

## I. DISPOSICIÓN XERAIS

### XEFATURA DO ESTADO

**11233** *Real decreto lei 14/2021, do 6 de xullo, de medidas urxentes para a redución da temporalidade no emprego público.*

I

A Constitución española, no seu artigo 103, exige á Administración pública que o desempeño da súa actividade se realice con garantía de obxectividade e imparcialidade e con sometemento ao principio de eficacia. Do mesmo modo, a nosa Norma Suprema obriga a que o acceso ás funcións públicas se efectúe en condicións de igualdade e de acord<sup>oo</sup>o cos principios de mérito e capacidade, segundo se establece nos artigos 23.2 e 103.3.

A modernización e mellora da Administración pública constituíu un obxectivo permanente ao longo de distintas etapas, necesario para dar cumprimento ao mandato constitucional de contar cunha Administración eficaz na súa actuación ao servizo dos intereses xerais.

Por outro lado, as administracións públicas tiveron que facer fronte a desafíos derivados de importantes transformacións económicas e sociodemográficas no seu labor de garantir a prestación duns servizos públicos de calidade. Estes cambios afectaron e afectan con especial intensidade as organizacións públicas, as cales afrontan o reto de responder a novas demandas e necesidades dos cidadáns. Todos estes obxectivos de modernización e mellora da calidade dos servizos públicos non se poden alcanzar sen unha adecuada xestión do principal activo con que conta a Administración, como é o seu capital humano.

A mellor xestión do emprego ao servizo das distintas administracións públicas exige, sen dúbida, dispor de políticas coherentes e racionais de dotación de efectivos de carácter permanente que cubran as necesidades reais dos servizos e limiten a temporalidade á atención de necesidades de carácter estritamente conxuntural.

A consolidación do Estado do benestar e o intenso proceso de descentralización territorial xeraron, durante as dúas primeiras décadas de vixencia da Constitución española de 1978, un intenso crecemento do emprego público e unha redistribución de efectivos desde a Administración central á autonómica. Así, a provisión pública de servizos básicos ou esenciais propios do Estado social e democrático de dereito e a súa extensión ao conxunto da poboación condicionou, no transcurso deses anos, a necesidade de reforzar a dotación de persoal ao servizo das administracións públicas para garantir o seu desenvolvemento.

En paralelo a este proceso, a evolución do emprego no sector público en España vén marcada polo aumento da taxa de temporalidade, que chegou ao extremo de que case un trinta por cento dos empregados públicos en España teñen ou tiveron un vínculo profesional temporal coa Administración pública.

Desa forma, a pesar de que nas sucesivas regulacións sobre a materia xa se establecía a limitación no nomeamento do persoal funcionario interino ou persoal laboral temporal a casos excepcionais de indubidable e estrita necesidade e que estes só podían realizarse polo tempo imprescindible até a súa cobertura por funcionarios de carreira, a realidade mostrounos un constante e sostido aumento da taxa de emprego temporal. Esta situación pode atribuírse a varios factores.

En primeiro lugar, cómpre ter en conta os factores de tipo orzamentario. Así, nas últimas décadas as leis anuais de orzamentos viñeron impoñendo criterios restritivos para a dotación de prazas de novo ingreso do persoal ao servizo de todas as administracións públicas no marco das directrices orzamentarias de contención do gasto público.

A pesar da progresiva flexibilización, estas previsións limitaron as posibilidades de reposición das baixas ocasionadas nos cadros de persoal fixo, funcionario ou laboral e, ao mesmo tempo, frearon a dotación orzamentaria para acometer novas actividades.

A esta situación engadiuse unha disonancia entre a dimensión das necesidades e a capacidade real de financiamento das administracións territoriais, especialmente en importantes servizos como a educación, a sanidade ou os servizos sociais, que se estenden a toda a poboación e que son particularmente sensibles aos cambios sociais e demográficos que están tendo lugar de maneira intensa e acelerada nos últimos anos.

En segundo lugar, existe un grupo de factores relacionados coa insuficiente utilización da planificación estratéxica na ordenación do emprego público, así como a falta de regularidade das convocatorias e dos procedementos de selección de persoal para a cobertura de vacantes con carácter definitivo.

En efecto, constatouse que non sempre existe unha práctica asentada de convocatoria periódica e sistemática, preferentemente con carácter anual, das prazas vacantes para a súa provisión definitiva. Pola súa vez, a falta de convocatoria regular obedece a que os procedementos de acceso ao emprego público non se desenvolven, en moitos casos, coa axilidade e a celeridade necesarias para, respectando en todo caso as garantías inherentes a estes e a salvagarda dos principios constitucionais e legais, permitir ao mesmo tempo a dotación de persoal en tempo razoable e garantir a prestación do servizo por parte da Administración.

Así as cousas, os procesos de selección son excesivamente lentos e dilatados no tempo e ocasionan, en moitos casos, a necesidade de provisión temporal dos postos polo tempo necesario até a cobertura efectiva. Nestas condicións, o recurso ao nomeamento de persoal interino e á contratación de persoal temporal constituíuse nunha alternativa organizativa que acabou supoñendo un incremento excesivo da temporalidade.

Neste sentido, debe terse en conta que, ben que unha taxa de temporalidade é necesaria e inherente a calquera organización, non o é cando devén en estrutural e supón, nalgúns sectores da Administración, taxas próximas ao cincuenta por cento do seu persoal.

O escenario descrito debe completarse coa importante incidencia que a Directiva 1999/70 CE do Consello, do 28 de xuño de 1999, relativa ao Acordo marco da CES, a UNICE e o CEEP sobre o traballo de duración determinada (en diante, o Acordo marco), tivo e ten no ordenamento xurídico español e, por tanto, na evolución da xurisprudencia.

O Acordo marco destaca, no seu preámbulo, a preeminencia da contratación indefinida como «forma máis común de relación laboral» e persegue dous grandes obxectivos: por unha parte, mellorar a calidade do traballo de duración determinada garantindo o respecto ao principio de non discriminación e, por outra, establecer un marco para evitar os abusos derivados da utilización de sucesivos contratos ou relacións laborais de duración determinada.

Así, a cláusula 4.<sup>a</sup> do Acordo marco establece a equiparación entre persoal temporal e fixo con base no principio de non discriminación, salvo existencia de causas obxectivas que xustifiquen unha diferenza no réxime xurídico de ambas as clases de persoal.

Pola súa parte, a cláusula 5.<sup>a</sup> do Acordo marco prevé a adopción de medidas destinadas a evitar a utilización abusiva de nomeamentos temporais. Ben que esta cláusula non ten efecto directo, o Tribunal de Xustiza da Unión Europea (en diante, TXUE) insistiu en que a determinación do abuso corresponde aos xuíces nacionais e que a aplicación das solucións efectivas e disuasorias dependen do dereito nacional, e insta as autoridades nacionais a adoptaren medidas efectivas e adecuadas para previr e, se for o caso, sancionar un eventual uso abusivo da temporalidade.

En calquera caso, o TXUE comparte a postura, defendida por España, de que non cabe na nosa Administración a transformación automática dunha relación de servizo temporal nunha relación de servizo permanente. Esta opción está excluída categoricamente no dereito español, xa que o acceso á condición de funcionario de

carreira ou de persoal laboral fixo só é posible a raíz da superación dun proceso selectivo que garanta os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade.

En síntese, a doutrina que fixou o TXUE nesta materia dispón que as autoridades españolas teñen que instaurar medidas efectivas que disuadan e, se for o caso, sancionen de forma clara o abuso da temporalidade, e que as diferenzas no réxime xurídico do persoal temporal e do fixo deben basearse unicamente en razóns obxectivas que poidan demostrar a necesidade destas diferenzas para lograr o seu fin.

Estes parámetros determinan a actuación da Comisión Europea, que, no seu papel de vixilante da correcta aplicación do dereito derivado, tamén reclamou medidas contundentes para corrixir esta situación.

## II

A experiencia acumulada preséntanos, por tanto, unha realidade que se afasta da desexable e que nos separa, neste eido, do modelo de función pública deseñado polo constituínte e polo lexislador. Todo isto afecta o funcionamento da propia Administración e dos organismos públicos no correcto desempeño da prestación dos servizos públicos e prexudica directamente o propio persoal interino ou temporal que leva moito tempo desempeñando as súas funcións e que desexa, como é lóxico, a estabilidade profesional.

A necesidade de dar respostas a este problema determinou que o Plan de recuperación, transformación e resiliencia (en diante, PRTR), xa avaliado favorablemente pola Comisión Europea na proposta de Decisión de execución do Consello, do 22 de xuño de 2021, relativa á aprobación da avaliación do citado plan, recolla no seu compoñente 11, relativo á modernización das administracións públicas, a reforma referida á redución da temporalidade no emprego público. Isto supón un antes e un despois á hora de afrontar as reformas estruturais de calado para adaptar e facer máis eficiente o funcionamento das administracións públicas, o seu réxime xurídico e a ineludible planificación da xestión dos recursos humanos para garantir a prestación duns servizos públicos de calidade.

A primeira das actuacións previstas pola dita reforma é precisamente a adopción de medidas para mellorar a eficiencia dos recursos humanos reducindo os altos niveis de temporalidade e flexibilizando a xestión dos recursos humanos nas administracións públicas. O obxectivo da reforma é situar a taxa de temporalidade estrutural por debaixo do 8 por cento no conxunto das administracións públicas españolas, para o cal a reforma actúa en tres dimensións: adopción de medidas inmediatas para remediar a elevada temporalidade existente, articulación de medidas eficaces para previr e sancionar o abuso e a fraude na temporalidade a futuro e, por último, potenciación da adopción de ferramentas e dunha cultura da planificación para unha mellor xestión dos recursos humanos.

A reforma contida no real decreto lei inspírase nos seguintes principios ordenadores: aposta polo público, dotando a Administración do marco xurídico necesario para prestar con garantía e eficacia os servizos públicos; profesionalización do modelo de emprego público, co centro no persoal funcionario de carreira e a delimitación dos supostos de nomeamento de persoal temporal; mantemento da figura de persoal funcionario interino, establecendo o seu réxime xurídico de cara a garantir a adecuada utilización desta modalidade de persoal, e exixencia de responsabilidade da Administración ante unha inadecuada utilización da figura de persoal funcionario interino, contribuindo, por outra parte, a impulsar e fortalecer unha adecuada planificación de recursos humanos.

A problemática da excesiva temporalidade no sector público dunha Administración multinivel ten, sen dúbida, un enfoque poliédrico, polo que a reforma que se propón é froito dun intenso e sostido diálogo.

En primeiro lugar, na Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano político de cooperación en materia de administración pública da Administración xeral do Estado, das administracións das comunidades autónomas, das cidades de Ceuta e

Melilla e da Administración local, a través da Federación Española de Municipios e Provincias, que xa na súa reunión do 11 de xuño de 2020 puxo de manifesto a necesidade de abordar a modificación da normativa para aliñala coas exixencias da aplicación do Acordo marco á vista da xurisprudencia europea, clarificar as bases nesta materia en todo o territorio nacional e planificar e equiparar unha resposta común e equitativa aos posibles abusos de temporalidade, tratando o deseño e a determinación de consecuencias efectivas e disuasorias tamén de cara á súa prevención no futuro, postura que foi reiterada na súa reunión do 21 de setembro do mesmo ano.

Así mesmo, na Comisión de Coordinación do Emprego Público, como órgano técnico de colaboración da Conferencia Sectorial, que estudou e analizou a proposta normativa de reforma do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro.

Igualmente, no marco do diálogo social, a proposta negociouse coas organizacións sindicais presentes na Mesa xeral de negociación das administracións públicas e plasmouse nun acordo entre o Goberno de España e as organizacións sindicais CC OO, UGT e CSIF.

En definitiva, a aprobación deste real decreto lei supón cumprir co fito contido no PRTR, así como cumprir co compromiso coa Comisión Europea de aprobar as reformas estruturais, no ámbito do emprego público, necesarias para o primeiro semestre de 2021.

### III

Este real decreto lei pretende, con pleno respecto á normativa orzamentaria, reforzar o carácter temporal da figura do persoal interino; aclarar os procedementos de acceso á condición de persoal interino; obxectivar as causas de cesamento deste persoal e implantar un réxime de responsabilidades que constitúa un mecanismo proporcionado, eficaz e disuasorio de futuros incumprimentos que, ademais, permita clarificar calquera baleiro ou dúbida interpretativa que a actual regulación puidese xerar.

Para isto, no seu artigo 1.un inclúe unha nova redacción do artigo 10 do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público que, de acordo coa cláusula 5.<sup>a</sup> do Acordo marco, reforza a noción de temporalidade da figura do persoal funcionario interino, co fin de delimitar claramente a natureza da relación que o une coa Administración.

O carácter temporal explíctase no número 1 do artigo 10, tanto na referencia ao seu nomeamento como na delimitación do prazo máximo de duración deste: no suposto de nomeamento en prazas vacantes, cando non sexa posible a súa cobertura por funcionarios de carreira por un máximo de tres anos; no suposto de nomeamento por substitución, polo tempo estritamente indispensable que motive o nomeamento; no suposto de nomeamento para executar programas de carácter temporal, por un máximo de tres anos, ampliable doce meses máis polas leis de función pública de cada Administración, ou no suposto de exceso ou acumulación de tarefas, por un prazo máximo de nove meses.

En segundo lugar, en canto á selección, os procedementos de acceso á condición de persoal funcionario interino non son equiparables aos de persoal funcionario de carreira. O número 2 do artigo 10 incide explicitamente na súa publicidade e celeridade, pois ten como finalidade a cobertura inmediata do posto, e establece expresamente que o nomeamento como persoal interino derivado dos procedementos de selección non implica, en ningún caso, o recoñecemento da condición de funcionario de carreira. É dicir, refórzase a nota de temporalidade ao descartar calquera expectativa de permanencia.

En terceiro lugar, obxectívanse as causas de terminación da relación interina. A fixación de criterios obxectivos para a terminación do nomeamento ofrecerá maior claridade en canto á duración máxima da permanencia deste persoal e, fundamentalmente, evitará a perpetuación da cobertura de postos de traballo por persoal

interino, fomentará a estabilidade no emprego e coadxuvará na cobertura permanente dos postos de traballo.

Así, prevese que a finalización da relación de interinidade do persoal funcionario interino se producirá, ademais de polas causas xenéricas previstas no artigo 63 do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, que regula as causas da perda da condición de funcionario de carreira, polas que se explicitan no artigo 10, sen que ningunha de elas xere dereito a compensación económica de ningún tipo.

En cuarto lugar, endurecécese as previsións legais en canto á duración máxima do nomeamento do persoal interino por vacante como medida preventiva para evitar un uso abusivo desta figura para exercer funcións de carácter permanente ou estrutural. Deste modo, as prazas vacantes desempeñadas por persoal funcionario interino deberán necesariamente ser obxecto de cobertura mediante calquera dos mecanismos de provisión ou mobilidade previstos na normativa de cada Administración pública, priorizando a cobertura regrada por persoal funcionario de carreira.

De non cumprirse o anterior, transcorridos tres anos desde o nomeamento producírase o cesamento do persoal funcionario interino e a vacante só poderá ser ocupada por persoal funcionario de carreira, salvo que o correspondente proceso selectivo quede deserto, caso en que se poderá efectuar outro nomeamento de persoal funcionario interino.

Excepcionalmente, o persoal funcionario interino poderá permanecer na praza que ocupe temporalmente, sempre que se publicase a correspondente convocatoria dentro do prazo dos tres anos contados desde a data do nomeamento do funcionario interino. Neste suposto, poderá permanecer até a resolución da convocatoria, sen que o seu cesamento dea lugar a compensación económica.

En quinto lugar, determínase que ao persoal funcionario interino lle será aplicable o réxime xeral do persoal funcionario de carreira en canto sexa adecuado á natureza da súa condición temporal e ao carácter extraordinario e urgente do seu nomeamento, salvo aqueles dereitos inherentes á condición de funcionario de carreira.

O artigo 1.dous do presente real decreto lei engade un novo número 3 ao artigo 11, relativo ao persoal laboral, e establece os principios que en todo caso deberán rexer na selección do persoal laboral temporal, como a publicidade, igualdade, mérito, capacidade e celeridade, e a finalidade que deben perseguir, atendendo, en todo caso, a razóns expresamente xustificadas de necesidade e urgencia.

Para finalizar, o número tres deste artigo 1 introduce no texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público unha nova disposición adicional décimo sétima en que se prevé un réxime de responsabilidades en caso de incumprimento das medidas anteriormente enunciadas e introducidas no artigo 10 do citado texto lexislativo.

Así, refórzase o contido desta reforma normativa de maneira que as actuacións irregulares na aplicación do artigo 10 darán lugar á existencia das responsabilidades que procedan de conformidade coa normativa vixente en cada unha das administracións públicas, o que constitúe un mecanismo proporcionado, eficaz e disuasorio para o cumprimento do deber de evitar abusos na temporalidade do persoal ao servizo das administracións públicas, en cumprimento da cláusula 5.<sup>a</sup> do Acordo marco.

A premisa de partida sobre a que se fundamenta a disposición é a da nulidade de pleno dereito de toda actuación cuxo contido incumpra directa ou indirectamente os prazos máximos de permanencia como persoal temporal, sexa mediante acto, pacto, acordo ou disposición regulamentaria, ou a través das medidas que se adopten no seu cumprimento.

O incumprimento dos prazos máximos de permanencia, ademais, dará lugar a unha compensación económica para o persoal temporal, que será equivalente a vinte días das súas retribucións fixas por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, até un máximo de doce mensualidades. O dereito a esta compensación nacerá a partir da data do cesamento efectivo e non haberá dereito a compensación en caso de que a finalización da relación de servizo sexa por causas disciplinarias ou por renuncia voluntaria.

Todo o anterior se entende sen prexuízo das responsabilidades que poidan proceder de acordo coa normativa vixente en cada unha das administracións públicas, así como do necesario establecemento de criterios de actuación que permitan dar cumprimento de maneira coordinada aos mandatos incluídos na disposición.

O artigo 2 do real decreto lei establece a ampliación dos procesos de estabilización de emprego temporal como medida complementaria inmediata para paliar a situación existente.

Por unha parte, autorízase un terceiro proceso de estabilización de emprego público. Así, adicionalmente aos procesos de estabilización que regularon os artigos 19.un.6 da Lei 3/2017, do 27 de xuño, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2017, e 19.un.9 da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2018, autorízase unha taxa adicional para a estabilización de emprego temporal que incluírá as prazas de natureza estrutural que, estean ou non dentro das relacións de postos de traballo, cadros de persoal ou outra forma de organización de recursos humanos que estean recollidas nas distintas administracións públicas, e estando dotadas orzamentariamente, estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompidamente ao menos nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2020.

Os procesos garantirán o cumprimento dos principios de libre concorrència, igualdade, mérito, capacidade e publicidade, e poderán articularse medidas que posibiliten unha coordinación entre as diferentes administracións no seu desenvolvemento.

Sen prexuízo do establecido, se for o caso, na normativa propia de función pública de cada Administración ou na normativa específica, o sistema de selección será o de concurso-oposición, cunha valoración na fase de concurso dun corenta por cento da puntuación total, na cal se terá en conta maioritariamente a experiencia no corpo, escala, categoría ou equivalente de que se trate no marco da negociación colectiva establecida no artigo 37.1.c) do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.

Para evitar dilacións nestes novos procesos, exixírase que as ofertas de emprego relativas a estes procesos de estabilización se aproben e publiquen nos respectivos diarios oficiais antes do 31 de decembro de 2021, e as respectivas convocatorias antes do 31 de decembro de 2022, e os procesos deberán finalizar antes do 31 de decembro de 2024.

Prevese, igualmente, unha compensación económica para o persoal funcionario interino ou o persoal laboral temporal que, estando en activo como tal, vexa finalizada a súa relación coa Administración pola non superación do proceso selectivo de estabilización.

Esta compensación económica será equivalente a vinte días de retribucións fixas por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, até un máximo de doce mensualidades, ou a diferenza entre ese máximo de vinte días e a indemnización que lle corresponda percibir pola extinción do seu contrato no caso do persoal laboral temporal.

Xúntase ao articulado un conxunto de disposicións imprescindibles para a súa correcta execución e comprensión.

Unha reforma deste calado debe ter moi en conta a Administración local e introducir medidas que faciliten o desenvolvemento dos procesos de selección. Así a disposición adicional primeira determina a posibilidade de que os municipios, especialmente aqueles cunha capacidade de xestión máis limitada, encomenden a xestión material da selección do seu persoal funcionario de carreira ou laboral fixo ás deputacións provinciais, cabidos, consellos insulares, entes supramunicipais ou órganos equivalentes nas comunidades autónomas uniprovinciais.

En tal caso, as prazas dos municipios acollidos a este sistema, reunidas segundo categorías, corpos, escalas ou subescalas, ofertaranse en convocatorias periódicas, cuxas bases aprobará a Administración a que se encomende a dita selección.

Os municipios poderán tamén encomendar, nos mesmos termos, a xestión material da selección do persoal interino e laboral temporal.

De forma expresa, e para os únicos efectos dos procesos de estabilización de emprego temporal no ámbito local, estes rexeranse polo disposto no artigo 2 deste real decreto lei. Non será de aplicación, por tanto, a estes procesos o disposto nos artigos 8 e 9 do Real decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se establecen as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios de Administración local.

Como medida de prevención para facilitar o seguimento da eficacia das medidas adoptadas, na disposición adicional segunda deste real decreto lei prevese que o Ministerio de Política Territorial e Función Pública elaborará un informe anual de seguimento da taxa de temporalidade no emprego público.

A disposición adicional terceira refírese ás medidas de seguimento orzamentario e establece, coa finalidade de manter unha adecuada prestación dos servizos públicos, que as administracións públicas poderán nomear persoal interino nas prazas vacantes por xubilación que se produzan no exercicio orzamentario.

Esas vacantes ocupadas con persoal interino incluíranse obrigatoriamente na oferta de emprego público do exercicio en que se nomease o dito persoal e, se isto non é posible, na oferta do ano seguinte. Todo isto nos termos previstos na normativa orzamentaria.

A disposición adicional cuarta establece que as administracións públicas deberán asegurar o cumprimento do prazo establecido para a execución dos procesos de estabilización mediante a adopción de medidas apropiadas para un desenvolvemento áxil dos procesos selectivos, tales como a redución de prazos, a dixitalización de procesos ou a acumulación de probas nun mesmo exercicio, entre outras.

Finalmente, a disposición adicional quinta regula as peculiaridades dos procesos de estabilización de emprego temporal do persoal investigador, tanto os derivados das leis de orzamentos xerais do Estado para 2017 e 2018 que non fosen convocados ou, tendo sido convocados e resoltos, quedasen sen cubrir e deban volver convocarse, como do previsto no artigo 2 deste real decreto lei, en que poderá aplicarse o sistema de concurso previsto no artigo 26.4 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación.

Dentro da anunciada pretensión de axilizar os procesos de estabilización en marcha, establécese na disposición transitoria primeira o réxime xurídico dos procesos de estabilización de emprego temporal previstos no artigo 19.un.6 da Lei 3/2017, do 27 de xuño, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2017, e 19.un.9 da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2018.

Así, dispónse que aqueles procesos cuxa convocatoria fose publicada nos respectivos diarios oficiais con anterioridade á data de entrada en vigor do presente real decreto lei seguirán executándose conforme as previsións das respectivas convocatorias e, para tal fin, a resolución dos procesos selectivos deberá finalizar antes do 31 de decembro de 2024.

A disposición transitoria segunda delimita o marco temporal de aplicación da modificación do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, que será de aplicación unicamente respecto do persoal temporal nomeado ou contratado con posterioridade á súa entrada en vigor.

A norma inclúe tres disposicións derradeiras. A primeira refírese ao título competencial. A segunda prevé que a adecuación da lexislación específica do persoal docente e do persoal estatutario dos servizos de saúde ao disposto na nova redacción dada aos artigos 10 e 11, así como a disposición adicional décimo sétima do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, se leve a cabo nun ano. Efectivamente, e dada a especial complexidade da temporalidade nos sectores educativo e sanitario, considérase oportuno establecer un marco temporal maior que permita unha correcta planificación das medidas adoptadas.

A mención contida na disposición derradeira segunda ao persoal equivalente, en relación co persoal estatutario, idéntica á contida no artigo 19.un.3 da Lei 11/2020, do 30 de decembro, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2021, debe entenderse

referida ao persoal da Administración da Comunidade Foral de Navarra que forma parte do Servizo Navarro de Saúde e do Departamento de Saúde e calquera dos seus organismos adscritos e, por isto, do Sistema nacional de saúde, constituído eminentemente, no caso desta comunidade foral, por persoal funcionario.

A disposición derradeira terceira establece a entrada en vigor da norma.

#### IV

O artigo 86 da Constitución española permite ao Goberno ditar reais decretos leis «en caso de extraordinaria e urxente necesidade», sempre que non afecten o ordenamento das institucións básicas do Estado, os dereitos, deberes e liberdades dos cidadáns regulados no título I da Constitución, o réxime das comunidades autónomas nin o dereito electoral xeral.

O real decreto lei constitúe un instrumento constitucionalmente lícito, sempre que, tal e como reiteradamente exixiu o noso Tribunal Constitucional (sentenzas 6/1983, do 4 de febreiro, F. 5; 11/2002, do 17 de xaneiro, F. 4, 137/2003, do 3 de xullo, F. 3, e 189/2005, do 7 de xullo, F. 3; 68/2007, F. 10, e 137/2011, F. 7), o fin que xustifica a lexislación de urxencia sexa acorrer unha situación concreta, dentro dos obxectivos gobernamentais, que por razóns difíciles de prever require unha acción normativa inmediata nun prazo máis breve que o requirido pola vía normal ou polo procedemento de urxencia para a tramitación parlamentaria das leis, máxime cando a determinación do dito procedemento non depende do Goberno.

Así mesmo, a apreciación da extraordinaria e urxente necesidade de aprobar as medidas que se inclúen neste real decreto lei forma parte do xuízo político ou de oportunidade que corresponde ao Goberno (SSTC 61/2018, do 7 de xuño, FX 4; 142/2014, do 11 de setembro, FX 3) e esta decisión, sen dúbida, supón unha ordenación de prioridades políticas de actuación. Neste caso, trátase de medidas dirixidas a incrementar a eficiencia no funcionamento das administracións públicas, e centradas en dar unha resposta adecuada que permita establecer a necesaria seguridade xurídica e a protección dos colectivos que poidan resultar vulnerables ante a concorrencia da situación descrita e que se definen pola súa condición extraordinaria e urxente.

Todas as razóns expostas xustifican ampla e razoadamente a adopción da presente norma (SSTC 29/1982, do 31 de maio, FX 3; 111/1983, do 2 de decembro, FX 5; 182/1997, do 20 de outubro, FX 3), xa que existe a necesaria conexión entre a situación de urxencia exposta e a medida concreta adoptada para acorrela, sen que constituía un suposto de uso abusivo ou arbitrario do referido instrumento constitucional.

A adecuada fiscalización do recurso ao real decreto lei require a análise de dous aspectos desde a perspectiva constitucional: por un lado, a presentación explícita e razoada dos motivos que foron tidos en conta polo Goberno na súa aprobación (SSTC 29/1982, do 31 de maio, FX 3; 111/1983, do 2 de decembro, FX 5; 182/1997, do 20 de outubro, FX 3, e 137/2003, do 3 de xullo, FX 4) e, por outro lado, a existencia dunha necesaria conexión entre a situación de urxencia definida e a medida concreta adoptada para acorrela (SSTC 29/1982, do 31 de maio, FX 3; 182/1997, do 20 de outubro, FX 3, e 137/2003, do 3 de xullo, FX 4).

En canto á definición da situación de urxencia, precisouse que non é necesario que tal definición expresa da extraordinaria e urxente necesidade deba conterse sempre no propio real decreto lei, senón que tal presuposto cabe deducilo igualmente dunha pluralidade de elementos. O exame da concorrencia do presuposto habilitante da «extraordinaria e urxente necesidade» sempre se debe levar a cabo mediante a valoración conxunta de todos aqueles factores que determinaron que o Goberno ditase a disposición legal excepcional e que son, basicamente, os que quedan reflectidos no preámbulo, no debate parlamentario de validación e no propio expediente de elaboración desta (SSTC 29/1982, do 31 de maio, FX 4; 182/1997, do 28 de outubro, FX 4; 11/2002, do 17 de xaneiro, FX 4, e 137/2003, do 3 de xullo, FX 3).



En todo caso, a doutrina constitucional vén sinalando que a extraordinaria e urxente necesidade a que alude o artigo 86.1 da Constitución española supón un requisito ou presuposto habilitante de inescusable concorrencia para que o Goberno poida ditar normas con rango de lei, o que se erixe en auténtico límite xurídico da actuación governamental mediante decretos leis (SSTC 100/2012, do 8 de maio, FX 8; 26/2016, do 18 de febreiro, FX 2, e 125/2016, do 7 de xullo, FX 2). A definición da situación de extraordinaria e urxente necesidade que xustifica a aprobación da norma debe ser explícita, razoada e concreta, sen que poida realizarse mediante fórmulas rituais ou xenéricas, aplicables de modo intercambiable a todo tipo de realidades (SSTC 95/2015, do 14 de maio, FX 4; 215/2015, FX 4).

A taxa de temporalidade rexistrada no emprego público é xa superior á rexistrada no sector privado. Esta situación non só se afasta de forma manifesta do modelo de función pública configurado pola nosa Constitución española, senón que compromete a adecuada prestación dos servizos públicos na medida en que a temporalidade impide articular políticas de recursos humanos dirixidas a garantir a calidade dos servizos públicos.

Nun contexto en que a intervención dos poderes públicos resulta crítica para mitigar os impactos da crise sanitaria no tecido social e económico, así como para proporcionar os cimentos da recuperación, a adopción de medidas que permitan controlar e reducir o exceso de temporalidade devén perentoria para garantir os principios de eficacia e eficiencia no funcionamento das administracións públicas.

Esta situación non pasou inadvertida ás institucións da Unión Europea. Tanto a Comisión Europea, con ocasión dos informes elaborados no marco do semestre europeo, como o propio Consello, nas recomendacións específicas dirixidas ao noso país, subliñaron insistentemente a necesidade de pór fin á elevada temporalidade no emprego público.

Isto motivou que, de conformidade co disposto no artigo 17.3 do Regulamento (UE) 2021/241 do Parlamento Europeo e do Consello, do 12 de febreiro de 2021, polo que se establece o mecanismo de recuperación e resiliencia, e que dispón que «os plans de recuperación e resiliencia serán coherentes cos retos e prioridades específicos de cada país, determinados no marco do semestre europeo», no compoñente 11 do Plan de recuperación, transformación e resiliencia presentado o pasado 30 de abril, referido á modernización das administracións públicas, España se compromete a adoptar unha reforma normativa ao final do primeiro semestre de 2021 que articule medidas eficaces, proporcionadas e disuasorias para pór fin á excesiva temporalidade no emprego público. Esta reforma mereceu un xuízo favorable da Comisión Europea, reflectido no informe que acompaña a proposta de Decisión de execución do Consello, do 22 de xuño de 2021, relativa á aprobación da avaliación do citado plan, no cal se sinala especificamente que «o plan de España contén medidas que deberían contribuír significativamente á redución da elevada proporción de contratos temporais que tamén se observa no sector público».

O Regulamento (UE) 2021/241, do 12 de febreiro de 2021, dispón que a liberación dos fondos no marco do mecanismo depende do cumprimento satisfactorio por parte dos Estados membros dos fitos e obxectivos pertinentes que figuren nos plans de recuperación e resiliencia. Á vista do prazo comprometido no plan para a aprobación da reforma, referido ao primeiro semestre de 2021, non resulta posible acudir á tramitación dun proxecto de lei pola vía de urxencia e a única opción posible para asegurar o cumprimento do compromiso é acudir á figura do real decreto lei.

Existe, ademais, outra circunstancia que caracteriza de forma sobrevida a concorrencia do presuposto habilitante, vinculada a un dos últimos desenvolvementos da xa extensa xurisprudencia do TXUE en relación coa interpretación da Directiva 1999/70 (CE) do Consello, do 28 de xuño de 1999. A sentenza ditada polo TXUE no asunto C726/19 (IMIDRA), do 3 de xuño de 2021, propiciou unha nova reflexión sobre determinados aspectos da xurisprudencia dos órganos xurisdiccionais nacionais, reflectida na recente Sentenza ditada en unificación de doutrina polo Tribunal Supremo,

Sala do Social, n.º 649/2021, do 28 de xuño. Á luz desta evolución, faise necesaria unha intervención urxente do lexislador co fin de precisar o réxime xurídico aplicable, de forma que poida conxugarse adecuadamente o efecto útil da directiva mencionada co aseguramento dos principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade no acceso ao emprego público.

En canto á segunda dimensión do presuposto habilitante da lexislación de urxencia, concibida como conexión de sentido entre a situación de necesidade definida e as medidas que se adoptan no real decreto lei, o feito de que se considere unha reforma estrutural non impide, por si soa, a utilización da figura do decreto lei; pois, e isto é particularmente pertinente no suposto que se analiza, o posible carácter estrutural do problema que se pretende atallar non exclúe que o dito problema poida converterse nun momento dado nun suposto de extraordinaria e urxente necesidade -como ocorre no caso que nos ocupa tras os últimos pronunciamentos xudiciais- para cuxo tratamento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en canto que pertinente e adecuado para a consecución do fin que xustifica a lexislación de urxencia, que non é outro que acorrer «situacións concretas dos obxectivos gobernamentais que por razóns difíciles de prever requiran unha acción normativa inmediata nun prazo máis breve que o requirido pola vía normal ou polo procedemento de urxencia para a tramitación parlamentaria das leis» (SSTC 31/2011, do 17 de marzo, FX 4; 137/2011, do 14 de setembro, FX 6, e 100/2012, do 8 de maio, FX 8).

As medidas contidas no real decreto lei pretenden garantir que as administracións públicas inicien unha senda de reequilibrio que achegue credibilidade á evolución futura da temporalidade no emprego público co fin de situar a taxa de cobertura temporal por debaixo do oito por cento das prazas estruturais e, nesa medida, pode predicarse de cada unha delas a conexión de sentido requirida pola xurisprudencia constitucional.

Cara ao pasado, a reforma activa, no artigo 2, un último proceso de estabilización de prazas de carácter estrutural que se suma aos xa iniciados en 2017 e 2018, e establece prazos taxados para asegurar o cumprimento do fito de execución de todas as ofertas antes do 31 de decembro de 2024, co cal se evita que se produzan dilacións que comprometan o obxectivo de estabilización de prazas de carácter estrutural. En todo caso, estes procesos deberán desenvolverse conforme os principios de libre concorrència, igualdade, mérito e capacidade, e prevense compensacións para o persoal funcionario interino ou o persoal laboral temporal que, estando en activo como tal, vexa finalizada a súa relación coa Administración pola non superación do proceso selectivo de estabilización.

Cara ao futuro, a reforma da lexislación básica pretende activar un conxunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atallar a excesiva temporalidade. As medidas de carácter preventivo actúan mediante unha delimitación da causa e termo na figura do persoal funcionario interino e diríxense a evitar un uso indebido desta figura; descartar calquera expectativa de permanencia tras a súa selección por procedementos presididos pola publicidade, igualdade, mérito, capacidade e celeridade, e obxectivar as causas de terminación da relación interina, ofrecendo maior claridade sobre a duración máxima da permanencia deste persoal. Ao mesmo tempo, aplícase ao persoal funcionario interino o réxime xeral do persoal funcionario de carreira en canto sexa adecuado á natureza da súa condición temporal e ao carácter extraordinario e urxente do seu nomeamento, salvo aqueles dereitos inherentes á condición de funcionario de carreira.

Así mesmo, recóllense as medidas que prevén, en liña coa xurisprudencia do TXUE, sancións efectivas, proporcionadas e disuasorias. Establécese, en primeiro termo, a obrigaón que corresponde ás administracións públicas de evitar calquera tipo de irregularidade na contratación laboral temporal e nomeamentos de persoal funcionario interino, para o cal promoverán a adopción de criterios de actuación e unha actuación coordinada dos órganos con responsabilidades en materia de xestión de persoal. Seguidamente, dispónse que as actuacións irregulares na presente materia darán lugar á exixencia das responsabilidades que procedan de conformidade coa normativa vixente

en cada unha das administracións públicas. En terceiro lugar, prevese a nulidade de pleno dereito de todo acto, pacto, acordo ou disposición regulamentaria, así como as medidas que se adopten no seu cumprimento ou desenvolvemento, cuxo contido, directa ou indirectamente, supoña o incumprimento por parte da Administración dos prazos máximos de permanencia como persoal temporal. En cuarto lugar, no caso das interinidades por vacante establécese que, transcorridos tres anos desde o nomeamento, se producirá a fin da relación de interinidade e a vacante só poderá ser ocupada por persoal funcionario de carreira, salvo que o correspondente proceso selectivo quede deserto. Por último, prevese un réxime de compensacións aplicable, tanto ao persoal funcionario interino como ao persoal laboral temporal, nos supostos de incumprimento dos prazos máximos de permanencia.

En suma, nas medidas que se adoptan no presente real decreto lei concorren as circunstancias de extraordinaria e urxente necesidade previstas no artigo 86 da Constitución española, e considérase, por outra parte, que os obxectivos que se pretenden alcanzar con el non poden conseguirse a través da tramitación dunha lei polo procedemento de urxencia, e sen que este real decreto lei constitúa un suposto de uso abusivo ou arbitrario deste instrumento constitucional (SSTC 61/2018, do 7 de xuño, FX 4; 100/2012, do 8 de maio, FX 8; 237/2012, do 13 de decembro, FX 4; 39/2013, do 14 de febreiro, FX 5).

Así mesmo, debe sinalarse que este real decreto lei non afecta o ordenamento das institucións básicas do Estado, os dereitos, deberes e liberdades dos cidadáns regulados no título I da Constitución española, o réxime das comunidades autónomas nin o dereito electoral xeral.

En primeiro lugar, e en canto á afectación ao réxime das comunidades autónomas, trátase dun límite que a doutrina do Tribunal Constitucional considerou de modo flexible e finalista, de maneira que, como sintetiza a STC 23/1993, do 21 de xaneiro (FX.2): «(...) debe terse en conta que o artigo 86.1 CE utiliza un termo “réxime das comunidades autónomas” máis extenso e comprensivo que o mero de “estatutos de autonomía”, polo que a dita expresión debe ser interpretada, como sinalou a STC 29/1986 “no sentido de que o decreto lei non pode afectar o réxime constitucional das comunidades autónomas, incluída a posición institucional que lles outorga a Constitución”. Dese “réxime constitucional” forman parte os estatutos, que non poden ser alterados por un decreto lei, pero tamén se inclúen outras leis estatais atributivas de competencias, que forman parte do bloque de constitucionalidade, así como as leis atributivas de competencia do artigo 150.1 CE, as leis de harmonización do artigo 150.3 e as leis orgánicas a que se refire o artigo 150.2 CE. Por tanto, o decreto lei non pode regular obxectos propios daquelas leis que, conforme o artigo 28.1 LOTC fosen aprobadas, dentro do marco constitucional, para delimitar as competencias do Estado e das diferentes comunidades autónomas ou para regular ou harmonizar o exercicio das competencias destas. Máis aló dese “réxime constitucional”, o campo normativo dos decretos leis correspóndese coa competencia legislativa do Estado, non existe ningún obstáculo constitucional para que o decreto lei, no ámbito da competencia legislativa que corresponde ao Estado, poida regular materias en que unha comunidade autónoma teña competencias, pero nas cales incida unha competencia legislativa do Estado, sempre que esa regulación non teña como fin atribuír competencias ou delimitar positivamente a esfera de competencias das comunidades autónomas. Certamente, o exercicio das competencias dun ente pode afectar nalgunha medida as do outro. Pero cando a Constitución veda ao decreto lei “afectar” o réxime das comunidades autónomas, refírese a unha delimitación directa e positiva das competencias mediante tal instrumento normativo e non a calquera regulación que indirectamente “incida” nas competencias autonómicas. Doutro modo baleiraríanse practicamente de contido os ámbitos de regulación sobre os cales o decreto lei pode proxectarse, posto que é moi difícil encontrar un obxecto normativo en que non incida dun ou doutro modo algunha competencia autonómica».

Desde esta perspectiva enténdese que non hai afectación ao réxime das comunidades autónomas na medida en que o real decreto lei proxectado non afecta a

posición institucional das comunidades autónomas nin delimita de forma directa e positiva as competencias que aquelas teñen atribuídas, e dítase no ámbito propio das competencias exclusivas en materia de lexislación laboral, bases do réxime xurídico das administracións públicas e do réxime estatutario dos seus funcionarios e bases e coordinación da planificación xeral da actividade económica, que as regras 7.<sup>a</sup>, 18.<sup>a</sup> e 13.<sup>a</sup>, respectivamente, do artigo 149.1 da Constitución española reservan ao Estado, e sen prexuízo das competencias autonómicas na materia.

En segundo lugar, en canto á prohibición de afectación aos dereitos, deberes e liberdades dos cidadáns regulados no título I da Constitución española, unha moi consolidada doutrina do Tribunal Constitucional interprétaa nos seguintes termos, que resume a STC 139/2016, do 31 de xullo (FX 6): «1.º) O artigo 86.1 CE impide que co decreto lei queden afectados os dereitos, deberes e liberdades dos cidadáns regulados no título I CE, pero este tribunal rexeitou unha interpretación extensiva do dito límite que suporía o baleiramento da figura do decreto lei e o faría “inservible para regular con maior ou menor incidencia calquera aspecto concernente ás materias incluídas no título I da Constitución”. 2.º) A cláusula restritiva debe ser entendida de modo que non se reduza á nada a figura do decreto lei, de sorte que o que se prohíbe constitucionalmente é que se regule un réxime xeral destes dereitos, deberes e liberdades ou que vaia en contra do contido ou elementos esenciais dalgúns de tales dereitos (STC 111/1983, do 2 de decembro, FX 8, confirmada por outras posteriores). 3.º) O Tribunal non debe fixarse unicamente no modo en que se manifesta o principio de reserva de lei nunha determinada materia, senón, máis ben, debe examinar se existiu “afectación” polo decreto lei dun dereito, deber ou liberdade regulado no título I CE, o que exixirá ter en conta a configuración constitucional do dereito, deber ou liberdade afectado en cada caso e mesmo a súa localización sistemática no texto constitucional e a natureza e o alcance da concreta regulación de que se trate (...)» No presente caso, varios aspectos da regulación que se propón inciden nunha materia, como é o acceso ao emprego público, conectada ao dereito fundamental establecido no artigo 23.2 da Constitución, que recoñece o dereito dos cidadáns «a acceder en condicións de igualdade ás funcións e cargos públicos, cos requisitos que sinalen as leis». Agora ben, en aplicación da doutrina constitucional antes exposta, considérase que o obxecto da norma na súa actual definición ten, para estes efectos, un alcance limitado, no sentido de que nin establece o réxime xeral de acceso á función pública nin supón unha delimitación específica do núcleo do dereito fundamental ao acceso en condicións de igualdade ás funcións e cargos públicos, e por isto non se adentra nun ámbito material vedado ao instrumento do real decreto lei, sen prexuízo de que, na súa configuración concreta, os seus preceptos deban aterse ás exixencias de igualdade no acceso ao emprego público que impón aquel dereito fundamental.

Este real decreto lei responde aos principios de boa regulación de necesidade, eficacia, proporcionalidade, seguridade xurídica, transparencia e eficiencia, de conformidade co artigo 129 da Lei 39/2015, do 1 de outubro, do procedemento administrativo común das administracións públicas.

Para estes efectos,ponse de manifesto o cumprimento dos principios de necesidade e eficacia, dado o interese xeral en que se fundamentan as medidas que se establecen, e o real decreto lei é o instrumento máis inmediato para garantir a súa consecución. A norma é acorde co principio de proporcionalidade, ao conter a regulación imprescindible para a consecución dos obxectivos previamente mencionados. Igualmente, axústase ao principio de seguridade xurídica pois é coherente co resto do ordenamento xurídico. En canto ao principio de transparencia, a norma está exenta dos trámites de consulta pública, audiencia e información pública, que non son aplicables á tramitación e aprobación de decretos leis. Por último, en relación co principio de eficiencia, este real decreto lei non impón cargas administrativas para os cidadáns.

Este real decreto lei dítase ao abeiro do artigo 149.1.7.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup> da Constitución española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas, e

en materia de bases do réxime xurídico das administracións públicas e do réxime estatutario dos seus funcionarios.

Así mesmo, dítase ao abeiro do artigo 149.1.13.<sup>a</sup>, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva sobre as bases e a coordinación da planificación xeral da actividade económica.

Na súa virtude, en uso da autorización contida no artigo 86 da Constitución española, por proposta do ministro de Política Territorial e Función Pública e da ministra de Facenda, e logo de deliberación do Consello de Ministros na súa reunión do día 6 de xullo de 2021,

DISPOÑO:

Artigo 1. *Modificación do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro.*

Modifícase o texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, aprobado polo Real decreto legislativo 5/2015, do 30 de outubro, da seguinte forma:

Un. Dáse unha nova redacción ao artigo 10, que queda redactado como segue:

«Artigo 10. *Funcionarios interinos.*

1. Son funcionarios interinos os que, por razóns expresamente xustificadas de necesidade e urxencia, son nomeados como tales con carácter temporal para o desempeño de funcións propias de funcionarios de carreira, cando se dea algunha das seguintes circunstancias:

a) A existencia de prazas vacantes, cando non sexa posible a súa cobertura por funcionarios de carreira, por un máximo de tres anos, nos termos previstos no número 4.

b) A substitución transitoria dos titulares, durante o tempo estritamente necesario.

c) A execución de programas de carácter temporal, que non poderán ter unha duración superior a tres anos, ampliable até doce meses máis polas leis de función pública que se diten en desenvolvemento deste estatuto.

d) O exceso ou acumulación de tarefas por un prazo máximo de nove meses, dentro dun período de dezaioito meses.

2. Os procedementos de selección do persoal funcionario interino serán públicos e rexeranse, en todo caso, polos principios de igualdade, mérito, capacidade e celeridade, e terán por finalidade a cobertura inmediata do posto. O nomeamento derivado destes procedementos de selección en ningún caso dará lugar ao recoñecemento da condición de funcionario de carreira.

3. En todo caso, a Administración formalizará de oficio a finalización da relación de interinidade por calquera das seguintes causas, ademais de polas previstas no artigo 63, sen dereito a ningunha compensación:

a) Pola cobertura regrada do posto por persoal funcionario de carreira a través de calquera dos procedementos legalmente establecidos.

b) Por razóns organizativas que dean lugar á supresión ou á amortización dos postos asignados.

c) Pola finalización do prazo autorizado expresamente recollido no seu nomeamento.

d) Pola finalización da causa que deu lugar ao seu nomeamento.

4. No suposto previsto no número 1.a), as prazas vacantes desempeñadas por persoal funcionario interino deberán ser obxecto de cobertura mediante

calquera dos mecanismos de provisión ou mobilidade previstos na normativa de cada Administración pública.

Non obstante, transcorridos tres anos desde o nomeamento do persoal funcionario interino producirase a fin da relación de interinidade e a vacante só poderá ser ocupada por persoal funcionario de carreira, salvo que o correspondente proceso selectivo quede deserto, caso en que se poderá efectuar outro nomeamento de persoal funcionario interino.

Excepcionalmente, o persoal funcionario interino poderá permanecer na praza que ocupe temporalmente, sempre que se publicase a correspondente convocatoria dentro do prazo dos tres anos, contados desde a data do nomeamento do funcionario interino. Neste suposto poderá permanecer até a resolución da convocatoria, sen que o seu cesamento dea lugar a compensación económica.

5. Ao persoal funcionario interino seralle aplicable o réxime xeral do persoal funcionario de carreira en canto sexa adecuado á natureza da súa condición temporal e ao carácter extraordinario e urxente do seu nomeamento, salvo aqueles dereitos inherentes á condición de funcionario de carreira.»

Dous. Engádesse un novo número 3 ao artigo 11, que queda redactado como segue:

«3. Os procedementos de selección do persoal laboral serán públicos e rexeranse, en todo caso, polos principios de igualdade, mérito e capacidade. No caso do persoal laboral temporal, rexerase igualmente polo principio de celeridade, pois ten por finalidade atender razóns expresamente xustificadas de necesidade e urxencia.»

Tres. Introdúcese unha nova disposición adicional décimo sétima, que queda redactada nos seguintes termos:

«Disposición adicional décimo sétima. *Medidas dirixidas ao control da temporalidade no emprego público.*

1. As administracións públicas serán responsables do cumprimento das previsións contidas na presente norma e, en especial, velarán por evitar calquera tipo de irregularidade na contratación laboral temporal e nos nomeamentos de persoal funcionario interino.

Así mesmo, as administracións públicas promoverán, nos seus ámbitos respectivos, o desenvolvemento de criterios de actuación que permitan asegurar o cumprimento desta disposición, así como unha actuación coordinada dos distintos órganos con competencia en materia de persoal.

2. As actuacións irregulares na presente materia darán lugar á exigencia das responsabilidades que procedan de conformidade coa normativa vixente en cada unha das administracións públicas.

3. Será nulo de pleno dereito todo acto, pacto, acordo ou disposición regulamentaria, así como as medidas que se adopten no seu cumprimento ou desenvolvemento, cuxo contido, directa ou indirectamente, supoña o incumprimento por parte da Administración dos prazos máximos de permanencia como persoal temporal.

4. O incumprimento do prazo máximo de permanencia dará lugar a unha compensación económica para o persoal funcionario interino afectado, que será equivalente a vinte días das súas retribucións fixas por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, até un máximo de doce mensualidades. O dereito a esta compensación nacerá a partir da data do cesamento efectivo, e a contía estará referida exclusivamente ao nomeamento de que derive o incumprimento. Non haberá dereito a compensación en caso de que

a finalización da relación de servizo sexa por causas disciplinarias nin por renuncia voluntaria.

5. No caso do persoal laboral temporal, o incumprimento dos prazos máximos de permanencia dará dereito a percibir a compensación económica prevista neste número, sen prexuízo da indemnización que poida corresponder por vulneración da normativa laboral específica.

A dita compensación consistirá, se for o caso, na diferenza entre o máximo de vinte días do seu salario fixo por ano de servizo, cun máximo de doce mensualidades, e a indemnización que lle correspondería percibir pola extinción do seu contrato, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano. O dereito a esta compensación nacerá a partir da data do cesamento efectivo, e a contía estará referida exclusivamente ao contrato de que derive o incumprimento. En caso de que a citada indemnización sexa recoñecida en vía xudicial, procederase á compensación de cantidades.

Non haberá dereito á compensación descrita, en caso de que a finalización da relación de servizo sexa por despedimento disciplinario declarado procedente ou por renuncia voluntaria.»

## Artigo 2. *Procesos de estabilización de emprego temporal.*

1. Adicionalmente ao establecido nos artigos 19.un.6 da Lei 3/2017, do 27 de xuño, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2017, e 19.un.9 da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2018, autorízase unha taxa adicional para a estabilización de emprego temporal que incluíra as prazas de natureza estrutural que, estean ou non dentro das relacións de postos de traballo, cadros de persoal ou outra forma de organización de recursos humanos que estean previstas nas distintas administracións públicas, e estando dotadas orzamentariamente, estivesen ocupadas de forma temporal e ininterrompidamente ao menos nos tres anos anteriores ao 31 de decembro de 2020.

2. As ofertas de emprego que articulen os procesos de estabilización recollidos no número 1, así como o novo proceso de estabilización, deberán aprobarse e publicarse nos respectivos diarios oficiais antes do 31 de decembro de 2021 e serán coordinados polas administracións públicas competentes.

A publicación das convocatorias dos procesos selectivos para a cobertura das prazas incluídas nas ofertas de emprego público deberá producirse antes do 31 de decembro de 2022.

A resolución destes procesos selectivos deberá finalizar antes do 31 de decembro de 2024.

3. A taxa de cobertura temporal deberá situarse por debaixo do oito por cento das prazas estruturais.

4. A articulación destes procesos selectivos, que en todo caso garantirá o cumprimento dos principios de libre concorrência, igualdade, mérito, capacidade e publicidade, poderá ser obxecto de negociación en cada un dos ámbitos territoriais da Administración xeral do Estado, comunidades autónomas e entidades locais, e poderán articularse medidas que posibiliten unha coordinación entre as diferentes administracións públicas no desenvolvemento destes no seo da Comisión de Coordinación do Emprego Público.

Sen prexuízo do establecido, de ser o caso, na normativa propia de función pública de cada Administración ou na normativa específica, o sistema de selección será o de concurso-oposición, cunha valoración na fase de concurso dun corenta por cento da puntuación total, en que se terá en conta maioritariamente a experiencia no corpo, escala, categoría ou equivalente de que se trate no marco da negociación colectiva establecida no artigo 37.1.c) do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.

No suposto de que na normativa específica sectorial ou de cada Administración así se previsa, os mecanismos de mobilidade ou de promoción interna previos de cobertura de prazas serán compatibles cos procesos de estabilización.

5. Da resolución destes procesos non poderá derivar, en ningún caso, incremento de gasto nin de efectivos, e nestes procesos deberán ofertarse, necesariamente, prazas de natureza estrutural que se encontren desempeñadas por persoal con vinculación temporal.

6. Corresponderá unha compensación económica, equivalente a vinte días de retribucións fixas por ano de servizo, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano, até un máximo de doce mensualidades, para o persoal funcionario interino ou o persoal laboral temporal que, estando en activo como tal, vexa finalizada a súa relación coa Administración pola non superación do proceso selectivo de estabilización.

No caso do persoal laboral temporal, a dita compensación consistirá na diferenza entre o máximo de vinte días do seu salario fixo por ano de servizo, cun máximo de doce mensualidades, e a indemnización que lle correspondería percibir pola extinción do seu contrato, rateándose por meses os períodos de tempo inferiores a un ano. En caso de que a citada indemnización sexa recoñecida en vía xudicial, procederase á compensación de cantidades.

A non participación do candidato ou candidata no proceso selectivo de estabilización non dará dereito a compensación económica en ningún caso.

7. Co fin de permitir o seguimento da oferta, as administracións públicas deberán certificar ao Ministerio de Facenda, a través da Secretaría de Estado de Orzamentos e Gastos, o número de prazas ocupadas de forma temporal existente en cada un dos ámbitos afectados.

Disposición adicional primeira. *Medidas para o ámbito local.*

1. Os municipios, excepto os de gran poboación previstos no título X da Lei 7/1985, do 2 de abril, reguladora das bases do réxime local, poderán encomendar a xestión material da selección do seu persoal funcionario de carreira ou laboral fixo ás deputacións provinciais, cabidos, consellos insulares, entes supramunicipais ou órganos equivalentes nas comunidades autónomas uniprovinciais.

Os municipios poderán, tamén, encomendar nos mesmos termos a selección do persoal funcionario interino e do persoal laboral temporal.

2. Finalizado o proceso selectivo, a autoridade competente da entidade local nomeará ou contratará, segundo proceda, os candidatos que superasen o proceso selectivo.

3. Os procesos de estabilización de emprego temporal no ámbito local rexeranse polo disposto no artigo 2. Non será de aplicación a estes procesos o disposto nos artigos 8 e 9 do Real decreto 896/1991, do 7 de xuño, polo que se establecen as regras básicas e os programas mínimos a que debe axustarse o procedemento de selección dos funcionarios da Administración local.

Disposición adicional segunda. *Medidas de seguimento da temporalidade.*

O Ministerio de Política Territorial e Función Pública, no marco da cooperación en materia de administración pública, elaborará un informe anual de seguimento da situación da temporalidade no emprego público.

Disposición adicional terceira. *Medidas de seguimento orzamentario.*

Coa finalidade de manter unha adecuada prestación dos servizos públicos, as administracións públicas poderán nomear persoal interino nas prazas vacantes por xubilación que se produzan no exercicio orzamentario.



Esas vacantes ocupadas con persoal interino incluíranse obrigatoriamente na oferta de emprego público do exercicio en que se nomease o dito persoal e, se isto non é posible, na oferta do ano seguinte. Todo isto nos termos previstos na normativa orzamentaria.

Disposición adicional cuarta. *Medidas de axilización dos procesos selectivos.*

As administracións públicas deberán asegurar o cumprimento do prazo establecido para a execución dos procesos de estabilización mediante a adopción de medidas apropiadas para un desenvolvemento áxil dos procesos selectivos, tales como a redución de prazos, a dixitalización de procesos ou a acumulación de probas nun mesmo exercicio, entre outras.

As convocatorias de estabilización que se publiquen poderán prever, para aquelas persoas que non superen o proceso selectivo, a súa inclusión en bolsas de interinos específicas ou a súa integración en bolsas xa existentes. Nas ditas bolsas integraranse aqueles candidatos que, tendo participado no proceso selectivo correspondente e non tendo superado este, si obtivesen a puntuación que a convocatoria considere suficiente.

Disposición adicional quinta. *Procesos de estabilización de emprego temporal de persoal investigador.*

1. Sen prexuízo do recollido na disposición transitoria primeira, o sistema de concurso previsto no artigo 26.4 da Lei 14/2011, do 1 de xuño, da ciencia, a tecnoloxía e a innovación, será de aplicación ás prazas dos procesos de estabilización de emprego temporal previstos polo artigo 2.

2. O sistema de concurso poderá ser tamén de aplicación ás prazas mencionadas no número anterior se se encontran afectadas polos procesos de estabilización previstos no artigo 19.un.9 da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2018, sempre que estas estean incluídas nas correspondentes ofertas de emprego público de estabilización e non fosen convocadas ou, tendo sido convocadas e resoltas, quedasen sen cubrir e deban volver convocarse.

Disposición transitoria primeira. *Réxime xurídico dos procesos de estabilización de emprego temporal xa convocados.*

Os procesos selectivos para a cobertura de prazas incluídas nas ofertas de emprego público aprobadas no marco dos procesos de estabilización de emprego temporal previstos no artigo 19.un.6 da Lei 3/2017, do 27 de xuño, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2017, e 19.un.9 da Lei 6/2018, do 3 de xullo, de orzamentos xerais do Estado para o ano 2018, cuxa convocatoria fose publicada nos respectivos diarios oficiais con anterioridade á data de entrada en vigor do presente real decreto lei, seguirán executándose conforme as previsións das respectivas convocatorias.

A resolución destes procesos selectivos deberá finalizar antes do 31 de decembro de 2024.

Disposición transitoria segunda. *Efectos.*

As previsións contidas no artigo 1 deste real decreto lei serán de aplicación unicamente respecto do persoal temporal nomeado ou contratado con posterioridade á súa entrada en vigor.

Disposición derradeira primeira. *Títulos competenciais.*

Este real decreto lei dítase ao abeiro do artigo 149.1.7.<sup>a</sup> e 18.<sup>a</sup> da Constitución española, que atribúe ao Estado a competencia exclusiva en materia de lexislación laboral, sen prexuízo da súa execución polos órganos das comunidades autónomas, e bases do réxime xurídico das administracións públicas e do réxime estatutario dos seus

funcionarios. Así mesmo, dítase ao abeiro do artigo 149.1.13.<sup>a</sup>, que establece a competencia do Estado en materia de bases e coordinación da planificación xeral da actividade económica.

Disposición derradeira segunda. *Adaptación da normativa do persoal docente e do persoal estatutario e equivalente dos servizos de saúde.*

No prazo dun ano desde a entrada en vigor deste real decreto lei procederase á adaptación da normativa do persoal docente e do persoal estatutario e equivalente dos servizos de saúde ao disposto nos artigos 10, 11 e na disposición adicional décimo sétima do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público, de acordo coas peculiaridades propias do seu réxime xurídico.

Transcorrido o dito prazo sen que se produza a citada adaptación da lexislación específica, serán de plena aplicación a este persoal as previsións contidas nos citados preceptos do texto refundido da Lei do Estatuto básico do empregado público.

Disposición derradeira terceira. *Entrada en vigor.*

Este real decreto lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid o 6 de xullo de 2021.

FELIPE R.

O presidente do Goberno,  
PEDRO SÁNCHEZ PÉREZ-CASTEJÓN