



BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

XIV LEGISLATURA

Núm. 225

9 de septiembre de 2021

Pág. 8

I. INICIATIVAS LEGISLATIVAS

PROYECTOS Y PROPOSICIONES DE LEY

Proposición de Ley de medidas para garantizar en el ámbito del empleo público, la estabilidad laboral del personal interino o temporal de tres años o más en la Administración, mediante un proceso excepcional.
(622/000067)

TEXTO DE LA PROPOSICIÓN

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 108.2 del Reglamento del Senado, se ordena la publicación en el Boletín Oficial de las Cortes Generales de la Proposición de Ley de medidas para garantizar en el ámbito del empleo público, la estabilidad laboral del personal interino o temporal de tres años o más en la Administración, mediante un proceso excepcional, presentada por el Grupo Parlamentario de Izquierda Confederal (Adelante Andalucía, Más per Mallorca, Más Madrid, Compromís, Geroa Bai y Agrupación Socialista Gomera).

El plazo para la presentación de otras proposiciones de ley sobre el mismo objeto o materia finalizará el próximo día 27 de septiembre de 2021, lunes.

Lo que se publica para general conocimiento.

Palacio del Senado, 7 de septiembre de 2021.—P.D., **Manuel Cavero Gómez**, Letrado Mayor del Senado.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 225

9 de septiembre de 2021

Pág. 9

A la Mesa del Senado.

El Grupo Parlamentario de Izquierda Confederal (Adelante Andalucía, Más per Mallorca, Más Madrid, Compromís, Geroa Bai y Catalunya en Comú Podem), a instancia del senador Carles Mulet (Compromís) y de acuerdo con lo establecido en los artículos 174 y 175 del Reglamento de la Cámara, solicita la tramitación de la siguiente

PROPOSICIÓN DE LEY DE MEDIDAS PARA GARANTIZAR EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO PÚBLICO, LA ESTABILIDAD LABORAL DEL PERSONAL INTERINO O TEMPORAL DE TRES AÑOS O MÁS EN LA ADMINISTRACIÓN, MEDIANTE UN PROCESO EXCEPCIONAL

Exposición de motivos

Un problema endémico de las Administraciones Públicas españolas es la existencia de un elevado número de personal que presta sus servicios con contratos y nombramientos temporales. En muchos casos estas vinculaciones se mantienen durante largos períodos de tiempo, condenando a la precariedad a las personas que ocupan estos puestos. Es verdad que este fenómeno puede relacionarse con las medidas coyunturales adoptadas durante la anterior crisis económica y, en el pasado más próximo, con las dificultades planteadas por la sanitaria. Pero todo indica que el fenómeno tiene causas más estructurales, pues existía con anterioridad a la adopción de aquellas; y hemos visto, además, como las anunciadas en la ley de presupuestos del año 2017 —que, inicialmente, habían de desplegar sus efectos antes de la finalización de 2020—, no han sido efectivas todavía en la totalidad de las Administraciones. Cabe pensar pues que los sistemas de selección del personal funcionario de carrera y laboral fijo no están funcionando correctamente.

La situación no es adecuada ni para las entidades empleadoras ni para las personas que les prestan sus servicios con vinculaciones temporales. El exceso de temporalidad dificulta, en el primer sentido, alcanzar la eficacia que el servicio público requiere. Con toda probabilidad, el problema puede, además, incrementarse en un plazo relativamente breve habida cuenta la pirámide de edades en el marco del empleo público. Por lo que se refiere al personal funcionario o laboral, genera incertidumbre sobre su situación profesional; y, sobre todo, no se adecúa a las exigencias derivadas 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. A la vista de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, muchos de cuyos pronunciamientos se han dictado a instancias de órganos judiciales españoles, cabe alcanzar la conclusión de que nuestro ordenamiento jurídico no se ajusta a los requerimientos de la indicada Directiva: aunque formalmente existan límites a la indebida utilización de las vinculaciones temporales y se prevean ciertas garantías de la posición del personal temporal si los mismos se vulneran, lo cierto es que, unos y otros, aparecen como insuficientes para dar cumplimiento a las finalidades de la norma europea. Por lo demás, a falta de un sistema lo suficientemente claro de garantías, son frecuentes los conflictos ante los órganos judiciales, que puede implicar un elevado coste, tanto en términos de seguridad jurídica como en atención a las compensaciones que puedan resultar de la necesaria aplicación de las normas europeas.

Se hace pues necesaria una intervención legislativa en este terreno. Tal intervención debe ir dirigida, de un lado, a la detección inmediata de los problemas que presentan los sistemas de selección de personal y a la propuesta de soluciones. A estos efectos, debería constituirse un grupo de personas expertas, con participación de las organizaciones sindicales más representativas, que en un plazo razonable elaborará un diagnóstico de las causas de su incorrecto funcionamiento y propondrá posibles mejoras de los sistemas de selección que eviten la formación de bolsas de temporalidad en el marco del empleo público.

De otro lado, resulta necesario satisfacer adecuadamente las expectativas del personal temporal de las Administraciones Públicas cuando, en atención a las circunstancias de su contrato o nombramiento, quepa identificar un incumplimiento de la Directiva 1999/70/CE. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea, máximo intérprete del Derecho de la Unión, cuya jurisprudencia tiene primacía sobre el derecho interno, ha reiterado recientemente (STJUE 11 de febrero 2021, C-760/18, Agios Nikolaos, ATJUE 30 de septiembre 2020, C-135/20, Gondomar) que las autoridades nacionales de un Estado miembro están obligadas a transformar la relación temporal abusiva en una relación fija si en la Legislación de ese Estado miembro no existe ninguna medida sancionadora para garantizar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva 1999/70/CE, sin que pueda aplicarse la disposiciones nacionales que prohíban esta conversión en el sector público, aunque estas disposiciones nacionales sean de naturaleza constitucional. Por otra parte, cabe recordar

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 225

9 de septiembre de 2021

Pág. 10

que la selección de personal temporal en el sector público está sujeta a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad (artículo 33 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y artículo 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público) de lo que se deduce que el acceso de este tipo de personal a sus respectivas plazas o puestos de trabajo se ha realizado con respeto a los principios constitucionales exigidos. Por otra parte, la propia normativa interna permite la utilización del sistema de concurso de méritos para la selección del personal fijo, que en el caso de los Funcionarios de Carrera requiere la previa aprobación de una ley de excepcionalidad. Sobre la viabilidad de este proceso excepcional, existe un Dictamen, en consonancia con la jurisprudencia del Tribunal Constitucional (STC 27/1991, de 14 de febrero), elaborado por un equipo de Catedráticos de alto prestigio, adscritos al Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de València. El concurso de méritos como sanción a las administraciones por el abuso de temporalidad puede considerarse un mecanismo alternativo a la conversión directa de las relaciones temporales abusivas en relaciones fijas siempre que del mismo no se derive un resultado incierto.

Económicamente, la presente propuesta supone una reducción del gasto neto. La iniciativa evita los gastos derivados de los procesos de selección ordinarios que requieren la presencia física de los candidatos, de los que se derivan gastos relativos a la realización de los mismos: alquiler de aulas, organización y seguridad, retribuciones de los miembros de los órganos selectivos, etc.; cantidades a las que debería añadirse el pago de indemnizaciones al personal temporal declarado en fraude de ley por abuso de temporalidad, en tanto que la jurisprudencia del TJUE ha descartado que los procesos de selección ordinarios consistentes en un concurso-oposición u oposición libre puedan considerarse una sanción por infracción de la Directiva 99/70.

Artículo primero. Grupo de expertos y expertas para el análisis de las causas de la temporalidad en el empleo público.

En el plazo de tres meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Gobierno constituirá un grupo de expertos y expertas con el cometido de diagnosticar las causas del incorrecto funcionamiento de los sistemas de selección del personal y propondrá posibles mejoras para evitar la formación de bolsas de temporalidad en el empleo público.

La composición y criterios de funcionamiento de este grupo de expertos y expertas se determinarán mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, garantizándose la presencia de las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito del empleo público. El grupo presentará su informe al Gobierno dentro de los seis meses posteriores a su constitución.

Artículo segundo. Conversión de la relación temporal abusiva en una relación fija.

En el plazo máximo de 1 año desde la entrada en vigor de esta Ley, se procederá a la conversión de las relaciones temporales abusivas en relaciones fijas mediante una convocatoria extraordinaria de consolidación de empleo público temporal.

Artículo tercero. Convocatoria extraordinaria de consolidación de empleo público temporal.

1. Las Administraciones Públicas efectuarán excepcionalmente y por una sola vez, convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotadas presupuestariamente y que a fecha de la aprobación de la presente Proposición de Ley como Ley de las Cortes Generales, se encuentren desempeñadas interina o temporalmente durante tres o más años, mediante el concurso de méritos al que se refiere el art. 61.6 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

2. El procedimiento de selección incluirá una fase única:

La valoración de los méritos aducidos y acreditados por los aspirantes. Entre estos, tendrán una valoración preferente el tiempo de servicios prestados en la Administración convocante y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

SENADO

Núm. 225

9 de septiembre de 2021

Pág. 11

Artículo cuarto. Cumplimiento a la Directiva Europea 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada.

La habilitación mediante la Ley de Excepcionalidad por concurso de méritos prevista en el artículo 61.6 del EBEP, se utilizará en este caso para otorgar estabilidad laboral al personal interino o temporal de tres años o más en la Administración, en cumplimiento a la Directiva Europea 1999/70/CE sobre el trabajo de duración determinada, siguiendo las indicaciones del TJUE de buscar en el conjunto del ordenamiento jurídico de cada Estado miembro los mecanismos ya existentes que posibiliten la eficacia de la citada Directiva.

Disposición final primera. Carácter básico.

Esta ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.18.^a de la Constitución y tiene carácter básico.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Palacio del Senado, 16 de abril de 2021.—El Portavoz, **Eduardo Fernández Rubiño**.—El Senador, **Carles Mulet García**.

A la Mesa del Senado.

El Grupo Parlamentario de Izquierda Confederal (Adelante Andalucía, Más per Mallorca, Más Madrid, Compromís, Geroa Bai y Agrupación Socialista Gomera), al amparo de lo establecido en el Reglamento del Senado, mediante el presente escrito responde en cumplimiento de su solicitud de Memoria que evalúa el coste económico que comportaría la ejecución de la Proposición de Ley de medidas para garantizar en el ámbito del empleo público, la estabilidad laboral del personal interino o temporal de tres años o más en la Administración, mediante un proceso excepcional (622/000067):

Económicamente, la presente propuesta supone una reducción del gasto neto. La iniciativa evita los gastos derivados de los procesos de selección ordinarios que requieren la presencia física de los candidatos, de los que se derivan gastos relativos a la realización de los mismos: alquiler de aulas, organización y seguridad, retribuciones de los miembros de los órganos selectivos, etc.; cantidades a las que debería añadirse el pago de indemnizaciones al personal temporal declarado en fraude de ley por abuso de temporalidad, en tanto que la jurisprudencia del TJUE ha descartado que los procesos de selección ordinarios consistentes en un concurso-oposición u oposición libre puedan considerarse una sanción por infracción de la Directiva 99/70.

Palacio del Senado, 19 de julio del 2021.—El Portavoz Adjunto, **Carles Mulet García**.

cve: BOCG_D_14_225_2171