



CIRCULAR LABORAL 18/2021

7 de julio de 2021

## CIRCULAR LABORAL URGENTE

### **REAL DECRETO-LEY 14/2021, DE 6 DE JULIO, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.**

---

De forma práctica y sintética, procedemos a desarrollar los principales aspectos que incorpora el Real Decreto-Ley (RDL) 14/2021, de 6 de julio de 2021, publicado en el BOE nº 161, y que entra en vigor mañana, 8 de julio de 2021, fruto del acuerdo alcanzado entre Gobierno y agentes sociales el pasado lunes tras un amplio período de negociaciones al respecto e instigados por las sentencias de los más altos tribunales que a continuación destacaremos.

A grandes rasgos, lo que pretende el ejecutivo con este nuevo Real Decreto-Ley es ordenar y reforzar el carácter temporal de la figura del funcionario interino.

Antes de nada, es remarcable el reconocido *abuso en la contratación temporal en las Administraciones* que expresamente se destaca en la Exposición de Motivos del propio RDL, situación para nada nueva, sino todo lo contrario. Establecer una cifra o porcentaje concreto de temporalidad en las Administraciones Públicas es sumamente complejo dada su gran heterogeneidad. No obstante, sí podemos destacar que **las mayores tasas de temporalidad se dan en el sector sanitario, entre el 40 y el 50% del total de contratación, y en ámbito de la educación, con unas cifras que rebasan el 40% especialmente en las universidades públicas.** Cifras absolutamente injustificadas y hasta sonrojantes. **Recordar, como mero dato, que la tasa de temporalidad general a nivel nacional es del 24,3%, la más alta de la UE, situándose a 9,9 puntos de la media europea (13,5%).** Como es de ver, y no hacen falta mayores desarrollos, el foco principal del problema en la contratación temporal en nuestro país no se encuentra en la empresa privada -qué también- sino muy especialmente en las propias Administraciones Públicas que ya sea por recortes presupuestarios, retrasos en las convocatorias de concursos-oposiciones o circunstancias análogas, “*echan mano*” de forma abusiva de la figura de la temporalidad/interinidad.

Destacar que a este respecto, se ha producido una reciente variación de la doctrina del Tribunal Supremo (Sentencia 649/2021, de 28 de junio) sobre esos contratos de interinidad por vacante -precisamente sobre las consecuencias del exceso de su temporalidad-, preludiada por la sentencia dictada por el TJUE en el asunto C726/19 (IMIDRA), de 3 de junio de 2021.

- En efecto, y en resumen, en la sentencia del TS, ante un contrato de interinidad por vacante que se mantuvo durante casi 8 años, y cuya extinción fue consecuencia de la ocupación de la vacante por un trabajador fijo -seleccionado en el correspondiente concurso-, se estima que dicho contrato se ha convertido en contrato indefinido no fijo -por superación del plazo de 3 años-, por lo que, habiéndose extinguido el mismo, se le reconoce el derecho a percibir una indemnización de 20 días por año de servicio, con un máximo de 12 mensualidades. Como veremos la norma que comentamos acoge dicho criterio jurisprudencial y lo normativiza.

Sin más preámbulos, entramos ya en el contenido de este nuevo RDL que, como avanzábamos, pretende la estabilización de los altos niveles de empleo temporal existente actualmente en las Administraciones Públicas. Recordemos que su aplicación es general para todas ellas. Para ello:

1. Se modifica el artículo 10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que, en definitiva (art. 10.1.a) y 10.4), se impone que **transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se establece que se producirá el fin de la relación de interinidad y la vacante únicamente podrá ser ocupada por personal funcionario en carrera** -salvo que el correspondiente proceso selectivo quedase desierto, caso en que se podría efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino-. Por lo tanto, transcurridos esos tres años el interino pasará a ser empleado indefinido “no fijo.”
2. Por el mismo artículo 10.3 se viene a imponer la  **nulidad de pleno derecho**  de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria que, directa o indirectamente, suponga el incumplimiento, por parte de la Administración, de los plazos máximos de permanencia anteriormente señalados como personal interino.
3. Los supuestos de incumplimiento, por parte de las administraciones, de los plazos máximos de permanencia darán lugar a una compensación económica -  **indemnización** - para el personal interino afectado de  **20 días**  de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, y con un tope de 12 mensualidades<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Novedad muy importante, en tanto equipara o reconoce la igualdad de trato entre el personal temporal funcionario de la Administración con el personal temporal sometido a régimen laboral ordinario.

Esta indemnización tendrá efectos desde que se produce el cese. Obviamente, la indicada indemnización no podrá percibirse en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o renuncia voluntaria.

4. Se establece que, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una **tasa adicional para la estabilización de empleo temporal** que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.<sup>2</sup>

En este sentido, el artículo 2.3 del RDL establece que la tasa de cobertura temporal deberá situarse **por debajo del 8% de las plazas estructurales**.

5. Con la reforma se pasa -en el ámbito funcional- de un único tipo de nombramiento, el de la interinidad por sustitución y por vacante, a una temporalidad en función de la ejecución de programas de naturaleza temporal, así como el exceso o acumulación de tareas, lo que supone una innovación y -casi- una transposición del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de aplicar al personal con vínculo funcional, la tipología de contratos temporales existentes en el ámbito jurídico laboral ordinario.

Lógicamente, para estos nombramientos se seguirá cursando un procedimiento con todos los **principios reguladores** de acceso al empleo público (igualdad, mérito, capacidad y publicidad) incluyendo, además, un nuevo principio, el de **celeridad**. En definitiva, y, en otras palabras, que la selección de este personal deberá llevarse a cabo con la prontitud que requiere las causas que motivan el nombramiento.

6. La reforma se aplica al **sector de las Administraciones Públicas en general**, otorgándose el plazo de un año para la adaptación de la legislación específica para el personal docente y estatutario de los servicios de salud, precisamente, como hemos apuntado al inicio, dónde la tasa de temporalidad es más elevada.

---

<sup>2</sup> Deberá estar resuelto el 31 de diciembre de 2024.

Se acompaña el enlace al texto íntegro del RDL 14/2021, de 7 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público:

<https://www.boe.es/boe/dias/2021/07/07/pdfs/BOE-A-2021-11233.pdf>

---

*Departamento Laboral y de Seguridad Social*

*Persona de contacto: Eduardo Ortega Figueiral*

*Email: ortegap@ortega-condomines.com*

*Persona de contacto: Raúl Sala Cuberta*

*Email: rsala@ortega-condomines.com*