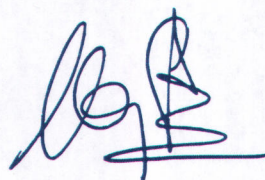




A LA MESA DE LA ASAMBLEA DE MADRID

D. Eduardo Gutiérrez Benito Diputado del Grupo Parlamentario Más Madrid, al amparo de lo dispuesto en el artículo 205 y siguientes del Reglamento de la Cámara, presenta la **PROPOSICIÓN NO DE LEY** sobre la **REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO** para su debate ante el Pleno de la Asamblea.

Madrid, 15 de Julio. de 2021



Mónica García Gómez
Eduardo Gutiérrez Benito
Portavoz



Diputado

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Desde que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) a través de su sentencia de marzo del 2020 reconociera el abuso que han sufrido los trabajadores interinos por parte de la administración y dejase en manos de los tribunales españoles hacerlos fijos o indemnizarlos, mucho hemos hablado en los últimos años de la supuesta quiebra de los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso a la función pública, como argumento de autoridad para no reconocer el carácter indefinido del vínculo a los afectados por uso abusivo de la contratación temporal. Estos argumentos chocan de forma abierta tanto con la regulación de los mecanismos de acceso a dicha función que se recogen en el Estatutos Básico del Empleado Público (EBEP) y en la normativa de las Comunidades Autónomas que se han dado para regular el acceso a la relación administrativa temporal.

En primer lugar, la exigencia de sometimiento a pruebas de acceso de acuerdo con la igualdad, mérito y capacidad en absoluto es exclusiva de los funcionarios públicos. No podemos ignorar el hecho, recogido en diversas sentencias, de que, en algunos supuestos, la adquisición de la condición de interino pudiera haberse producido a través de mecanismos ajenos a las garantías constitucionales citadas. No obstante, no puede considerarse, en modo alguno, que sea este el escenario general, y en numerosos casos esta exigencia ha sido condición inexcusable para muchos de las personas que accedieron a la situación actual de personal interino. En este sentido, la totalidad de la normativa reguladora de los procesos de acceso de los funcionarios interinos recoge la exigencia de que las citadas pruebas se ajusten a los principios mencionados, en los mismos términos que los funcionarios de carrera. La citada exigencia, para muchos de los trabajadores interinos, que fueron aplicadas en las distintas pruebas de acceso, impediría considerar vulnerado el principio de igualdad, para esos casos, aunque no para la generalidad del personal temporal público.

Así, se hace necesario un proceso de clasificación individualizada de la situación concreta en la que se encuentran, y en cada administración autonómica, en una eventual solución de consolidación de empleo público temporal irregular. Realizada

esa inspección y catalogación pormenorizada se podrá acometer sin agravio alguno al principio de igualdad por extender la igualdad de trato en cuanto a la extensión de su relación entre los funcionarios de carrera y los interinos. La presunción de validez y legalidad contenida en el artículo 39 de la Ley 39/2015 de 1 de octubre de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones públicas, plasmación de los principios de Legalidad de la Constitución Española, -art. 9.3 y 103-, unido a la exigencia ya expuesta de sometimiento de las pruebas de acceso a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, hace que la totalidad de los trabajadores que se encuentren vinculados con la Administración gocen de la presunción favorable de haberse sometido a la aplicación de tales principios.

En segundo lugar, el recurso a la supuesta protección de la igualdad en un supuesto de existencia de vulneración de la norma nos conduciría al principio de “igualdad en la ilegalidad”, cuya inaplicación ya ha sido establecida por el Tribunal Constitucional. A este respecto, no puede ampararse en un supuesto perjuicio del derecho de igualdad ante la ley la Administración que genera, con el uso abusivo de la contratación temporal, una situación de ilegalidad a la que, por otra parte, y como ya queda afirmado, no ha establecido consecuencia, tal y como le exige la Directiva 1999/70/CE interpretada por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). La jurisprudencia del TJUE rechaza que pueda admitirse o que puedan renovarse nombramientos de duración determinada para desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios públicos incluidas en la actividad normal del personal fijo (estatutario o funcionarial). La prohibición de estabilización es contraria al Derecho de la Unión Europea, mientras no existan medidas alternativas.

La jurisprudencia del Tribunal de Justicia rechaza que sea admisible que puedan renovarse nombramientos de duración determinada para desempeñar de modo permanente y estable funciones de los servicios públicos incluidas en la actividad normal del personal fijo (estatutario o funcionarial).

La organización de procesos selectivos destinados a proveer definitivamente las plazas ocupadas de manera provisional por empleados públicos con relaciones de servicio de duración determinada no son medidas derivadas de la cláusula quinta del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, efectiva para evitar los

abusos. Por ello era necesario la modificación de los artículos 10 y 70 del EBEP que se incumplían y que han sido mejoradas a través del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, aunque este acuerdo entre administración y sindicatos es insuficiente.

La conversión del personal interino en personal fijo a extinguir, sin acceso al estatuto funcionarial, encuentra apoyo normativo reciente en la Ley 11/2020 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, que, en su disposición final trigésima cuarta, prevé una modificación de la Ley 40/2015, de 1 de octubre de Régimen Jurídico del Sector Público. En concreto, en su apartado 3, modifica el artículo 87 de la mencionada Ley en relación a las transformaciones de las entidades integrantes del sector público estatal. Al abordar los distintos pasos en los que una entidad pública empresarial, sociedad mercantil estatal o fundación del sector público, el Real Decreto que lleve a cabo la transformación conlleva, entre otros efectos, “la posibilidad de integrar el personal en la entidad transformada o en la Administración General del Estado” El precepto contempla que “la adaptación, en su caso, de personal que conlleve la transformación no supondrá, por sí misma, la atribución de la condición de funcionario público al personal laboral que presta servicios en la entidad transformada”. Pero, al tiempo, establece un mecanismo por el cual “la integración de quienes hasta ese momento vinieran ejerciendo funciones reservadas a funcionarios públicos sin serlo podrá realizarse con la condición de “a extinguir” debiéndose valorar previamente las características de los puestos afectados y las necesidades de la entidad donde se integren”.

Reconocida legalmente la existencia de la figura, el camino para la creación de una categoría de personal de carácter indefinido con la posible denominación de “personal estabilizado”, de carácter excepcional, resulta una vía apropiada y constitucional para la resolución de una situación de uso abusivo extendido de las situaciones de empleo temporal propuesta que es complemento urgente y necesario a las medidas recogidas en el Real Decreto-ley 14/2021 como los procesos de estabilización, anunciados en 2021 para su realización durante el 2022 para aquellas plazas estructurales cubierta por interinos en Concurso-Oposición con un 40% de nota final por concurso de méritos y la indemnización, en caso de no

superación del proceso, de 20 días por año trabajado con un máximo de 12 meses para la misma.

Tras la aprobación de la Ley 30/2003, de 13 de octubre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, es obligado el estudio sobre impacto de género de las normas, con el objetivo de identificar, prevenir y evitar la producción o el incremento de las desigualdades de género. El Real Decreto-ley 14/2021 no nombra ni una sola vez la situación de las mujeres en la administración pública, a pesar de que son mayoría las mujeres en la Administración Pública con una situación de inestabilidad laboral. Es esencial que se incluya una evaluación sobre los resultados de esta disposición sobre las mujeres para evitar que una vez más los efectos negativos recaen mayoritariamente sobre ellas. Y mientras esto no se haga, no se convalide este decreto normativo.

Nuestra Comunidad cuenta con cerca de 55.000 personas empleadas con carácter de interinidad y pese a la necesidad que había sobre la mesa en relación a la búsqueda de soluciones, el equipo de Gobierno de la señora Ayuso no presentó los informes contemplados en la actual ley de presupuestos, y que vienen reflejados en los términos de la disposición adicional décima, sobre las contrataciones necesarias para dar cumplimiento a planes estratégicos de empresas públicos; ni en los correspondientes a las disposiciones adicionales vigésimo novena y trigésima para la estabilización del empleo temporal, en empresas y fundaciones del sector público de nuestra la Comunidad de Madrid.

Por todo ello el Grupo Parlamentario de Más Madrid propondrá el voto en contra de la convalidación del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, solicitando su tramitación como Proyecto de Ley, que facilite la incorporación de las medidas y alcance que se enumeran a continuación, en la presente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

La Asamblea de Madrid insta al Gobierno de la Comunidad de Madrid a:

Primero: Proceder a solicitar del Gobierno del Estado, la tramitación como Proyecto de Ley del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, y su tramitación como Proyecto de Ley.

Segundo: Realización de una inspección que identifique y cuantifique las plazas, estructurales o no, se encuentren o no en fraude de ley. Los procesos de inspección serán específicos para cada Administración Pública implicada contando con financiación de nuevos fondos, React-UE, o NGUE, y se realizarán antes de finales del año 2021.

Tercero: Negociar los criterios de Concurso de Méritos con los distintos sindicatos del sector, como representantes de los trabajadores..

Cuarto: Planificación de Concurso de Méritos, con las plazas estructurales cubiertas con personal interino que se encuentren en fraude de ley, donde se valorarán las experiencias profesionales homologables, precisadas por las mesas de negociación que se propone, que se puedan acreditar en la Administración Autonómica y Local madrileña, y habilitar las plazas “estabilizados a extinguir” con las personas que no superen el proceso.

Quinto: Planificación de Concurso de Méritos, con las plazas estructurales cubiertas con personal interino que no se encuentren en fraude de ley, donde se valorarán las experiencias profesionales homologables, precisadas por las mesas de negociación que se propone, que se puedan acreditar en la Administración Autonómica y Local madrileña, y aplicación de las medidas de indemnización recogidas en el Real Decreto-ley 14/2021 para las personas que no superen el proceso de estabilización correspondiente. .

Sexto: Planificación de Concurso-Oposición, con méritos al 50% para los empleados temporales que no cubren plazas estructurales que se encuentren en fraude de ley, habilitando la figura “estabilizados a extinguir” para aquéllos que no superen el proceso.

Séptimo: Planificación de Concurso-Oposición, con méritos al 50% para los empleados temporales que no cubren plazas estructurales que no se encuentren en fraude de ley, y aplicación de las medidas de indemnización recogidas en el Real Decreto-ley 14/2021 para las personas que no superen el proceso de estabilización correspondiente.

Octavo: Se aprobará moratorias para suspender las OPE's que afecten a plazas estructurales ocupadas por personas con interinidad en fraude de Ley desde la entrada en vigor del Real Decreto-ley 14/2021.