



RESPUESTA DEL GOBIERNO

(184) PREGUNTA ESCRITA CONGRESO

184/4969

28/02/2024

14264

AUTOR/A: VALIDO GARCÍA, Cristina (GMx)

RESPUESTA:

En relación con la pregunta de referencia, cabe informar a Su Señoría que, en primer lugar, la temporalidad ha sido una de las notas características del empleo público en España, con particular incidencia en las Administraciones Públicas autonómicas y locales, que afecta, además, a distintos sectores y no sólo a los considerados esenciales (sanidad, educación y justicia).

Diferentes factores han contribuido a esta situación. Por una parte, el impacto de la crisis económica del 2008 y la adopción de medidas restrictivas o de austeridad que condujeron a la consecuente reducción de la tasa de reposición de efectivos, junto con la necesidad de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos básicos y, de otra, deficiencias tanto en la planificación como en la gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas.

En este contexto, el Gobierno, mediante la adopción de medidas legislativas a nivel básico estatal, está implementando un nuevo modelo de empleo público, con el objetivo de atajar la elevada temporalidad en el empleo público:

- La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (que trae causa de la convalidación del Real Decreto Ley 14/2021, de 6 de julio).
- El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Este nuevo modelo parte de un presupuesto: apostar por un empleo profesional, estable y de calidad.



Ambas normas forman parte de los compromisos asumidos por el Gobierno de España en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR), en los siguientes componentes:

- 11: “Modernización de las Administraciones Públicas”.
- 23: “Nuevas políticas públicas para un mercado de trabajo dinámico, resiliente e inclusivo”.
- 18: “Renovación y ampliación de las capacidades del Sistema Nacional de Salud”.
- 21: “Modernización y digitalización del sistema educativo”.

Son pilares de la modernización de la economía española, la recuperación del crecimiento económico y la creación de empleo para la reconstrucción económica sólida, inclusiva y resiliente tras la crisis de la COVID-19 y, por tanto, estar a la altura para responder a los retos de la próxima década.

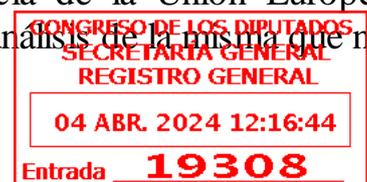
En ambos casos, se ha alcanzado el objetivo, gracias al esfuerzo de diálogo y negociación, tanto con las organizaciones sindicales (reflejado en Acuerdo sobre el Plan de Choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas, suscrito el 5 de julio entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF) como con las Comunidades Autónomas y la Federación Española de Municipios y Provincias, en el caso del empleo público, en especial en el marco de la Conferencia Sectorial de Administración Pública y de la Comisión de Coordinación del Empleo Público (órgano técnico de colaboración y cooperación en materia de función pública).

Asimismo, el énfasis de las reformas incide en tres dimensiones, todas con el objetivo de adoptar medidas para remediar la elevada temporalidad existente:

- Delimitar y objetivar los supuestos de temporalidad.
- Clarificar la duración temporal de los supuestos y modalidades.
- Articular medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad.

Para ello, se regula un nuevo régimen jurídico de personal funcionario interino o personal laboral temporal, objetivando las causas de su nombramiento por necesidades de carácter estrictamente coyuntural, y delimitando los supuestos de finalización de la relación de servicios. En adición, se establece un nuevo régimen de responsabilidades, a modo de 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 relación con la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 22 de febrero de 2024, queda claro de un primer análisis de la medida que no





efectúa un mandato directo a Gobiernos o Parlamentos, sino que deja en manos de los tribunales nacionales la interpretación del derecho interno, en lo que se conoce como “interpretación conforme” del derecho de la Unión, que ha de realizarse “en el marco de sus competencias”, de forma que “el juez nacional al aplicar como referencia el contenido de una directiva, tiene sus límites en los principios generales del derecho, en particular los de seguridad jurídica e irretroactividad”.

Igualmente, “... cabe recordar que el TJUE ha declarado que la cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco no es, desde el punto de vista de su contenido, incondicional y suficientemente precisa para que un particular pueda invocarla ante un tribunal nacional”.

También procede destacar la reforma normativa llevada a cabo en el año 2021, del artículo 10 del Estatuto Básico del Empleado Público, así como la disposición adicional décimo séptima, junto con las previsiones incluidas en el artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (tanto en su apartado Tres, con la flexibilización de la tasa de reposición de efectivos para aquellas convocatorias de carácter ordinario que sean precisas para alcanzar el objetivo de que la tasa de temporalidad estructural se sitúe en el 8%, como en el apartado Cinco, relativo a las limitaciones a la contratación temporal), e igualmente las medidas de agilización de los procesos selectivos abordadas en los últimos años para mejorar la calidad del empleo público, están teniendo un impacto considerable y suponen una mejora cualitativa del empleo público.

Por último, se informa que todas las medidas indicadas han sido de plena aplicación en el territorio de Canarias.

Madrid, 03 de abril de 2024