La temporalidad en el empleo público
Temporality in public employment

TOMÁS SALA FRANCO *Catedrático emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia. Estudio general*
https://orcid.org/

Cita sugerida: SALA FRANCO, T. "La temporalidad en el empleo público". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum. nº 1 (2021)*: 49-62.

Resumen

Partiendo de la situación normativa y real de la temporalidad en el empleo público en España, se analizan las soluciones que, a corto y a medio plazo viene a establecer el reciente Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de Julio, tales como las modificaciones operadas en el texto del EBEP y el establecimiento de reglas precisas para un nuevo proceso de estabilización del trabajo temporal.

Abstract

By starting from the normative and actual conditions of the temporary nature of public employment in Spain, we analyse the solutions that, in the short and medium term are established in the recent Royal Decree-Law 14/2021, of July 6, such as the modifications operated in the text of the EBEP (Basic Statute of the Public Employee) and the establishment of precise rules for a new process of stabilisation of temporary work.

Palabras clave

Empleo público; Proceso de estabilización; Estatuto Básico del Empleado Público; Funcionario interino; Personal laboral contratado

Keywords

Public employment; Stabilisation process; Basic Statute of the Public Employee; Acting official; Hired labour personnel

1. LA NORMATIVA APLICABLE

1.- La temporalidad en el empleo público puede darse tanto en el ámbito funcionarial como en el ámbito laboral, a través del nombramiento de funcionarios interinos y de la contratación temporal de personal laboral.

Así, con carácter general, el Art. 10.1 del EBEP definirá los funcionarios interinos como aquellos que *"por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:*

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.

b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses"

Por su parte, el Art. 11.1 del EBEP establece que el personal laboral de las Administraciones Públicas podrá ser *"temporal",* pudiendo utilizarse *"cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral",* esto es, en el Art. 5 del ET y en el RD 2720/1998, de 18 de Diciembre.

Fecha Recepción: 16/8/2021 - Fecha Revisión: 30/8/2021 - Fecha Aceptación: 7/9/2021
Pags. 49-62

De esta manera, la contratación temporal podrá ser *"eventual"* por circunstancias de la producción; *"interina"* por sustitución de trabajadores ausentes con derecho a reserva de puesto de trabajo; *"interina"* por vacante, mientras dura el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva conforma a lo previsto en la normativa específica; y de *"obra o servicio determinado",* con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta.

2.- Aunque los distintos supuestos previstos en la ley para los funcionarios interinos y para el personal laboral temporal se asemejan, difieren no obstante en algunos aspectos de importancia.

Por lo que se refiere a la *"interinidad por vacante",* obsérvese que el Art. 10.1 del EBEP, a diferencia del Art. 4.1 del RD 2720/1998, no establece una temporalidad objetivable. Mientras el Art. 10.1 del EBEP permite el nombramiento de funcionarios interinos cuando *"existan plazas vacantes"* y *"no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera",* el Art. 4.1 del RD 2729/1998 solo permite la contratación laboral de un trabajador interino para *"cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva".*

De esta manera, la Administración tendrá una *"cierta potestad discrecional"* para valorar la posibilidad de cobertura de la vacante por un funcionario de carrera, si bien vendrá obligada a justificar adecuadamente las razones de su decisión en el expediente correspondiente. Como ha señalado en este sentido la doctrina (SÁNCHEZ MORÓN, M. Clases de personal. En Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Dir. Sánchez Morón, M. 2º ed. Ed. Lex Nova. Valladolid. 2008. Pag. 96), *"éste es el supuesto que plantea mayores oportunidades de nombramientos poco justificados".*

La *"ejecución de programas de carácter temporal"* para el nombramiento de funcionarios interinos y la contratación temporal *"para la realización de una obra o servicio determinado"* constituyen supuestos paralelos de una gran ambigüedad en su regulación normativa, si bien el ET, respecto de esta última, establece un límite temporal (de tres años ampliables hasta doce meses más por convenio colectivo: Art. 15.1 a) del ET), cose que no sucede con los funcionarios interinos, permitiendo así actuaciones excesivas por parte de las Administraciones Públicas.

El tercer y cuarto supuesto, relativos a la *"interinidad por sustitución"* y a la *"eventualidad por exceso o acumulación de tareas"* se regulan paralelamente por ambas legislaciones, siendo sin duda supuestos más claros y delimitados que los dos anteriores.

3.- En todo caso, los nombramientos de funcionarios interinos y los contratos laborales temporales deberán corresponderse necesariamente con funciones y puestos de trabajo clasificados como funcionariales y laborales respectivamente, según las Leyes de Función Pública aplicables (Art. 11.2 del EBEP), respetando en todo caso lo establecido en el Art. 9.2 del EBEP, según el cual *"el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del estado y de las Administraciones Públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos".*

4.- Por lo demás, existe ciertamente una normativa específica que regula la temporalidad en determinados sectores de la Administración Pública, entre los que destacan los sectores de la Enseñanza Pública, universitaria y no universitaria, la Investigación y los Servicios Públicos de Salud, en cuyo desarrollo no entraré.

5.- Por su parte, con carácter general, la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de Junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco del CES, la UNICE y el CEEP, sobre el trabajo de duración determinada, viene a establecer el marco limitativo de la normativa legal anterior sobre la temporalidad en el empleo público.

Aunque su articulado no establece expresamente su aplicación al sector público, ésta se produce por voluntad jurisprudencial del TJUE, con independencia de que se trate de funcionarios públicos, personal estatutario o personal laboral de las distintas Administraciones Públicas[1]:

"La definición del concepto de trabajador con contrato de duración determinada en el sentido del Acuerdo Marco, contenida en la Claúsula 3, punto 1, de éste, engloba a todos los trabajadores, sin establecer diferencias en función del carácter público o privado del empleador para el que trabajen y con independencia de la calificación de su contratación" y *"el hecho de que las relaciones de servicio hayan sido establecidas mediante actos administrativos en razón de la condición pública del empleador es irrelevante a este respecto"* (por todas, STJUE de 26 de Noviembre de 2014, Caso Marcelo y otros, C-22713, C-61/13, C-63/13 y C-418/13).

En este Directiva vienen a establecerse dos límites a la normativa reguladora del trabajo temporal de funcionarios y personal laboral:

a) De un lado, la prohibición de discriminación en las condiciones de trabajo respecto de los trabajadores fijos comparable (Claúsula 4).

b) De otro lado, la prohibición del abuso en la utilización sucesiva de contratos o relaciones laborales de duración determinada, *"recomendando"* la introducción de las siguientes medidas: 1) Las razones objetivas que justifiquen la renovación de tales contratos o relaciones laborales. 2) La duración máxima total de los sucesivos contratos de trabajo o relaciones laborales de duración determinada. 3) El número máximo de renovaciones de tales contratos o relaciones laborales (Cláusula 5).

Con base en esta Directiva, han sido varias las Sentencias del TJUE que han llamado la atención al Estado español acerca de eventuales incumplimientos de la misma por parte de su legislación.

Así, dejando a un lado la fallida STJUE de 14 de septiembre de 2016, Caso Porras, C-16/15, sobre la garantía del principio de no discriminación respecto de los contratos de interinidad por sustitución y la indemnización no prevista en la legislación española con motivo de su extinción, contradicha por la posterior STJUE de 21 de Noviembre de 2018, C-168/17, revocando la doctrina de la anterior Sentencia[2], cabría citar la STJUE de 29 de Marzo de 2020, Casos acumulados Domingo Sánchez Ruiz, C-103/18 y Berta Fernández Álvarez y otros, C-429/18, frente al Servicio Público Madrileño de Salud, o la STJUE de 3 de Junio de 2021, Caso Instituto Madrileño de Investigación, Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario, C-726/19, sobre la evitación de abusos derivados de sucesivas relaciones laborales duración determinada en el personal estatutario interino.

En todo caso, aunque la STJUE reconoce que constituye un abuso permitir a la Administración que con nombramientos de interinidad se cubran necesidades permanentes y estables de la misma, y que esto se opone a la Claúsula quinta del Acuerdo Marco, reconoce que esta Cláusula no posee un efecto directo, señala que es el Tribunal Nacional el que debe indicar si existe abuso en esa contratación temporal en base a una interpretación de todas las normas existentes y cuales deban ser los efectos de esa abusividad y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho Nacional, siendo las autoridades nacionales las que deben adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad, sin que pueda transformarse por ello automáticamente una relación de

[1] Acerca de las dudas que suscita su aplicación al sector público, en relación con el principio constitucional de igualdad de acceso al empleo público que pudiera chocar eventualmente con la Directiva, ver SALA FRANCO, T. Dudas que plantea la aplicación de las Directivas Comunitarias 2001/323/CE, de 12 de Marzo de 2021, sobre traspasos de empresas, y 1999/70/CE, de 28 de Junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada, Relaciones Laborales, 2020. Nº 7. Pags. 951 y ss.

[2] Cfr. SALA FRANCO, T. Acerca de la Directiva Comunitaria 1999/70, sobre el trabajo de duración determinada y la STJUE de 14 de septiembre de 2016. Relaciones Laborales. Nº 3. Marzo 2017. Pags. 217 y ss.

servicio temporal en permanente, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera y del personal laboral fijo está sometido al principio de igualdad de acceso al empleo público y a los correspondientes principios de capacidad, mérito y publicidad.

6.- Hasta ahora, y tras una *"atormentada evolución interpretativa"* en la que se han adoptado diversas fórmulas de solución[3], la jurisprudencia de nuestro Tribunal Supremo viene utilizando últimamente la fórmula del *"trabajador indefinido no fijo de plantilla",* si bien únicamente cuando no exista justificación objetiva del incumplimiento del plazo por la Administración Pública y de la larga duración del contrato (por todas, STS, u.d., de 28 de Junio de 2021, Rec. 3263/2019), figura cercana a la del trabajador interino por sustitución, a mitad de camino y respetuosa del principio de igualdad de acceso al empleo público de todos los ciudadanos y de la garantía de estabilidad en el empleo de los trabajadores de cualquier clase que sean (funcionarios públicos, personal estatutario o trabajadores contratados laboralmente), esto es, respetándose su estabilidad en el empleo pero supeditada siempre a que otro trabajador o él mismo accedan a ese puesto de trabajo a través de las correspondientes pruebas objetivas en cumplimiento del principio de igualdad de acceso al empleo público y de sus correlatos los principios de capacidad, mérito y publicidad, pudiendo perder su puesto de trabajo cuando éste se cubra por el procedimiento de promoción o selección correspondiente o cuando sea amortizado, con derecho a la indemnización de 20 días de retribución fija por año de servicio, con el máximo de 12 mensualidades, tanto en el caso de cobertura del puesto por el procedimiento de selección o promoción correspondiente (por todas, STS de 28 de marzo de 2017, Rec. 1664/2015) como en el de amortización de plaza (por todas, SS.TS de 24 de junio de 2014, Rec. 217/2013 o de 29 de octubre de 2014, Rec. 1765/2013).

2. EL ALCANCE DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

7.- Algunos datos servirán para ilustrar mínimamente la actual situación de la temporalidad en el empleo público.

En la Exposición de Motivos del reciente Real Decreto-ley 14/2021, se llega a reconocer que *"el aumento de la tasa de temporalidad en el empleo público ha llegado al extremo de que casi un 30 por 100 de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración pública",* tasa de temporalidad muy superior a la existente en el sector privado, situada alrededor del 23 por 100.

8.- Las razones de esta situación vienen igualmente reconocidas en la Exposición de Motivos del Real Decreto-ley:

a) En primer lugar, razones presupuestarias: *"En las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal de servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público",* limitando *"las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas del personal fijo, funcionario o laboral, y el mismo tiempo frenando la dotación presupuestaria para acometer nuevas actividades".*

[3] En un primer momento, se entendía que el contrato era indefinido, declarando en su caso la improcedencia del despido con derecho de opción entre la readmisión o la indemnización (por todas, STS 28 de noviembre de 1989, Ar/8273); más tarde se entendió igualmente que el contrato era indefinido, declarando en su caso la improcedencia del despido, pero sin derecho de opción, esto es, con derecho únicamente a la indemnización (por todas, STS de 8 de junio de 1995, Ar/4774); posteriormente, se consideraba que el contrato era indefinido por la existencia de fraude de ley, salvo en aquellos casos en los que el puesto de trabajo ocupado por el trabajador fuese funcionarial, en cuyo caso el contrato era nulo (por todas, STS de 19 de enero de 1993, Ar/100); y, finalmente, se entiende que el contrato es indefinido pero que el trabajador no es fijo de plantilla, debiendo abandonar el puesto de trabajo cuando se cubra por el procedimiento previsto o se amortice la vacante (por todas, STS de 7 de octubre de 1996, Ar/7492).

b) En segundo lugar, razones sociales y demográficas que han aumentado las necesidades de servicios tales como la educación, la sanidad o los servicios sociales.

c) En tercer lugar, *"la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público",* concretada en la falta de regularidad en las convocatorias y en unos procedimientos de selección del personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, con la consiguiente necesidad de tener que proveer temporalmente los puestos de trabajo interinamente hasta la cobertura definitiva

En este último sentido, una de las causas de la prolongación en el tiempo de la temporalidad, denunciada desde hace años por la doctrina administrativista (SÁNCHEZ MORÓN, M. Informe jurídico sobre el deber de las Administraciones públicas de incluir en la oferta de empleo público las plazas vacantes ocupadas por personal interino o temporal y publicar en plazo las correspondientes convocatorias de selección, Revista de Administración Pública. Nº 187, 2012; FERNÁNDEZ RAMOS, S. Acceso al empleo público: igualdad e integridad. Revista General de Derecho Administrativo. Nº 46, 2017) reside en el hecho generalizado de que las ofertas de empleo público no contemplan todas las vacantes ocupadas por personal temporal exigida por el Art. 10.4 del EBEP, según la cual las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente. Y este incumplimiento generalizado no solamente impide que los funcionarios interinos consoliden su situación funcionarial sino que también impide a los ciudadanos en general optar en condiciones de igualdad a esos puestos de la función pública, que no son patrimonio de quienes los desempeñan.

Hay, sin embargo, supuestos *"flagrantes"* de casos -en la Sanidad, la Educación, la Investigación o los Servicios Sociales- donde sistemáticamente se cubren necesidades permanentes con fórmulas de vinculación temporal.

9.- La situación descrita anteriormente se complica más aún en las distintas Administraciones Públicas por cuanto es posible constatar en algunos casos la coexistencia de funcionarios y de personal laboral ocupando interinamente un mismo puesto de trabajo, clasificado como funcionarial o laboral, en vez de acudir al nombramiento o contratación del personal idóneo, que es lo que procede.

Estas situaciones alteran una de las *"reglas de oro"* en empleo público cual es la de *"un solo régimen jurídico para un mismo puesto de trabajo",* provocando serios *"agravios comparativos"* entre ambos tipos de personal y una, abierta o larvada, *"conflictividad reivindicativa"* por ambas partes, no solamente por razones de gobernabilidad de las relaciones laborales en las Administraciones Públicas, sino también por elementales razones de justicia material.

En este aspecto incide el Informe CORA (*"Informe de la Comisión para la Reforma de las Administraciones",* creada por el Gobierno el 26 de octubre de 2012), al señalar, como uno de los puntos para la reforma del sistema de empleo público, el establecimiento de pautas sobre la determinación del régimen jurídico del personal que participa en la prestación de los servicio públicos, precisando *"la diferenciación normativa en función de la naturaleza de las actuaciones a desarrollar del personal funcionario y laboral"* y revisando *"aquellos sectores en los que se aprecie una falta de correspondencia entre la utilización de uno y otro tipo de personal".*

3. LAS SOLUCIONES DE FUTURO: EL REAL DECRETO-LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO

8.- Recientemente, con la finalidad de *"disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limites la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural"* (Exposición de Motivos), el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (BOE de 7 de Julio de 2021), con vigencia desde

el 8 de Julio de 2021 (Disposición Final tercera), ha abordado tres tipos de solución al problema del exceso de temporalidad en el empleo público:

1ª) Como solución estructural, la modificación de la normativa del EBEP sobre funcionarios interinos y personal laboral contratado temporalmente.

2ª) Como solución coyuntural, el establecimiento de un nuevo proceso de estabilización del actual personal temporal de las Administraciones Públicas.

3ª) Y, con carácter general, la potenciación de la planificación y de la adecuada gestión de los recursos humanos de las Administraciones Públicas tradicionalmente inexistentes.

Este real Decreto-ley se inspira en los principios establecidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta e Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de Junio de 2021, cuyo componente 11, relativo a la modernización de las Administraciones Públicas y a la reducción de la temporalidad en el empleo público, con el objetivo de situar la temporalidad estructural por debajo del 8 por 100 en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actúa para ello en dos planos: a) Adoptar medidas inmediatas para remediar la elevada tasa de temporalidad existente. b) Articular las medidas eficaces para prevenir y sancionar en el futuro el abuso y el fraude en la temporalidad.

Por otra parte, el Real Decreto-ley es fruto del diálogo político producido entre la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades Autónomas y la Administración Local en el seno de la Conferencia Sectorial de la Administración Pública y de la Comisión de Coordinación del Empleo Público y, también, del diálogo social en la Mesa general de Negociación de las Administraciones Públicas, plasmado en un Acuerdo entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF.

3.1. LAS MODIFICACIONES DEL EBEP

9.- Las modificaciones del EBEP efectuadas por el Real Decreto-ley se refieren tanto a la regulación de los funcionarios interinos (Art. 10 del EBEP) como del personal laboral contratado temporalmente (Art. 11 del EBEP), estableciendo en ambos casos medidas de control de la temporalidad funcionarial y laboral (Disposición Adicional Décimoseptima del EBEP) y aclarando algunas de las cuestiones interpretativas surgidas en los múltiples procedimientos judiciales habidos.

10.- Por lo que se refiere a los funcionarios interinos, con el fin de reforzar su carácter temporal, el nuevo Art. 10 del EBEP establece las siguientes novedades:

A) En cuanto a las causas de la interinidad:

1ª) Se limitan a tres años como máximo los nombramientos de funcionarios interinos por *"interinidad por vacante",* límite inexistente con anterioridad (Art. 10.1 a) del EBEP).

De este modo, a partir de los tres años las plazas desempeñadas por personal funcionario interino deberán haber sido objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, pasando a ocuparlas funcionarios de carrera, salvo en los supuestos excepcionales siguientes:

a) Que el proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de funcionario interino.

b) Que se haya publicado lo correspondiente convocatoria dentro del plazo de tres años a contar desde el nombramiento del funcionario interino y hasta que se resuelva la convocatoria, en cuyo caso podrá permanecer el funcionario interino en la plaza que ocupaba temporalmente, *"sin que su cese de lugar a compensación económica"* (Art. 10.4 del EBEP).

2ª) Las *"interinidades por sustitución"* de los funcionarios de carrera titulares vienen permitidas solamente *"durante el tiempo estrictamente necesario"* (Art. 10.1 b) del EBEP), con lo

que, se sigue sin concretar nada ni añadir límite alguno al supuesto, aunque no obstante resulte indicativo de la voluntad del Real Decreto-ley de limitar al máximo la interinidad.

3ª) La *"ejecución de programas de carácter temporal"* tendrán ahora una duración temporal máxima de *"tres años, ampliable hasta doce meses más por las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto"* (Art. 10.1 c) del EBEP).

4ª) El supuesto de nombramiento de funcionario interino *"por exceso o acumulación de tareas"* viene, sin embargo, ampliado al establecerse el plazo máximo de *"nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses",* frente al plazo máximo de *"seis meses, dentro de un periodo de doce meses"* del texto legal anterior (Art. 10.1 d) del EBEP).

De todo lo cual se deduce que el carácter temporal de los nombramientos de funcionarios interinos resulta algo más explicitado y concreto y, por ello, más limitado que en la legislación anterior en cuanto a las *"interinidades por vacantes",* aunque se deja como estaba la *"interinidad por sustitución"* y se amplía la *"interinidad por eventualidad".*

B) En cuanto a los procedimientos de selección de los funcionarios interinos, si bien se siguen lógicamente manteniendo los principios de igualdad de acceso al empleo público, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, se explicita más claramente que estos procedimientos de selección no son equiparables a los de los funcionarios de carrera, al señalar, primero, que *"tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto"* y, después, que *"el nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera",* exigiéndose para ello unos procedimientos de selección posteriores y distintos (Art. 10.2 del EBEP).

C) Las causas de finalización de la relación de interinidad vienen igualmente explicitadas en el nuevo texto legal, contribuyendo de este modo a una mayor objetividad y, por ello, a evitar la perpetuación de la cobertura de puestos de trabajo por personal interino. Así, las causas de extinción de la relación de interinidad serán las siguientes (Art. 10.3 del EBEP):

1ª) Las previstas con carácter general en el Art. 63 del EBEP: la renuncia a la condición de funcionario, la pérdida de la nacionalidad, la jubilación total del funcionario, la sanción disciplinaria de separación del servicio de carácter firme y la pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviese carácter firme.

2ª) La cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos establecidos.

3ª) Las razones organizativas que den lugar a la supresión o amortización de los puestos asignados.

4ª) La finalización del plazo autorizado expresamente recogido n su nombramiento.

5ª) Con carácter general, la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

En todos los casos, la finalización de la relación de funcionario interino no dará derecho a compensación económica alguna (Art. 10.2 del EBEP).

D) El régimen jurídico aplicable al personal funcionario interino será el aplicable al 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"* (Art. 10.5 del EBEP), tales como la selección, los nombramiento, la promoción interna o las extinciones.

11.- Por lo que se refiere al personal laboral temporal, se establece un nuevo apartado 3 en el Art. 11 del EBEP, de contenido en parte iterativo con el del Art. 5.5 del mismo texto legal, en el que, tras señalar con carácter general que todo el personal laboral (indefinido, fijo y temporal) se rige en sus procedimientos de selección por los principios de igualdad, mérito y capacidad, se añade

que el personal laboral temporal se regirá, además, por el *"principio de celeridad",* teniendo por finalidad *"atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia".*

12.- El Real Decreto-ley, en cumplimiento de la Cláusula Quinta del Acuerdo Marco de duración de terminada de la Directiva 1999/70, con el objetivo de evitar los abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas (ya sea funcionario interino o personal laboral temporal), viene a introducir una nueva Disposición Adicional Décimoseptima en el EBEP, estableciendo tres medidas fundamentales para luchar contra ellos:

1ª) En primer lugar, se establece la nulidad de pleno derecho de toda actuación (acto, pacto, acuerdo, disposición reglamentaria o 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 de los funcionarios interinos y del personal laboral temporal (Párrafo 3).

Con esta afirmación de nulidad se dejan en el aire algunas cuestiones, tales como la eventual desaparición de la figura del *"trabajador indefinido no fijo de plantilla"* en el caso del personal laboral temporal como fórmula para combatir la *"abusividad"* en la contratación, al no haberse derogado expresamente el Art. 8 2 c) del EBEP..

2ª) En segundo lugar, se prevé un régimen de responsabilidades para las Administraciones Públicas que incumplan las previsiones contenidas en los Arts. 10 y 11 del EBEP en materia de temporalidad, responsabilidades que establecerán cada una de las Administraciones Públicas (Párrafos 1 y 2).

Ciertamente, el Real Decreto-ley no concreta nada en este este sentido, ni la naturaleza de las responsabilidades a exigir (penal, civil, y/o disciplinaria) ni tampoco los concretos sujetos responsables dentro de las respectivas Administraciones, si bien parece claro que, como norma básica que es, obliga a su desarrollo por parte de las distintas Administraciones Públicas.

A mi juicio, so pena de que se trate de un *"brindis al sol",* pese a todas las dificultades que ello plantea, las indemnizaciones a abonar debería pagarlas el funcionario público o político responsable de tal contratación temporal irregular, con base en los Arts. 1902 y ss. del Código Civil, entendiendo que la exigencia de una responsabilidad penal sería acaso excesiva. Desde luego, cabría también exigir responsabilidades disciplinarias al funcionario público responsable. Alguna Ley de Función Pública Autonómica, como la Valenciana, prevé una *"responsabilidad"* a imponer al político o funcionario responsable de la contratación temporal irregular, si bien *"en abstracto"* y sin concretar.

3ª) En tercer lugar, se establece que el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia por parte del personal temporal, sea funcionario interino o personal laboral, dará lugar a una compensación económica equivalente a 20 días de las retribuciones fijas por año de servicio (bajo el nombramiento o contrato que haya sobrepasado el límite temporal legal) , prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, hasta un máximo de 12 mensualidades (Párrafos 4 y 5).

El derecho a esta compensación económica nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente a la fecha del nombramiento o del contrato del que traiga su causa el incumplimiento (Párrafos 4 y 5).

En todo caso, no habrá derecho a la compensación en el caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias (en el caso del personal laboral, por despido disciplinario declarado procedente) o por renuncia voluntaria (Párrafos 4 y 5).

En el caso del personal laboral temporal, la compensación económica anterior será compatible con la mayor indemnización que pudiera corresponder al trabajador en el caso de

despido improcedente según la normativa laboral, en cuyo caso habrá que abonar la superior en cuantía (Párrafo 5).

13.- Todas las previsiones normativas anteriores serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley, esto es, a partir del 8 de Julio de 2021 (Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto-ley).

3.2. LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO TEMPORAL

14.- El Real decreto-ley establece, como medida complementaria inmediata para paliar la situación de temporalidad existente en el empleo público un tercer proceso de estabilización, a añadir a los procesos de estabilización del empleo temporal existentes con anterioridad, esto es, los establecidos en los Arts. 19.1 6 de la Ley 3/2017, de 27 de Junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017[4] y 19.1.9 de la Ley 6/2018, de 3 de Julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018[5] (Art. 2 del Real Decreto-ley).

[4] *"Las Administraciones y sectores señalados en las letras A) (Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes), B) (Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud), G) (Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia), O) (Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales) y P) (Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, el personal docente e investigador comprendido en la letra J) del apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.*

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período por debajo del 8 por ciento.

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 en el desarrollo de los mismos.

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.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados.

Además de lo previsto en los párrafos anteriores, las administraciones públicas, podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada disposición transitoria.

Dos. No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

Tres. La Oferta de Empleo Público que corresponda a la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u (...)

Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta del Ministro de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al personal laboral del Convenio Único de la Administración General del Estado.

No se autorizarán convocatorias de puestos o plazas vacantes de personal laboral de los entes del sector público estatal salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que requerirán la previa y expresa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública. Asimismo, con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, ambas Secretarías de Estado podrán autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos, a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial u Organismo Público de procedencia.

Cuatro. La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal, en las condiciones establecidas en el apartado Dos de este artículo requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Asimismo, la celebración de contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal sólo podrá formalizarse en las condiciones del apartado dos de este artículo y requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española, requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública.

La autorización de convocatorias y contratos por el Ministerio de Hacienda y Función Pública a que se refiere este apartado, se otorgará a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Cinco. La validez de la tasa autorizada en el apartado uno, números 2 y 3 de este artículo, estará condicionada a que las plazas resultantes se incluyan en una Oferta de Empleo Público que, de conformidad con lo establecido en el apartado 2 del artículo 70 del EBEP, deberá ser aprobada por los respectivos órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

La validez de dicha autorización estará igualmente condicionada a que la convocatoria de las plazas se efectúe mediante publicación de la misma en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las citadas plazas, con los requisitos establecidos en el párrafo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 70 del EBEP.

Seis. La tasa de reposición de efectivos correspondiente a uno o varios de los sectores definidos en el artículo 19.uno.2 podrá acumularse en otro u otros de los sectores contemplados en el citado precepto o en aquellos Cuerpos, Escalas o categorías profesionales de alguno o algunos de los mencionados sectores, cuya cobertura se considere prioritaria o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Siete. Los apartados uno, dos, cinco y seis de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución".

[5] *"Además de lo establecido en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las Universidades Públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.*

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

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, (...)

15.- Esta tasa adicional para la estabilización de empleo temporal se refiere a aquellas plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantilla u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, que estén dotadas presupuestariamente y han estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores al 31 de Diciembre de 2020 (Art. 2.1 del Real Decreto-ley), no pudiendo derivarse, en ningún caso, incremento de gastos ni de efectivos, debiendo afectarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal (Art. 2.5 del Real Decreto-ley).

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 (Art. 2.7 del Real Decreto-ley).

En todo caso, la tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del 8 por 100 de las plazas estructurales (Art. 2.3 del Real Decreto-ley), lo cual constituye ciertamente un importante compromiso de reducción de la temporalidad si se tiene en cuenta la cifra actualmente existente.

16.- Las ofertas de empleo que articulen estos tres procesos de estabilización deberán garantizar el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, si bien podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y entidades locales, pudiendo establecerse medidas de coordinación entre las diferentes Administraciones para el desarrollo de las mimas (Art. 2.4 del Real Decreto-ley).

Cuando la normativa sectorial específica o de cada Administración así lo prevea, los mecanismos previos de movilidad o de promoción interna de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización (Art. 2.4 del Real Decreto-ley).

Sin perjuicio de lo que prevea la normativa sectorial específica o de cada Administración (con carácter dispositivo, por tanto), el Real Decreto-ley establece que el sistema de selección será el de concurso-oposición, atribuyendo a la fase de concurso un 40 por 100 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, según se haya negociado en los pactos y acuerdos colectivos de funcionarios y en los convenios colectivos del personal laboral , como permite el Art. 37.1 c) del EBEP (Art. 2.4 del Real Decreto-ley).

Esta fórmula legal, si bien no resulte deseable de futuro, cumple no obstante con la doctrina del Tribunal Constitucional. En este sentido, el Tribunal Constitucional, si bien ha declarado (STC 302/1993) la inconstitucionalidad de la integración automática por ley como funcionario público de carrera del personal laboral contratado y del funcionario interino, sin superar unas pruebas selectivas, aunque fueran específicas o de turno restringido ha admitido, sin embargo, que mediante una norma con rango de ley puedan establecerse *"pruebas restringidas",* cuando así lo justifique la

pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

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.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados. Igualmente, las Administraciones Públicas deberán proporcionar información estadística de los resultados de cualquier proceso de estabilización de empleo temporal a través del Sistema de Información Salarial del Personal de la Administración (ISPA)".

excepcionalidad de la situación que se pretende afrontar y la legitimidad del fin perseguido (por todas, SS.TC 16/1998, 12/1999, 126/2008, y 130/2009).

Y, también, aunque las pruebas no sean formalmente restringidas, cuando en ellas se prime de una manera notable los servicios prestados con anterioridad en la Administración convocante, siempre que se justifiquen las singulares y excepcionales circunstancias que de manera expresa se expresan en las convocatorias (SS.TC 67/1989, de 18 de Abril; 185/1994, de 20 de junio; 12/1999, de 11 de Febrero; 83/2000, de 27 de marzo, o 107/2003, de 2 de junio): es necesario que concurran tres requisitos para que un proceso selectivo de este tipo sea conforme con los Arts. 14 y 23.2 de la CE, y cumpla con los principios de mérito y capacidad del Art. 103.3 CE:

1.º La justificación de la excepcionalidad de la medida a adoptar, fundamentada exclusivamente en la singular, puntual y transitoria necesidad de tener que poner en funcionamiento una nueva forma de organización de las Administraciones autonómicas resultante de la asunción de competencias que antes correspondían al Estado.

2.º La limitación de acudir por una sola vez a estos procedimientos excepcionales.

3.º La reserva de ley, que exige la aprobación por una norma con rango legal de la cobertura necesaria para la convocatoria de dichos procesos selectivos (STC 27/2012).

17.- Con la finalidad de evitar dilaciones en los procesos de estabilización, el Real Decreto-ley exige que las ofertas de empleo se aprueben y publiquen antes del 31 de diciembre de 2021; que la publicación de las convocatorias se produzca antes del 31 de diciembre de 2022; y que la resolución de los procesos selectivos finalice antes del 31 de diciembre de 2024 (Art. 2.2 del Real Decreto-ley).

En cualquier caso, 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 los procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras (Disposición Adicional Cuarta del Real Decreto-ley).

18.- En el caso de que el funcionario interino o el personal laboral temporal finalizara su relación de servicio por no haber superado el proceso selectivo de estabilización tendrá derecho a una compensación económica equivalente a 20 días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores al año, hasta un máximo de 12 mensualidades o a la diferencia entre ese máximo de 20 días y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato en el caso del personal laboral temporal (Art. 2.6 del Real Decreto-ley).

Obviamente, la no participación del/a candidato/a en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso (Art. 2.6 del Real Decreto-ley).

3.3. LAS MEDIDAS ESPECÍFICAS TERRITORIALES Y SECTORIALES

19.- Territorialmente, el Real Decreto-ley contempla medidas específicas para la Administración Local. Básicamente, las dos siguientes (Disposición Adicional Primera):

1ª) Para facilitar los procesos de selección del personal funcionario interino y laboral temporal, los Municipios, especialmente aquellos con una capacidad de gestión limitada, podrán encomendar la gestión material de su personal funcionario interino y personal laboral temporal a las Diputaciones Provinciales, Cabildos, Consejos Insulares, Entes Supramunicipales u órganos equivalentes en las Comunidades Autónomas uniprovinciales.

Así, las bases de las convocatorias serán confeccionadas por la Administración a la que se le encomienda la selección y, una vez finalizado el proceso selectivo, la autoridad competente de la entidad local nombrará o contratará, según proceda, a los candidatos que hayan superado el proceso selectivo.

2ª) Los procesos de estabilización del empleo temporal en el ámbito local se regirán por lo dispuesto en el Art. 2 del Real Decreto-ley (ver supra), por lo que no serán de aplicación las reglas básicas y los programas mínimos del procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local establecidas en los Arts. 8 y 9 del RD 896/1991, de 7 de Junio.

20.- Funcionalmente, el Real Decreto-ley establece reglas específicas referidas al personal investigador, al personal docente y al personal estatutario de los Servicios de Salud. Así:

1º) Respecto de los procesos de estabilización de empleo temporal del personal investigador, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Primera del Real Decreto-ley acerca del régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados, el sistema de concurso previsto en el Art. 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de Junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, será de aplicación a los procesos de estabilización previstos en el Art. 2 del Real Decreto-ley y también a los procesos de estabilización del Art. 19.1.9 de la Ley 6/2018, de 3 de Julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, siempre que no hubiesen sido convocados y resueltos, hubieran quedado sin cubrir y debieran volver a convocarse (Disposición Adicional Quinta del Real decreto-ley).

2º) Respecto del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los Servicios de salud, se establece el plazo de un año desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley para adaptar su normativa a lo dispuesto en los Arts. 10 y 11 del EBEP reformado, de acuerdo con las peculiaridades propias de sus respectivos regímenes jurídicos.

Trascurrido dicho plazo sin que se produzca la adaptación, serán de aplicación a este personal las previsiones normativas del EBEP (Disposición Final Segunda del Real Decreto-ley).

3.4. LAS MEDIDAS DE SEGUIMIENTO DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

21.- Finalmente, con carácter general, las Disposiciones Adicionales segunda y tercera del Real Decreto-ley, respectivamente, establecen dos tipos de medidas de seguimiento de la temporalidad en el empleo público:

a) De una parte, en el marco de la cooperación en materia de Administración Pública, se prevé que el Ministerio de Política Territorial y Función Pública elabore un informa anual de seguimiento de la tasa de temporalidad en el empleo público.

b) De otra parte, con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, se establece que las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario.

Estas 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, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

4. COROLARIO

22.- Como hemos visto, el Real Decreto-ley ha venido a establecer, en líneas generales, una serie de normas garantizadoras de la lucha contra el abuso de la temporalidad en el empleo público, cumpliendo así formalmente con las exigencias comunitarias, tanto en el corto como en el medio plazo, concretando las causas de los nombramientos de los funcionarios interinos y de la finalización de la relación de interinidad y estableciendo, sobre todo, mecanismos de responsabilidad para las Administraciones Públicas que incumplan la legislación, la nulidad de las

actuaciones administrativas incumplidoras y compensaciones económicas a favor del personal temporal perjudicado por el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia. Por otra parte, se establecen medidas de seguimiento de la temporalidad y de seguimiento presupuestario.

Ahora bien, con una escasa convicción, dada la ambigüedad de algunos de los preceptos del Real Decreto-ley y teniendo en cuenta lo sucedido en el pasado con independencia de las ideologías políticas de los sucesivos Gobiernos, si bien con una cierta esperanza proveniente de las presiones y compromisos con la Europa comunitaria, me atrevería a apostar por la efectividad de un *"cierto cambio en la orientación"* de nuestro empleo público, para intentar conseguir situar la tasa de temporalidad coyuntural en el 8 por 100 prometido y acabar con el *"mal ejemplo"* que supone un 30 por 100 de temporalidad, claramente estructural.

La historia aún es incompleta, por cuanto, pese a la convalidación del Real Decreto-ley 14/2021 por Resolución de 21 de julio de 2021 (BOE de 28 de julio de 2021), el Congreso ha decidido tramitarlo como Proyecto de Ley por el procedimiento de urgencia, con la intención de tenerla aprobada en el mes de octubre.

5. BIBLIOGRAFÍA

SALA FRANCO, T. "Dudas que plantea la aplicación de las Directivas Comunitarias 2001/323/CE, de 12 de Marzo de 2021, sobre traspasos de empresas, y 1999/70/CE, de 28 de Junio de 1999, sobre el trabajo de duración determinada", *Relaciones Laborales*, 2020. Nº 7.

SALA FRANCO, T. "Acerca de la Directiva Comunitaria 1999/70, sobre el trabajo de duración determinada y la STJUE de 14 de septiembre de 2016", *Relaciones Laborales*. Nº 3. Marzo 2017.