramió, con una estabilización vitalicia para los que han ingresado de forma accidental, ya que las diferentes Administraciones inician continuos procesos de estabilización mediante procesos selectivos trucados, donde los puntos por años de servicio rompen el principio del mérito, o mediante concursos preparados para estabilizar a los empleados públicos temporales. En resumen, este es el triste paisaje de nuestro empleo público, en donde la culpa en buena parte es de nuestras Administraciones Públicas que abusan de la temporalidad para puestos de trabajo de estructura permanente. Hay una diferencia sustancial con épocas anteriores, porque han sido una constante en nuestra historia estos procesos de estabilización: que hoy se puede llegar hasta el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, como es el caso que nos ocupa.

II. BREVE REFERENCIA AL PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE SALUD

El personal de los Servicios de Salud encuentra su regulación principal en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, aunque en el art. 2, punto 4, EBEP establece que cuando el Estatuto haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá que comprende al personal estatutario de los servicios médicos, y el punto anterior del citado artículo del EBEP establece que el personal de los Servicios de Salud se regula por lo dispuesto en su legislación específica, la citada Ley 55/2003 y por la legislación dictada por las Comunidades Autónomas dentro de sus competencias. La Ley 55/2003,

en su art. 1, establece que el personal estatutario de los Servicios de Salud tiene una relación funcional especial y la citada ley establece — y cito textualmente — una relación funcional especial para este colectivo: «el personal comprendido en esta norma es el que presta servicios en los centros e instituciones sanitarias de los Servicios de Salud de las Administraciones Autonómicas y en servicios sanitarios de la Administración General del Estado».

Los principios y criterios de ordenación del régimen estatutario para el personal de su ámbito de aplicación son igual que los recogidos en el EBEP, pero en la letra *c*) del art. 4 de la Ley 55/2003 establece como principio rector «la estabilidad en el empleo y en el mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo»; principio que no se cumple en la realidad por la alta temporalidad existente entre el colectivo sanitario.

El personal estatutario se clasifica en personal estatutario sanitario y personal estatutario de gestión de servicios, y dentro de ambos colectivos la clasificación de los mismos se hace en función de la titulación universitaria y de la formación profesional que se posea. El personal estatutario fijo es el que, una vez superado el correspondiente proceso selectivo, obtiene un nombramiento para el desempeño con carácter permanente de las funciones que de tal nombramiento se deriven.

Junto al personal estatutario fijo se encuentra el personal estatutario temporal; es el caso de los demandantes ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea: son personal estatutario temporal por razones de interinidad, de carácter eventual o de sustitución. El cese del personal estatutario interino se produce con la incorporación de personal fijo, por el procedimiento legal o reglamentariamente establecido, a la plaza que desempeñe, así como cuando dicha plaza sea amortizada. El personal estatutario eventual se cesará cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que su día lo motivaron (art. 9.2 de la Ley 55/2003).

El artículo citado anteriormente tiene un apartado más que interesante para los casos que nos ocupan y cito textualmente: «Si se realizarán más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por el periodo acumulado de doce o más meses en un periodo de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro». Esto demuestra un incumplimiento claro de la normativa por parte de las Administraciones Públicas y este incumplimiento lo que está produciendo es la gran bolsa de interinos que se tiene en todas las Administraciones

Públicas y, en concreto, en la Administración Sanitaria. Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza, el régimen general del personal estatutario fijo.

III. ANTECEDENTES DE LA SENTENCIA OBJETO DE ESTUDIO

La sentencia fue dictada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, Sala Segunda, en fecha 19 de marzo del presente año, sala integrada por el presidente señor A. Arabadijev, que fue además ponente de la sentencia, y los siguientes miembros: P. G. Xuareb, T. Von Danwitz, N. Picarra, y A. Kumin, jueces, siendo la abogada general, señora Kokott, quien emitió sus conclusiones en audiencia pública el día 17 de octubre del 2019.

El asunto del procedimiento que ha concluido con la referida sentencia tiene como objeto sendas peticiones de decisión prejudicial planteadas, con arreglo al art. 267 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo núm. 8 y el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 14, ambos de Madrid, mediante los Autos de 30 de enero del 2018 y 8 de junio del citado año.

El objeto de la cuestión prejudicial planteada tiene como objeto la interpretación del art. 2, párrafo 1.º, de la Directiva 199/70 del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo del año 1999, y, en concreto, la cláusula 5 de dicho Acuerdo Marco que cito textualmente:

«Medidas destinadas a evitar la utilización abusiva (cláusula 5).

1. A efectos de prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada los Estados miembros, previa consulta con los interlocutores sociales y conforme a la legislación, los acuerdos colectivos y las prácticas nacionales, y/o los interlocutores sociales, cuando no existan medidas legales equivalentes para prevenir los abusos, introducirán de forma que se tengan en cuenta las necesidades de los distintos sectores y/o categorías de trabajadores, una o varias de las siguientes medidas:

a) Razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales;

- b) La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada;
 - c) El número de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales.
2. Los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, y/o los interlocutores sociales, cuando resulte sea necesario, determinarán en qué condiciones los contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada:
- a) Se considerarán «sucesivos»;
 - b) Se considerarán celebrados por tiempo indefinido».

Las peticiones señaladas se han presentado basándose en la cláusula citada, en el marco de dos litigios entre empleados públicos de la Comunidad Autónoma de Madrid, en concreto del Servicio de Salud Madrileño. Los asuntos son C-103/18, promovido por el señor Domingo Sánchez, y C-429/18, promovido por la señora Berta Fernández Álvarez y otras cuatro empleadas públicas del Servicio Madrileño de Salud.

La materia de los procedimientos citados tienen como objetivo por parte de los demandantes el reconocimiento de la Comunidad de Madrid, y, en concreto, del Servicio de Salud Madrileño, de la condición de personal estatutario fijo o, con carácter subsidiario, de la condición de empleados públicos con un estatuto comparable al de ese personal, bajo los principios de permanencia e inamovilidad. En resumen, los demandantes desean lo que asimismo desean miles de funcionarios interinos y trabajadores temporales que llevan años prestando servicios en cualquiera de las Administraciones Públicas de España: la condición de funcionario de carrera, la condición de personal laboral fijo o, en el peor de los casos, acogerse a la figura del laboral indefinido, sin tener que pasar un proceso selectivo guiado por los principios de mérito, capacidad e igualdad, recogidos en nuestro texto constitucional (arts. 103.3 y 23.2, en relación con el art. 14).

IV. CONCLUSIONES

Los demandantes, Domingo Sánchez Ruiz y Berta Fernández Álvarez y otras, solicitan lo descrito en el párrafo anterior. En el informe de la abogada general, que con base en lo dispuesto en el art. 252, párrafo segundo, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, establece que la abogada general, con imparcialidad e independencia, presenta unas con-

clusiones motivadas sobre los asuntos que requiera su intervención, se indica que, si bien es cierto que el Tribunal de Justicia no está vinculado por estas conclusiones ni por la motivación del abogado general (así, la Sentencia de 13 de noviembre de 2019, asunto C-647/17, EU-C, *College Pension Plan of British Columbia.*), ya se vislumbraba que los demandantes no conseguirían sus propósitos. Es cierto que las partes, de conformidad con lo dispuesto en el art. 23 del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, presentaron observaciones a las conclusiones de la abogada general.

Y es también cierto que una de las conclusiones que se puede obtener de la Sentencia de 19 de marzo del 2020, asuntos C103/18 y 429/18, es que incumbe a los Tribunales nacionales, con arreglo al conjunto de las normas nacionales del Estado miembro, la solución de la temporalidad del empleo público. Es claro y meridiano. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea: proclama que hay una situación abusiva, pero serán los tribunales de los países miembros quienes tendrán que determinar la respuesta adecuada a este abuso. Hay quien opina que algunos órganos judiciales de ciertos ámbitos territoriales no se caracterizan por acoger de buenas a primeras la aplicación de las directivas comunitarias en materia de empleo público; es cierto que los recursos a instancias superiores han corregido estas resoluciones judiciales.

Serán nuestros tribunales de justicia, de acuerdo con el texto de la sentencia, los que determinen si los procesos de consolidación previstos, por ejemplo, en la disposición transitoria cuarta del EBEP, es la solución para interinos y contratados temporales, y cito textualmente: «Incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su derecho nacional aplicables, si la organización de los procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas, ocupadas con carácter provisional por empleados públicos, nombrados en el marco de relaciones de servicio de duración determinada, la transformación de dichos empleados fijos en indefinidos no fijos y la concesión a estos empleados públicos de una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, constituyen medidas adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar los abusos derivada de la utilización de los sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes». La sentencia del Tribunal de Justicia Europeo se pronuncia que la cláusula 5 del Acuerdo Marco de 18 de marzo del año 1999, recogido en la Directiva 1999/70, admite la renovación sucesiva de relaciones de servicio de duración determinada. Esta se considera justificada por razo-

nes objetivas con arreglo al apartado 1, letra *a*), de dicha cláusula, siempre que responda a las causas previstas en esa normativa, es decir, que por razones de necesidad o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, la sentencia admite claramente la existencia de empleados públicos temporales para el caso que nos ocupa, siempre que estas renovaciones no cubran necesidades permanente estables en materia de personal.

Podemos interpretar que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea rechaza que sea medida adecuada la de convocar y organizar procesos selectivos de consolidación y estabilización del personal temporal, como ya hemos manifestado anteriormente, para dar solución a la temporalidad de los empleados públicos, pero debemos recordar que estos procesos de consolidación nacieron del acuerdo entre el Gobierno y las organizaciones sindicales en las mesas generales de negociación y se plasmó en la disposición transitoria cuarta del EBEP, porque allí no se sanciona el abuso de la temporalidad por parte de las Administraciones Públicas.

Un aspecto que deja claro la Sentencia de 19 de marzo del 2020 en lo relativo a las cláusulas 2 y 3, apartados 1 y 5, del Acuerdo Marco de 18 de marzo, anexo a la Directiva 1999/70, es que se entiende que cuando una Administración Pública utiliza de forma abusiva sucesivas relaciones de duración determinada, el hecho de que el empleado público haya consentido la renovación de dichas relaciones no priva, bajo ningún aspecto, el carácter abusivo del comportamiento del empleador (en este caso, una Administración Pública), de modo que dicho Acuerdo Marco no sea aplicable a la situación de ese empleado público.

Otro aspecto de la Sentencia del 19 de marzo del 2020 que no puede dejar de ser comentado: cuando declara que el Derecho de la Unión no obliga a un tribunal nacional que conoce un litigio entre un empleado público a abstenerse de aplicar una normativa nacional, que no es conforme con la cláusula 5.^a, apartado 1, del citado Acuerdo Marco, recogido en la Directiva 1999/70, dado que como cláusula no tiene efecto directo, no puede invocarse en un procedimiento.

Se ha planteado en diversos foros que una salida para la precariedad de interinos, a partir de la sentencia objeto de análisis, sería realizar procesos selectivos en donde solamente pudiera participar el personal interino, sin que se admitiese a participar en estos procesos a personas que no lo fueran. Es de señalar que ya la elaboración de la disposición transitoria cuarta del EBEP, tantas veces citada en este trabajo, plantea ya problemas con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional, ya que, si bien el citado Tri-

bunal Constitucional ha señalado que el legislador dispone de un amplio margen para regular el empleo público, dicho margen no le permite crear desigualdades arbitrarias, incompatibles con los principios de mérito y de capacidad, precisamente porque así lo establece el art. 23, párrafo 2, de la Constitución, en conexión directa con lo dispuesto en el art. 103, párrafo 3.

En relación con el ingreso o acceso en el empleo público, el art. 23.2 impone al legislador la obligación de no exigir ningún requisito o condición alguna a los aspirantes que no sea referible a los conceptos de capacidad y mérito, de ahí que solo excepcionalmente resultan admisibles las llamadas pruebas selectivas o turnos restringidos. La Sentencia del Tribunal Constitucional 67/1989, de 18 de abril, en concreto en su en el fundamento jurídico 5.º, y cito textualmente, expuso que «la desigualdad de trato, en cuanto al nivel de exigencia entre unos y otros opositores, por la sola razón de la existencia o no de un periodo previo de servicios administrativos, como en el caso de interinos o contratados, ha de ser estimada como arbitraria e incompatible con los principios de mérito y de capacidad».

Como bien manifiesta el profesor Germán Fernández Farreres, en directa relación con la sentencia citada anteriormente, las reglas y condiciones de acceso se deben establecer en términos generales y abstractos, no mediante referencias individualizadas y concretas, sin acepciones, ni pretericiones *ad personam*. Esta doctrina ha sido recogida en un número amplio de sentencias del Tribunal Constitucional, como ejemplo de las mismas cabe citar las Sentencias 50/1986, de 23 de abril; 148/1986, de 25 de noviembre; 18/1987, de 16 de febrero, o la citada 67/1989. Estas sentencias del máximo intérprete de nuestra constitución tienen todas ellas su origen en la Sentencia 42/1981, de 22 de abril.

Es claro lo que se deduce de las sentencias dictadas: que la igualdad implica para el legislador no solo la prohibición de establecer diferencias que carezcan de fundamentación razonable y objetiva, sino, más precisamente, en la conexión con el art. 103.3, la prohibición de establecer diferencias que no guarden relación con los principios de mérito y de capacidad, lo que significa, pues, que la capacidad, y especialmente los méritos, han de estar en relación con la función a desempeñar. En definitiva, se reconoce al legislador un amplio margen de apreciación y decisión, pero, a su vez, se le impone la limitación de que la regulación no puede ser personalizada y los requisitos han de ser fijados en términos de igualdad, respondiendo siempre a los principios de mérito y de capacidad.

Por todo lo expuesto en los párrafos anteriores, se contempla la tremenda dificultad existente con la doctrina asentada por nuestro Tribunal

Constitucional en reiteradas sentencias sobre los principios de ingreso en el empleo público en España guiado, como es lógico, por los principios de mérito y de capacidad y, por supuesto, el de igualdad. La disposición transitoria cuarta del EBEP, que cito textualmente, nos hace saber que:

«1. Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad al 1 de enero de 2005.

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso, podrán valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del art. 61 del presente Estatuto».

Regular los procesos de consolidación, como no podía ser de otra forma, bajo los principios recogidos en nuestro texto constitucional y que se cita textualmente es la solución que el legislador ha dado para solucionar los problemas del empleo temporal en el ámbito de la función pública; solución que, si bien es cierto se da en casi todos los textos en materia de función pública de nuestra historia, siempre se dice que va a ser el punto y final, y es meramente un punto y aparte.

¿Esta es la solución definitiva que se debía de dar al problema de los funcionarios interinos y del personal estatutario de los Servicios de Salud no fijos? Evidentemente no, ni tampoco estos procesos implican una sanción a las Administraciones Públicas por la renovación *sine die* del personal temporal que presta servicios en nuestras Administraciones Públicas. Obviamente, no es conforme con el espíritu de la Sentencia de 19 de marzo del 2020. Esta sentencia, al enviar a los tribunales españoles la solución para el personal interino, resuelve en cierta manera los problemas que se plantearon a raíz del caso *Diego Porras*, con la Sentencia de septiembre de 2016 ya corregida con la de 21 de noviembre de 2018, la cual cerró definitivamente el famoso caso, cuyo objeto era la indemnización del personal interino.