



Este documento forma parte de **#ConLupa**, la sección de preguntas frecuentes cuyo objetivo es resolver dudas y ampliar información sobre los temas relativos al **Ministerio de Política Territorial y Función Pública** que resulten de interés para la ciudadanía.

1. ¿EL DECRETO INCUMPLE LA NORMATIVA COMUNITARIA PREVALENTE SOBRE EL DERECHO INTERNO Y LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE?

No.

La Directiva 1999/70 CE del Consejo de la UE, 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de las organizaciones interprofesionales Unión de confederaciones de la industria de Europa (UNICE), el Centro Europeo de la empresa Pública (CEEP) y la Confederación europea de Sindicatos (CES) sobre el trabajo con contrato de duración determinada, establece dos grandes objetivos:

1) Mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación.

En España, en el empleo público existe equiparación del personal temporal y fijo, comparable en una serie de materias como trienios, sexenios, cómputo de períodos de interinidad para promoción interna, carrera profesional, servicios especiales...

Además, el Real Decreto Ley (RDL) de Temporalidad refuerza esta idea con la redacción del apartado 5 del artículo 10 del TREBEP, que dispone 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”.

2) Establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

El Tribunal de Justicia de la UE 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 abuso de la temporalidad.

Estas medidas preventivas y sancionadoras se contienen en el Real Decreto, en la nueva redacción del artículo 10, 11 y fundamentalmente en la nueva disposición adicional 17ª.

Por tanto, el RDL 14/2021 de Temporalidad se dicta para garantizar el efecto útil de la Directiva.

Consulta aquí la Directiva 1990/70 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. www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-1999-81381



2. ¿EL DECRETO INTRODUCE MEDIDAS QUE GARANTICEN EL OBJETIVO DE LA DIRECTIVA?

Sí.

El nuevo Estatuto Básico del Empleado Público refuerza la protección de los trabajadores. ¿Cómo?

- 1) Castiga a los responsables de los incumplimientos (DA 17ª)
- 2) Compensa económicamente a los empleados públicos temporales que cesen como consecuencia de esos cumplimientos.

Eso a futuro. En presente, prevé compensaciones para las empleadas y los empleados públicos que cesen en sus interinidades por no haber superado los procesos de estabilización.

3. ¿EXISTE UNA URGENTE NECESIDAD QUE JUSTIFIQUE LA TRAMITACIÓN POR REAL DECRETO-LEY?

Sí.

En el RDL se justifica sobradamente la extraordinaria y urgente necesidad para la tramitación de esta norma bajo la forma del real decreto-ley. En cualquier caso, viene precedida de un complejo proceso negociador con CCAA, entidades locales a través de la Federación Española de Municipios y Provincias y organizaciones sindicales que ha sido largo e intenso.



La necesidad de aprobar una reforma para atajar la temporalidad se acordó en la Conferencia Sectorial de Administración Pública de junio de 2020. Además, se trata de una reforma comprometida con la Comisión Europea en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia para el primer semestre de 2021. Esto, unido a la muy reciente jurisprudencia europea y del Tribunal Supremo, de junio de 2021, ha determinado que la norma se tramitase como un RDL.

Consulta aquí el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. www.boe.es/boe/dias/2021/07/07/pdfs/BOE-A-2021-11233.pdf

4. ¿EL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UE RECHAZA LOS PROCESOS SELECTIVOS COMO MEDIDA PARA SANCIONAR EL ABUSO?

No.

El TJUE no rechaza los procesos de estabilización sino que considera que esa medida, tomada de forma aislada, no parece constituir una medida suficientemente efectiva y disuasoria porque no hay garantía de que esos procesos se organicen efectivamente y su aplicación no tendría ningún efecto negativo para el empleador al no sancionar debidamente la utilización abusiva de las relaciones temporales.

Sin embargo, el RDL de Temporalidad enmarca este último proceso de estabilización en un paquete de medidas preventivas y sancionadoras, por lo que no es el único sistema de sanción. Se trata de una medida más del conjunto de las recogidas en el Real Decreto-Ley.



Por otra parte, el RDL determina con claridad y de forma tasada los plazos para la publicación de las ofertas de empleo público, convocatorias de los procesos de estabilización y ejecución de los mismos, tal y como ha señalado el Tribunal de Justicia de la UE en su sentencia del 3 de junio.

5. ¿SI NO SE SUPERA EL PRIMER EJERCICIO DEL PROCESO SELECTIVO, TE DEJAN EN LA CALLE SIN OPCIONES?

No.

El Real Decreto Ley, en su disposición adicional cuarta, segundo párrafo, contempla la posibilidad de que las convocatorias de estabilización que se publiquen puedan prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.



6. EL TJUE RECHAZA COMO MEDIDA DE SANCIÓN AL ABUSO LA FIGURA DEL INDEFINIDO NO FIJO, TAL CUAL LO ENTIENDE EL T.SUPREMO POR SEGUIR SIENDO UNA FIGURA TEMPORAL SUJETA A CESE POR OCUPAR LA PLAZA UN FUNCIONARIO DE CARRERA

El TJUE en ningún momento indica a las autoridades españolas las medidas que tiene que acordar y sólo indica aquéllas que considera insuficientes.

Por otra parte, en cuanto a la creación de la figura del indefinido no fijo como fijo a extinguir, que se incluye en la LPGE de 2021, ya estaba recogida tal cual en el texto original de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, por lo que no constituye ninguna novedad.

Además, esta previsión se contempla para las transformaciones de las entidades integrantes del sector público institucional estatal, en el sentido de que “cualquier organismo autónomo, entidad pública empresarial, agencias estatales, sociedad mercantil estatal o fundación del sector público institucional estatal podrá transformarse y adoptar la naturaleza jurídica de cualquiera de las entidades citadas”, por lo que no tienen ninguna vinculación con la temporalidad.



7. ¿EL TJUE RECHAZA COMO MEDIDA SANCIONADORA UNA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO IMPROCEDENTE DE 20 DÍAS POR AÑO TRABAJADO POR NO SER SUFICIENTEMENTE DISUASORIA?

En primer lugar, el TJUE, en la sentencia de 19 de marzo, establece que la concesión de una indemnización en caso de despido improcedente debe tener específicamente por objeto compensar los efectos de la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Añade, además, que es necesario que la indemnización concedida no solo sea proporcionada, sino también efectiva y disuasoria.

En estas circunstancias, en la medida en que el Derecho español permita conceder a los miembros del personal estatutario temporal víctimas de la utilización abusiva de sucesivas relaciones de servicio de duración determinada una indemnización equivalente a la abonada en caso de despido improcedente, corresponde a los juzgados remitentes determinar si tal medida es adecuada para prevenir y, en su caso, sancionar tal abuso.

Por otra parte, esta sanción (la compensación económica por cese) se contempla como una de las específicas en el ordenamiento jurídico contra el abuso en el sector público tras la entrada en vigor del Real Decreto-Ley de Temporalidad.



8. ¿SE HA ESTABLECIDO ALGUNA MEDIDA SANCIONADORA CONTRA LAS ADMINISTRACIONES QUE COMETAN FRAUDE?

Sí.

El RDL introduce una nueva Disposición Adicional 17ª en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) con medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, en la que se prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas introducidas en el artículo 10.

Las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de las 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.

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; dando lugar a responsabilidades disciplinarias, contables por alcance o incluso penales.



9. ¿MIENTE EL DECRETO CUANDO DICE QUE EUROPA NO APRUEBA LA CONVERSIÓN A INDEFINIDO DEL PERSONAL EN ABUSO?

No.

El Real Decreto Ley no hace ninguna afirmación sobre la aprobación o no por Europa de la conversión a indefinido del personal en abuso.

La jurisprudencia más reciente del TJUE sobre España (STJUE de 3 de junio de 2021) recuerda que (49), el Acuerdo Marco no impone a los Estados miembros una obligación general de transformar en contratos por tiempo indefinido los contratos de trabajo de duración determinada. La cláusula 5, apartado 2, del Acuerdo Marco deja en principio a los Estados miembros la facultad de determinar en qué condiciones los contratos o relaciones laborales de duración determinada se considerarán celebrados por tiempo indefinido.

Para la STJUE de 19 de marzo de 2020, la cláusula 5ª del Acuerdo Marco debe interpretarse en el sentido de que incumbe al órgano jurisdiccional nacional apreciar, con arreglo al conjunto de normas de su Derecho nacional aplicables, si la organización de procesos selectivos para proveer definitivamente las plazas ocupadas con carácter provisional por empleados públicos temporales, la transformación de dichos empleados públicos 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 derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada o medidas legales equivalentes, a efectos de esa disposición.



Es decir, ***el TJUE plantea que estas medidas sean apreciadas por los órganos jurisdiccionales nacionales en ausencia de normativa nacional que contemplase medidas sancionadoras efectivas y disuasorias.***

10. ¿Y QUÉ PASA CON LOS INTERINOS QUE YA HAN SUPERADO PROCESOS SELECTIVOS QUE CUMPLEN LOS PRINCIPIOS DE IGUALDAD, MÉRITO, CAPACIDAD Y LIBRE CONCURRENCIA?

Los procesos selectivos específicos para el acceso a la condición de personal funcionario interino deben respetar los principios de igualdad, mérito y capacidad pero son procesos presididos por la agilidad dado que están previstos únicamente para la selección de personas por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Por otra parte, en la mayoría de los casos la selección del personal funcionario interino deriva de su pertenencia a una bolsa de trabajo constituida por los aspirantes que no hubieran superado la totalidad de un proceso selectivo de personal funcionario de carrera.

La permanencia del personal funcionario interino en la plaza finalizará no cuando concurren las mismas causas de cese del personal fijo comparable (las del artículo 63 del TREBEP: renuncia a la condición de funcionario, pérdida de la nacionalidad, jubilación total, sanción firme de separación del servicio o inhabilitación), sino cuando concurren las causas que dieron lugar al nombramiento: cobertura de la plaza vacante que ocupan por funcionario de carrera, reincorporación al puesto del titular al que sustituyen transitoriamente, finalización del



plazo de duración del nombramiento para ejecución de programas de carácter temporal o finalización del plazo máximo para el exceso o acumulación de tareas.

Este régimen se aclara en el nuevo RDL, aplicable a los nombramientos realizados a partir de la entrada en vigor del mismo.

11. EL DECRETO SUPONE UNA DISCRIMINACIÓN DE LOS TRABAJADORES PÚBLICOS RESPECTO A LOS DEL SECTOR PRIVADO Y A LOS TRABAJADORES EUROPEOS, A LOS QUE SÍ SE LES APLICA LA DIRECTIVA

Falso.

La Directiva europea se aplica en España tanto al sector privado como al sector público. El Real Decreto de Temporalidad no solo contempla medidas que previenen el abuso sino también sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias, en línea con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

12. LA EJECUCIÓN DEL DECRETO SUPONDRÁ UN GASTO PÚBLICO MILLONARIO INNECESARIO, MIENTRAS QUE LA ESTABILIDAD DEL INTERINO ES A COSTE O PUESTO QUE SU NÓMINA YA ESTÁ PRESUPUESTADA.

Falso.

Todas las personas que ocupan en estos momentos puestos de carácter estructural pero que han llegado a ellos encadenando periodos de interinidad podrán presentarse a concursos y oposiciones en los que su experiencia contará un 40%. Las Administraciones tendrán mucho margen para el diseño de esas pruebas, para garantizar que toda



aquella persona que realmente crea y tenga vocación pública y que tenga las capacidades, las aptitudes y la actitud de servicio público pueda quedarse en la Administración.

El pago de compensaciones a futuro únicamente se producirá en los ceses que se produzcan tras la existencia de actuaciones irregulares por parte de las Administraciones.

En cuanto a la petición del colectivo de una estabilidad para todos los interinos, la fijeza sin concurso ni oposición, no es posible. Supondría desdibujar la propia esencia de nuestro sistema constitucional de empleo público.

No puede perderse de vista que los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad garantizan la movilización de las capacidades, lo que permite lograr una mejor atención de las necesidades de la ciudadanía.

13. SE BLINDA CUALQUIER PROPUESTA DE ESTABILIZACIÓN AUTONÓMICA AJENA AL DECRETO

Falso.

El apartado 3 de la Disposición Adicional 17ª del TREBEP lo que declara nulo de pleno derecho son los actos, pactos o acuerdos que directa o indirectamente supongan el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia de este personal.

Incumplir la norma básica contemplada en el artículo 10 extendiendo indebidamente los plazos máximos de permanencia es un abuso de derecho, precisamente lo que intenta evitar la Disposición Adicional 17ª, como medida acorde con la cláusula 5ª del acuerdo marco.



14. LA REFORMA PROPICIARÁ LA JUDICIALIZACIÓN DEL PROBLEMA

Falso.

La reforma otorgará a los jueces y tribunales una normativa clara e impedirá la disparidad de pronunciamientos judiciales que han existido hasta la fecha, provocada por la ausencia de normativa estatal.

La Comisión Europea ha conocido esta reforma desde su inicio. En realidad, es la no adopción de reformas para atajar la temporalidad la que podría suponer un recorte en los fondos de recuperación, no la aprobación de este Real Decreto Ley.

15. ESTA REFORMA SUPONDRÁ LA DESCAPITALIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO

Aunque los procesos de estabilización se configuran como procesos abiertos, la fórmula señalada para este último proceso de estabilización pretende precisamente favorecer que no se descapitalice el sector público.

Este último proceso de estabilización se basará en concursos oposición, en los que la experiencia contará hasta un 40%.