

**CIRCULAR**

***NOVEDADES EN MATERIA DE EMPLEO  
PÚBLICO TEMPORAL***

V.2 (14/02/2022)

## ÍNDICE

### I. INTRODUCCIÓN

- 1.- Puestos estructurales y necesidades temporales
- 2.- Régimen de responsabilidades

### II. COMENTARIO DE NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

- 1.-. El nombramiento de funcionarios interinos: objeto y duración
  - 1.1. Interinidad por vacante
    - 1.1.1. Objeto
    - 1.1.2. Duración
2. Los sistemas selectivos del personal temporal
  - 2.1. Personal funcionario interino
  - 2.2. Personal laboral temporal
3. El estatus del personal funcionario interino
4. La extinción de la relación del personal funcionario interino
5. Medidas para sancionar los abusos en el nombramiento de funcionarios interinos y en la contratación temporal
  - 5.1. El personal funcionario interino
  - 5.2. El personal laboral temporal
  - 5.3. La responsabilidad de las Administraciones públicas
6. Procesos de estabilización del empleo temporal
  - 6.1. Oferta pública de empleo
  - 6.2 Procesos selectivos.
    - 6.2.1. Sistema ordinario de selección.
    - 6.2.2. Sistema extraordinario de selección.
    - 6.2.3. Nuevos interinos

### III. COMENTARIO DE LAS NOVEDADES EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

- 1.- Principales modificaciones
  - 1.1.- Modificaciones en la contratación.
  - 1.2.- Modificaciones en la subcontratación
  - 1.3.- Ultraactividad de los convenios
  - 1.4.- Modificaciones en la prioridad del convenio de empresa.
  - 1.5.- Otras novedades
- 2.- Modalidades de contratación tras la Reforma Laboral
  - 2.1. Por circunstancias de la producción.
  - 2.2. Por sustitución de una persona trabajadora:
3. Nuevas obligaciones para las empresas
4. Medidas de limitación de la temporalidad
  - 4.1 Contratos para fomento del empleo
5. Contratación en el sector de la construcción

#### IV. CONCLUSIONES

#### V. BIBLIOGRAFÍA

## I. INTRODUCCIÓN

Recientemente se han promulgado diversas normas que tienen incidencia en el empleo público temporal, ya sea de régimen estatutario o laboral. Todas ellas coinciden en el objetivo de limitar la temporalidad en el empleo, o más concretamente, el abuso de la temporalidad contractual mediante el encadenamiento de los contratos o de los nombramientos de funcionarios interinos.

Han sido las siguientes:

**Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.**

**Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.**

**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.**

Esta nueva regulación trae causa de la Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada (en adelante, el Acuerdo Marco), que ha dado lugar a una jurisprudencia muy restrictiva con las prácticas de abuso de temporalidad.

Los principios claves del Acuerdo Marco son la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» y el de no discriminación, entre el personal indefinido y el temporal (salvo causas objetivas que lo justifiquen).

Señala el Acuerdo Marco que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad. Entre estas autoridades nacionales concernidas por la

Directiva también se encuentran los órganos de gobierno de las entidades locales españolas.

En cualquier caso, y esta postura es compartida por el TJUE, no cabe en la Administración pública española la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

#### 1.- Puestos estructurales y necesidades temporales

Hemos partir de una noción básica, en nuestras entidades locales deben distinguirse con claridad los puestos de trabajo de naturaleza estructural y las necesidades temporales de empleo.

Los puestos de trabajo estructurales solo pueden ser cubiertos con personal que ocupe una plaza en la plantilla, mientras que el personal (funcionario o laboral) temporal ha de quedar relegado exclusivamente a cubrir necesidades de duración determinada.

La utilización de personal laboral o funcionarios interinos para cubrir necesidades estructurales constituye un fraude de ley (salvo en el caso de las interinidades por vacante, en los términos que luego veremos).

¿Cuándo una necesidad es estructural y cuándo temporal? Debemos partir de la premisa de que la regla general es que las necesidades de las entidades locales son estructurales, las temporales han de ser la excepción.

La necesidad es estructural cuando está asociada al funcionamiento operativo de un servicio público o a tareas propias de la entidad, ya sean de policía o fomento, o cualquier otra que con carácter permanente ejerza la entidad. Es decir, todo lo que esté vinculado al funcionamiento ordinario de la entidad local y tenga una proyección indefinida en el tiempo es una tarea estructural.

Una necesidad es temporal cuando está asociada a una tarea que tiene un fin previsible y previsto. La temporalidad es eminentemente causal, exige una causa que la ampare y justifique. En todo caso, nunca podrá utilizarse un contrato laboral o un nombramiento de funcionario interino por un periodo superior al máximo

permitido para la modalidad empleada, sin que la sustitución de las personas que la desempeñan o la sucesiva realización de procesos selectivos desvirtúe su auténtica naturaleza. Cumplido el plazo de una relación jurídica temporal, solo caben dos opciones:

- a) Se cesa en la realización de la actividad.
- b) Se crea una plaza en la plantilla para mantener la actividad.

El que una determinada actividad esté subvencionada externamente por otra Administración no la convierte en temporal, ni la decisión de la autoridad política de seguir desempeñando esta tarea solo en la medida en que se mantenga la subvención, tampoco la convierte en temporal. El carácter estructural o temporal de una actividad no depende de quién o cómo se financie.

Por lo tanto, antes de realizar una contratación temporal o nombrar un funcionario interino ha de justificarse en el expediente la naturaleza temporal del desempeño y la fecha o circunstancia que le pondrá fin. Llegado el vencimiento del plazo máximo previsto, este contrato o nombramiento no podrá ser renovado.

Constituye fraude de ley dejar pasar un periodo de más o menos corto de tiempo y volver a establecer una relación jurídica temporal para la misma actividad. Igualmente constituye un fraude de ley alternar las relaciones laborales y funcionariales para una misma actividad. O alternar alguna de estas con contratos de servicios.

Las bolsas de empleo solo serán válidas para cubrir necesidades temporales (vacantes, bajas por incapacidad temporal, vacaciones, necesidades extraordinarias, ...) pero nunca como un mecanismo para atender necesidades estructurales mediante "rotación del empleo". Y, por supuesto, el acceso a las mismas habrá de hacerse de acuerdo a los criterios de igualdad, mérito, publicidad y capacidad.

## 2.- Régimen de responsabilidades

Aunque este aspecto se desarrollará más adelante en este texto, conviene anticipar que el régimen de responsabilidades no ha cambiado sustantivamente, pero ahora se hace explícito en la ley. Lo que sí se ha modificado con la nueva regulación, es que no solo la relación laboral fraudulenta, sino que también la funcionarial, pueden dar lugar a un derecho indemnización a favor de la persona cesada.

¿Quién ha de abonar la indemnización?, en principio la Administración causante de la irregularidad, pero esta responsabilidad puede ser derivada tanto a la autoridad o responsable político, como al funcionario que haya intervenido (o que debiendo haberlo hecho no lo hizo), siempre que haya mediado culpa o negligencia.

## II. COMENTARIO DE NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE EMPLEO PÚBLICO

### **Real Decreto-ley 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.**

### **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público**

El RDL 14/2021, de 6 julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público pretende reducir la tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas hasta un 8%, frente al 30% que ronda actualmente. La norma, en vigor desde el día siguiente al de su publicación en el BOE, modifica el TREBEP, añade una nueva disposición adicional y regula un proceso de estabilización de empleo temporal.

Este Real Decreto-ley, tras ser convalidado en el Congreso de los diputados, se tramitó como una ley ordinaria por el procedimiento de urgencia, como consecuencia del cual se introdujeron algunas variaciones, finalmente plasmadas en la Ley 20/2021.

Las claves principales del RDL 14/2021 y la Ley 20/2021 para reducir la temporalidad en el empleo público hacen referencia a los siguientes extremos: 1º) El objeto y duración del nombramiento de los funcionarios interinos, en especial de los interinos por vacante. 2º) Los sistemas selectivos del personal temporal. 3º) El estatus del personal funcionario interino. 4º) La extinción de la relación del personal funcionario interino. 5º) Las medidas para sancionar los abusos en el nombramiento de funcionarios interinos y/o en la contratación temporal. 6º) La estabilización del empleo temporal

#### 1.-. El nombramiento de funcionarios interinos: objeto y duración

Son funcionarios interinos «los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias» (art.10.1 TREBEP). De este modo, se destaca el «carácter temporal» del nombramiento de los funcionarios interinos.

En cuanto al nombramiento de funcionarios interinos se introducen los siguientes cambios (art.10.1 EBEP):

a) Se limita el nombramiento de los funcionarios interinos por vacante a «un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4» [art. 10.1.a) TREBEP].

b) En los nombramientos de funcionarios interinos por sustitución de otros funcionarios ausentes con derecho a reserva de puesto, la duración del nombramiento ha de limitarse al «tiempo estrictamente necesario» [art.10.1.b) TREBEP].

c) La duración máxima del nombramiento del personal interino por acumulación de tareas se aumenta. Pasando a ser «por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses».

d) Ya no es posible que el personal interino cuya designación fuera consecuencia de la ejecución de programas de carácter temporal o del exceso o acumulación de tareas pueda prestar los servicios en otras unidades administrativas, distinta a aquella en que se produjo su nombramiento, en las que desempeñase funciones análogas, al desaparecer el apartado 6 del artículo 10 del TREBEP.

#### 1.1. Interinidad por vacante

##### 1.1.1. Objeto

Se pueden nombrar funcionarios interinos para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando existan «plazas vacantes» y «no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera» [art.10.1.a) TREBEP]. Las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino «deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública» (art.10.4 TREBEP).



Por lo tanto, los requisitos que se exigen para el nombramiento de funcionarios interinos por vacante son los siguientes:

1º) Que se nombre al funcionario interino para cubrir una plaza funcional preexistente y vacante en la Administración Pública contratante. El puesto ha de estar dotado, aprobado e incluido en la correspondiente relación de puestos de trabajo, puesto que la creación, modificación, refundición, y supresión de puestos de trabajo se realiza a través de las relaciones de puestos de trabajo (art. 74 TREBEP) o, al menos, la plaza incluida en el catálogo o plantilla previamente aprobados.

2º) Que no sea posible la cobertura de dicha plaza vacante por funcionarios de carrera. Este requisito debe ponerse en relación con el presupuesto habilitante de todo nombramiento de personal interino, a saber, la necesidad y urgencia justificadas. Por lo tanto, si tal presupuesto no concurre, porque no lo impone la correcta prestación de los servicios, lo que procede es proveer ese puesto de trabajo con un funcionario de carrera por medio de los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo, sea por concurso o por libre designación según el puesto de trabajo y las determinaciones de la RPT (art.78.2), u otras fórmulas previstas por la legislación vigente con idéntico fin.

3.) Que la plaza vacante desempeñada por el personal funcionario interino sea «objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública». El sintagma «mecanismos de provisión o movilidad» no está correctamente utilizado por la norma legal, que debería haberse referido a los procedimientos de «provisión de puestos de trabajo, movilidad y selección».

#### 1.1.2. Duración

En el supuesto previsto en artículo 10.1.a) TREBEP las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos debían incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produjera su nombramiento y, si no era posible, en la siguiente, salvo que se decidiera su amortización (art.10.4 TREBEP). No obstante, la obligación de incluir en la oferta de empleo público las vacantes cubiertas por interinos cede cuando se supera el límite fijado por la legislación presupuestaria a la reposición de efectivos.

La ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar debe desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años (art. 70.1 TREBEP). Dicho plazo, que se computa a partir de la publicación de la oferta de empleo público, tiene la consideración de un plazo esencial. Lo que determina la anulabilidad de la convocatoria del proceso selectivo tramitada fuera de plazo [art. 48.3 LPACAP].

De este modo, en virtud de los art.10 y 70 TREBEP las Administraciones Públicas debían incluir las plazas vacantes desempeñadas por los funcionarios interinos en la oferta de empleo público correspondiente al año en el que se produjo su nombramiento o al año siguiente y convocar el correspondiente proceso de selección o de promoción interna a más tardar en los tres años siguientes a la fecha de publicación de la oferta de empleo público.

Ahora bien, en este contexto, la nueva redacción a los apartados 1.a) y 4 art. 10 TREBEP, limita la duración del nombramiento del personal funcionario interino por vacante a «un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4». Por lo que los plazos del párrafo anterior han de enmarcarse dentro de este nuevo límite; es decir, que el límite de tres años quedará reducido si hemos nombrado a un interino por vacante, pues la duración de este nombramiento no puede superar los tres años.

Podemos, por tanto, extraer las siguientes conclusiones de la nueva redacción del artículo 10.4 TREBEP.

1º) Las Administraciones Públicas deben publicar la correspondiente convocatoria de provisión de puestos de trabajo o de selección dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino.

2º) El personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, hasta la resolución de esta, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

3.º) Transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino o, excepcionalmente y con carácter potestativo, durante el tiempo que dure el proceso de provisión de puestos de trabajo o de selección, se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el proceso de provisión o de selección quede

desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

## 2. Los sistemas selectivos del personal temporal

### 2.1. Personal funcionario interino

Los procedimientos de selección de los funcionarios interinos «serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto» (art.10.2 TREBEP). El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección «en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera». Es decir, se refuerza la nota de temporalidad al descartar cualquier expectativa de permanencia.

### 2.2. Personal laboral temporal

En el TREBEP no existía ninguna previsión específica sobre la selección del personal laboral temporal, por ello, la nueva regulación ha incorporado un tercer apartado en el art. 11 TREBEP, a cuyo tenor «los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad» y «en el caso del personal laboral temporal se registrá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia».

## 3. El estatus del personal funcionario interino

Al personal funcionario interino «le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera» (art. 10.5 TREBEP). De este modo, de acuerdo con la normativa europea, se establece el principio de igualdad de trato entre funcionarios interinos y de carrera [retribuciones básicas (sueldo y trienios) y pagas extraordinarias, modo de adquisición del grado personal, complemento de destino, complemento retributivo de carrera profesional, prestaciones sociales o mejoras voluntarias de la Seguridad Social, situación de servicios especiales o excedencia por cuidado de hijos y otros familiares, etc.)] si bien con particularidades cuando corresponda en atención a su naturaleza temporal (por ejemplo, en materia de extinción de la relación de servicio) y al carácter

extraordinario y urgente de su nombramiento (por ejemplo, en materia de selección) y dejando a salvo los derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera por haber superado un proceso de selección que garantice los principios de igualdad, mérito y capacidad (la promoción interna, por ejemplo).

#### 4. La extinción de la relación del personal funcionario interino

De conformidad con el nuevo art. 10.3 TREBEP, en todo caso, la Administración «formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el art. 63, sin derecho a compensación alguna: a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos. b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados. c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento. d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento». De este modo, el cese del personal funcionario interino se puede producir por las mismas causas que el de los funcionarios de carrera, toda vez que a aquellos les resulta aplicable el régimen general de estos en todo lo que no sea incompatible con la provisionalidad de su nombramiento (art. 10.5 TREBEP) y cuando finalice la causa que dé lugar a su nombramiento (art. 10.3 TREBEP). En todos los casos, la Administración formalizará de oficio la finalización del nombramiento del funcionario interino sin derecho a compensación alguna.

Y así, habrá que distinguir los siguientes supuestos de hecho en los que finaliza la causa que dio lugar al nombramiento sin derecho a compensación alguna:

1º) El cese de los funcionarios interinos por vacante se producirá por la adjudicación de la vacante en propiedad a través de cualesquiera de los procedimientos reglamentarios (de selección, promoción interna o provisión de puestos de trabajo como el concurso o la libre designación) o por razones organizativas que den lugar a la supresión o amortización de la plaza vacante. El cese del funcionario interino con una única relación de servicios por la cobertura reglamentaria de la plaza por un funcionario de carrera no determina el derecho a su conversión en personal indefinido propio del ámbito laboral ni da lugar a derecho a indemnización.

2º) El funcionario interino que sustituye al titular del puesto de trabajo ausente por cualquier causa cesará cuando este se reincorpore de manera efectiva.

3.º) En los nombramientos de interinidad para programas de carácter temporal cuando termine el programa o se alcance el límite de duración fijado en tres años.

4.º) El cese de los funcionarios interinos por acumulación de tareas se producirá al finalizar el plazo por el que se fueron nombrados.

#### 5. Medidas para sancionar los abusos en el nombramiento de funcionarios interinos y en la contratación temporal

##### 5.1. El personal funcionario interino

El apartado 4 de la DA 17ª TREBEP determina que «el incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades». El derecho a esta compensación «nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento». En fin, no habrá derecho a compensación «en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria».

A la vista de lo expuesto, cabe subrayar lo siguiente:

1º) El hecho causante de la compensación económica es el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia como personal funcionario interino, esto es, los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino por vacante sin publicar la correspondiente convocatoria de provisión de puestos de trabajo o de selección, el tiempo durante el que subsista el derecho de reserva de puesto de trabajo del funcionario sustituido en la interinidad por sustitución, los nueve meses dentro de un periodo de dieciocho meses en la interinidad de carácter eventual o los tres o cuatro años en los nombramientos de interinidad para programas de carácter temporal.

2) El derecho a la compensación económica «nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento». De este modo, el legislador quiere marcar distancias con la regulación y la doctrina jurisprudencial laboral.

3º) La compensación económica «será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades».

4.º) En cualquier caso, no habrá derecho a compensación «en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria».

## 5.2. El personal laboral temporal

La figura de los trabajadores indefinidos no fijos es fruto de la creación jurisprudencial. Efectivamente, la contratación de trabajadores fijos en las Administraciones Públicas ofrece la peculiaridad de que debe atenderse a los principios de igualdad, mérito y capacidad (art. 55 TREBEP). Por ello, las irregularidades en la contratación temporal no pueden tener la consecuencia normal de estimar como fijos a los trabajadores temporales contratados irregularmente, pues si así fuera se defraudaría la aplicación de las normas antes señaladas que exigen procedimientos públicos para la contratación del personal laboral fijo. Y así, el Tribunal Supremo estima que el contrato debe calificarse como indefinido (no sometido a término), pero el trabajador no puede ser considerado fijo de plantilla; es el personal por tiempo indefinido no fijo de plantilla. Con posterioridad, el legislador ha venido a refrendar esta categoría de empleados públicos laborales a través de varias disposiciones [entre otras, art.8.2. b) y 11 TREBEP o DA 15ª TRET].

La diferencia entre «indefinido no fijo» y «fijo» se encuentra en la extinción del vínculo contractual. En efecto, el contrato de los trabajadores indefinidos no fijos se extinguirá cuando la plaza que ocupan sea cubierta por el oportuno procedimiento reglado en el que se respeten los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad o sea amortizada por el cauce reglamentario que, como ha señalado la reciente doctrina jurisprudencial, necesita completar las exigencias formales y materiales establecidas para los despidos objetivos o colectivos.

a) Aun existiendo contratación temporal ilegal o fraudulenta, concurre la causa legal de extinción prevista en el art.49.1.b) RDL 2/2015, de 23 octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (TRET), cuando la plaza ocupada por el trabajador es cubierta por otra persona tras un proceso de selección que respete los principios constitucionales de publicidad,

igualdad, mérito y capacidad en el que los trabajadores indefinidos hayan tenido la oportunidad de participar.

La extinción derivada del proceso de cobertura reglamentaria del puesto de trabajo como consecuencia del resultado de un proceso selectivo basado en los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, otorga al trabajador el derecho a percibir la indemnización de 20 días de salario por año de servicio prevista para las extinciones por causas objetivas. En este sentido, la STS 28 marzo 2017 (rec 1664/2015).

b) El contrato no se extingue por la simple amortización de la vacante ocupada por el trabajador indefinido no fijo, para lo cual procede acudir al procedimiento del despido objetivo (art. 53 TRET) o colectivo (art. 51 TRET), según el número de trabajadores afectados, con la correspondiente indemnización de 20 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores al año, con el tope máximo de 12 mensualidades. Si la Administración Pública amortiza dicha vacante sin seguir el cauce reglamentario, estaremos ante un despido objetivo individual o colectivo improcedente o nulo, respectivamente, con derecho a una mayor indemnización (33 días de salario por año de servicio con el tope máximo de 24 mensualidades).

Pues bien, en este contexto viene a incidir el apartado 5 de la nueva DA 17ª TREBEP al establecer la siguiente regulación:

«En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria».

De este modo, se replica el esquema previsto en el apartado 4 DA 17ª TREBEP - para el personal funcionario interino, por lo que las consideraciones vertidas en relación con este son, *mutatis mutandis*, trasladables al personal laboral temporal. Pero existe una sustancial diferencia entre el personal temporal funcionario y el laboral, ya que la legislación española no preveía el abono de indemnización alguna en favor de los funcionarios interinos cuando se extinguía la relación de servicio, incluso aunque se hubiera superado el plazo máximo permitido en el art.10 TREBEP. En cambio, si se sobrepasa el plazo máximo de duración del contrato temporal, el trabajador adquiere la condición de indefinido no fijo (DA 15.ª.1 TRET) y el cese de este, como hemos visto, da lugar a una indemnización de 20 o 33 días de salario por año de servicio. Por ello, el inciso final del primer párrafo del apartado 4 de la DA 17ª TREBEP deja a salvo «la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica».

A este respecto, conviene recordar que la declaración de indefinido no fijo únicamente puede llevarse a cabo en la actualidad mediante resolución judicial y que tal declaración no pone fin a un problema, al contrario, pone de manifiesto la existencia de una irregularidad que es preciso corregir de inmediato. El puesto debe amortizarse y despedir al trabajador, o debe realizarse un proceso de selección inmediatamente. La permanencia indefinida de un indefinido no fijo podría dar lugar a responsabilidad de quienes la hayan permitido o quienes no hayan advertido.

### 5.3. Responsabilidad de las Administraciones públicas.

La nueva DA 17ª TREBEP, prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas introducidas en el artículo 10 del citado texto legislativo. Así, determina que las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y en los nombramientos de personal funcionario interino. Asimismo, las Administraciones Públicas deberán promover, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con



competencia en materia de personal. Y, en fin, las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Ya la LPGE 2017 previó un régimen de responsabilidades al establecer en su D.A.34 que los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas serían responsables del cumplimiento de la normativa laboral, y en especial velarían para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo, exigiéndose responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en los supuestos de actuaciones irregulares en dicha materia.

No obstante, el régimen de responsabilidades previsto en el apartado tercero de la nueva DA 17ª del TREBEP incorpora la siguiente novedad: «todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho». De este modo, el nombramiento de interinidad o el contrato temporal que supere el plazo máximo legal permitido será nulo, por lo que la Administración podría incurrir en un uso desviado de los recursos públicos de seguir abonando las retribuciones al personal temporal.

Y todo, ello sin perjuicio de la responsabilidad que cada Administración pueda exigir, no hay que descartar la posible existencia de responsabilidad contable en los términos de los artículos 38 y siguientes de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas e incluso un delito de prevaricación, si se dicta una resolución arbitraria a sabiendas de su injusticia (art. 404 Código Penal).

## 6. Procesos de estabilización del empleo temporal

### 6.1. Oferta pública de empleo

La estabilización es un proceso extraordinario en virtud del cual se autoriza una tasa adicional de reposición de efectivos que permite incluir, en una oferta de empleo público extraordinaria, determinados puestos o plazas que cumplan ciertos

requisitos legales en cuanto a haber permanecido ocupados interinamente durante un periodo de tiempo.

La Ley 20/2021 regula el tercer proceso de estabilización, pues ya hubo dos anteriores, uno contenido en la LPGE 2017 (artículo 19. Uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio) y otro en la LPGE 2018 (artículo 19. Uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio).

Los requisitos de las plazas que pueden incluirse en las OPE extraordinarias son:

- Plazas de naturaleza estructural, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo o plantillas.
  - Cuando haya existido personal interino o temporal que no ocupara puesto o plaza, pero cuya prestación de servicios respondiera a necesidades estructurales y exista la cobertura presupuestaria necesaria para ello y sin que se haya tratado de la ejecución de programas de naturaleza temporal o limitada, estas plazas serán también computadas a efectos de este proceso. Como es lógico, en el momento de la convocatoria concreta se deben ofertar puestos concretos, ya sea utilizando vacantes preexistentes, ya sea dando de alta nuevos puestos, sin que ello suponga incremento de masas salarial.
- Dotadas presupuestariamente.
  - Aunque en el presupuesto aparezca su dotación presupuestaria dentro del personal de carácter temporal.
- Ocupadas ininterrumpidamente mediante fórmulas de carácter temporal durante, al menos, los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2020.
  - Se considera que no suponen una interrupción a estos efectos los periodos menores de tiempo en los que la plaza haya estado vacante como consecuencia de la necesidad de llevar a cabo los trámites administrativos correspondientes, como puede ser el nombramiento de un nuevo funcionario o laboral tras el cese del anterior.
  - Debe, igualmente, recordarse que se estabilizan plazas, no personas, luego la continuidad no se predica de una persona,

sino de la plaza o puesto. No obstante, a la hora de determinar el sistema selectivo, concurso o concurso-oposición, se observará tanto lo dispuesto en la DA 6ª como en la 8ª de la Ley 20/2021.

- Las plazas ocupadas a tiempo parcial o con carácter fijo discontinuo (solo para personal laboral en este último caso) podrán estabilizarse con las condiciones con las que venían desempeñándose.
- La estabilización ha de realizarse en la plaza que sea conforme a la naturaleza jurídica de la actividad desempeñada, no necesariamente conforme al título jurídico que la amparaba. Por ejemplo, si tenemos un administrativo con un contrato laboral de más de tres años antes de 31/12/2020, debemos estabilizarlo como funcionario, no como laboral.

Se incluirán en la OPE extraordinaria para estabilización 2021 aquellas plazas que fueran incluidas en la OPE de estabilización derivadas de la LPGE 2017 y LPGE 2018 que, a 29 de diciembre de 2021, no hubieran sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

La nueva OPE deberá aprobarse (resolución de la alcaldía) y publicarse (BOP) antes del 1 de junio de 2022. Los procesos de selección deberán estar finalizados antes del 31 de diciembre de 2024.

De lo dispuesto en la disposición adicional novena de la Ley 20/2021, cuando afirma que las entidades locales desarrollarán estos procesos de estabilización, se deduce el carácter imperativo de estos procesos.

El criterio de la Subdelegación del Gobierno de Granada es que las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial no computan para el límite máximo de la tasa de reposición (art. 19. Uno.5 c) de la LPGE 2021), por lo que no formarán parte de la OPE extraordinaria por estabilización, sino de una OPE ordinaria. Este criterio no es unánime en la doctrina, y hay quienes, como Boltaina Bosch, mantiene que, si cumplen las condiciones de estabilización, pueden incluirse en una OPE extraordinaria.

Debe recordarse que, a tenor de lo dispuesto en el artículo 37.1.I) del TREBEP, serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, los criterios generales sobre ofertas de empleo público. Si en el ayuntamiento no existirá representación sindical, la negociación deberá realizarse con el conjunto de los empleados públicos. Negociar no exige llegar a acuerdos, pero sí actuar de buena fe.

#### 6.2 Procesos selectivos para OPE extraordinarias de estabilización.

Todos habrán de cumplir con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los municipios de régimen común podrán encomendar la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a la diputación provincial.

No serán de aplicación a estos procesos lo dispuesto en el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, relativos a las materias, contenidos mínimos, número de temas y tipo de ejercicios.

Quien estando vinculado por una relación temporal no resultara seleccionado en el proceso selectivo derivado de la OPE extraordinaria por estabilización, siempre que haya participado en dicho proceso, deberá ser indemnizado con una cantidad equivalente a 20 días de salario por año trabajado, con un límite de 12 mensualidades.

##### 6.2.1. Sistema ordinario de selección para OPE extraordinarias de estabilización.

Concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un 40% de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1 c) del TREBEP. Este será el sistema para aquellas plazas que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

#### 6.2.2. Sistema extraordinario de selección.

Para aquellas plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma interrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016.

Sistema de selección: concurso.

#### 6.2.3. Nuevos interinos

No podemos crear plazas en la plantilla y cubrirlas interinamente si no hay una previsión de tasa de reposición, en los términos que fijan las leyes de presupuestos generales del estado.

### III. COMENTARIO DE LAS NOVEDADES EN MATERIA DE DERECHO LABORAL

#### **RDL 32/2021 de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**

##### 1.- Principales modificaciones

Esta norma incluye importantes modificaciones en la regulación de los contratos temporales y en la regulación de los despidos colectivos. Además, incluye otras modificaciones como la tipificación de nuevas infracciones en la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS) y la prórroga del salario mínimo interprofesional (SMI).

Con carácter general, la norma entra en vigor el 31-12-2021, salvo lo relacionado con la contratación, la prestación asociada al Mecanismo RED y la cotización para los contratos formativos en alternancia, que entran en vigor el 31-3-2022. Las novedades incluidas con relevancia en el ámbito local son las siguientes:

##### 1.1.- Modificaciones en la contratación.

a) Se modifican los contratos formativos, sustituyendo el actual contrato para la formación y el aprendizaje por el contrato de formación en alternancia y el contrato en prácticas por el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional. Se establece que, en caso de fraude de ley o incumplimiento de las obligaciones formativas, deben considerarse indefinidos (en la Administración pública: indefinidos no fijos).

b) Desaparece la posibilidad de concertar contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad. Desde el 31-3-2022 solo es posible

celebrar contratos de duración determinada por sustitución de persona trabajadora y por circunstancias de producción. Este, con una duración máxima de 6 meses, 12 meses si lo establece el convenio de sector, solo podrá celebrarse en caso de producirse un incremento ocasional e imprevisible de la actividad que ocasionen desajustes temporales entre el empleo estable y el que resulta necesario en la empresa y también en caso de vacaciones de los trabajadores.

La nueva norma incluye un régimen transitorio aplicable a los contratos celebrados antes del 31-3-2021 y entre el 31-12-21 y el 30-3-2022.

c) Se refuerza el trabajo fijo discontinuo, reconociendo la antigüedad a toda la duración de la relación laboral y no solo los periodos efectivamente trabajados. Tras la nueva redacción el contrato puede celebrarse en los siguientes supuestos:

- trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, para los de prestación intermitente, con periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados;
- trabajos en el marco de la ejecución de contratos mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad ordinaria de la empresa;
- entre una ETT y la persona contratada para ser cedida.

d) En el sector de la construcción desaparece el contrato de obra o servicio determinado. Las nuevas contrataciones deben efectuarse a través del contrato indefinido. Se prevé que, tras la finalización de la obra, recolocan a los trabajadores en una nueva obra previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación.

#### 1.2.- Modificaciones en la subcontratación

El convenio aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas debe ser el sectorial aplicable a la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable. En caso de que la empresa contratista o subcontratista tenga convenio colectivo propio solo se aplicará si aplica condiciones más favorables.

#### 1.3.- Ultraactividad de los convenios

Desaparece la regulación según la cual transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un

laudo arbitral el convenio perdía vigencia, comenzando a aplicarse el convenio colectivo de ámbito superior aplicable. Por el contrario, se mantendrá la vigencia del convenio colectivo.

#### 1.4.- Modificaciones en la prioridad del convenio de empresa.

Se elimina su prioridad aplicativa respecto de la cuantía del salario base y de los complementos salariales. Se prevé un plazo de adaptación para los convenios actualmente vigentes.

#### 1.5.- Otras novedades

a) Se prorroga el SMI 2021 hasta que, en el marco de diálogo social, se fije el SMI 2022

- Con efectos 31-3-2022, se deroga la ET D.A.16ª sobre la aplicación del despido por causas por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas en el sector público. A partir del 29-12-2021 no es posible el despido por estas causas del personal laboral al servicio de los entes, organismos y entidades que forman parte del sector público

## 2.- Modalidades de contratación tras la reforma laboral

Con vigencia a partir del 30-3-2022, el RDL 32/2021 modifica el art.15 del TRET para establecer la presunción legal de que el contrato de trabajo es por tiempo indefinido y modificar las causas de temporalidad

No obstante, los contratos de duración determinada celebrados antes del 31-12-2021, seguirán rigiéndose conforme a su regulación hasta su duración máxima (RDL 32/2021 D.T.3ª). Los contratos de duración determinada celebrados entre el 31-12-2021 y el 30-3-2022 se regirán por la normativa legal o convencional vigente en la fecha en que se han concertado y su duración no podrá ser superior a 6 meses (RDL 32/2021 D.T.4ª).

A partir del 30-3-2022, únicamente se va a permitir la contratación de duración determinada en dos supuestos:

2.1. Por circunstancias de la producción.

a) Por incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones, incluidas las que derivan de las vacaciones anuales, que generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Este tipo de contrato podrá concertarse aun cuando se trate de la actividad normal de la empresa. No obstante, cuando se trate de trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades de temporada, la contratación debe realizarse a través del contrato-fijo discontinuo.

La duración máxima del contrato se limita legalmente a los 6 meses, pero el convenio colectivo sectorial lo puede ampliar a 1 año.

b) Para atender situaciones ocasionales y previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada. En estos casos, se pueden concertar tantos contratos como sean necesarios para atender la concreta situación, pero durante un máximo de 90 días en el año natural que no podrán ser continuos. En cualquier caso, la empresa debe hacer una previsión anual del número de contratos de este tipo que va a realizar a lo largo del año y trasladarlo a la representación de los trabajadores en el último trimestre de cada año.

A la finalización de los contratos por circunstancias de la producción, los trabajadores tienen derecho a una indemnización de 12 días de salario por año de servicio (art.49.1.c TRET).

2.2. Por sustitución de una persona trabajadora:

a) Cuando la persona sustituida tenga reserva de puesto de trabajo: el contrato debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. La prestación de servicios de la persona sustituta puede iniciarse, como máximo, 15 días antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida y se extiende hasta la reincorporación de esta última.

b) Para completar la jornada reducida de una persona trabajadora: el contrato debe especificar el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

c) Para la cobertura temporal de un puesto de trabajo hasta su cobertura definitiva mediante contrato fijo: el contrato no puede tener una duración superior a 3 meses o a la duración inferior que establezca el convenio colectivo. Una vez superada la duración máxima, no puede celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto.



A la finalización del contrato de sustitución, el trabajador no tiene derecho a indemnización alguna (art.49.1.c TRET).

### 3. Nuevas obligaciones para las empresas

Se establecen nuevas obligaciones para las empresas dando mayor protagonismo a la representación de los trabajadores y a la negociación colectiva.

1. Las empresas van a tener que informar, no solo a los trabajadores sino también a la representación legal de los trabajadores, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes permanentes. La información a los trabajadores se puede facilitar mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo o mediante otros medios previstos por la negociación colectiva que aseguren la transmisión de la información.

2. Obligación de informar a la representación legal de los trabajadores de los contratos de duración determinada celebrados cuando no exista obligación de entregar la copia básica, y sobre la adquisición de la condición de fijo de un trabajador.

### 4. Medidas de limitación de la temporalidad

Se establecen medidas dirigidas a limitar el recurso a la contratación temporal:

1. Se endurecen las sanciones a la transgresión de la normativa sobre las modalidades contractuales que ahora van a ser sancionadas con multa de 1000 a 10.000 euros por cada uno de los contratos (LISOS art.7.2 y 40.1.g).

2. Se establece un recargo en la cotización para los contratos de duración inferior a 30 días que sustituye al previsto hasta ahora para los contratos de duración inferior a 5 días Este recargo en la cotización no se aplica a la finalización de los contratos por sustitución.

3. El contrato temporal celebrado incumpliendo las normas previstas legalmente produce la adquisición por parte de la persona trabajadora de la condición de fija (indefinido no fijo en la Administración pública). También, como hasta ahora, cuando no hayan sido dadas de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el plazo legalmente fijado para el período de prueba.

También adquiere la condición de fija (indefinido no fijo en la Administración pública) la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de 18 meses en un periodo de 24 meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con ETT.

En los mismos términos se reducen los tiempos de la regla de transformación en indefinido de por encadenamiento de contratos temporales (ET art.15.5). A partir de ahora la transformación se producirá por la celebración de 2 o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de una ETT, durante un plazo superior a 18 meses (antes 24 meses) en un período de 24 meses (antes 30 meses).

#### 4.1. Contratos para el fomento del empleo

Se permite, nos obstante, que las Administraciones públicas realicen de contratos vinculados a programas de activación para el empleo.

Se trata de contratos para la mejora de la ocupabilidad y la inserción laboral en el marco de los programas de activación para el empleo, cuya duración no podrá exceder de doce meses; permitiéndose el contrato formativo para la contratación de mayores de 30 años (D.A. 9ª TRET).

Se recuerda que las entidades locales no poseen competencia en materia de fomento del empleo, sin perjuicio de la posibilidad de ejercerla por la vía prevista en el artículo 7.4 de al LRBRL.

En ningún caso podrán utilizarse estos programas para el desempeño de tareas de carácter estructural o permanente de la entidad local.

#### 5. Contratación en el sector de la construcción

El contrato indefinido adscrito a obra sustituye contrato temporal de obra que tiene por objeto las tareas o servicios cuya finalidad y resultado estén vinculados a obras de construcción.

A la finalización de la obra, las empresas deberán hacer una propuesta de recolocación a los trabajadores en una nueva obra previo desarrollo, cuando sea necesario, de un proceso de formación o recualificación que podrá realizarse

directamente o a través de entidad especializada, preferentemente la Fundación Laboral de la Construcción.

La propuesta de recolocación debe formalizarse por escrito mediante una cláusula precisando las condiciones esenciales, la ubicación y fecha de inicio de los nuevos proyectos, así como las acciones formativas exigibles para ocupar el nuevo puesto.

La cláusula, que se anexará al contrato de trabajo, debe someterse a aceptación del trabajador con 15 días de antelación a la finalización de su trabajo en la obra en que esté prestando servicios. Efectuada la propuesta, el contrato puede extinguirse por motivos inherentes al trabajador por las siguientes circunstancias:

- a) Rechazo de la colocación en el plazo de 7 días desde que tenga conocimiento de la comunicación empresarial;
- b) Porque la cualificación del trabajador no resulta adecuada al nuevo proyecto o si existe un exceso de personas con la cualificación necesaria para desarrollar las mismas funciones o no existe en la provincia de obras acordes a su cualificación profesional. En estos casos, la empresa debe comunicar al trabajador la extinción del contrato con una antelación de 15 días a su efectividad.

En estos casos se considera al trabajador en situación legal de desempleo a efectos de la percepción de la correspondiente prestación (LGSS 267.1.a. 3º) y el trabajador tiene derecho a una indemnización del 7% sobre los conceptos salariales recogidos en el convenio colectivo de aplicación.

La extinción del contrato por motivos inherentes al trabajador debe comunicarse a la representación legal de las personas trabajadoras 7 días antes a su efectividad.

#### IV. CONCLUSIONES

- La Directiva 1999/70 CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, ha dado lugar a una jurisprudencia muy restrictiva con las practicas de abuso de la temporalidad. Los principios clave del Acuerdo Marcho son la preeminencia de la contratación indefinida y la no discriminación entre personal indefinido y temporal.

-Las necesidades que están asociadas al funcionamiento operativo de un servicio público o tareas propias de la entidad, policía, fomento o cualquier otra con carácter permanente son estructurales.

- Con la modificación del artículo 10 del TREBEP, se modifica el régimen del funcionario interino, determinándose que aquellos que lo sean por acumulación de tareas lo serán por un plazo máximo de nueve meses dentro de un periodo de dieciocho meses, o determinándose también que aquellas interinidades que lo sean por vacante tendrán una duración máxima de tres años y deberá finalizar esta relación de interinidad llegado a ese término, salvo excepciones.

- Las interinidades o los contratos temporales tienen una clara relación de causalidad, deben estar estrechamente vinculados con un elemento temporal. Es decir, está prohibido encadenar nombramientos interinos o contratos temporales, porque ello supone un fraude de ley y abuso de temporalidad. Es criterio de este Servicio que la financiación externa de un contrato no puede ser causa que justifique un abuso de temporalidad.

-En el supuesto de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia tanto en los funcionarios interinos como de las contrataciones laborales temporales dará lugar a una compensación económica para el empleado.

- Señala la D.A.17 del TREBEP que todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

- En cuanto a los procesos de estabilización de empleo temporal, la ley 20/2021 autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo conviviendo con los dos procesos de estabilización que regularon los artículos 19.uno.6 de la LPGE2017 y 19.uno.9 de la LPGE2018. Las Administraciones Públicas deberán aprobar antes del 1 de junio de 2022 una oferta de empleo público extraordinaria que incluirá todas las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos 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.

- La ejecución de esta OEP extraordinaria se llevará a cabo mediante convocatorias por concurso-oposición, con excepción de aquellas plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, cuya convocatoria se realizará únicamente mediante el sistema de concurso.
- La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.
- La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024
- Con la aprobación del RDL 32/2021, aún pendiente de convalidación, desaparece la posibilidad de concertar contratos de obra o servicio determinado, eventuales y de interinidad, y desde el 31 de marzo de 2022 solo será posible celebrar contratos de duración determinada por sustitución de persona trabajadora y por circunstancias de producción. Sin embargo, los contratos para obra y servicio determinado basados celebrados antes del 31 de diciembre de 2021 que estén vigentes en la citada fecha, resultarán aplicables hasta su duración máxima.
- Finalmente, las actuaciones irregulares en el ámbito del empleo temporal darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

## V. BIBLIOGRAFÍA

### Revista Documentación Administrativa nº 8 (enero-diciembre 2021)

*"Personal temporal en la Administración Pública: soluciones de presente y opciones de futuro"* por Xavier Boltaina Bosch

*"Precariedad regulatoria y personal interino: un futuro incierto (en todos los sentidos)"* por Lorenzo Mellado-Ruiz

*"La temporalidad en el empleo público como fallo activo en la administración"* por Pedro T. Nevado-Batalla Moreno

*"El nuevo régimen del funcionario interino en plaza vacante tras el decreto-ley 14/2021, de 6 de julio. Del funcionario interino de duración indeterminada al funcionario interino temporal"* Miguel Arroyo Yanes

*El RDL 14/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público: novedades en materia de interinos, publicado por Remedios Roqueta Buj en "Revista de Jurisprudencia" de la editorial Lefebvre en septiembre de 2021.*

*Publicada la Ley con medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. (<https://www.iberley.es/noticias/publicada-ley-medidas-urgentes-reduccion-temporalidad-empleo-publico-31410>; visitada el 09/01/2021)*

*Ley 20/2021 sobre interinos: medidas para reducir la temporalidad (<https://noticias.juridicas.com/actualidad/noticias/16846-ley-20-2021-sobre-interinos:-medidas-para-reducir-la-temporalidad-/>; visitada el 09/01/2021)*

***Medidas para la reducción de la temporalidad en el empleo público (<https://derechocal.es/novedad-legislativa/medidas-para-la-reduccion-de-la-temporalidad-en-el-empleo-publico>; visitada el 09/01/2021)***

*Se publica la Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público ([https://derechocal.es/noticia/se-publica-la-ley-de-medidas-urgentes-para-la-reduccion-de-la-temporalidad-en-el-empleo-publico?utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter&utm\\_campaign=20211230\\_Nwl](https://derechocal.es/noticia/se-publica-la-ley-de-medidas-urgentes-para-la-reduccion-de-la-temporalidad-en-el-empleo-publico?utm_medium=email&utm_source=newsletter&utm_campaign=20211230_Nwl); visitada el 09/01/2021)*

*Nueva reforma laboral 2021 (RD Ley 32/2021 y Ley 20/2021): Primeras valoraciones críticas sobre el impacto en la contratación temporal. (<https://ignasibeltran.com/2021/12/29/nueva-reforma-laboral-2021-rdley-32-2021-y-ley-20-2021-primeras-valoraciones-criticas-sobre-el-impacto-en-la-contratacion-temporal/>; visitada el 09/01/2021).*

*Ley para la Reforma del Mercado de Trabajo. Novedades (<https://elderecho.com/ley-para-la-reforma-del-mercado-de-trabajo-novedades>)*

*Modalidades de contratación tras la Reforma Laboral ([https://elderecho.com/modalidades-de-contratacion-tras-la-reforma-laboral?utm\\_medium=email&utm\\_source=newsletter&utm\\_campaign=20220107\\_Nwl](https://elderecho.com/modalidades-de-contratacion-tras-la-reforma-laboral?utm_medium=email&utm_source=newsletter&utm_campaign=20220107_Nwl); visitada el 09/01/2021)*