



**SECCIÓN DE IZQUIERDA UNIDA EN EL GRUPO MIXTO
PARLAMENTO DE LA RIOJA**

Marqués de San Nicolás, 111
26001 Logroño

gp-mixto.iu@parlamento-larioja.org

**Parlamento de La Rioja
X Legislatura**

A LA MESA DEL PARLAMENTO DE LA RIOJA

**Entrada: 10798 08.02.2021
10L/PNLP-0224**

Henar Moreno en representación del Grupo de Izquierda Unida en el Grupo Mixto y como Portavoz del Grupo Mixto. En virtud del art. 141 y siguientes del Reglamento del Parlamento de La Rioja, presenta la siguiente Proposición No de Ley al Gobierno de La Rioja para su debate en Pleno:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El artículo 4 de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, establece que "son funcionarios interinos quienes, en virtud de nombramiento legal, ocupan temporalmente plazas vacantes en la plantilla de funcionarios de carrera de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, mientras no sean provistas por funcionarios de carrera, o sustituyan a éstos en puestos de trabajo que tengan reservados por causa legal. La relación de servicios del personal interino es de carácter administrativo y se regulará por lo establecido para los funcionarios de carrera en lo que sea aplicable."

Pese a las advertencias desde diferentes organismos internacionales, como la Comisión Europea o la OCDE, y pese a las medidas implantadas para luchar contra la precariedad laboral, la temporalidad sigue creciendo.

Según la Plataforma de Interinos de La Rioja, la temporalidad en la función pública de La Rioja se aproxima al 36%. Hecho excepcional motivado fundamentalmente por la necesidad de la Administración de mantener los servicios a los ciudadanos y a la falta de ofertas de empleo público adecuadas que, publicadas y ejecutadas en plazo, realmente suplieran las bajas anuales que, por diferentes motivos, fundamentalmente jubilaciones y limitación de la tasa de reposición, se han producido en los últimos años. Ello ha llevado a la Administración regional a tener unos máximos históricos de temporalidad, muy superiores al límite admisible del 8% que establecieron las leyes de Presupuestos Generales del Estado de 2017 y 2018.

La contratación temporal es lícita y necesaria, también en el ámbito del sector público, pero, por su propia naturaleza, puede ser origen de abusos por parte del empleador. Para evitarlo, se publicó la Directiva 1999/70/CE relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada. Esta Directiva ordena a todas las autoridades de los Estados miembros adoptar todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas

que garanticen los resultados fijados por la propia Directiva y que se concretan en: a) evitar discriminaciones en las condiciones de trabajo de los temporales respecto a los fijos y b) evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. Fruto de la trasposición incompleta de la Directiva al ordenamiento nacional (y autonómico) son las normas que regulan el inicio, la renovación y la extinción de las relaciones laborales de duración determinada, y que sujetan estos actos administrativos a condiciones específicas, concretas, de necesidad y urgencia, mantenidas en todo momento, y dentro de un límite temporal estricto.

La interpretación que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha venido haciendo de la citada Directiva establece que la observancia de la cláusula 5 requiere comprobar en cada caso que las relaciones laborales temporales no se utilicen para atender necesidades permanentes y duraderas en materia de personal, sin que razones de índole presupuestaria puedan justificar la falta de medidas que prevengan el uso indebido de los sucesivos contratos de trabajo temporales. De este modo, la ausencia de comprobación o inspección para detectar las relaciones temporales sucesivas (en la acepción amplia, la que incluye aquellas relaciones de servicio objeto de prórroga tácita, como establece la Sentencia del TJUE de 19 de marzo de 2020) mantiene ocultas las conductas abusivas, impidiendo el objetivo de la Directiva citada. Efectivamente, sin comprobación no puede determinarse la existencia de utilización sucesiva ni de conductas abusivas, por lo que se vacía el resultado que persigue la norma UE, incumpliendo las obligaciones impuestas por los Tratados de la UE (art. 8) y de Funcionamiento de la UE (art. 288). Dicho de otro modo, si el abuso existe y se mantiene, la Administración, podría estar obteniendo ventajas del incumplimiento del Derecho de la UE, al beneficiarse de la precariedad de sus empleados públicos temporales, algo prohibido también por la jurisprudencia del TJUE. Por otra parte, el TJUE ha reiterado la necesidad de que, en caso de abuso, se sancione de forma suficiente y disuasoria el mismo, sin que, para ello, valgan procesos selectivos de libre concurrencia ni multas e indemnizaciones que no tengan el objetivo específico de sancionar el abuso[5]. Ahora bien, en España, ni el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) ni el EMPE (Estatuto marco del Personal Sanitario de los Servicios de Salud) regulan una situación de fraude en la contratación.

Las tasas de temporalidad, especialmente en Sanidad y Educación, hoy en día, son inaceptables para una Administración moderna, eficiente, integrada en la Unión Europea y respetuosa con los derechos laborales de sus empleados, pero no pueden disminuirse a toda costa sin atender a las consecuencias éticas y presupuestarias ni olvidar que la estabilidad en el empleo es el componente primordial de protección de los trabajadores y garantía de desarrollo personal, social y económico. Así, es prioritario cumplir con las obligaciones de la norma UE y, en consecuencia, han de investigarse, de forma individualizada y concreta, cada una de las relaciones laborales de duración determinada para detectar las posibles situaciones de abuso y sancionarlas conforme a derecho, regularizando la situación de todos y cada uno de los trabajadores en abuso. Y, todo ello, teniendo en cuenta que todos los empleados públicos temporales de La Rioja han sido seleccionados, porque a ello obligan las leyes nacionales y autonómicas, mediante los procesos selectivos que en cada momento se les han exigido por parte de la Administración y que garantizaban los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Y, en segundo lugar, una vez pueda descartarse una situación de abuso y

dadas las circunstancias excepcionales (entre otras: ausencia histórica de OEP suficientes para cubrir las necesidades estructurales de plantilla, edad y género y el excepcional patrimonio humano y profesional que de los empleados públicos temporales y la profunda situación de incertidumbre y crisis generada por la pandemia por Covid-19), ha de optarse por aquellos procesos selectivos de acceso que mejor se adecúen a tales circunstancias y que minimicen el riesgo de intercambiar unos trabajadores por otros, disminuyendo el paro juvenil a costa de incrementar el paro (femenino y de larga duración) de personas de más de 45 años[9], cuyo cese (en realidad, despido libre y gratuito) no puede ser, nunca, de interés general.

Por todo ello, se presenta la siguiente:

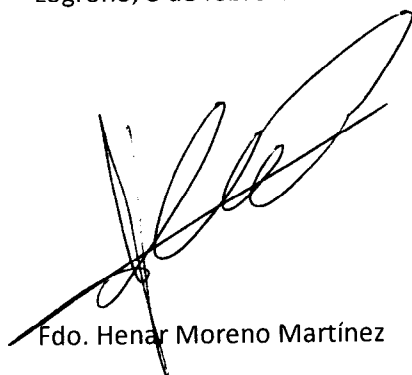
PROPOSICIÓN NO DE LEY

El parlamento de La Rioja insta al Gobierno de La Rioja a:

- 1.- Presentar un proyecto de ley para la reforma de la Ley 3/1990, de 29 de junio, de Función Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de La Rioja, donde se incluyan medidas contra el fraude en la contratación y abuso de la contratación temporal en el sector público, similar a la implementada para el sector privado, a través de Planes de inspección y sanciones para el empleador pública.
- 2.- Que todos los empleados públicos en régimen funcionarial, estatutario o laboral, que vengán prestando servicios en condición temporal, sea con vinculación a una plaza vacante o puesto de trabajo sin plaza, serán objeto del correspondiente procedimiento de comprobación o inspección para determinar si tales nombramientos o contratos han sido objeto de utilización sucesiva sin razón que la justifique.
- 3.- Que un único nombramiento o contrato, o su sucesión concatenada, tendrán la consideración de relaciones temporales sucesivas cuando concurren cualquiera de las siguientes circunstancias:
 - a) La prestación del servicio no responda a las circunstancias concretas y específicas que consten de forma motivada en tales nombramientos o contratos, o se ha formalizado para una determinada modalidad de temporalidad y se acredita no responde a la situación del empleado en el momento de la comprobación.
 - b) No consta la circunstancia concreta y específica en el nombramiento o contrato, que permita determinar con certeza y claridad las causas que lo justificaron.
 - c) En todo caso, cuando se haya superado el plazo máximo establecido en la normativa que regule la concreta relación de empleo.
 - d) En particular, cuando no sea posible determinar las concretas razones de necesidad y urgencia en cada caso, se entenderán sucesivas las siguientes relaciones temporales:

- 1) La interinidad de vacante, cuando la plaza no se haya incluido en la Oferta de Empleo Público del ejercicio del nombramiento o contrato, o inmediato siguiente, mientras no se haya acordado la amortización dentro de ese plazo. Igualmente, cuando estando incluida la plaza en la oferta correspondiente dentro de ese plazo, no sea cubierta con carácter definitivo en el plazo de tres años desde que se publicó en el Boletín Oficial de La Rioja correspondiente la citada Oferta de Empleo Público.
- 2) La sustitución del titular, cuando este haya perdido la reserva de la plaza o hayan transcurridos los plazos máximos a los que está sujeta la concreta situación que impide al titular reintegrarse a su plaza y puesto. En todo caso, la sustitución del titular que esté desempeñando cargo público o sindical, concluirá con la legislatura o periodo que corresponda, salvo que ocupe cargo en una Diputación o asamblea permanente una vez concluido el mandato y hasta la celebración de nuevas elecciones.
- 3) La cobertura de programa, cuando haya concluido el plazo máximo de tres años desde su consignación presupuestaria
- 4) El exceso o acumulación de tareas, cuando hayan transcurrido más de seis meses dentro de un periodo de 12 meses, así como cuando se haya renovado dentro del siguiente ejercicio para desempeñar las mismas funciones para el mismo empleador, en cualquiera de los centros de trabajo que dependan funcionalmente, estén gestionados o adscritos al mismo empleador

Logroño, 8 de febrero 2021



Fdo. Henar Moreno Martínez