

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

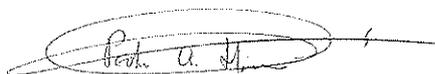
El Grupo Parlamentario Confederal de **Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común**, al amparo de lo establecido en los artículos 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio). (121/000063)

Congreso de los Diputados, a 29 de septiembre de 2021



Txema Guijarro

Portavoz



Pedro Antonio Honrubia

Diputado

(146 - 148)



146. ENMIENDA Nº 1.

Modificación del artículo 1.3 (D.A. 17ª-1.4)

Redacción que se propone

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a ~~veinte~~ treinta y tres días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de ~~doce~~ veinticuatro mensualidades, sin perjuicio de las demás indemnizaciones que en derecho procedan. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida ~~exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento~~ al periodo de incumplimiento de plazo máximo de permanencia establecido en el artículo 10.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, fijados en la legislación laboral correspondiente, dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de ~~veinte~~ treinta y tres días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de ~~doce~~ veinticuatro mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, sin perjuicio de las demás indemnizaciones que en derecho procedan. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida ~~exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento~~ al periodo de incumplimiento de plazo máximo de permanencia establecido en el artículo 10.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

Justificación.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

146 cont.

Dotar al contenido del artículo de una mayor transparencia y adecuación a la Jurisprudencia del TJUE, así en lo referente a las compensaciones económica que contiene, cuando se produzca el incumplimiento del plazo máximo de permanencia, el límite en la cuantificación nunca puede ser atendiendo al último contrato/nombramiento. En tanto que se están incorporando a nuestro derecho medidas de prevención y sanción al abuso de la temporalidad, este abuso ha de venir determinado tanto por el último nombramiento que da lugar al incumplimiento como por la suma de la concatenación de estos contratos, ya que solo de esta forma la medida será, como exige Europa, proporcional, efectiva y disuasoria.

Con la referencia de sin perjuicio de las demás indemnizaciones que en derecho corresponda, se incorpora el principio de reparación integral para dejar abierta la vía de que se compensen la totalidad de los perjuicios sufridos por la víctima del abuso.

147. ENMIENDA Nº2.

Modificación del artículo 2, procesos de estabilización de empleo temporal.

Redacción que se propone

1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de la relación de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal, ininterrumpidamente o por concatenación de contratos con no más de 90 días de diferencia entre sí, al menos en los tres años anteriores a 31 de Diciembre de 2020 la entrada en vigor de la presente normativa.
2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2024 en un plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor de esta ley y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

147 cont.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo.

~~Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica,~~ El sistema de selección será, con carácter general, el concurso-oposición, no teniendo la fase de oposición carácter eliminatorio, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aquellas plazas de carácter estructural que a la fecha de entrada en vigor de esta ley hubieran estado ocupadas durante cinco o más años por personal temporal, de forma ininterrumpida o mediante concatenación de contratos que no dicten entre sí más de 90 días entre la finalización de un contrato y la firma de uno posterior, y que no hubieran sido objeto de convocatoria, serán convocadas por el sistema de concurso de méritos.

En estos concursos de méritos se valorará con carácter principal la antigüedad y la experiencia en el puesto de trabajo, el tiempo de servicios prestados en la administración convocante, además de la formación y méritos académicos, así como los exámenes realizados y superados con anterioridad para el mismo cuerpo y escala en la administración convocante.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

147

caut.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

5. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

6. Corresponderá una compensación económica, equivalente a ~~veinte~~ treinta y tres días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de ~~doce~~ veinticuatro mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización. Sin perjuicio de otras indemnizaciones que su caso le pudieran corresponder.

En el caso de los procesos que se están desarrollando de estabilización derivados de lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, a quienes estando en las condiciones previstas en el párrafo anterior, no hayan superado o no superen los mismos, les corresponderá la indemnización ya referida en este mismo punto de la norma.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de ~~veinte~~ treinta y tres días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de ~~doce~~ veinticuatro mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

Estas compensaciones corresponderán atendiendo a la situación de temporalidad en los términos descritos en este precepto, del personal laboral o funcionario interino e independientemente de haber participado o no en el proceso selectivo de estabilización.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

147

cont.

Justificación.

Modificación del artículo 2.4 para dar cumplimiento al acuerdo alcanza durante el trámite de convalidación del Real Decreto Ley para que la fase de oposición, dentro de los concursos-oposición propuestos, no tenga carácter eliminatorio, así como para incorporar la vía excepcional de la convocatoria por concurso, recogida en el artículo 61.6 del EBEP, en los supuestos de plazas de carácter estructural ocupadas durante al menos los últimos cinco años por personal temporal.

Modificación de artículo 2.1 para que el proceso de estabilización incluya a todas las plazas de carácter estructural ocupadas durante al menos los tres últimos años por personal temporal, bien sea de forma ininterrumpida o bien sea por concatenación de contratos.

Modificación art. 2.6 para incrementar la cuantía de la indemnización propuesta, desvincularla de la participación en el proceso de estabilización y extenderla a personas afectadas por la convocatoria de sus plazas en los procesos de 2017 y 2018.

148.

ENMIENDA Nº 3.

Sustitución de la exposición de motivos

Redacción que se propone

Exposición de motivos.

I

La Constitución Española, en su artículo 103, exige a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia. Del mismo modo, nuestra Norma Suprema obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, según se establece en los artículos 23.2 y 103.3.

La modernización y mejora de la Administración Pública ha constituido un objetivo permanente a lo largo de distintas etapas, necesario para dar cumplimiento al mandato constitucional de contar con una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

Por otro lado, las Administraciones Públicas han tenido que hacer frente a desafíos derivados de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Cambios que han afectado y afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales afrontan el reto de responder a nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos. Todos estos objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su capital humano.

La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

La consolidación del Estado del bienestar y el intenso proceso de descentralización territorial generaron durante las dos primeras décadas de vigencia de la Constitución Española de 1978 un intenso crecimiento del empleo público y una redistribución de efectivos desde la Administración central a la autonómica. Así, la provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo.

En paralelo a este proceso, la evolución del empleo en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública.

De esa forma, a pesar de que en las sucesivas regulaciones sobre la materia ya se establecía la limitación en el nombramiento del personal funcionario interino o personal laboral temporal a casos excepcionales de indudable y estricta necesidad y que los mismos sólo podían realizarse por el tiempo imprescindible hasta su cobertura por funcionarios de carrera, la realidad nos ha mostrado un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal. Esta situación puede atribuirse a varios factores.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público.

A pesar de la progresiva flexibilización, estas previsiones han limitado las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas de personal fijo, funcionario o laboral



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

y, al mismo tiempo, han frenado la dotación presupuestaria para acometer nuevas actividades.

A esta situación se ha añadido una disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, especialmente en importantes servicios como la educación, la sanidad o los servicios sociales, que se extienden a toda la población, y que son particularmente sensibles a los cambios sociales y demográficos que están teniendo lugar de manera intensa y acelerada en los últimos años.

En segundo lugar, existe un grupo de factores relacionados con la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, así como la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo

En efecto, se ha constatado que no siempre existe una práctica asentada de convocatoria periódica y sistemática, preferentemente con carácter anual, de las plazas vacantes, para su provisión definitiva. A su vez, la falta de convocatoria regular obedece a que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para, respetando en todo caso las garantías inherentes a los mismos y la salvaguardia de los principios constitucionales y legales, permitir al mismo tiempo la dotación de personal en tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración.

Así las cosas, los procesos de selección son excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, ocasionando en muchos casos la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta la cobertura efectiva. En estas condiciones, el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal se ha constituido en una alternativa organizativa que ha acabado suponiendo un incremento excesivo de la temporalidad.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

El escenario descrito ha de completarse con la necesaria trasposición en el sector público 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 (en adelante, el Acuerdo Marco), Así como la interpretación que de la misma se hace en sentencias del TJUE de 19 de marzo DE 2020, asuntos 103/18, c- 249/2018, Sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021, asunto C 726/2019. Auto del TJUE del 2 de junio de 2021, asunto C-103/109, Sentencia de 14 de Septiembre de 2016 asuntos acumulados C-184/2015, Y c-197/2015.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 out.

El Acuerdo Marco destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Así, la cláusula 4.ª del Acuerdo Marco establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

Por su parte, la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin.

Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

II

La experiencia acumulada nos presenta, por tanto, una realidad que se aleja de la deseable y que nos separa, en este campo, del modelo de función pública diseñado por el constituyente y por el legislador. Todo ello afecta al funcionamiento de la propia Administración y de los organismos públicos en el correcto desempeño de la prestación de los servicios públicos y perjudica directamente al propio personal interino o temporal que lleva mucho tiempo desempeñando sus funciones y que desea, como es lógico, la estabilidad profesional.

La necesidad de dar respuestas a este problema ha determinado que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan, contemple en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los de recursos humanos.

La reforma contenida en el real decreto-ley se inspira en los siguientes principios ordenadores: apuesta por lo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos; profesionalización del modelo de empleo público, con el centro en el personal funcionario de carrera y la delimitación de los supuestos de nombramiento de personal temporal; mantenimiento de la figura de personal funcionario interino, estableciendo su régimen jurídico de cara a garantizar la adecuada utilización de esta modalidad de personal y exigencia de responsabilidad de la Administración ante una inadecuada utilización de la figura de personal funcionario interino, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos.

La problemática de la excesiva temporalidad en el sector público de una Administración multinivel tiene, sin duda, un enfoque poliédrico, por lo que la reforma que se plantea es fruto de un intenso y sostenido diálogo.

En primer lugar, en la Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano político de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la administración local, a través de la Federación Española de Municipios y Provincias, que ya en su reunión de 11 de junio de 2020 puso de manifiesto la necesidad de abordar la modificación de la normativa para alinearla con las exigencias de la aplicación del Acuerdo Marco a la vista de la jurisprudencia europea, clarificar las bases en esta materia en todo el territorio nacional y planificar y equiparar una respuesta común y equitativa a los posibles abusos de temporalidad, abordando el diseño y la



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 *cut*

determinación de consecuencias efectivas y disuasorias también de cara a su prevención en el futuro, postura que fue reiterada en su reunión de 21 de septiembre del mismo año.

Asimismo, en la Comisión de Coordinación del Empleo Público, como órgano técnico de colaboración de la Conferencia Sectorial, que ha estudiado y analizado la propuesta normativa de reforma del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Igualmente, en el marco del diálogo social, la propuesta se ha negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y se ha plasmado en un Acuerdo entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF.

En definitiva, la aprobación de este real decreto-ley supone cumplir con el hito contenido en el PRTR, así como cumplir con el compromiso con la Comisión Europea de aprobar las reformas estructurales en el ámbito del empleo público necesarias para el primer semestre de 2021.

III

Este real decreto-ley pretende, con pleno respeto a la normativa presupuestaria, reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino; aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar.

Para ello, en su artículo 1.uno incluye una nueva redacción del artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que, de acuerdo con la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco, refuerza la noción de temporalidad de la figura del personal funcionario interino, a fin de delimitar claramente la naturaleza de la relación que le une con la Administración.

El carácter temporal se explicita en el apartado 1 del artículo 10, tanto en la referencia a su nombramiento, como en la delimitación del plazo máximo de duración del mismo: En el supuesto de nombramiento en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; en el supuesto de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de tres años, ampliable doce meses más por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148

cont.

En segundo lugar, en cuanto a la selección, los procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario interino no son equiparables a los de personal funcionario de carrera. El apartado 2 del artículo 10 incide explícitamente en su publicidad y celeridad, teniendo como finalidad la cobertura inmediata del puesto y establece expresamente que el nombramiento como personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. Es decir, se refuerza la nota de temporalidad al descartar cualquier expectativa de permanencia.

En tercer lugar, se objetivan las causas de terminación de la relación interina. La fijación de criterios objetivos para la terminación del nombramiento ofrecerá mayor claridad en cuanto a la duración máxima de la permanencia de este personal y, fundamentalmente, evitará la perpetuación de la cobertura de puestos de trabajo por personal interino, fomentando la estabilidad en el empleo y coadyuvando a la cobertura permanente de los puestos de trabajo.

Así, se prevé que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10, sin que ninguna de ellas genere derecho a compensación económica de ningún tipo.

En cuarto lugar, se endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

De no cumplirse lo anterior, transcurridos tres años desde el nombramiento se producirá el cese del personal funcionario interino y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148
cont.

En quinto lugar, se determina que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

El artículo 1.dos del presente real decreto-ley añade un nuevo apartado 3 al artículo 11, relativo al personal laboral, estableciendo los principios que en todo caso habrán de regir en la selección del personal laboral temporal, como la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y estableciendo la finalidad que han de perseguir, atendiendo, en todo caso, a razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Para finalizar, el apartado tres de este artículo 1 introduce en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público una nueva disposición adicional decimoséptima, en la que se prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas anteriormente enunciadas e introducidas en el artículo 10 del citado texto legislativo.

Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, constituyendo un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco.

La premisa de partida sobre la que se fundamenta la disposición es la de la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.

El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, equivalente al despido improcedente de treinta y tres días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades,. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades que puedan proceder de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, así



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

como del necesario establecimiento de criterios de actuación que permitan dar cumplimiento de manera coordinada a los mandatos incluidos en la disposición.

El artículo 2 del real decreto-ley establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente.

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que se llevará cabo con carácter general por el sistema de concurso-oposición, no teniendo la fase de oposición carácter eliminatorio, que afectará a aquellas plazas que hayan sido ocupadas durante al menos los últimos tres años a fecha de entrada en vigor de esta ley por personal temporal, de manera ininterrumpida o concatenando contratos estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y que se complementará, atendiendo a la excepcionalidad existente, mediante la convocatoria por el sistema de concurso de méritos previsto en el artículo 61.6 del Texto refundido del Estatuto Básico del empleado Público de aquellas plazas que hayan sido ocupadas durante al menos los últimos cinco años a fecha de entrada en vigor de esta ley por persona temporal, bien sea de manera ininterrumpida o concatenando contratos estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a la entrada en vigor de la presente norma.

En los concursos de méritos se valorará con carácter principal la antigüedad y la experiencia en el puesto de trabajo, así como el tiempo de servicios prestados en la Administración convocante, además de la formación y méritos académicos

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 31 de diciembre de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2023, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

Esta compensación económica será equivalente a treinta y tres días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 meses mensualidades, o, en el caso del personal laboral temporal, la diferencia entre ese máximo de treinta y tres días con un máximo de 24 mensualidades y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato en el caso del personal laboral temporal.

Se acompaña al articulado un conjunto de disposiciones imprescindibles para la correcta ejecución y comprensión del mismo.

Una reforma de este calado ha de tener muy en cuenta a la administración local, introduciendo medidas que faciliten el desarrollo de los procesos de selección. Así la disposición adicional primera determina la posibilidad de que los municipios, especialmente aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

En tal caso, las plazas de los municipios acogidos a este sistema, reunidas según categorías, cuerpos, escalas o subescalas, se ofertarán en convocatorias periódicas, cuyas bases aprobará la Administración a la que se encomiende dicha selección.

Los municipios podrán también encomendar, en los mismos términos, la gestión material de la selección del personal interino y laboral temporal.

De forma expresa, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, estos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 de este real decreto-ley. No será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Como medida de prevención para facilitar el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, en la disposición adicional segunda de este real decreto-ley se prevé que el Ministerio de Política Territorial y Función Pública elaborará un informe anual de seguimiento de la tasa de temporalidad en el empleo público.

La disposición adicional tercera se refiere a las medidas de seguimiento presupuestario y establece, con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, que las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 *cont.*

Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

La disposición adicional cuarta establece que las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Finalmente, la disposición adicional quinta regula las peculiaridades de los procesos de estabilización de empleo temporal del personal investigador, tanto los derivados de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 que no hubieran sido convocados o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse, como del previsto en el artículo 2 de este real decreto-ley, en los que podrá aplicarse el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

La disposición transitoria segunda delimita el marco temporal de aplicación de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que será de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

La norma incluye tres disposiciones finales. La primera se refiere al título competencial. La segunda prevé que la adecuación de la legislación específica del personal docente y del personal estatutario de los servicios de salud a lo dispuesto en la nueva redacción dada a los artículos 10 y 11, así como la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se lleve a cabo en un año. Efectivamente, y dada la especial complejidad de la temporalidad en los sectores educativo y sanitario, se estima oportuno establecer un marco temporal mayor que permita una correcta planificación de las medidas adoptadas.

La mención contenida en la disposición final segunda al personal equivalente, en relación con el personal estatutario, idéntica a la contenida en el artículo 19.uno.3 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, ha de entenderse referida al personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra que forma parte del Servicio Navarro de Salud y del Departamento de Salud y cualquiera de sus organismos adscritos y, por ello, del sistema nacional de salud, constituido eminentemente, en el caso de esta comunidad foral, por personal funcionario.

La disposición final tercera establece la entrada en vigor de la norma.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cult.

IV

El artículo 86 de la Constitución Española permite al Gobierno dictar reales decretos-leyes «en caso de extraordinaria y urgente necesidad», siempre que no afecten al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general.

El real decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional (sentencias 6/1983, de 4 de febrero, F. 5; 11/2002, de 17 de enero, F. 4, 137/2003, de 3 de julio, F. 3, y 189/2005, de 7 julio, F. 3; 68/2007, F. 10, y 137/2011, F. 7), el fin que justifica la legislación de urgencia sea subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno.

Asimismo, la apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar las medidas que se incluyen en este real decreto-ley forma parte del juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación. En este caso, se trata de medidas dirigidas a incrementar la eficiencia en el funcionamiento de las Administraciones Públicas, y centradas en dar una respuesta adecuada que permita establecer la necesaria seguridad jurídica y la protección de los colectivos que pudieran resultar vulnerables ante la concurrencia de la situación descrita y que se definen por su condición extraordinaria y urgente.

Todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3), existiendo la necesaria conexión entre la situación de urgencia expuesta y la medida concreta adoptada para subvenir a ella, sin que constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario del referido instrumento constitucional.

La adecuada fiscalización del recurso al real decreto-ley requiere el análisis de dos aspectos desde la perspectiva constitucional: por un lado, la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4) y, por otro lado, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4).



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 aut.

En cuanto a la definición de la situación de urgencia, se ha precisado que no es necesario que tal definición expresa de la extraordinaria y urgente necesidad haya de contenerse siempre en el propio real decreto-ley, sino que tal presupuesto cabe deducirlo igualmente de una pluralidad de elementos. El examen de la concurrencia del presupuesto habilitante de la «extraordinaria y urgente necesidad» siempre se ha de llevar a cabo mediante la valoración conjunta de todos aquellos factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional y que son, básicamente, los que quedan reflejados en el preámbulo, en el debate parlamentario de convalidación y en el propio expediente de elaboración de la misma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3).

En todo caso, la doctrina constitucional viene señalando que la extraordinaria y urgente necesidad a que alude el artículo 86.1 de la Constitución Española supone un requisito o presupuesto habilitante de inexcusable concurrencia para que el Gobierno pueda dictar normas con rango de ley, lo que se erige en auténtico límite jurídico de la actuación gubernamental mediante decretos-leyes. (SSTC 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 26/2016, de 18 de febrero, FJ 2, y 125/2016, de 7 de julio, FJ 2). La definición de la situación de extraordinaria y urgente necesidad que justifica la aprobación de la norma ha de ser explícita, razonada y concreta, sin que pueda realizarse mediante fórmulas rituales o genéricas, aplicables de modo intercambiable a todo tipo de realidades (SSTC 95/2015, de 14 de mayo, FJ 4; 215/2015, FJ 4).

La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. Esta situación no solo se aleja de forma manifiesta del modelo de función pública configurado por nuestra Constitución Española, sino que compromete la adecuada prestación de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de los servicios públicos.

En un contexto en que la intervención de los poderes públicos resulta crítica para mitigar los impactos de la crisis sanitaria en el tejido social y económico, así como para proporcionar los cimientos de la recuperación, la adopción de medidas que permitan controlar y reducir el exceso de temporalidad deviene perentoria para garantizar los principios de eficacia y eficiencia en el funcionamiento de las administraciones públicas.

Esta situación no ha pasado inadvertida a las instituciones de la Unión Europea. Tanto la Comisión Europea, con ocasión de los informes elaborados en el marco del Semestre Europeo, como el propio Consejo, en las recomendaciones específicas dirigidas a nuestro país, han subrayado insistentemente la necesidad de poner fin a la elevada temporalidad en el empleo público.

Ello ha motivado que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y que dispone que «los



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 out.

planes de recuperación y resiliencia serán coherentes con los retos y prioridades específicos de cada país, determinados en el marco del Semestre Europeo», en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado el pasado 30 de abril, referido a la modernización de las Administraciones Públicas, España se haya comprometido a adoptar una reforma normativa al término del primer semestre de 2021 que articule medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias para poner fin a la excesiva temporalidad en el empleo público. Esta reforma ha merecido un juicio favorable de la Comisión Europea, reflejado en el informe que acompaña la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado plan, en el que se señala específicamente que «el plan de España contiene medidas que deberían contribuir significativamente a la reducción de la elevada proporción de contratos temporales que también se observa en el sector público».

El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia. A la vista del plazo comprometido en el plan para la aprobación de la reforma, referido al primer semestre de 2021, no resulta posible acudir a la tramitación de un proyecto de ley por la vía de urgencia y la única opción posible para asegurar el cumplimiento del compromiso es acudir a la figura del real decreto-ley.

Existe, además, otra circunstancia que caracteriza de forma sobrevenida la concurrencia del presupuesto habilitante, vinculada a uno de los últimos desarrollos de la ya extensa jurisprudencia del TJUE en relación con la interpretación de la Directiva 1999/70 (CE) del Consejo, de 28 de junio de 1999. La sentencia dictada por el TJUE en el asunto C726/19 (IMIDRA), de 3 de junio de 2021, ha propiciado una nueva reflexión sobre determinados aspectos de la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales nacionales, reflejada en la reciente sentencia dictada en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, n.º 649/2021, de 28 de junio. A la luz de esta evolución se hace necesaria una intervención urgente del legislador a fin de precisar el régimen jurídico aplicable, de forma que pueda conjugarse adecuadamente el efecto útil de la directiva mencionada con el aseguramiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

En cuanto a la segunda dimensión del presupuesto habilitante de la legislación de urgencia, concebida como conexión de sentido entre la situación de necesidad definida y las medidas que en el real decreto-ley se adoptan, el hecho de que se considere una reforma estructural no impide, por sí sola, la utilización de la figura del decreto-ley; pues, y esto es particularmente pertinente en el supuesto que se analiza, el posible carácter estructural del problema que se pretende atajar no excluye que dicho problema pueda convertirse en un momento dado en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad, como ocurre en el caso que nos ocupa tras los últimos pronunciamientos judiciales, para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cat.

pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).

Las medidas contenidas en el real decreto-ley pretenden garantizar que las Administraciones Públicas inician una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales, y, en esa medida, puede predicarse de cada una de ellas la conexión de sentido requerida por la jurisprudencia constitucional.

Hacia el pasado, la reforma activa en el artículo 2 un último proceso de estabilización de plazas de carácter estructural que se suma a los ya iniciados en 2017 y 2018, y establece plazos tasados para asegurar el cumplimiento del hito de ejecución de todas las ofertas antes del 31 de diciembre de 2024, evitando de esta forma que se produzcan dilaciones que comprometan el objetivo de estabilización de plazas de carácter estructural. En todo caso, estos procesos deberán ajustarse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico español y se prevén compensaciones para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Hacia el futuro, la reforma de la legislación básica pretende activar un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atajar la excesiva temporalidad. Las medidas de carácter preventivo actúan mediante una delimitación de la causa y término en la figura del personal funcionario interino y se dirigen a evitar un uso indebido de esta figura; descartar cualquier expectativa de permanencia tras su selección por procedimientos presididos por la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y objetivar las causas de terminación de la relación interina, ofreciendo mayor claridad sobre la duración máxima de la permanencia de este personal. Al propio tiempo se aplica al personal funcionario interino el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

Asimismo, se recogen las medidas que contemplan, en línea con la jurisprudencia del TJUE, sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Se establece en primer término la obligación que corresponde a las Administraciones Públicas de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino, para lo cual promoverán la adopción de criterios de actuación y una actuación coordinada de los órganos con responsabilidades en materia de gestión de



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 *cont.*

personal. Seguidamente se dispone que las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las administraciones públicas. En tercer lugar, se contempla la nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. En cuarto lugar, en el caso de las interinidades por vacante se establece que, transcurridos tres años desde el nombramiento, se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto. Por último, se prevé un régimen de compensaciones aplicable tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.

En suma, en las medidas que se adoptan en el presente real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad previstas en el artículo 86 de la Constitución Española, considerando, por otra parte, que los objetivos que se pretenden alcanzar con el mismo no pueden conseguirse a través de la tramitación de una ley por el procedimiento de urgencia, y sin que este real decreto-ley constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario de este instrumento constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 237/2012, de 13 de diciembre, FJ 4; 39/2013, de 14 de febrero, FJ 5).

Asimismo, debe señalarse que este real decreto-ley no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I de la Constitución Española, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general.

En primer lugar, y en cuanto a la afectación al régimen de las comunidades autónomas, se trata de un límite que la doctrina del Tribunal Constitucional ha considerado de modo flexible y finalista, de manera que, como sintetiza la STC 23/1993, de 21 de enero (FJ.2): «(...) ha de tenerse en cuenta que el artículo 86.1 CE utiliza un término «régimen de las Comunidades Autónomas» más extenso y comprensivo que el mero de «Estatutos de Autonomía», por lo que dicha expresión ha de ser interpretada, como ha señalado la STC 29/1986 «en el sentido de que el Decreto-ley no puede afectar al régimen constitucional de las Comunidades Autónomas, incluida la posición institucional que les otorga la Constitución». De ese «régimen constitucional» forman parte los Estatutos, que no pueden ser alterados por un Decreto-ley, pero también se incluyen otras Leyes estatales atributivas de competencias, que forman parte del bloque de constitucionalidad, así como las Leyes atributivas de competencia del artículo 150.1 CE, las Leyes de armonización del artículo 150.3, y las Leyes Orgánicas a que se refiere el artículo 150.2 C.E. Por tanto, el Decreto-ley no puede regular objetos propios de aquellas leyes que, conforme al artículo 28.1 LOTC hayan sido aprobadas, dentro del marco constitucional, para delimitar las



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

competencias del Estado y de las diferentes Comunidades Autónomas o para regular o armonizar el ejercicio de las competencias de éstas. Más allá de ese «régimen constitucional» el campo normativo de los Decretos-leyes se corresponde con la competencia legislativa del Estado, no existe obstáculo constitucional alguno para que el Decreto-ley, en el ámbito de la competencia legislativa que corresponde al Estado pueda regular materias en las que una Comunidad Autónoma tenga competencias, pero en las que incida una competencia legislativa del Estado, siempre que esa regulación no tenga como fin atribuir competencias o delimitar positivamente la esfera de competencias de las Comunidades Autónomas. Ciertamente, el ejercicio de las competencias de un ente puede afectar en alguna medida a las del otro. Pero cuando la Constitución veda al Decreto-ley «afectar» al régimen de las Comunidades Autónomas, se refiere a una delimitación directa y positiva de las competencias mediante tal instrumento normativo, y no a cualquier regulación que indirectamente «incida» en las competencias autonómicas. De otro modo, se vaciarían prácticamente de contenido los ámbitos de regulación sobre los que el Decreto-ley puede proyectarse, puesto que es muy difícil encontrar un objeto normativo en el que no incida de uno u otro modo alguna competencia autonómica».

Desde esta perspectiva se entiende que no hay afectación al régimen de las comunidades autónomas en la medida en que el real decreto-ley proyectado no afecta a la posición institucional de las comunidades autónomas ni delimita de forma directa y positiva las competencias que aquellas tienen atribuidas, y se dicta en el ámbito propio de las competencias exclusivas en materia de legislación laboral; bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios; y bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, que las reglas 7.^a, 18.^a y 13.^a, respectivamente, del artículo 149.1 de la Constitución Española reservan al Estado, y sin perjuicio de las competencias autonómicas en la materia.

En segundo lugar, en cuanto a la prohibición de afectación a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución Española, una muy consolidada doctrina del Tribunal Constitucional la interpreta en los siguientes términos, que resume la STC 139/2016, de 31 de julio (FJ 6): «1.º) El artículo 86.1 CE impide que con el decreto-ley queden afectados los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I CE, pero este Tribunal ha rechazado una interpretación extensiva de dicho límite que supondría el vaciamiento de la figura del decreto-ley, haciéndolo «inservible para regular con mayor o menor incidencia cualquier aspecto concerniente a las materias incluidas en el título I de la Constitución». 2.º) La cláusula restrictiva debe ser entendida de modo que no se reduzca a la nada la figura del decreto-ley, de suerte que lo que se prohíbe constitucionalmente es que se regule un régimen general de estos derechos, deberes y libertades o que vaya en contra del contenido o elementos esenciales de algunos de tales derechos (STC 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 8, confirmada por otras posteriores). 3.º) El Tribunal no debe fijarse únicamente en el modo en que se manifiesta el principio de reserva de ley en una determinada materia, sino más bien ha de examinar



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

si ha existido «afectación» por el decreto-ley de un derecho, deber o libertad regulado en el título I CE, lo que exigirá tener en cuenta la configuración constitucional del derecho, deber o libertad afectado en cada caso e incluso su ubicación sistemática en el texto constitucional y la naturaleza y alcance de la concreta regulación de que se trate (...)». En el presente caso, varios aspectos de la regulación que se propone inciden en una materia, como es el acceso al empleo público, conectada al derecho fundamental establecido en el artículo 23.2 de la Constitución, que reconoce el derecho de los ciudadanos «a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes». Ahora bien, en aplicación de la doctrina constitucional antes expuesta, se considera que el objeto de la norma en su actual definición tiene a estos efectos un alcance limitado, en el sentido de que ni establece el régimen general de acceso a la función pública, ni supone una delimitación específica del núcleo del derecho fundamental al acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, y por ello no se adentra en un ámbito material vedado al instrumento del real decreto-ley, sin perjuicio de que, en su configuración concreta, sus preceptos deban atenerse a las exigencias de igualdad en el acceso al empleo público que impone aquel derecho fundamental.

Este real decreto-ley responde a los principios de buena regulación de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia, de conformidad con el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A estos efectos, se pone de manifiesto el cumplimiento de los principios de necesidad y eficacia, dado el interés general en que se fundamentan las medidas que se establecen, siendo el real decreto-ley el instrumento más inmediato para garantizar su consecución. La norma es acorde con el principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico. En cuanto al principio de transparencia, la norma está exenta de los trámites de consulta pública, audiencia e información pública que no son aplicables a la tramitación y aprobación de decretos-leyes. Por último, en relación con el principio de eficiencia, este real decreto-ley no impone cargas administrativas para los ciudadanos.

Este real decreto-ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^ª y 18.^ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Asimismo, se dicta al amparo del artículo 149.1.13.^ª que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

Justificación.

En la exposición de motivos, se introduce una redacción que se acomoda a la realidad, recogiendo expresamente que lo que se está produciendo mediante la reforma, es la trasposición a nuestro derecho en el sector público del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, en concreto la cláusula 5ª del Acuerdo Marco.

Directiva que había sido correctamente traspuesta en el sector privado, no así en el sector público.

Con esta precisión, se comprende mejor y justifican, las importantes medidas que en su articulado se desarrollan, se da base a la excepcionalidad de la situación existente, y se entienden como proporcionales, las soluciones que se recogen como consecuencia del actuar de las administraciones públicas durante estos 20 años de retraso en esta trasposición, una situación de abuso en la contratación del funcionarios públicos internos, personal estatuario eventual y personal laboral temporal, que el sector público utilizó para el desempeño, mediante la temporalidad, para cubrir necesidades permanentes y ordinarias, muy lejos de la excepcionalidad y límites previstos en la normativa española.

Se suprime, al no ajustarse a la doctrina jurisprudencial del TJUE, y ser una interpretación parcial e interesada, que no puede consentir en una exposición de motivos, la precisión que se hace de que el TJUE comparte la postura defendida por España de que no cabe en nuestra administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una permanente.

Se introduce de forma expresa cuales son las líneas de interpretación seguidas, refiriendo las sentencias del TJUE dictadas. Sentencia de 19 de marzo de 2020 en Asuntos Acumulados C103/2018, C246/2018 del TJUE, sentencia dictada el 3 de junio de 2021 por el TJUE, en Asunto C726/2019 como indefinido y auto de 2 de junio en Asunto C-103/2019.

Y como queda recogido en la justificación existente en cada artículo y punto sobre el que se pretende enmienda, se trasladan estas modificaciones al preámbulo, siendo las mismas la obligada consecuencia, precisamente de la inexcusable trasposición de la Directiva y solo trasladando este deber, se entienden y justifican la profundidad de las mismas.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.