

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Michele Tiraboschi (*Italia*)

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Pablo Arellano Ortiz (*Chile*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Jesús Cruz Villalón (*España*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi García Viña (*España*), José Luis Gil y Gil (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), María Luz Rodríguez Fernández (*España*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canadá*), Marcin Wujczyk (*Polonia*)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (*España*), Fernando Ballester Laguna (*España*), Francisco J. Barba (*España*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Miguel Basterra Hernández (*España*), Carolina Blasco Jover (*España*), Esther Carrizosa Prieto (*España*), M^a José Cervilla Garzón (*España*), Juan Escribano Gutiérrez (*España*), María Belén Fernández Collados (*España*), Alicia Fernández-Peinado Martínez (*España*), Rodrigo Garcia Schwarz (*Brasil*), Sandra Goldflus (*Uruguay*), Miguel Ángel Gómez Salado (*España*), Estefanía González Cobaleda (*España*), Djamil Tony Kahale Carrillo (*España*), Gabriela Mendizábal Bermúdez (*México*), David Montoya Medina (*España*), María Ascensión Morales (*México*), Juan Manuel Moreno Díaz (*España*), Pilar Núñez-Cortés Contreras (*España*), Eleonora G. Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), José Luis Ruiz Santamaría (*España*), María Salas Porras (*España*), José Sánchez Pérez (*España*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Viqueira Pérez (*España*)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), María Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Noemi Monroy (*México*), Maddalena Magni (*Italia*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Francesco Nespoli (*Italia*), Lavinia Serrani (*Italia*), Carmen Solís Prieto (*España*), Marcela Vigna (*Uruguay*)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

La problemática de la temporalidad en las Administraciones Públicas, el trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible*

Jorge BAQUERO AGUILAR**

RESUMEN: La noción de trabajo decente ha adquirido a lo largo de los años una dimensión más globalizada. Lo anterior se argumenta con la inclusión de sus postulados en la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). No obstante, la aplicación del trabajo decente en nuestro sistema de empleo público parece no haber calado de forma suficiente. La problemática de la temporalidad en el seno de nuestras instituciones ha llegado a alcanzar dimensiones extraordinarias, de forma que se podría considerar como un problema *endémico*. Las resoluciones de los Tribunales tanto europeos como nacionales son las que hasta el momento han puesto un poco de claridad en torno a la gran diversidad de controversias jurídicas suscitadas. La intervención reciente del legislador vía Real Decreto-Ley no ha hecho sino incorporar los criterios jurisprudenciales más recientes al mismo dejando toda una serie de cuestiones pendientes de resolver. La interrelación estrecha entre el trabajo decente y los Objetivos 8 y 16 de la Agenda 2030 con la problemática de la temporalidad se muestra como fundamental, no sólo a la hora de plantear soluciones de futuro, sino también a la hora de preservar la solidez, la objetividad y la imparcialidad de nuestras Administraciones.

Palabras clave: Administraciones públicas, temporalidad, trabajo decente, objetivos de desarrollo sostenible.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. ¿La extrapolación de los postulados del trabajo decente a las relaciones de trabajo en las AAPP? 3. El problema endémico de la temporalidad en el seno de nuestras Administraciones. 4. La Agenda 2030 y los ODS: el Objetivo 16 y las instituciones sólidas. 5. Conclusiones. 6. Bibliografía.

* Este artículo es fruto de la ponencia impartida como invitado en el III Workshop Internacional sobre Trabajo Decente, *La contribución del trabajo decente a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible*, Universidad de Málaga, 3-4 mayo 2021.

** Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Málaga (España).

The Problem of Temporality in Public Administrations, Decent Work and the Sustainable Development Goals

ABSTRACT: The notion of decent work has acquired a more global dimension over the years. The foregoing is argued with the inclusion of its postulates in the 2030 Agenda and the Sustainable Development Goals (SDGs). However, the application of decent work in our public employment system does not seem to have penetrated sufficiently. The problem of temporality within our institutions has reached extraordinary dimensions, in such a way that it could be considered as an *endemic* problem. The decisions of both European and national Courts are those that have so far provided a bit of clarity regarding the great diversity of legal controversies that have arisen. The recent intervention of the legislator via Royal Decree-Law has only incorporated the most recent jurisprudential criteria into it, leaving a whole series of pending issues to be resolved. The close interrelation between decent work and Goals 8 and 16 of the 2030 Agenda with the problem of temporality is shown to be fundamental, not only when it comes to proposing solutions for the future, but also when it comes to preserving solidity, objectivity and impartiality of our administrations.

Key Words: Public administrations, temporality, decent work, sustainable development goals.

1. Introducción

Hace ya más de dos décadas que la introducción de la noción de trabajo decente por parte de la OIT forma parte de los postulados tuitivos del Derecho del trabajo en general. Configurado en sus inicios como una serie de declaraciones formales basadas en técnicas de *soft law*, a las mismas se les vincularán toda una serie de instrumentos normativos por parte de dicha organización como mecanismos legales de protección de los derechos sociales de los trabajadores. Lo que inicialmente se relaciona con los efectos perniciosos de la globalización y de la internacionalización de la economía, más tarde irá ampliando su campo de actuación hacia las nuevas formas de prestación de servicios que van surgiendo conforme avanza la sociedad y las nuevas realidades laborales. Se va perfilando, cada vez más, tanto la *vis expansiva* del concepto como sus instrumentos de mensurabilidad.

El trabajo decente ha ido calando de una forma un tanto desigual en aquellos países que han ratificado los instrumentos normativos que le acompañan. De manera que, de una forma supranacional – como es el caso de la Unión Europea – o de una forma particular – como el caso de nuestro país –, los países han venido vinculando la noción de trabajo decente de una forma más o menos precisa con las diversas normas de sus respectivos ordenamientos jurídicos. Aunque lo normal ha sido que dicha vinculación haya quedado más en meras manifestaciones político-éticas que en verdaderas actuaciones desde el punto de vista regulatorio.

La incorporación del trabajo decente en 2015 a la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible¹ procura una vuelta de tuerca más en los compromisos adquiridos por parte de los gobiernos firmantes. Ciertamente, la aplicación de los postulados del trabajo decente a las relaciones laborales en el ámbito privado parece haber quedado suficientemente manifiesta. Lo que no parece quedar tan claro es la aplicación de los mismos a las relaciones de trabajo en las Administraciones Públicas (AAPP), a pesar de que en su seno los conflictos, las controversias jurídicas y las resoluciones jurisprudenciales parece que así lo aconsejan.

Desde la configuración legal primigenia del Derecho del empleo público, su regulación siempre ha estado falta de precisión. La llegada de la democracia y la configuración de la dualidad de nuestro sistema de empleo público ha conllevado que los problemas de la temporalidad hayan sido una constante a lo largo de décadas, dando lugar a que en estos momentos podamos hablar de la temporalidad en el seno de nuestras instituciones

¹ *Vid.* NACIONES UNIDAS, [La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), en www.un.org, 25 septiembre 2015.

como un problema *endémico*. La técnica legislativa y las medidas adoptadas a lo largo de los años se han revelado claramente insuficientes. Hasta el momento ha sido el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) el que ha venido a poner cierto orden en toda la controversia jurídica en relación a la temporalidad en el empleo público. De hecho, la STJUE de 3 de junio de 2021² ha supuesto un hito en toda esta cuestión de forma que el legislador nacional ha aprobado el RD-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. A pesar de poder ser celebrada en ciertos aspectos dicha normativa, la misma puede también ser tachada de insuficiente ante la magnitud de la problemática y ante la gran controversia judicial que ha adquirido el asunto por su complejidad y diversificación.

Es por ello por lo que, poniendo en relación la noción y los postulados de trabajo decente con la Agenda 2030 y los [Objetivos de Desarrollo Sostenible \(ODS\)](#) (concretamente con los 8 y 16), nos preguntamos en este trabajo si las consideraciones de los mismos están siendo de relativo cumplimiento. Sobre todo por los altos índices de temporalidad que nos encontramos en nuestro sistema de empleo público y, porque, en cierta forma, puede estar poniéndose en riesgo la objetividad e imparcialidad que han de ser el centro neurálgico del funcionamiento de nuestras instituciones. Con lo que la solidez de las mismas podría quedar ciertamente cuestionada de cara al futuro.

2. ¿La extrapolación de los postulados del trabajo decente a las relaciones de trabajo en las AAPP?

Antes de entrar a analizar la problemática de la temporalidad en el empleo público de nuestro país, y antes de relacionar dicha problemática con el trabajo decente y con los ODS, procede realizar ciertas precisiones conceptuales sobre el trabajo decente. El concepto de trabajo decente³ tal y como lo venimos conociendo parece que viene siendo objeto en los últimos tiempos de una considerable reconsideración por parte de la doctrina científica en cuanto a su denominación. Todo ello gira en el sentido de que

² Asunto C-726/19, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario* c. JN.

³ Sobre la formación del concepto de trabajo decente véase A. BAYLOS GRAU, [Sobre el Trabajo Decente: La Formación del Concepto](#), en *Derecho & Sociedad*, 2016, n. 46, p. 24. Este autor planteaba la necesidad de «una perspectiva global que defienda los derechos humanos laborales que conforman la noción del trabajo decente como fórmula que debe ser preservada en todo momento histórico en todo espacio nacional o estatal del mundo».

la conceptualización actual no parece recoger de forma precisa la complejidad y/o la *vis expansiva* que conlleva dicho concepto. Es por ello por lo que se viene considerando la posibilidad de reconfigurar el concepto de trabajo decente al objeto de que englobe – desde una perspectiva más amplia – a cualquier manera o forma de desarrollo del trabajo de una forma más precisa⁴. Desde un punto de vista etimológico la palabra *trabajo* proviene del verbo latino “*tripaliare*” (torturar), derivado de “*tripalium*” (especie de cepo o instrumento de tortura)⁵. Dentro de las acepciones que nos encontramos en el castellano actual, son quizás las tres acepciones del término que contiene el Diccionario de la lengua española de la Real Academia Española (RAE) que vamos a citar las que más nos interesan para el caso: «ocuparse en cualquier actividad física o intelectual» (1ª acepción), «tener una ocupación remunerada en una empresa, una institución, etc.» (2ª acepción) y «ejercer determinada profesión u oficio» (3ª acepción)⁶. Por su parte, la etimología de la palabra “decente” proviene del latín “*decens, decentis*”. Es un participio activo del verbo latino “*decere*” que significa «convenir, estar bien (algo a alguien), ser honesto»⁷. De manera que, consultado el Diccionario de la RAE, en sus distintas acepciones, a la postre, nos aparecen los términos «honesto, justo, debido» (1ª acepción), «correspondiente, conforme al estado o calidad de la persona» (2ª acepción), «digno, que obra dignamente» (4ª acepción) y «de buena calidad o en cantidad suficiente» (6ª acepción)⁸. Como se puede observar, en cierta forma, la connotación semántica de las acepciones que siglos más tarde recoge nuestra lengua – así como la connotación ético-política que se le viene atribuyendo al término – ya se encuentran en el origen del vocablo *decente*. En el *Thesaurus* de la OIT el trabajo decente se describe como «Trabajo productivo, en el cual se protegen los derechos, lo cual engendra ingresos adecuados con una protección social apropiada. Significa también un trabajo suficiente, en el sentido de que todos deberían tener pleno acceso

⁴ El debate gira en torno a la sustitución del concepto de “decente” por el de “digno”, puesto que el de dignidad constituye un «concepto estrictamente jurídico en nuestro ordenamiento, frente a la idea de “decente” que por ausencia dentro del mismo se queda en una mera referencia moral o política» (J. CRUZ VILLALÓN, *La centralidad del trabajo digno en un nuevo modelo social*, en *esta Revista*, 2019, n. 4, p. 243).

⁵ J. COROMINAS, *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*, Gredos, 1997, p. 577. Sobre el origen, formación y evolución del Derecho del trabajo véase A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, Tecnos, 2019, cap. 2, p. 60-90.

⁶ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, entrada *Decente*, en REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *Diccionario de la lengua española*, 2019.

⁷ J. COROMINAS, *op. cit.*, p. 202.

⁸ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, entrada *Decente*, cit.

a las oportunidades de obtención de ingresos»⁹.

Partiendo de esa base, a modo de definición, y combinando los términos trabajo y decente, se viene considerando el trabajo decente como aquel trabajo digno, como aquel empleo¹⁰ decente que es realizado con respeto a los principios y derechos laborales sin discriminación de cualquier tipo y con la debida protección social, además de con la participación del diálogo social¹¹, etc. Para la OIT¹², el trabajo decente forma parte esencial de la vida de las personas asegurando un bienestar individual al generar un ingreso que, a su vez, facilitará el progreso social y económico que redundará en las sociedades en general¹³. En ese línea, para la OIT «El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral», significando el mismo «la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan a sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y

⁹ ILO, entrada *trabajo decente*, en ILO, *ILO Thesaurus*, 2021.

¹⁰ En materia de empleo en la nueva sociedad del trabajo véase J.L. MONEREO PÉREZ, A. MÁRQUEZ PRIETO (dirs.), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo. Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2016.

¹¹ El diálogo social como herramienta útil para el fomento del trabajo decente es analizado por parte de A.J. RODRÍGUEZ MORONES, *El Diálogo Social en España: desarrollo, crisis y nuevos retos*, en *esta Revista*, 2016, n. 4.

¹² Agencia Tripartita de la ONU creada en 1919 como parte del Tratado de Versalles que puso fin al conflicto bélico de la Primera Guerra Mundial, y que «reflejó la convicción de que la justicia social es esencial para alcanzar una paz universal y permanente» (OIT, *Historia de la OIT*, en www.ilo.org, 5 diciembre 2010).

¹³ Se entiende que unos ingresos individuales proporcionados derivados de un trabajo decente redundan en las sociedades facilitando el progreso económico. La estabilidad en el empleo y el salario colaboran para que se produzca inversión. En esa línea, dentro de las medidas adoptadas en el año 2012 con el RD-Ley 20/2012, de 13 de julio (hablamos de las de este año porque fueron las más restrictivas, pero ya se tomaron algunas en años anteriores como el RD-Ley 3/2010, de 20 de mayo, y el RD-Ley 20/2011, de 30 de diciembre), en el marco de la dura reforma laboral, en el seno del empleo público, entre otras muchas cuestiones se suprimió la paga extra de Navidad y se redujo el salario de los empleados públicos de nuestro país en un porcentaje considerable. Lo que pretendía ser una medida efectiva de contención del gasto público resultó en cierta forma contradictoria, puesto que lo que realmente se provocó fue una contención del gasto individual derivado de la incertidumbre que se provocó al optar por esta solución. Con lo cual, la extrapolación del trabajo decente al empleo público, es una cuestión de considerable importancia teniendo en cuenta el volumen de empleados públicos que albergan nuestras Administraciones.

hombres»¹⁴.

Ya hace más de dos décadas que el anterior Director General de la OIT introdujo el concepto de trabajo decente¹⁵. La introducción del mismo venía de la mano de la expansión de la globalización y de los efectos perjudiciales y nocivos que la misma insuflaba en los derechos de los trabajadores en general¹⁶. La internacionalización de la economía conllevaba también un efecto negativo en las relaciones laborales para lo que, en aquel momento, los mecanismos del Derecho del trabajo tanto nacionales como internacionales no contaban con instrumentos normativos suficientes¹⁷. Desde entonces, la evolución del concepto y su tratamiento¹⁸ ha sufrido lo que se podría denominar como una *vis expansiva* orientando el concepto de trabajo decente hacia otras formas de la prestación laboral conforme ha ido evolucionando la sociedad y las relaciones de trabajo en general¹⁹. De manera que dicho concepto se ha venido extrapolando a diversas áreas como la negociación colectiva²⁰, la prevención de riesgos laborales y la

¹⁴ A mayor abundamiento, OIT, *Trabajo decente*, en www.ilo.org, 1º marzo 2017. Destacar de esta cita expresa en relación a la temporalidad en el empleo público las “aspiraciones” (por la relación a las altísimas tasas de temporalidad en el mismo) y el “ingreso justo” (por todo lo que tiene que ver en cuanto a las diferencias económicas que pueden suscitarse entre los diferentes tipos de empleados públicos de nuestro país). Ambas cuestiones han planteado y plantean no pocas controversias en los Tribunales tal y como observaremos a lo largo de este trabajo.

¹⁵ Vid. OIT, *Memoria del Director General: Trabajo decente*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión, 1999.

¹⁶ Cfr. J.J. PLAZA-ANGULO, *La nueva organización empresarial: capitalismo, digitalización y Economía Colaborativa*, en *esta Revista*, 2019, n. 4, pp. 355-358.

¹⁷ Tampoco parece que, en la actualidad, la normativa tanto internacional como nacional cuente con suficientes mecanismos legales al respecto. Para J.L. MONEREO PÉREZ, *La racionalización jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en el orden internacional*, en *Lex Social*, 2018, n. 1, p. 2, «Los límites de los gobiernos nacionales sobre el control de la economía de escala mundial han incidido en una erosión de la capacidad regulatoria del Derecho del Trabajo y también en un vaciamiento del proceso de democrático de toma de decisiones. Es así que los derechos sociales han sido objeto de flexibilización (rectius, liberalización de las relaciones laborales) o de desconstitucionalización expresa o tácita».

¹⁸ Sobre la evolución del trabajo decente en el marco de la OIT véase el interesante trabajo de F. LOZANO LARES, *La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente*, en *esta Revista*, 2016, n. 4.

¹⁹ El tratamiento del trabajo decente se ha enfocado también a ciertos aspectos concretos como pueden ser la flexibilidad interna y la modificación contractual. Vid. M. ALONSO BRAVO, *Flexibilidad interna, modificación contractual y trabajo decente*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social*, 2021, n. 58.

²⁰ Obsérvese en ese sentido el interesante trabajo con notas de Derecho comparado de M. SALAS PORRAS, *¿Nuevas aportaciones de la Negociación Colectiva al Trabajo Decente?*, en *esta Revista*, 2016, n. 4.

seguridad y salud en el trabajo²¹, el trabajo de las personas con discapacidad²², el trabajo autónomo²³, las nuevas tecnologías y las nuevas formas de realización del trabajo²⁴, la robotización²⁵, las nuevas formas atípicas de empleo²⁶, las cadenas mundiales de suministro²⁷, etc.²⁸. Se trata, por tanto, de procurar la promoción de oportunidades para que tanto hombres como mujeres obtengan un trabajo decente en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana²⁹. Para lo que el Programa de Trabajo Decente³⁰ cuenta con cuatro objetivos estratégicos: empleo, seguridad social, diálogo social y derechos fundamentales en el trabajo³¹. Como concepto, el de trabajo decente es muy posterior tanto a la creación

²¹ Véase M. SALAS PORRAS, *Seguridad y salud en las relaciones productivas: el enfoque relacional como sustrato para el trabajo decente en el contexto de la digital-robotización*, en *Lan Harremanak*, 2018, n. 39.

²² Cfr. J.L. RUIZ SANTAMARÍA, *Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual*, en *esta Revista*, 2019, n. 4.

²³ A mayor abundamiento, J.J. DE VAL ARNAL, *El trabajador autónomo, el trabajo autónomo y la dignidad del ser humano*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *El trabajo decente*, Comares, 2018.

²⁴ Vid. M.Á. GÓMEZ SALADO, *La cuarta revolución industrial: ¿una gran oportunidad o un verdadero desafío para el pleno empleo y el trabajo decente?*, en *esta Revista*, 2019, n. 4.

²⁵ Cfr. M. SALAS PORRAS, *Aportaciones de la seguridad y salud en el trabajo para la implementación global del trabajo decente en la sociedad digital-robotizada*, en *esta Revista*, 2019, n. 4, y también E.M. SIERRA BENÍTEZ, *Trabajo decente, digitalización y robotización en la Unión europea*, en *Ibidem*.

²⁶ Sobre esta cuestión véase P.A. TOPET, H. VILLASMI, J. GARCÍA JIMÉNEZ, *El futuro del trabajo y las formas atípicas del empleo*, en *esta Revista*, 2019, n. especial de conmemoración del centenario de la OIT.

²⁷ Vid. OIT, *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Informe IV*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión, 2016. En esa línea obsérvese W. SANGUINETI RAYMOND (dir.), *Comercio internacional, trabajo y derechos humanos*, Universidad de Salamanca, 2021.

²⁸ Para J. CRUZ VILLALÓN, *op. cit.*, p. 240, «en estos nuevos escenarios adquiere toda su justificación que la dignidad del trabajo se aborde desde perspectivas más complejas para lograr que la misma siga manteniendo su carácter de centralidad en el actual debate laboral». Se refiere este autor «a un escenario de fondo, estructural en el mercado de trabajo contemporáneo, que requiere de una gobernanza del trabajo más compleja y efectiva». Un amplio y exhaustivo análisis de esa *vis expansiva* de la que hemos hecho referencia en relación al tratamiento del trabajo decente se lleva a cabo en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *op. cit.*

²⁹ Véase OIT, *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión, 2020.

³⁰ Vid. OIT, *Trabajo decente*, cit.

³¹ Partiendo de estos cuatro objetivos estratégicos adaptados a las controversias de nuestro sistema de empleo público, un análisis del mismo y de parte de su problemática (creación de oportunidades de empleo público, retribuciones y condiciones de trabajo) se lleva a cabo en R. VIDA FERNÁNDEZ, *Trabajo decente y empleo público*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *op. cit.*

de la OIT como a su desarrollo³². Es por lo que por parte de dicha Organización se ha vinculado toda una serie de instrumentos normativos internacionales ya preexistentes al concepto de trabajo decente al objeto de dotarlo de mecanismos con fuerza jurídica vinculante. En ese orden de cosas, el trabajo decente ya cuenta con un corpus de instrumentos internacionales de entre los que se pueden destacar una serie de Convenios fundamentales³³ y de Convenios de gobernanza³⁴. En lo que concierne a las AAPP, el [Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública](#) de 1978 (C151) en vigor y ratificado por nuestro país el 18 de septiembre de 1984³⁵, junto con la [Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública](#) del año 1978 (R159)³⁶ dan cobertura internacional a los

³² Como las circunstancias en relación al trabajo decente cambian en base a cada uno de los países, la OIT estableció en 2004 una serie de programas concretos denominados “Programas de Trabajo Decente por País” en una clara manifestación de atender a las particularidades de cada país. Véase, al respecto de la cuestión, OIT, [Programa de trabajo decente por país de la OIT. Una guía práctica. Versión 4](#), 2016, p. 1. Sobre la mensurabilidad y los indicadores para la misma del trabajo decente véase el interesante trabajo desarrollado en su momento por parte de D. GHAI, [Trabajo decente. Concepto e indicadores](#), en *Revista Internacional del Trabajo*, 2003, n. 2.

³³ Nos referimos al [Convenio sobre el trabajo forzoso](#) de 1930 (C029) y el [Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso de 1930](#) (P029), al [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación](#) de 1948 (C087), al [Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva](#) de 1949 (C098), al [Convenio sobre igualdad de remuneración](#) de 1951 (C100), al [Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso](#) de 1957 (C105), al [Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\)](#) de 1958 (C111), al [Convenio sobre la edad mínima](#) de 1973 (C138) y al [Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil](#) de 1999 (C182).

³⁴ El [Convenio sobre la inspección del trabajo](#) de 1947 (C081) y su [Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo](#) (P081), el [Convenio sobre la política del empleo](#) de 1964 (C122), el [Convenio sobre la inspección del trabajo \(agricultura\)](#) de 1969 (C129) y el [Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\)](#) de 1976 (C144). Analícese en ese sentido la OIT, [Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo](#), en www.ilo.org, 6 enero 2009, que fue adoptada en 1998 y que «compromete a los Estados Miembros a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías, hayan o no ratificado los convenios pertinentes». Más reciente y concreta en relación al trabajo decente es la [Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia](#) del año 2017 (R205). En ese sentido, para J.L. GIL Y GIL, *La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2020, n. 57, p. 19, «La recomendación núm. 205 [...] destaca la importancia de crear o restablecer un entorno propicio para las empresas sostenibles».

³⁵ Es este un Convenio más orientado al reconocimiento de los derechos de sindicación y de negociación colectiva. No obstante, cabe destacar el art. 7 del mismo donde se determina el fomento y la estimulación de procedimientos de negociación colectiva «acerca de las condiciones de empleo».

³⁶ Recomendación orientada también hacia la negociación colectiva. Véase el interesante trabajo de J.L. GIL Y GIL, *La aplicación por el juez nacional de los instrumentos de la OIT*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2021, n. 59.

empleados públicos que forman parte de las mismas³⁷. Además de todo ello, también se vinculan al concepto de trabajo decente todos aquellos instrumentos normativos internacionales que positivizan los Derechos Humanos en un sentido amplio³⁸ que, de una forma transversal, atajan las cuestiones laborales consideradas como fundamentales en su seno³⁹.

Por parte de la UE, la misma cuenta con todo un amplio y preciso ordenamiento jurídico que viene a proteger todos los derechos sociales de los trabajadores en sentido amplio⁴⁰. Pero es quizá en la Carta Social Europea (revisada) – ratificada por nuestro país recientemente⁴¹ – donde el concepto de trabajo decente podría adquirir mayor relevancia. Aunque, tal y como hemos adelantado *ut supra*, no se hace mediante el uso del término *decente*, sino mediante el de *dignidad*⁴². Por lo que parece que se va a producir

³⁷ Un exhaustivo e interesante análisis sobre los diferentes convenios de la OIT es el que se lleva a cabo con motivo de la conmemoración del Centenario de la OIT, coordinado por el profesor Kahale Carrillo, en el [n. especial de 2019 de esta Revista](#). Curiosamente, en este extenso trabajo, no existe un tratamiento ni del Convenio ni de la Recomendación relativos a las relaciones de trabajo en las Administraciones Públicas. Lo que podría denotar una preconcepción de que el trabajo decente podría no tener esa “necesidad” de aplicación al empleo público. circunstancias.

³⁸ Sobre la titularidad universal de los derechos fundamentales estrechamente ligados a la concepción de los derechos humanos véase J. CRUZ VILLALÓN, [Oportunidades y Desafíos de los Derechos Fundamentales Laborales en las Relaciones Laborales](#), en [esta Revista](#), 2016, n. 4, pp. 22-24 del extracto.

³⁹ De entre los que destacamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer de 1979, la Convención sobre los Derechos del Niño de 1989, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares de 1990, la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas de 2007.

⁴⁰ No entraremos por economía de espacio en relacionar el corpus normativo de la Unión Europea en materia social, remitiéndonos, en todo caso, al Derecho de la UE (*vid.* UNIÓN EUROPEA, [Legislación](#), en [european-union.europa.eu](#), 15 noviembre 2021). Aún así, cabe resaltar la importancia de la [Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores](#) y la [Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea](#).

⁴¹ A través del Instrumento de Ratificación de la Carta Social Europea (revisada) hecha en Estrasburgo el 3 de mayo de 1996 (en *BOE*, 11 junio 2021, n. 139).

⁴² Obsérvese en ese sentido la Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, [Promover un trabajo digno para todos. Contribución de la Unión a la aplicación de la agenda del trabajo digno en el mundo](#), 24 mayo 2006, COM(2006)249 final. El concepto de trabajo decente relacionado con el de dignidad es ampliamente tratado por parte de J. SOMAVÍA, [El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana](#), OIT, 2014. En esta obra se recogen diversos discursos de

un cambio jurídico profundo en nuestro ordenamiento jurídico derivado de esta ratificación⁴³. Pero, y en relación al tema que nos ocupa, el punto 2 de la Parte I de la Carta establece el derecho de todos los trabajadores «a unas condiciones de trabajo equitativas» (desarrollado en el art. 2), y el punto 4 determina que todos los trabajadores tienen derecho «a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso» (desarrollado en el art. 4). El derecho a la «dignidad en el trabajo» aparece en el punto 26 de la misma (desarrollado en el art. 26)⁴⁴. El principio de no discriminación en sentido amplio lo recoge el art. E de la Parte V de la Carta revisada⁴⁵. Como se puede observar, toda una serie de instrumentos normativos y de documentos basados en técnicas de *soft law*, tanto internacionales como supranacionales⁴⁶ que refuerzan desde el punto de vista tanto ético-político como jurídico-normativo los postulados del trabajo decente⁴⁷.

Por su parte, en el seno de nuestro ordenamiento jurídico, la extrapolación

Somavía desde 1999 hasta 2012, donde se puede observar la evolución teórico-práctica del concepto de *trabajo decente*.

⁴³ Así se manifiesta en C. MOLINA NAVARRETE, [Publicado en el BOE el Instrumento de ratificación de la Carta Social Europea revisada](#), en www.laboral-social.com, 11 junio 2021.

⁴⁴ El derecho a la seguridad social lo recoge el art. 12 de la misma. *Vid.* J.L. MONEREO PÉREZ, *La garantía de los derechos de seguridad social en la Carta Social Europea en tiempos de crisis*, Laborum, 2021.

⁴⁵ Como técnica de *soft law* Pilar europeo de derechos sociales (*vid.* COMISIÓN EUROPEA, [Hacer realidad el pilar europeo de derechos sociales](#), en ec.europa.eu, 17 noviembre 2016) contempla, entre otras líneas de actuación, las «condiciones de trabajo justas». Para ello se procura un Plan de acción del pilar europeo de derechos sociales (*vid.* COMISIÓN EUROPEA, [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), en ec.europa.eu, 8 mayo 2021) que establece una serie de «medidas concretas para hacer realidad los veinte principios del pilar [...]». El Plan de acción propone tres objetivos a escala de la UE en los ámbitos del empleo, las capacidades y la protección social, que deben alcanzarse de aquí a 2030».

⁴⁶ En marzo de 2007 el Parlamento Europeo elaboró el [Informe sobre «Promover un trabajo digno para todos» \(2006/2240\(INI\)\)](#). Resulta significativo, dentro de ese debate ya señalado sobre la reconfiguración y la nomenclatura del concepto de trabajo decente, como desde la Unión Europea se habla de trabajo *digno* y no de trabajo *decente*.

⁴⁷ Los análisis y estudios sobre el empleo y el trabajo decente son una constante por parte de la OIT. Para dicho organismo internacional, «El empleo es objeto de interés persistente de todos los individuos: mujeres y hombres, jóvenes o mayores. Más aún en la actualidad, dados los cambios radicales que se están produciendo en el mundo del trabajo. La globalización, el cambio climático y medioambiental, así como la innovación tecnológica, están dando lugar a nuevas y emergentes formas de trabajo, y a modificaciones en la estructura y la organización del trabajo. Las variadas y en muchos casos contradictorias predicciones sobre el impacto de estos cambios en la creación o destrucción de empleo han contribuido a la incertidumbre con respecto a la posibilidad de alcanzar el trabajo decente sostenible» (OIT, [Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante](#), cit., p. 10).

de los postulados del trabajo decente se manifiesta en la ratificación de los diversos instrumentos normativos internacionales que soportan el encaje legal de dicho concepto⁴⁸. La referencia al trabajo decente se manifiesta también – con carácter muy general – en ciertos instrumentos de *soft law* como puede ser el [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#). Pero sobre todo, alberga un espacio más preciso cuando se vincula el concepto al Objetivo 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) de la Agenda 2030 y los ODS⁴⁹.

No obstante todo lo anterior, la extrapolación del concepto de trabajo decente a las relaciones laborales en la empresa privada parece claro. Pero la cosa puede llegar a suscitar ciertas “dudas” cuando se trata de su aplicación en las relaciones de trabajo en las AAPP⁵⁰. Teniendo en cuenta las especiales circunstancias de las que parten los empleados públicos de nuestro país en comparación con los trabajadores del ámbito del sector privado (estabilidad en el empleo como punto de partida general, salario y resto de condiciones en la relación de trabajo, etc.), cabría preguntarse – de una forma retórica – si se podría hablar de trabajo decente en el seno de nuestro empleo público. Está claro que las condiciones de trabajo en el seno de nuestras Administraciones difieren mucho de las del sector privado en sentido positivo. Aún así, existen toda una serie de controversias en materia de empleo público que podrían incidir de alguna forma en la extrapolación del concepto de trabajo decente⁵¹ al marco de las relaciones de trabajo en

⁴⁸ En palabras de M. GUTIÉRREZ PÉREZ, *Trabajo decente y derechos individuales fundamentales*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *op. cit.*, p. 99, «el concepto de trabajo decente viene presidido por dos características esenciales que, sin duda, le otorgan una importante dosis de complejidad, como son su imprecisión y su multidimensionalidad».

⁴⁹ En palabras de J.L. MONEREO PÉREZ, S. PERÁN QUESADA, *Configuración y sentido político-jurídico y técnico jurídico*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *op. cit.*, p. 5, «La agenda del Trabajo Decente de la OIT y la Agenda 2030 para los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU representan el marco de actualización contemporáneo dirigido a avanzar hacia una estrategia integral que vincule los derechos laborales y el diálogo social con las políticas de empleo y de protección social y a monitorizar la acción de los Estados en la tutela y promoción de los mismos».

⁵⁰ Aunque encontramos documentos de la OIT sobre ciertos sectores. *Vid.* OIT, [Directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia](#), 2018. Dichas directrices «ayudarán a la OIT, a sus mandantes y a sus interlocutores a mejorar la seguridad y el bienestar de las mujeres y los hombres que asumen riesgos cada día para salvar vidas y responder a situaciones de emergencia» (p. V).

⁵¹ La OIT no deja de apostar por el trabajo decente tal y como se recoge en la [Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo](#) de 2019 donde la Conferencia declara – entre otras cuestiones – que «Es imprescindible actuar urgentemente para aprovechar las oportunidades y afrontar los retos a fin de construir un futuro del trabajo justo, inclusivo

nuestras instituciones. Como observaremos más adelante, si relacionamos toda la problemática, la controversia y la litigiosidad que viene padeciendo el personal que forma parte de nuestro empleo público en materia de temporalidad⁵² con las premisas del trabajo decente y con la Agenda 2030 y los ODS, no parece tan disonante la aplicación de los postulados del trabajo decente a la problemática que vienen sufriendo desde hace ya algunos años⁵³.

En ese sentido, y en relación a la problemática de la temporalidad en el marco de las AAPP, podría decirse que es quizá 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 (aplicable también a las AAPP) la que mayor “juego” ha dado en relación a todo lo que venimos aduciendo. Dicha Directiva establece como objeto en su cláusula 1^{a.a} la mejora de la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando el respeto al principio de no discriminación y el establecimiento de un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada (cláusula 1^{a.b}). Todo ello vinculado a la cláusula 4^{a.1} de dicha Directiva relativa al principio de no discriminación, por lo que no podrá tratarse en todo lo pertinente a las condiciones de trabajo a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables a menos que exista una justificación objetiva al respecto⁵⁴. Esta cuestión – en el seno de nuestro empleo público

y seguro con empleo pleno, productivo y libremente elegido y trabajo decente para todos» (§ I.B, p. 2). Se acuerda que «el trabajo decente es clave para el desarrollo sostenible, así como para reducir la desigualdad de ingresos y acabar con la pobreza, prestando especial atención a las zonas afectadas por conflictos, desastres y otras emergencias humanitarias» (II.A.xviii, p. 5). Sobre dicha Declaración véase J.L. GIL Y GIL, *La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, cit.

⁵² Cfr. B. SUÁREZ CORUJO, *El fraude en el trabajo de duración determinada en las administraciones públicas españolas, según el tribunal de justicia de la Unión Europea*, en *Revista Española de Derecho Europeo*, 2017, n. 61.

⁵³ Obsérvese el tratamiento que se le otorga por parte de diferentes autores a diversos aspectos conflictivos en las relaciones de trabajo en las Administraciones Públicas en J.M. GÓMEZ MUÑOZ (coord.), *Reforma de las administraciones públicas y empleo público. XXXIII Jornadas andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, 2015.

⁵⁴ En ese sentido, y sobre la discriminación salarial que podrían sufrir ciertos empleados públicos – como puede ser el de los funcionarios interinos –, relacionando la problemática salarial con los instrumentos normativos de la OIT, obsérvese el análisis del [Convenio C100](#), cit., que se lleva a cabo por parte de J.M. RÍOS MESTRE, *Convenio sobre igualdad de remuneración 1951 (núm. 100)*, en *esta Revista*, 2019, n. especial de conmemoración del centenario de la OIT.

– ha sido objeto de diversas cuestiones prejudiciales ante los Tribunales europeos por parte de nuestros órganos jurisdiccionales que han derivado en diversos pronunciamientos al respecto de la cuestión que, en cierta forma, vienen a dejar en manos tanto de nuestros juzgadores como del legislador nacional todo este tipo de controversias. Sobre todo, en todo lo concerniente a las condiciones de temporalidad de los empleados públicos de nuestro país respecto a lo que nos interesa para el caso⁵⁵. Veámoslo.

3. El problema endémico de la temporalidad en el seno de nuestras Administraciones

Desde los primeros intentos de estructuración del empleo público allá por las postrimerías del siglo XIX, las diversas regulaciones que han tenido lugar a lo largo de décadas han sido siempre imprecisas y faltas de una perspectiva global del mismo. Incluso las grandes e importantes reformas administrativas que tuvieron lugar a mediados del siglo pasado dejaron a un lado, en cierta forma, los grandes problemas de nuestro sistema. No obstante, con la apertura hacia los países de nuestro entorno, y como consecuencia de esas incipientes reformas que luego conducirían a la transición democrática y a la instauración del constitucionalismo, a mediados de la década de los 60 del siglo XX tuvo lugar la aprobación de una norma de suma importancia: el Decreto 315/1964, de 7 de febrero, por el que se aprueba la Ley articulada de Funcionarios Civiles del Estado⁵⁶. Esta norma introducía un sistema dual que incluía al personal laboral que, aunque ya se contemplaba en la normativa anterior (concretamente en el Estatuto de O'Donnel⁵⁷), no es sino hasta este momento cuando se abre la

⁵⁵ Aunque no sólo se ciñe la conflictividad en el seno del empleo público a la cuestión de la temporalidad. Muestra de ello es la STJUE de 15 de julio de 2021, asunto C-742/2019, *B.K. c. Republika Slovenija (Ministrstvo za obrambo)*, en relación a las retribuciones de los militares durante los períodos de guardia. *Vid., in extenso*, el *Diario La Ley*, 7 septiembre 2021, n. 9907, Sección *La Sentencia del día*.

⁵⁶ Esta norma es «el antecedente normativo más próximo a la legislación actual en materia funcional no sólo cronológicamente, sino en aspectos doctrinales y de ideas» (J.I. SARMIENTO LARRAURI, [Una aproximación al régimen de los funcionarios](#), en [Foro, 2005, n. 1](#), p. 266). Se considera la reforma de 1964 «como una de las más importantes y decisivas en la definición del régimen español de los funcionarios públicos» (así lo determina A. PALOMAR OLMEDA, *Perspectiva histórica de la evolución legislativa de la función pública*, en A. PALOMAR OLMEDA, *Derecho de la función pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos*, Dykinson, 2016).

⁵⁷ *Vid., in extenso*, J.I. MUÑOZ LLINÁS, [La carrera administrativa en los orígenes del constitucionalismo español: 1812-1918](#), en [Revista de Derecho UNED, 2013, n. 12](#), pp. 606-608.

puerta que más tarde consolidará la Ley de Medidas para Reforma de la Función Pública del año 1984. En esa línea, y en relación al asunto que nos ocupa, y a pesar de que anteriormente ya se planteaban controversias en materia de temporalidad, con la consolidación de las figuras del funcionario interino y del personal laboral al servicio de nuestras Administraciones se inicia un periplo de controversias jurídicas que han derivado a que en la actualidad se pueda determinar que la temporalidad se ha convertido en un problema *endémico* en el seno de nuestro sistema de empleo público⁵⁸. Y con ello, se ha establecido de una forma cíclica en el tiempo una serie de procesos de consolidación de empleo que han intentado poner coto al incremento de la temporalidad pero que no han cercenado desde un punto de vista legal dicha proliferación. En ese sentido, ni el EBEP de 2007⁵⁹ ni su texto refundido de 2015 han solventado la problemática de fondo que se ha generado en torno a la temporalidad de nuestro sistema. Por otro lado, el mecanismo legal que se ha venido utilizando no ha sido considerado como el más oportuno para atajar la problemática de la temporalidad. Sendas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) de los años 2017⁶⁰, 2018⁶¹ y 2021⁶² han intentado poner cierto orden en la proliferación de dicha problemática sin que el resultado haya sido el más satisfactorio. Las estadísticas del personal que forma parte de nuestro sistema ha ido *in crescendo* a lo largo de las últimas décadas conforme ha ido operando el constitucionalismo y desarrollándose tanto la normativa de función pública como la descentralización administrativa. De forma que, en la actualidad, la mayor parte de empleados públicos de nuestro país forma parte tanto de las Comunidades Autónomas (CCAA) como de las Entidades Locales (EELL) que albergan en su seno un altísimo porcentaje de funcionarios interinos y de personal laboral en régimen de temporalidad⁶³. En este último caso, la gran mayoría son indefinidos no fijos⁶⁴, aunque no todos han

⁵⁸ Un análisis de la evolución histórica del empleo público de nuestro país es el que se lleva a cabo por parte de J.I. MUÑOZ LLINÁS, *La función pública en España (1827-2007)*, Boletín Oficial del Estado, 2019.

⁵⁹ Véase el análisis del mismo vertido en su momento en M. CARDENAL CARRO, J.L. GOÑI SEIN, J. LÓPEZ GANDÍA, M.L. SEGOVIANO ASTABURUAGA, *El estatuto básico del empleado público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Laborum, 2008.

⁶⁰ *Vid.* arts. 19 y 33 y DA 15^a-17^a, 20^a y 26^a.

⁶¹ *Vid.* art. 33 y DA 28^a-32^a y 43^a.

⁶² *Vid.* DA 20^a-22^a, 24^a y DT 4^a.

⁶³ «Todavía en 1982 la Administración del Estado contaba aproximadamente 1.150.000 de los 1.400.000 empleados públicos existentes, casi el 90 por 100» (M. SÁNCHEZ MORÓN, *Derecho de la función pública*, Tecnos, 2018, pp. 51-52).

⁶⁴ Con la STS de 7 de octubre de 1996 se pretende conciliar ese carácter tuitivo y protector del Derecho del Trabajo frente a los incumplimientos del empleador público, de manera

alcanzado dicha categoría vía jurisprudencial. En ese orden de cosas, en líneas generales, nuestro país es uno de los países de la UE que mayores tasas de temporalidad laboral posee con respecto a los países de nuestro entorno. Pero en lo que concierne a la temporalidad de nuestros empleados públicos en particular, el porcentaje de temporalidad en el seno de nuestras instituciones se estima superior al 30%⁶⁵, y muy por encima del porcentaje de temporalidad en el seno de la empresa privada que vehicula en torno al 23% según los datos obtenidos de la [Encuesta de Población Activa \(EPA\) en el primer trimestre de 2020](#)⁶⁶.

Según los datos aportados por parte del [Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas](#)⁶⁷, a fecha de enero de 2021 contamos con un total de 2.710.405 empleados públicos. El 18,98% (514.514) pertenecen al sector público del Estado⁶⁸. Por su parte, al sector público de las CCAA (consejerías y sus organismos autónomos y universidades) le corresponde

que no se rompa con los preceptos constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público. De esta guisa, el indefinido no fijo, como nueva categoría de creación jurisprudencial de empleado público, formará parte del sistema hasta que no se convoque la plaza o se amortice la misma.

⁶⁵ La cifra oficial que se viene barajando en los acuerdos llevados a cabo por parte del Gobierno con las principales centrales sindicales del país asciende a la cantidad de 300.000 personas en régimen de interinidad. Sin embargo, por parte de algunos grupos políticos y de colectivos de interesados se viene estimando como 800.000 la cifra de interinos. Sin contar con la figura del indefinido no fijo que parece no formar parte de estas cifras que se vienen manejando. Cifra esta última que se ha obtenido de la [Proposición de Ley de medidas urgentes para la consolidación de los funcionarios interinos de la Administración Local con habilitación de carácter nacional, en cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio](#), presentada a la Mesa del Senado por parte del Grupo Parlamentario de Izquierda Plural con fecha de 29 de marzo de 2021.

⁶⁶ Nota de prensa INE, 28 abril 2020.

⁶⁷ El análisis de los datos estadísticos tampoco está exento de controversia puesto que existen diversas fuentes que arrojan datos al respecto del número total de empleados públicos en nuestro país. Una de las fuentes es la [Contabilidad Nacional](#), otra son los datos aportados por parte del [Ministerio de Trabajo y Economía Social](#). Por su parte, el [Instituto Nacional de Estadística \(INE\)](#), a través de la [Encuesta de Población Activa \(EPA\)](#) (*vid.* INE, [Encuesta de Población Activa \(EPA\). Tercer trimestre de 2021](#), Nota de prensa, 28 octubre 2021), aporta también datos al respecto de la cuestión. Por otro lado, también puede ser de utilidad la [Muestra Continua de Vidas Laborales](#) (en [www.seg-social.es](#), 11 septiembre 2018). No obstante todo ello, la fuente comúnmente más utilizada es la del [Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas](#). *Vid., in extenso*, M. MARTÍNEZ MATUTE, J.J. PÉREZ, [La evolución del empleo de las Administraciones Públicas en la última década](#), en [Banco de España – Boletín Económico](#), 2017, n. 4, Notas Económicas, p. 11.

⁶⁸ Aunque, obviando los datos de las Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado y los de la Administración de Justicia, realmente, a la Age le corresponde tan sólo el 8,46% del total del personal al servicio de nuestras Administraciones (229.348 efectivos).

el 59,63% del total (1.616.211). Para terminar, al sector público de la Administración Local (Ayuntamientos, Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares) le corresponde el 21,39% del total (579.680). No obstante, según datos obtenidos de la EPA el empleo público ha aumentado en 42.000 personas en el año 2020. Con lo que, en ese caso, nuestro empleo público cuenta con un total de hasta 3.379.100 personas⁶⁹.

Desde el punto de vista de la tipología o categoría de personal tenemos que del total de personal al servicio de las AAPP en nuestro país, el 53,31% son funcionarios, el 24,34% son laborales y el 22,35% pertenecen a la categoría de otro personal⁷⁰ (en términos porcentuales estas dos últimas categorías – laborales y otro personal – suman un total del 46,69% de los efectivos de nuestras AAPP: casi la mitad de los empleados públicos de nuestro sistema). Dato muy significativo este último del 46,69% y a tener en cuenta en relación a la problemática de la temporalidad de los empleados públicos en nuestro país⁷¹.

⁶⁹ Datos obtenidos de INE, [Encuesta de Población Activa \(EPA\). Cuarto trimestre de 2020](#), Nota de prensa, 28 enero 2021, p. 2.

⁷⁰ Al consultar los datos estadísticos del [Registro Central de Personal](#) no se especifica de forma clara qué tipo de empleado público forma parte de este tipo de categoría de “otro personal”. De los datos analizados deducimos que forma parte de este tipo de personal empleado público todo aquel que no forme parte del resto de categorías. En ese sentido, estimamos que de esa categoría podrían no formar parte tanto los indefinidos no fijos vía jurisprudencial, así como aquellos que lo son de facto pero que todavía no han conseguido dicha resolución.

⁷¹ Llegados a este punto se hace necesario reseñar por nuestra parte que los datos que mostramos son las cifras oficiales y que, al parecer, dentro de las CCAA y de las EELL podría suceder que las cifras no sean las exactas y que pudieran aumentar en número, puesto que es bastante probable que el registro aducido no dé cabida a todo ese personal laboral (incluidos los indefinidos no fijos) que forma parte de nuestras Administraciones como resultado de una posible no comunicación exacta de datos exactos al [Registro Central de Personal](#) por parte de todas las AAPP de nuestro país. Sobre todo porque al consultar los datos del [Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas](#) no queda clara su inclusión. Se habla de personal funcionario de carrera, de personal estatutario de los Servicios de Salud, de personal laboral sin especificar sus modalidades y, en la categoría de otro personal incluye al personal eventual, al personal interino y al personal funcionario de plazas no escalafonadas (categoría de funcionario declarado a extinguir por la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en su DA 1ª). Lo mismo sucede cuando analizamos las cifras de los empleados públicos que pertenecen a Organismos Instrumentales, Empresas Públicas, Fundaciones Públicas, Consorcios, etc. Sin contar, además, con todo aquel personal laboral que forma parte de nuestro empleo público (nos referimos a los indefinidos no fijos que no ha accedido por los cauces legales sino vía jurisprudencial o vía subrogación empresarial); un colectivo que, generalmente, parece que puede que no se suela tener en cuenta en los datos estadísticos puesto que, aunque formen parte del empleo público a todos los efectos, en puridad no se les considera como empleados públicos (al menos a efectos estadísticos por algunas AAPP). Así lo ponen de

Como se desprende de los datos analizados, son las EELL y las CCAA las que mayor número de empleados públicos poseen y las que mayor número de empleados públicos en régimen laboral y de otras categorías de personal tienen en su haber (sobre todo, dentro de las EELL, donde la temporalidad adquiere mayores niveles de actualización⁷²). Durante la época de crisis económica que azotó nuestro país desde el 2008⁷³ hasta el 2015 aproximadamente⁷⁴, el sector público ha absorbido gran parte del personal que habitualmente formaba parte del sector privado. La mayoría de ellos bajo la consideración de indefinidos no fijos y con el dato importante de que, no todos ellos tienen reconocida dicha categoría vía jurisprudencial⁷⁵. Nuestras AAPP han asumido mucho personal en sus filas para paliar el duro revés del desempleo durante la crisis⁷⁶, lo que contrasta con la paralización de los procesos selectivos y el no cumplimiento efectivo de las tasas de

manifiesto los responsables de Recursos Humanos consultados en el caso de las pequeñas y medianas EELL.

⁷² Así se manifiesta también M. SÁNCHEZ MORÓN, *El estado actual de las función pública en España. Algunas reflexiones generales*, en J. CANTARERO MARTÍNEZ (coord.), *Continuidad versus transformación: ¿qué función pública necesita España?*, INAP, 2021, p. 27. Para C. LOSADA, A. ALBAREDA, F. LONGO, M. FÉREZ, *El empleo público en España: desafíos para un Estado Democrático más eficaz*, Instituto de Estudios Económicos, 2017, p. 63, «La modalidad de empleo estatutario (funcionarios) prima claramente en la Administración Estatal y en las CC.AA., mientras que en las Administraciones Locales la mayor parte de empleados públicos son personal laborab».

⁷³ Cfr. J.M. CASTELLÁ ANDREU, *Crisis económica y reformas políticas e institucionales en España*, en *Documentación Administrativa*, 2014, n. 1.

⁷⁴ La mayor crudeza de la crisis económica obtiene su reflejo en el año 2012. En relación a las reformas legislativas adoptadas véase M. ARENILLA SÁEZ, D. DELGADO RAMOS, *¿Hay muchos empleados públicos en España? Eficiencia y efectividad en el contexto de la OCDE*, en *Revista de Administración Pública*, 2014, n. 193, p. 324.

⁷⁵ La DA 34ª de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) para el año 2017, en su apartado 2 *in fine* establece que «los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial». Dicha cuestión la vuelve a contemplar la DA 43ª LPGE para el año 2018 también en su apartado 2 *in fine*.

⁷⁶ Según los datos del INAP respecto al año 2017, y también a modo de datos de contraste, «la plantilla pública representa el 16,7% del total de asalariados de España. El porcentaje ha aumentado en los últimos años por la fuerte destrucción de empleo registrada en el sector privado» (vid. J. VIÑAS, *España es el tercer país de la OCDE con una plantilla pública más envejecida*, en *cincodias.elpais.com*, 14 agosto 2017). Aun así, en ese año, España contaba con menos empleados públicos que la media de la OCDE. Resaltar de esos datos aportados por parte de la OCDE algo que nos llama poderosamente la atención sobre esos datos, que es que «Allí donde hay menos ocupados y una mayor tasa de paro, el peso del sector público sobre el total es mayor» (*idem*).

reposición en el marco de nuestras instituciones; además de proliferar la figura del indefinido no fijo⁷⁷ como mecanismos de sortear los límites legales introducidos⁷⁸.

Los datos analizados avalan la complejidad y la heterogeneidad de nuestro sistema de empleo público y sus altas tasas de temporalidad⁷⁹. Se pone de manifiesto pues, que aunque el porcentaje oficial admitido de temporalidad en el seno de nuestras AAPP gira en torno al 30%⁸⁰; realmente, como resultado de esa imprecisa aportación de datos oficiales y de esa posible falta de inclusión en los mismos del personal indefinido no fijo, podría suceder que el porcentaje real de temporalidad rebasase en ocasiones el 40 y hasta el 50% del total de la plantilla⁸¹. Con lo cual, a esa controversia de

⁷⁷ Figura controvertida que tuvo su reconocimiento en el EBEP pero que no se ha desarrollado desde el punto de vista legal sino jurisprudencial.

⁷⁸ Es probable que también haya sido este el único mecanismo que hayan encontrado las diversas Administraciones de poder atender la demanda de servicios pudiendo sortear la limitación presupuestaria impuesta a lo largo de estos años.

⁷⁹ De la que no escapa el sector público empresarial, fundacional, etc. Como dato de contraste, y en cuanto al Sector Público español. Véase, al respecto, M. MARTÍNEZ MATUTE, J.J. PÉREZ, *op. cit.*, p. 3. Para C. LOSADA, A. ALBAREDA, F. LONGO, M. FÉREZ, *op. cit.*, p. 64, el comportamiento del empleo público de nuestro país en la pasada crisis económica «indica un primer indicio de flexibilidad del empleo público después de un nivel de estabilidad casi monolítico durante décadas». Aunque, para estos autores, es una flexibilidad centrada, sobre todo, «en las Administraciones Locales y en la Administración Pública Estatal, y sobre todo centrada en los colectivos no funcionariales, es decir, los contratados laborales y otros colectivos interinos o eventuales». Sobre la flexibilidad en el empleo público laboral véase R.Y. QUINTANILLA NAVARRO, *La flexibilidad interna en el empleo público laboral*, Aranzadi, 2014. Sobre la sucesión de empresas en el sector público y la declaración de indefinidos no fijos véase A TODOLÍ SIGNES, D. MARTÍNEZ SALDAÑA, *Remunicipalización de servicios, sucesión de empresa y trabajadores indefinidos no fijos*, Aranzadi, 2017.

⁸⁰ Tal y como recoge la exposición de motivos del RD-Ley 14/2021, «La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado». Según la EPA, en el tercer trimestre de 2021 la temporalidad en el empleo público alcanzaba el 31,6% (*vid.* CCOO, [Análisis EPA 3º Trimestre 2021 sobre empleo público](#), Nota de prensa, 29 octubre 2021). Y, según sigue manifestando la exposición de motivos, «Esta situación no solo se aleja de forma manifiesta del modelo de función pública configurado por nuestra Constitución Española, sino que compromete la adecuada prestación de los servicios públicos, en la medida en que la temporalidad impide articular políticas de recursos humanos dirigidas a garantizar la calidad de los servicios públicos».

⁸¹ Las EELL consultadas de forma extraoficial – sobre todo las pequeñas y medianas – así lo corroboran. Una Corporación Local de menos de 5.000 habitantes puede albergar unos 30 empleados públicos. Sin contar con el habilitado nacional, tan sólo puede haber 1 ó 2 funcionarios de carrera, 1 ó 2 funcionarios interinos y, el resto, serían indefinidos no fijos que, en su gran mayoría, ni si quiera se les ha reconocido dicha categoría vía jurisprudencial. Por su parte, en el marco de una Entidad Local mediana los indefinidos no fijos podrían doblar la cifra. Por lo que podría darse el caso de que esta categoría de personal ascendiese a más del 50% del total de la plantilla.

los interinos⁸² se podría sumar, además, la de los indefinidos no fijos que han sido asumidos por parte de las CCAA y de las EELL (pero sobre todo en las segundas) en los años de dura crisis económica. De lo que se puede extraer la conclusión de que, realmente, la problemática de la temporalidad en nuestro empleo público es mucho mayor que lo que se refleja en los datos y en las estadísticas oficiales.

Pues bien, hasta la regulación reciente del RD-Ley 14/2021 – que analizaremos *ut infra* –, no ha sido sino 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 de Determinada la que ha incidido en poner cierto orden en las controversias jurídicas que han derivado de todas estas cuestiones prejudiciales que distintos Tribunales de justicia nacionales han planteado ante el TJUE⁸³. Dicho Tribunal ha jugado un papel fundamental en todos estos asuntos⁸⁴. El TJUE ya se había pronunciado sobre «el trato desigual al que era sometido, sin justificación objetiva y razonable, el funcionario interino respecto del funcionario de carrera en determinadas condiciones de trabajo como las contempladas en los Asuntos Del Cerro Alonso y Gavieiro e Iglesias Torres (C-444/09 y C-456/09) o en el Asunto Vega González en supuestos de servicios especiales para ejercicio de cargo público, C-158/16, así como en el Auto del TJUE de 9 de febrero de 2012 (Asunto Lorenzo Martínez, C-556/11)»⁸⁵. Pero podría decirse que no es hasta las sentencias de Diego Porras I y II y posteriores cuando las controversias en materia de empleo público adquieren mayor repercusión tanto desde el punto de vista judicial como mediático⁸⁶.

En ese sentido, y en materia de temporalidad, de la STJUE de 19 de marzo

⁸² Véase el estudio realizado por M. SÁNCHEZ MORÓN, *Régimen jurídico de los funcionarios interinos*, Aranzadi, 2020.

⁸³ Por lo que concierne a la temporalidad de los empleados públicos, y concretamente la cuestión de los interinos, «Se trata de una problemática compleja que ha evolucionado básicamente a partir de los sucesivos pronunciamientos del Tribunal de Justicia de la Unión (TJUE) en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas» (J.D. IRANZO CERESO, *Funcionarios interinos: “sucesivos nombramientos” y “medidas legales equivalentes” para prevenir y, en su caso, sancionar el abuso*, en elderecho.com, 18 agosto 2021).

⁸⁴ Cfr. J.M. CAMPOS DAROCA, *Empleo público y fraude en la contratación temporal. Efectos de la aplicación del Derecho de la Unión Europea*, Wolters Kluwer, 2017.

⁸⁵ Vid., en este sentido, I. MARÍN ALONSO, *El alcance del principio de igualdad y no discriminación en condiciones de trabajo y sus límites en el empleo público: la no portabilidad entre regímenes de personal de distinta naturaleza jurídica*, en *Revista de Derecho Social*, 2018, n. 84, p. 238.

⁸⁶ Véase I. BELTRÁN DE HERIDA RUIZ, *Contratos temporales e indemnización por cumplimiento del término: «de Diego Porras» vs. «Montero Mateos» y «grupo Norte Facility»*, en *Revista de Información Laboral*, 2018, n. 7.

de 2020⁸⁷ se esperaba de su fallo la solución final a esas enormes tasas de temporalidad⁸⁸. Derivado del hecho de que los interinos en régimen de temporalidad (algunos con más de 15, 20 e incluso 30 años en dicha situación), se esperaba una integración *ope legis* en el seno de la función pública a través de una norma con rango legal⁸⁹. No obstante, dicha integración ya había sido rechazada por parte de nuestro Tribunal Constitucional, incluso para los pretendidos procesos de consolidación diferenciados⁹⁰. Y aunque el TJUE en dicha sentencia reconoce que la temporalidad en el seno de nuestro empleo público es contraria a la cláusula 5 de dicha Directiva 1999/70/CE, lo que determina dicho órgano es que no es sino al legislador o al juzgador nacional al que le corresponde adoptar medidas al respecto en base a cada litigio o caso en cuestión⁹¹. Esta resolución ha devenido en una vorágine de resoluciones internas de

⁸⁷ El TJUE sigue en la línea de la STJUE de 19 de marzo de 2020, asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18, *Domingo Sánchez Ruiz y Berta Fernández Álvarez y otros c. Comunidad de Madrid (Servicio Madrileño de Salud)*, en sentencias posteriores como la STJUE de 11 de febrero de 2021, asunto C-760/18, *M. V. y otros c. Organismos Topikis Aftodioikisis (O.T.A.) «Dimos Agiou Nikolaou»*.

⁸⁸ Vid. J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *El abuso en el nombramiento de personal estatutario interino: irregularidades, pero no fijos. Comentario a la STJUE de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18), asuntos Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez*, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, 2020, n. 1, p. 168.

⁸⁹ En cierta forma, la idea subyacente es la de considerar a este tipo de trabajadores como “indefinidos no fijos” en el marco de la Administración aplicándosele cierta analogía con la figura jurisprudencial ya asentada en nuestro país para los “indefinidos no fijos” en la categoría de personal laboral. Para J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, *op. cit.*, p. 168, la sentencia «Aborda, una vez más, el problema de las irregularidades en la utilización de los contratos o nombramientos temporales por las Administraciones Públicas españolas. Lo hace, empero, bajo una nueva perspectiva que apuntaba al objetivo último hasta este momento solo implícito y ahora expreso: ya, con carácter principal, la transformación de una relación temporal en fija o indefinida, ya, de manera subsidiaria, garantizando un estatuto comparable al de quienes en régimen funcional o laboral ostentan tal condición».

⁹⁰ La STC 240/1999 de 20 de diciembre, en relación a un posible trato diferenciado en el acceso a los cuerpos de la Administración que el interino de larga duración (que superaba los 5 años de servicio en dicha categoría) estima ésta como una posibilidad contraria a nuestra Carta Magna. Por su parte, la STC 27/2012, de 1º de marzo, determinaba que «art. 23.2 CE garantiza que las normas que regulan estos procesos no establezcan diferencias entre los participantes carentes de justificación objetiva y razonable y que no sean desproporcionadas, que los requisitos de acceso y criterios de selección se dispongan en términos generales y abstractos, y además, que estén referidos a los principios de mérito y capacidad».

⁹¹ Cfr. M.E. CASAS BAAMONDE, *De nuevo la temporalidad del empleo en el sector público sujeto al Derecho administrativo. El cese de funcionaria interina sin indemnización no se opone al Derecho de la Unión Europea (Directiva 1999/70/CE)*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, 2020, n. 2.

nuestros Tribunales de justicia a todos los niveles⁹², de manera que se ha venido a crear «una especie de figura de funcionario interino por tiempo “indefinido”»⁹³ que adquiere ciertas analogías – aunque no todas – con la controvertida figura del indefinido no fijo⁹⁴.

Para intentar mitigar el enorme problema de la temporalidad que alberga nuestro sistema, El RD 19/2019, de 25 de enero, aprobaba la Oferta de Empleo Público para la estabilización de empleo temporal en la Administración General del Estado correspondiente a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. De igual forma, la Oferta de Empleo Público del 2021⁹⁵ es considerablemente alta, apoyada la misma por lo previsto en la LPGE 2021 donde se establecen nuevos márgenes porcentuales para cubrir las tasas de reposición en el seno de nuestras Administraciones (*ex art.* 19.2 LPGE 2021). Han sido estas una serie de medidas para hacer frente a las altas tasas de temporalidad en la Administración Pública española pero que, a todas luces, han resultado claramente insuficientes.

Podría decirse que, a lo largo de décadas, al legislador nacional le ha faltado cierta determinación a la hora de solucionar todas estas cuestiones. Pero la citada STJUE de 3 de junio de 2021⁹⁶ supone un hito importante en todo este asunto⁹⁷. Dicha sentencia pone de manifiesto – entre otras cosas – no sólo la problemática de la temporalidad en el seno de nuestro sistema, sino también la falta de cumplimiento de los límites previstos en el art. 70

⁹² Sobre la repercusión de esta doctrina *vid., in extenso*, I. BELTRÁN DE HERIDA RUIZ, *Personal interino del sector público y nombramientos abusivos a la luz del asunto «Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez»*, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, 2020, n. 18.

⁹³ M. SÁNCHEZ MORÓN, *La consagración del funcionario interino indefinido*, en *Revista de Administración Pública*, 2019, n. 208, p. 225.

⁹⁴ *Cfr.* A. ARUFE VARELA, *Los trabajadores indefinidos no fijos al servicio de las Administraciones Públicas: Una anomalía jurisprudencial y legal*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 2015, n. 40, y también A. DESDENTADO BONETE, *Los indefinidos no fijos: ¿una historia interminable o una historia terminada?*, en *Revista de Información Laboral*, 2018, n. 10. Un tratamiento completo y exhaustivo se realiza en la reciente monografía, publicada al respecto, de I. BELTRÁN DE HERIDA RUIZ, *Indefinidos no fijos. Una figura en la encrucijada*, Bomarzo, 2021.

⁹⁵ RD 636/2021, de 27 de julio, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2021.

⁹⁶ Véase un primer acercamiento a la cuestión en CEF – LABORAL SOCIAL, *TJUE. Contratos de interinidad en el sector público: el TS abocado al cambio de jurisprudencia en relación con los períodos sucesivos/abusivos de 3 años (ex art. 70 EBEP) y su eventual consideración como indefinidos no fijos*, en www.laboral-social.com, 25 noviembre 2021.

⁹⁷ Tal y como se recoge en la exposición de motivos del referido RD-Ley 14/2021, dicha sentencia ha coadyuvado a que se regule al respecto.

TREBEP, la falta de medidas que eviten el uso abusivo de la contratación temporal en el supuesto de contratos temporales, la falta de razones que justifiquen la renovación de las mismas, la falta de medidas de evitación de este tipo de prácticas, la inexistencia de exigencias a la Administración cuando se eternizan dichas contrataciones y la falta de asunción de responsabilidades cuando se dilatan en el tiempo los procesos selectivos. Dicha resolución ha tenido su reflejo en la STS 254/2021, de 28 de junio⁹⁸. Esta sentencia de nuestro Tribunal Supremo ha llevado a «precisar y rectificar» la doctrina del mismo afirmando que, aun cuando el contrato de trabajo de interinidad por vacante haya cumplido los requisitos legales y reglamentarios previstos, y aun cuando se haya superado el límite de los tres años del TREBEP (tanto si es un solo nombramiento como varios de ellos y el período de contratación es tanto inusual como injustificadamente largo), y cuando el mantenimiento de dicho empleado público en estas circunstancias sea debido al incumplimiento por parte del empleador, dicha relación laboral ha de ser considerada como fraudulenta y, como consecuencia, a dicho personal se le ha de considerar como indefinido no fijo. Es por ello por lo que, a raíz de todo lo anterior, y manteniendo la ya consolidada doctrina de nuestro TS⁹⁹, se estima en la sentencia que a la parte actora le correspondería una indemnización de veinte días por año de servicio con un máximo de doce mensualidades¹⁰⁰. A pesar de todo ello, y aunque el avance es de suma importancia, en cierta forma no resuelve del todo la cuestión de la temporalidad en nuestro empleo público, puesto que la referida STS hace alusión a los interinos vía contratación laboral por vacante¹⁰¹. No obstante, es reflejo de la incidencia que las resoluciones del TJUE producen en nuestros Tribunales¹⁰² y en nuestro ordenamiento.

⁹⁸ Véase el análisis crítico aportado por parte de I. BELTRÁN DE HERIDA RUIZ, [Los interinos por vacante se convierten en indefinidos no fijos si superan el plazo de 3 años: comentario de urgencia a la STS Pleno 28/6/21](#), en [ignasibeltran.com](#), 29 junio 2021.

⁹⁹ STS de 28 de marzo de 2017 en Pleno, STS de 9 de mayo de 2017, STS de 12 de mayo de 2017 y STS de 19 de julio de 2017.

¹⁰⁰ Lo que no queda lejos de la controversia tampoco. Véase al respecto I. BELTRÁN DE HERIDA RUIZ, [Personal laboral interino e indemnizaciones: ¿El RDLey 14/2021 da respuesta al mandato de la Directiva 1999/70 y la interpretación del TJUE?](#), en [ignasibeltran.com](#), 23 septiembre 2021.

¹⁰¹ Habrá que ver si en el futuro es aplicable al conjunto del sector público empresarial, fundacional, etc. Las SSTS de 17 y de 18 de junio de 2020 ya admitían la consideración de indefinidos no fijos en las empresas públicas. *Vid.*, al respecto, J. BAQUERO AGUILAR, [El “indefinido no fijo” y el sector público en nuestro país](#), en [Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social](#), 2020, n. 1.

¹⁰² En este caso, el TS se ve obligado a modificar la línea jurisprudencial poniendo de manifiesto – una vez más – la falta de determinación del legislador hasta el momento ante estas y otras cuestiones de relevancia en relación a la temporalidad en nuestro sistema de

La controversia legal, jurídica, sindical y social, ha coadyuvado a que el legislador tome cartas en el asunto¹⁰³ aprobando el RD-Ley 14/2021¹⁰⁴. Pero esta norma aprobada¹⁰⁵ – previo Acuerdo con los sindicatos¹⁰⁶ – no termina de solucionar de pleno la cuestión de la temporalidad en el seno de nuestro empleo público¹⁰⁷. El objetivo fundamental del Real Decreto-Ley

empleo público y su enorme y variada problemática derivada de la configuración y el régimen jurídico existente. Para M.C. RODRIGO SAIZ, *Indefinido fijo en la Administración Pública*, en *Diario La Ley*, 30 marzo 2021, n. 9821, Sección *Dossier*, «La marea de sentencias contrapuestas provoca incertidumbre e inseguridad jurídica y hasta una sensación de arbitrariedad. Los órganos judiciales resuelven los conflictos jurídicos utilizando los mecanismos de la Ley en amplia acepción y su interpretación. Se enfrentan a realidades sociales que adelantan propuestas legislativas con soluciones o creaciones doctrinales o jurisprudenciales que normalmente corresponde recoger al poder legislativo».

¹⁰³ Las necesidades de reforma en el marco de nuestra función pública han sido una constante a lo largo de los años. Véase el interesante trabajo de M. SÁNCHEZ MORÓN, [El empleo público en España: problemas actuales y retos de futuro](#), en R. JIMÉNEZ ASENSIO (ed.), [El empleo público en Aragón y tendencias de futuro](#), Gobierno de Aragón, 2011.

¹⁰⁴ Para F.A. CASTILLO BLANCO, [Un sistema de empleo público distópico: ¿sería preciso reformar el EBEP?](#), en [Documentación Administrativa, 2020, n. 7](#), p. 9, nuestro sistema «sigue siendo un sistema demasiado rígido, poco eficiente o productivo y en buena medida improvisado y desequilibrado».

¹⁰⁵ Esta norma se inspira en una serie de principios ordenadores: a) apuesta por lo público, b) profesionalización del modelo de empleo público y c) exigencia de responsabilidades a las Administraciones actuantes ante un inadecuado uso de la figura del personal interino en un intento de fortalecer «una adecuada planificación de los recursos humanos». Véase, al respecto, Y. CANO GALÁN, *El contrato de interinidad por vacante en las Administraciones Públicas: el diálogo entre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Supremo y la respuesta del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio*, en *Diario La Ley*, 16 julio 2021, n. 9893, Sección *Tribuna*. Sobre la profesionalización del empleo público *vid.* J. BAQUERO AGUILAR, *La contratación temporal como factor de desprofesionalización de la Administración Pública*, en J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (coord.), *IX y X Certamen "Jóvenes Laboralistas Malagueños" del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Málaga y Melilla*, Laborum, 2021.

¹⁰⁶ [Acuerdo sobre el Plan de choque para reducir la temporalidad en las Administraciones Públicas](#), 5 julio 2021. Sobre dicho acuerdo véase C. PERONA MATA, [Notas sobre el acuerdo de criterios generales sobre medidas a aplicar en materia de temporalidad en las administraciones públicas](#), en [elconsultor.laley.es](#), 6 junio 2021.

¹⁰⁷ Nos parece oportuno destacar el hecho de que se plantea como figura central en toda esta regulación la del funcionario interino. Lo que, en cierta forma, adquiere cierto contraste con toda la evolución del empleo público hasta el momento y con el aumento desproporcionado de otras figuras de empleados en régimen de laboralidad, en cualquiera de sus manifestaciones contractuales. Sobre todo por el hecho de que la figura del personal laboral ha ido aumentando de forma escalonada a lo largo de la última década, y porque dicha figura – sobre todo la del indefinido no fijo – podría estar presentando unos altos índices de temporalidad similares a la de los funcionarios interinos. Cuestión ésta que parece no estar del todo contemplada como una problemática importante, pero que, si no se presta la suficiente atención, podría ser el futuro foco neurálgico y central de litigiosidad en el seno de nuestras Administraciones.

es el de «reforzar el carácter temporal de la figura del personal interino; aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino; objetivar las causas de cese de este personal e implantar un régimen de responsabilidades que constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio de futuros incumplimientos que, además, permita clarificar cualquier vacío o duda interpretativa que la actual regulación haya podido generar». Introduce el mismo una serie de medidas de cara a limitar la temporalidad futura, otra serie de medidas de acompañamiento y, por último, una serie de medidas para atajar la situación de la actual temporalidad que están directamente relacionadas con un último proceso de consolidación de empleo¹⁰⁸.

En relación con las medidas adoptadas de cara a limitar la temporalidad futura – y sin entrar en un análisis en profundidad del Real Decreto-Ley¹⁰⁹ – el art. 1.1 del mismo dispone una nueva redacción del art. 10 TREBEP. Se introduce una limitación máxima de tres años a la causalidad de la existencia de plazas vacantes en un claro posicionamiento de limitar la temporalidad de los funcionarios interinos (apartado *a*) conforme al recientemente introducido apartado 4 de dicho artículo). Se refuerza también la temporalidad de los nombramientos – *ex* art. 10.1.b – determinándose que los nombramientos de sustitución transitoria de titulares se efectuarán «durante el tiempo estrictamente necesario». Por su parte, el apartado 2 del art. 10 introduce una nueva redacción en aras de reforzar esos nombramientos de carácter estrictamente temporal y de cumplir tanto los preceptos constitucionales como legales en el acceso al empleo público de nuestro país. Para ello, los procedimientos de selección habrán de ser públicos y regidos por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En la nueva redacción se introduce el término de “celeridad” en

¹⁰⁸ En dichos procesos de estabilización debe garantizarse el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad; tal como es de preceptivo cumplimiento legal. En ese sentido, derivado de las presiones sindicales y de colectivos de interinos, las movilizaciones y actuaciones reivindicativas de una estabilización mediante procesos “blandos” ha hecho que nos hayamos encontrado durante algún tiempo en una fase de debate jurídico-social en relación a la oportunidad *versus* legalidad de este tipo de procesos. *Vid, in extenso*, sobre los procesos selectivos “blandos”, X. BOLTAINA BOSCH, [Los procesos selectivos “blandos” y sus efectos sobre la profesionalización del empleo público](#), en [Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas](#), 2018, n. 14.

¹⁰⁹ Un detallado análisis del mismo por nuestra parte verá la luz en la *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 61, que se publicará el próximo mes de febrero de 2022, con el título *La temporalidad en las Administraciones Públicas: ¿un problema “aún/no” resuelto? Comentario crítico al Real Decreto ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*.

los procedimientos; en una clara llamada de atención a esa práctica habitual de nuestras Administraciones de perpetuar – en ocasiones *sine die* – los procedimientos de selección¹¹⁰.

Por otro lado, el apartado 3 determina una nueva redacción al art. 10 TREBEP amplificando y especificando las causas del cese de los funcionarios interinos. Introduce dicho apartado la formalización – de oficio – por parte de la Administración en cuestión, de la finalización de la relación de interinidad en base a una serie de causas¹¹¹. Otra de las modificaciones realizadas es la introducción del apartado 3 del art. 11 TREBEB (modificado por el apartado 2 del art. 1 del Real Decreto-Ley) que establece el hecho de que los procedimientos de selección de personal laboral habrán de regirse – en todo caso – por los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad¹¹². Dichas contrataciones temporales en régimen de laboralidad deberán regirse por el principio de celeridad – además de los de igualdad, mérito y capacidad –, debiendo estar regidas dichas contrataciones por razones justificadas de urgencia y necesidad, en un claro posicionamiento por parte del legislador de hacer

¹¹⁰ El apartado 2 *in fine* de dicho artículo remarca – en la línea de los pronunciamientos judiciales de nuestros tribunales – la idea de que bajo ningún concepto los nombramientos de interinidad darán lugar a reconocimiento alguno de la condición de funcionario de carrera. Queda claro entonces el hecho de que la superación del proceso selectivo para la asignación de plaza definitiva en nuestras instituciones es una condición *sine qua non*. De manera que, el reforzamiento de los preceptos constitucionales es más que manifiesto en un intento de aclarar toda la proliferación de sentencias contradictorias que se han venido fallando en el seno de nuestros tribunales. La SJCA n. 4 Alicante de 8 de junio de 2020, reconocía a un interino la condición de «empleado público no funcionario de carrera». Sentencia que ha sido revocada por la STSJ Valencia 371/2021, de 19 de mayo de 2021. El mismo Tribunal de Alicante (Tribunal de lo Contencioso-Administrativo n. 4) había reiterado dicho criterio en otras Sentencias similares como son las SSTSJ 143/2021 y 144/2021, de 23 de marzo, las SSTSJ 145/2021, 146/2021 y 148/2021, de 24 de marzo, y la STSJ 163/2021, de 31 de marzo. También la STSJ País Vasco 191/2021, de 13 de mayo, había rechazado la condición de fijeza confirmando el criterio de instancia.

¹¹¹ La letra *a* del apartado 3 determina el cese una vez que se haya producido la cobertura de la plaza tras un proceso de selección. Por su parte, la letra *b* establece la posibilidad de supresión o amortización de dicha plaza como mecanismo de la finalización de la relación de interinidad bajo el criterio de la potestad auto-organizativa de cada Administración actuante (esto podría provocar en el futuro un problema de cierta discrecionalidad en las decisiones de la finalización de las relaciones de trabajo). Por otro lado, la letra *c* establece la finalización derivada del cumplimiento del plazo autorizado de forma expresa en el nombramiento de interinidad. Por último, la letra *d* establece como causa la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento. Todas ellas sin derecho a indemnización alguna.

¹¹² Y para evitar cierta dosis de opacidad que ha venido caracterizando a este tipo de contrataciones, remarca dicho precepto el hecho de que los procedimientos de selección habrán de ser públicos.

frente a la proliferación de dicha categoría de empleado público.

En lo relativo a las medidas de acompañamiento, la DA 17ª introducida en el TREBEP (*ex* apartado 3, art. 1, Real Decreto-Ley) contempla una serie de «Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público». El apartado 1 de dicha Disposición introduce un elemento de responsabilidad para aquellas Administraciones que no cumplan con las previsiones legales introducidas, teniendo que “velar” las mismas por la evitación de cualquier tipo de irregularidad tanto en la contratación temporal como de nombramientos de interinos¹¹³. La ansiada lucha por la compensación económica de los funcionarios interinos viene recogida por el apartado 4 de dicha Disposición, teniendo los funcionarios interinos y el personal laboral – en caso de que se produzca un incumplimiento de los plazos máximos – a una compensación económica 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» con algunas salvedades¹¹⁴.

Por último, en cuanto a las medidas adoptadas para atajar la situación actual de la temporalidad, el art. 2 del Real Decreto-Ley establece un último proceso de estabilización de empleo autorizando una tasa adicional¹¹⁵ de manera que se establezca el empleo temporal que habrá de incluir a todas aquellas plazas de naturaleza estructural (estén o no contempladas en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos de organización de

¹¹³ En el apartado 2 se establece que «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». Esto no introduce nada nuevo al respecto de lo que ya venía contemplando la DA 34ª LPGE 2017 en sus apartados 2 y 3, así como la DA 43ª LPGE 2018 en su apartado 3; además de lo ya contemplado en el resto de normativa de nuestro ordenamiento jurídico que, de manera transversal, atiende desde un punto de vista normativo a este tipo de cuestiones.

¹¹⁴ La DA 2ª insta al Ministerio de Política Territorial y Función Pública a la elaboración de un informe anual de seguimiento de la situación también como medida de acompañamiento.

¹¹⁵ Los procesos de consolidación no son algo nuevo en el seno de nuestras Administraciones. Ya los recogían la Ley 22/1977 de 30 de marzo – contempla el primero de ellos en una etapa pre-democrática –, el contemplado en la Ley 30/1984, el recogido la Ley 50/1998, que hacía de Ley de Acompañamiento a la LPGE 1999. A dicho proceso le siguieron el previsto en la DT 4ª EBEP 2007 y en la DT 2ª TREBEP 2015. Además de los recogidos las LPGE tanto del 2017 como del 2018. Es por ello por lo que hablamos de una situación *endémica* en cuanto a la temporalidad en el empleo público que el legislador no ha terminado de solucionar a lo largo de décadas. Obsérvese el tratamiento de los diversos procesos a lo largo de las últimas décadas en J.R. RIVERA SÁNCHEZ, *La sostenibilidad del empleo temporal en la Administración Pública española*, en *esta Revista*, 2017, n. 3, pp. 83-85.

personal interno de cada Administración) y que ya estén dotadas de presupuesto, con la franja temporal de tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020¹¹⁶. No obstante, y teniendo en cuenta que dicho Real Decreto-Ley está siendo tramitado en sede parlamentaria como Proyecto de Ley, habrá que esperar a las modificaciones que se introduzcan – en su caso – una vez termine de aprobarse el mismo como ley¹¹⁷.

Pero, desde nuestro punto de vista, la problemática de la temporalidad no ha quedado resuelta del todo¹¹⁸, planteando aún toda una serie de cuestiones de relativa importancia por atajar, puesto que lo que ha hecho esta nueva regulación no ha sido sino incorporar a la misma los criterios jurisprudenciales tanto del TJUE como del TS¹¹⁹. Por un lado, la situación

¹¹⁶ Con el ánimo de agilizar los procesos de estabilización temporal el apartado 2 del art. 2 establece que todos los procesos de estabilización habrán de aprobarse y publicarse antes del 31 de diciembre del presente año 2021; debiendo estar publicadas, además, las convocatorias de los procesos selectivos antes del 31 de diciembre de 2022. Con ese ánimo de celeridad que recorre la norma, la resolución de los procesos selectivos habrán de estar finalizados antes del 31 de diciembre de 2024. De manera que, y en base al apartado 3 del mismo artículo, la temporalidad en nuestro sistema de empleo público, para esa fecha, habrá de estar por debajo del 8%. Para favorecer los procesos de estabilización el sistema de selección será el de concurso-oposición para lo que, la fase de concurso tendrá una puntuación máxima del 40% tal y como ya había recogido nuestro TC. Sí que es importante el hecho de que se tendrá en cuenta de forma mayoritaria en esa fase de concurso la experiencia acumulada en la Administración en aras de facilitar la integración del personal que se encuentra en dicha situación. El Tribunal Constitucional (SSTC 67/1989, 185/1994, 411/1996, 107/2003, 27/2012, cit., 111/2014 y 86/2016) ha fijado como límite máximo de puntuación, en estos casos, el del 45%; aunque tan sólo se habla de un 40% como máximo en los *Criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017* del Ministerio de Hacienda y Función Pública, 2018 (p. 6). Para M.J. GARCÍA GARCÍA, *Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el estatuto del empleado público*, en *Revista Jurídica de Castilla y León*, 2008, n. 15, p. 134, «En este sentido puede citarse la STC 67/1989 de 18 de abril, que ha puesto de relieve la inconstitucionalidad de una valoración excesiva de los servicios prestados que conlleva a efectos prácticos la imposibilidad material de acceder a las funciones y cargos públicos por parte de aquellos que no pueden alegarlos».

¹¹⁷ Ante la Mesa del Congreso de los Diputados se introdujo, con n. 121/000063 y de fecha 30 de agosto de 2021, el *Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio)*.

¹¹⁸ Para M. MAZZUCATO, R. KATTEL, *La COVID-19 y la capacidad del sector público*, en M. MAZZUCATO, *No desaprovechemos esta crisis*, Galaxia Gutenberg, 2021, pp. 134-135, «Los gobiernos tienen que contrarrestar la pérdida, por parte de las organizaciones públicas, de la capacidad para dirigir y analizar su propio dominio. Las burocracias ágiles requieren empleados públicos (de carrera) muy capaces y motivados».

¹¹⁹ Ya decía M. SÁNCHEZ MORÓN, *El estado actual de las función pública en España. Algunas reflexiones generales*, cit., p. 26, poco antes de esta regulación, que «nuestro modelo de empleo público no ha cambiado prácticamente nada en este tiempo nuevo y tampoco nuestra legislación en la materia [...]. Subsisten, pues, viejos problemas, a los que es necesario dar

de los interinos en régimen de temporalidad ya preexistente – a los que no les afecta la norma que venimos analizando – no termina de resolverse del todo¹²⁰. Por otro lado, los empleados públicos tanto interinos como laborales de nueva incorporación – en el caso de que los procesos de selección no se articulen en los plazos legalmente establecidos – su futuro estará condicionado también a que las Administraciones actuantes decidan crear o no bolsas de interinos. Para lo que se tendrá que contemplar en las bases de las convocatorias dicha opción. La normativa aprobada tampoco resuelve del todo lo regulado en lo relativo a la problemática del personal laboral al servicio de las AAPP de nuestro país. La figura controvertida del indefinido no fijo – la gran olvidada en esta regulación desde nuestro punto de vista – es probable que esté más extendida de lo que las cifras oficiales aportan. En ese sentido, no se termina de modificar el art. 15, apartados 3 y 5, del Estatuto de los Trabajadores (ET) en aras de limitar el acceso indirecto al empleo público que proviene del fraude en la contratación. Se corre el riesgo, en todo caso, de perpetuarse este tipo de categoría de empleado público *sine die*¹²¹ sino se presupuestan dichas plazas, no se incluyen en las relaciones de puestos como puestos de estructura y no se inicia el proceso de tres años que contempla la nueva regulación. En esa misma línea de los indefinidos no fijos, la jurisprudencia ha determinado la subrogación de una parte del personal que proviene de la reversión de servicios contemplada en el art. 44 ET (así como otros matices que son inherentes a los arts. 42 y 43 ET) en unos casos determinados¹²². De forma que, si se dan las circunstancias oportunas, la Administración, tras un proceso de reversión de servicios, tendría que asumir a parte de plantilla en la categoría de indefinido no fijo. Cuestión de la que no se ha concretado nada en la nueva regulación¹²³.

solución, ya que la función pública debe jugar también un papel relevante en la recuperación económica y social y en un futuro que esperemos sea más próspero».

¹²⁰ En el caso de que no superen los procesos selectivos, queda al arbitrio de cada Administración optar por la posibilidad de crear bolsas donde se incluya a los mismos.

¹²¹ Como reflejo de la controversia de esta controvertida figura del indefinido no fijo, la STSJ Galicia 3749/2021, de 22 de junio, confirma la sentencia del Juzgado de lo Social declarando que la demandante (personal laboral de larga duración declarada indefinida no fija en la administración gallega) «tiene derecho a la reserva de plaza en el proceso de consolidación de empleo mediante concurso de méritos en los términos de la disposición transitoria décima del V Convenio del Personal laboral de la Xunta, condenando a las demandadas a estar y pasar por esta declaración».

¹²² Cfr. J.A. FERNÁNDEZ AVILÉS, *Aspectos laborales de la reversión de servicios públicos*, en *Trabajo y Seguridad Social* – CEF, 2017, n. 407.

¹²³ *Vid., in extenso*, F.A. CASTILLO BLANCO (dir.), *Público y Privado en la gestión de los servicios públicos: reestructuración, externalización y reversión a la Administración*, INAP, 2019.

Por otro lado, no se termina de resolver desde un punto de vista legal la problemática de la gestión de los procesos selectivos por parte de los órganos políticos y de personal de cada Administración¹²⁴. Por tanto, para evitar este tipo de irregularidades, se habría de haber legislado en *pro* de establecer toda una serie de tipificación de infracciones con sus correspondientes sanciones en aras de limitar la inadecuada, irregular y, en ocasiones, casi fraudulenta gestión administrativa de los procesos de selección¹²⁵. Podría decirse que la problemática de la responsabilidad en orden a estas cuestiones¹²⁶ todavía es una asignatura pendiente por parte del legislador¹²⁷. Como se puede comprobar, a pesar de poder ser parcialmente celebrada la modificación normativa vertida por parte del legislador¹²⁸, como venimos observando, quedan aún muchos flecos pendientes de resolver¹²⁹.

¹²⁴ Para M. SÁNCHEZ MORÓN, *El estado actual de las función pública en España. Algunas reflexiones generales*, cit., p. 32, «el clientelismo político o sindical o el puro y simple favoritismo personal siguen siendo una realidad extendida, particularmente en las Administraciones locales y en algunos entes instrumentales, que subyace a la convocatoria formal de los procesos selectivos correspondientes, por lo que convendría establecer garantías adicionales de cumplimiento de los principios constitucionales en esos casos».

¹²⁵ Sobre la responsabilidad personal de autoridades y empleados públicos *vid.*, *in extenso*, R. RIVERO ORTEGA, *Responsabilidad personal de autoridades y empleados públicos. El antídoto de la arbitrariedad*, Iustel, 2020.

¹²⁶ En similares términos se manifiesta M. SÁNCHEZ MORÓN, *El estado actual de las función pública en España. Algunas reflexiones generales*, cit., p. 29.

¹²⁷ Sin contar con el problema de la digitalización de la Administración prevista en el [Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia](#). Sobre los retos de futuro derivado de la digitalización de nuestras AaPp, sobre todo en el marco de las EELL. Véase C. CAMPOS ACUÑA, [El futuro del empleo público local: retos ante un mundo digital](#), en [Documentación Administrativa, 2020, n. 7](#). En esa misma línea véase el trabajo de J.R. CHAVES, [Regreso al futuro de las Administraciones Públicas ante la cuarta revolución industrial](#), en [Presupuesto y Gasto Público, 2020, n. 100](#), pp. 11-38. Más reciente es el artículo de F.A. CASTILLO BLANCO, [El tránsito a una Administración digital y robotizada: el necesario cambio del modelo de administración y empleo público](#), en [Revista Iberoamericana de Gobierno Local, 2021, n. 19](#).

¹²⁸ La puesta de manifiesto del problema de la temporalidad y la necesidad de una reforma de la normativa al respecto viene siendo aclamada desde hace ya tiempo por parte de la doctrina científica. Ya decía R. VIDA FERNÁNDEZ, *op. cit.*, p. 429, que «en los próximos años será preciso estabilizar al personal laboral temporal (interinos o eventuales estructurales) de la sanidad pública, pero también, y lo que es más importante, cambiar en términos generales la regulación de la contratación temporal en nuestro país, tanto en relación a sistemas de acceso y las contrataciones temporales en el ámbito público, como en la contratación temporal laboral».

¹²⁹ Tal y como se desprende del Auto de 27 de julio de 2021, mediante el cual el Magistrado titular del Juzgado de lo Social n. 3 de Barcelona plantea una nueva cuestión prejudicial ante el TJUE cuestionando el encaje de la figura del indefinido no fijo en el marco de la Directiva 1999/70/CE, reclamándose la consideración de “empleado público fijo”. Véase

4. La Agenda 2030 y los ODS: el Objetivo 16 y las instituciones sólidas

Como técnica de *soft law*, la noción de trabajo decente también es recogida en el Objetivo 8 de los ODS de la Agenda 2030¹³⁰ de la ONU¹³¹, que establece toda una serie de objetivos relacionados con asuntos económicos, sociales y ambientales con un enfoque basado en los Derechos Humanos¹³². Para el conjunto de los 17 Objetivos que se establecen en la Agenda 2030 se determinan un total de 169 metas vinculadas a los 17 Objetivos de los

al respecto I. BELTRÁN DE HERIDA RUIZ, *¿Fijez o indefinido no fijo? Nueva cuestión prejudicial cuestionando la respuesta laboral a la temporalidad abusiva (Auto JS/3 Barcelona 27/6/21)*, en ignasibeltran.com, 30 julio 2021. En esa misma línea, y a nivel interno, también se han admitido ante nuestro TS sendos recursos de casación para dilucidar cuestiones relativas «a personal estatutario eventual con un único nombramiento de trece años de duración» y a un «facultativo interino en plaza vacante con nombramiento desde 2008 y otros que le habían precedido por períodos inferiores al mes». Entre otros, el Auto de 4 de febrero de 2021 (rec. 3989/2019). Se trata de determinar el abuso o no de la contratación temporal y el establecimiento de «consecuencias, laborales y/o económicas»; además de, si se constata el abuso, resolver si la «única solución jurídica aplicable» sería la conversión en indefinido no fijo «aplicando de forma analógica la jurisprudencia del orden social», o la existencias de «otras medidas de aplicación preferente e igualmente eficaces para sancionar los abusos cometidos en dicha relación» (J.D. IRANZO CEREZO, *op. cit.*). En relación a toda esta situación, y analizando el asunto C-726/19, cit., y en clara referencia a la modificación normativa acordada por parte del Gobierno y sindicatos, «Mientras todo esto sucede llueven las sentencias de instancia, de TSJ, del TS y del propio TJUE resolviendo asuntos en la materia, creándose una situación compleja e incierta que exige una urgente reforma del Estatuto de los Trabajadores y el EBEP» (M. BELLÓN OLMEDO, *La última doctrina interpretativa del TJUE relativa a la Cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE, sobre interinos del sector público de cómo ensamblar la doctrina de nuestro TS con la del TJUE en medio de la tormenta*, en *Revista de Derecho Laboral VLex*, 2021, n. 3, p. 166).

¹³⁰ Cfr. NACIONES UNIDAS, *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*, en www.un.org, 22 octubre 2021; véase al respecto, con carácter general, OIT, *Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*, 2017.

¹³¹ La Agenda 2030 es fruto de la Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015, *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*. Dicha Agenda está fundamentada en la *Declaración del Milenio* que fue aprobada por la Asamblea General de la ONU en septiembre de 2000. En ese sentido véase OIT, *El trabajo decente para un desarrollo sostenible. Introducción del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo*, Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión, 2007.

¹³² «Con la adopción de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Agenda 2030) en septiembre de 2015, la preparación y la ejecución de los PTDP [Proyectos de Trabajo Decente por País] pasan a una nueva etapa en la que la acción de la OIT tendrá que ser una parte visible del esfuerzo general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU)» (OIT, *Programa de trabajo decente por país de la OIT. Una guía práctica. Versión 4*, cit., p. 1).

que, y en relación al hilo conductor de esta investigación, nosotros vamos a destacar el objetivo 8 sobre el Trabajo Decente y el Crecimiento Económico que vamos a relacionar de una forma estrecha con el Objetivo 16 relativo a la Paz, Justicia e Instituciones Sólidas (sobre todo con esto último).

El Objetivo 8 pretende promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos¹³³. En esa línea, para cumplir con el Objetivo 8 de la Agenda 2030, el trabajo decente habría de situarse en el centro de las políticas macroeconómicas de los diversos países, debiendo ser considerado el mismo como una de las pretensiones neurálgicas en el diseño de la estrategia de crecimiento económico, pretendiéndose con ello alcanzar el pleno empleo.

En cuanto a los ODS de la Agenda 2030¹³⁴, por parte del Gobierno de España se cuenta con toda una serie de instrumentos de *soft law*, así como la inclusión de dichas consideraciones dentro de normativa publicada al respecto de la cuestión. Destacamos, de entre ellos, y en relación a los instrumentos de *soft law*, las [Directrices Generales de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030](#)¹³⁵ y el [Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia española de Desarrollo Sostenible](#)¹³⁶. Por lo que respecta a la normativa publicada y en vigor, el RD-Ley 36/2020, de 30 de diciembre,

¹³³ Para ello se establecen una serie de metas de las que destacamos las siguientes: la meta 8.1, que pretende mantener el crecimiento económico per cápita, la meta 8.2 que aspira a lograr niveles más elevados de productividad económica mediante la diversificación, la modernización tecnológica y la innovación; la meta 8.3 que aspira a promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de puestos de trabajo decentes, el emprendimiento, la creatividad y la innovación; la 8.5 en la que se estipula que, de aquí a 2030, se pueda lograr el empleo pleno y productivo y el trabajo decente (mujeres y los hombres, jóvenes y las personas con discapacidad), así como la igualdad de remuneración y, por último, la meta 8.8 que aspira a proteger los derechos laborales. *Vid., in extenso*, OIT, [Objetivos de Desarrollo Sostenible. Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), 2017.

¹³⁴ Véase el [Plan de implementación de la OIT. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), 2016.

¹³⁵ De fecha 2 marzo 2021 y que «pretende marcar la senda para que España cumpla con su compromiso en los próximos años» (*vid.* GOBIERNO DE ESPAÑA, [Directrices generales de la Estrategia de Desarrollo Sostenible](#), en www.lamoncloa.gob.es, 2 marzo 2021).

¹³⁶ Recordar que en septiembre de 2020 se aprueba la Orden DSA/819/2020, de 3 de septiembre, por la que se regula la composición y funcionamiento del Consejo de Desarrollo Sostenible, donde se establece que «La Agenda 2030 es, ante todo, un nuevo contrato social global y local que obliga a todos los actores sociales y a todas las Administraciones públicas a trabajar de forma coordinada. Ello requiere partir de una visión integradora e integral que aglutine las políticas públicas internas y la coherencia de las políticas con el desarrollo sostenible en un esfuerzo colectivo conjunto». El Consejo de Desarrollo sostenible fue creado por la Orden PCI/169/2019, de 22 de febrero.

por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, establece toda una serie de directrices para la absorción de los fondos europeos NextGenerationEU¹³⁷. Dicho Plan de Recuperación¹³⁸ está plenamente alineado «con la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo sostenible de Naciones Unidas, así como con las recomendaciones específicas hechas a España por parte de la Unión Europea en los años 2019 y 2020 y los pilares del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia»¹³⁹. Se hace referencia dentro del Plan de Recuperación a una serie de “Palancas” para la consecución del mismo, de entre las que destaca la Palanca IV relativa a *Una Administración para el siglo XXI* donde se determina que «no es posible abordar una auténtica transformación de la economía y la sociedad sin una Administración pública que actúe como tractor de los cambios tecnológicos»¹⁴⁰. También se observa dentro de las mismas el problema de la temporalidad en el seno de nuestro empleo público, manifestándose dentro del Componente 11 – relativo a la *Modernización de las Administraciones Públicas* (inserto dentro de la *Descripción de inversiones y reformas*) – esa necesidad de reducir la temporalidad en el seno de nuestras Administraciones (apartado *ii* de los retos y objetivos), algo que va en la línea de lo que ya se establece también la LPGE para el año 2021. Para esa *Reforma para la modernización y digitalización de la Administración* (C11.R1), uno de los objetivos es el de «reducir la tasa de temporalidad en el conjunto de Administraciones Públicas españolas». Por su parte, en el Componente 18 – relativo a la Renovación y ampliación

¹³⁷ Vid. UNIÓN EUROPEA, *NextGenerationEU. Haz que sea real*, en european-union.europa.eu, 16 junio 2021. Por parte de la Unión Europea, se han destinado a nuestro país unos 140.000 millones de euros en forma de transferencias y préstamos para el período 2021-2026, de los que ya se han recibido 19.000 millones. Buena parte de esos fondos se transferirá a las EELL y a las CCAA. Vid., *in extenso*, C. CAMPOS ACUÑA (dir.), *La gestión de los Fondos Next Generation. Claves de la revolución administrativa*, La Ley, 2021. Sobre la gestión de políticas de personal para la gestión de estos fondos y de los proyectos relacionados véase la interesante reflexión de R. JIMÉNEZ ASENSIO, *La hora de la verdad (*): organización administrativa y recursos humanos en la gestión de fondos europeos (y II)*, en rafaeljimenezasensio.com, 26 agosto 2021.

¹³⁸ Que ha sido aprobado recientemente por parte del Gobierno de España mediante la Resolución de 29 de abril de 2021, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, por el que aprueba el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en *BOE*, 30 abril 2021, n. 103).

¹³⁹ *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, cit., p. 56. También la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 establece toda una serie de preceptos en relación a esta cuestión, siendo considerada por parte de la doctrina como una de las Leyes de Presupuestos más sociales de los últimos años.

¹⁴⁰ *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, cit., p. 26. La inversión prevista es de 4.315 millones de euros para el período temporal de 2021-2023 (*ibidem*, p. 34).

de las capacidades del Sistema Nacional de Salud¹⁴¹ –, se contempla el refuerzo de las capacidades profesionales y la reducción de la temporalidad entre otras cuestiones (apartado *v* de los retos y objetivos). Dentro de las reformas previstas, se establece el «refuerzo de las capacidades profesionales y la reducción de la temporalidad»¹⁴², que se marca como objetivo planteándose el refuerzo de las dotaciones de médicos y de enfermeros¹⁴³ como medida para reducir la temporalidad y mejorar las condiciones laborales de los mismos (C18.R4)¹⁴⁴.

En esa línea, si relacionamos el Objetivo 8 de la Agenda 2030 sobre el trabajo decente¹⁴⁵ con el Objetivo 16 (que, en su meta 16.6, establece la creación a todos los niveles de instituciones eficaces y transparentes); cabría preguntarse si, teniendo en consideración el volumen de empleados públicos de nuestro país (recordemos que la EPA determina un total de 3.379.100 efectivos frente a los 2.710.405 que se establece en el Registro Central de Personal), y teniendo en cuenta el alto porcentaje de temporalidad (del análisis de las estadísticas se deduce que podría estar en torno al 46,69%, aunque es posible que en algunas Administraciones el porcentaje puede superar el 50 y llegar hasta el 60% del total), así como si tenemos en cuenta toda la problemática relacionada que venimos analizando; tanto uno como otro objetivo podrían considerarse como de *relativo* cumplimiento en todo lo que concierne al empleo público de nuestro país y sus altísimas tasas de temporalidad¹⁴⁶.

Aportando un dato económico sobre el PIB¹⁴⁷ que podría ilustrar la dimensión del problema, si ponemos en relación todo esto que venimos

¹⁴¹ *Ibidem*. La inversión total estimada es de 1.069 millones de euros para el período temporal de 2021-2023, p. 161.

¹⁴² Se prevé también una reforma de la ley que regula el personal sanitario en España (Estatuto Marco) y la aprobación de un Real Decreto para mejorar el sistema de formación sanitaria especializada (MIR).

¹⁴³ Cfr. J.J. FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, [La cuestión de los interinos en la salud pública y la eficacia de los cuidados. Disfunciones que no solucionará el Tribunal de Justicia de la Unión Europea](#), en [Lex Social](#), 2021, n. 2.

¹⁴⁴ Resulta por lo menos curioso que el Componente 29 de dicho Plan, relativo a la *Mejora de la eficacia del gasto público*, en el capítulo de inversiones totales estimadas contemple 0 millones de euros.

¹⁴⁵ *Vid.*, *in extenso*, el interesante estudio de C.R. FERNÁNDEZ LIESA, C.M. DÍAZ BARRADO (dirs.), [ODS 8. El trabajo decente y las aportaciones de la comunidad internacional](#), Instituto de Estudios Internacionales y Europeos Francisco Vitoria, 2020.

¹⁴⁶ Véase la relación de los ODS con la igualdad de género desde la perspectiva laboral en E. SIERRA HERNÁNDEZ, [Objetivos del Desarrollo Sostenible e igualdad de género: una perspectiva laboral](#), en [esta Revista](#), 2018, n. 4.

¹⁴⁷ *Vid.* DATOSMACRO.COM, [El PIB cae un 10,8% en España](#), en [datosmacro.expansion.com](#), 22 octubre 2020.

analizando con el gasto público de nuestro país (que observados los datos para el año 2020 el porcentaje del mismo superó el 52,30%¹⁴⁸); toda esta cuestión de la temporalidad en nuestras instituciones nos lleva, además, a poder replantearnos la solidez de nuestras Administraciones a la hora de enfrentarnos a esta futura recuperación económica derivado del impacto de la crisis provocada por la Covid-19¹⁴⁹.

Cabría preguntarse, a modo de reflexión profunda, y en relación a los Objetivos 8 y 16 de la Agenda 2030, si dichas tasas de temporalidad tan considerablemente altas en el seno de nuestro empleo público, y si dicho nivel de precarización en sus relaciones de trabajo podrían ser acordes con los postulados del trabajo decente. Y no sólo eso, sino que también cabría preguntarse si la solidez de las instituciones a la que se refiere el Objetivo 16 no podría quedar en entredicho con ocasión de dichas circunstancias. Y, por último, cabría preguntarse también si serían capaces nuestras AAPP de poder afrontar los retos de futuro que nos esperan en las próximas décadas con esos niveles de temporalidad en su seno. Sin perder de vista el hecho de que la temporalidad puede poner en riesgo la necesaria objetividad e imparcialidad intrínseca que, desde el punto de vista constitucional, ha de regir el funcionamiento de nuestras Administraciones (*ex art. 103 de nuestra Carta Magna*)¹⁵⁰.

No es de recibo que, en una sociedad democrática y avanzada del siglo XXI como la nuestra, la problemática de la temporalidad en el seno de nuestro sistema haya adquirido las dimensiones actuales tan desproporcionadas, poniendo en entredicho la noción de trabajo decente y el cumplimiento de los ODS. En esa línea, y después de todo el análisis vertido, desde el Estado¹⁵¹ – en su más amplio sentido – y de la mano del legislador de cualquier época, respetando la centralidad tuitiva tanto del Derecho

¹⁴⁸ De 1.121.698 millones de euros del total del PIB, el gasto público asciende a la cifra de 586.389 millones de euros. Más de la mitad de nuestro PIB.

¹⁴⁹ *Vid.* NACIONES UNIDAS, *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020*, 2020.

¹⁵⁰ Nuestra Carta Magna «trata de garantizar la independencia y la imparcialidad del empleo público». En ese sentido, «La imparcialidad del funcionario es [...], uno de los dos principios que deben regir las relaciones entre el Gobierno y la Administración. [...] es claro que el régimen democrático es incompatible con la exigencia de una adhesión ideológica positiva al Gobierno, cuestión ésta que aunque hoy parezca tan evidente no ha sido así históricamente» (A. PALOMAR OLMEDA, *Perspectiva histórica de la evolución legislativa de la función pública*, cit.).

¹⁵¹ Estado considerado en una concepción *paternalista*, pero no en el sentido peyorativo del término, si no que en su más amplia concepción de lo que el Derecho del trabajo y de la seguridad social ha venido configurando como el estado de bienestar y de protección social desde los orígenes del mismo. Sobre los inicios y la evolución de la protección social véase R. ROQUETA BUJ, J. GARCÍA ORTEGA (dirs.), *Derecho de la seguridad social*, Tirant lo Blanch, 2016, pp. 31-40.

administrativo como del laboral, se habría de procurar una revisión normativa efectiva y adecuada tanto para la preservación de los preceptos constitucionales en el acceso al empleo público de calidad, como para la defensa de los intereses de los colectivos afectados, así como también, para el buen funcionamiento objetivo e imparcial de nuestras instituciones¹⁵².

5. Conclusiones

Después del análisis realizado, no parece que los postulados del trabajo decente hayan calado en la diversa problemática de la que adolece nuestro sistema de empleo público. La comparación de las condiciones de trabajo en el marco de lo público, al ser consideradas como mucho mejores y más estables que en el ámbito de lo privado, es probable que haya sido el factor determinante para ello. No obstante, a pesar de que las condiciones de empleo superan con creces – en la mayoría de las ocasiones – a las del sector privado, nuestro empleo público no deja de plantear toda una serie de problemática de considerable importancia en cuanto a su temporalidad que se manifiesta y ramifica en las resoluciones de los Tribunales de justicia que, en ocasiones, pueden llegar a ser hasta contrapuestas.

Lo que sí que podría decirse de una forma rotunda es que la temporalidad se ha convertido en un problema endémico de nuestras instituciones. De forma que, si relacionamos el Objetivo 8 con el 16 de la Agenda 2030, podemos afirmar que con tan altísimas tasas de temporalidad y con tan altísimas tasas de judicialización de las controversias de nuestro sistema, la solidez, la objetividad y la imparcialidad de nuestras Administraciones podrían quedar en entredicho de cara a un futuro no muy lejano. Cuestión esta que no sería de recibo en una sociedad avanzada y democrática como la nuestra inserta ya en pleno siglo XXI.

4. Bibliografía

AA.VV. (2022), *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 61, de próxima publicación

¹⁵² Así lo pone de manifiesto la OCDE, «Reconociendo que los servidores públicos y los sistemas utilizados para su gestión son un componente esencial de la gobernanza pública, que repercute directamente en la calidad de los procesos democráticos y en la capacidad del gobierno para promover y proteger el bienestar de los ciudadanos y generar y mantener un crecimiento económico inclusivo» (OCDE, [Recomendación del Consejo sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública](#), 2018, p. 4).

- AA.VV. (2021), *Diario La Ley*, 7 de septiembre, n. 9907, Sección *La Sentencia del día*
- ALONSO BRAVO M. (2021), *Flexibilidad interna, modificación contractual y trabajo decente*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad social*, n. 58, pp. 34-83
- ÁLVAREZ CORTÉS J.C. (coord.) (2021), *IX y X Certamen "Jóvenes Laboralistas Malagueños" del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Málaga y Melilla*, Laborum
- ARENILLA SÁEZ M., DELGADO RAMOS D. (2014), [*¿Hay muchos empleados públicos en España? Eficiencia y efectividad en el contexto de la OCDE*](#), en *Revista de Administración Pública*, n. 193, pp. 297-334
- ARUFE VARELA A. (2015), *Los trabajadores indefinidos no fijos al servicio de las Administraciones Públicas: Una anomalía jurisprudencial y legal*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 40, pp. 84-110
- BAQUERO AGUILAR J. (2021), *La contratación temporal como factor de desprofesionalización de la Administración Pública*, en J.C. ÁLVAREZ CORTÉS (coord.), *IX y X Certamen "Jóvenes Laboralistas Malagueños" del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Málaga y Melilla*, Laborum
- BAQUERO AGUILAR J. (2020), [*El "indefinido no fijo" y el sector público en nuestro país*](#), en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n. 1, pp. 291-295
- BAYLOS GRAU A. (2016), [*Sobre el Trabajo Decente: La Formación del Concepto*](#), en *Derecho & Sociedad*, n. 46, pp. 15-24
- BELTRÁN DE HERIDA RUIZ I. (2021), [*Personal laboral interino e indemnizaciones: ¿El RD Ley 14/2021 da respuesta al mandato de la Directiva 1999/70 y la interpretación del TJUE?*](#), en *ignasibeltran.com*, 23 septiembre
- BELTRÁN DE HERIDA RUIZ I. (2021), [*¿Fijeza o indefinido no fijo? Nueva cuestión prejudicial cuestionando la respuesta laboral a la temporalidad abusiva \(Auto JS/3 Barcelona 27/6/21\)*](#), en *ignasibeltran.com*, 30 julio
- BELTRÁN DE HERIDA RUIZ I. (2021), [*Los interinos por vacante se convierten en indefinidos no fijos si superan el plazo de 3 años: comentario de urgencia a la STS Pleno 28/6/21*](#), en *ignasibeltran.com*, 29 junio
- BELTRÁN DE HERIDA RUIZ I. (2021), *Indefinidos no fijos. Una figura en la encrucijada*, Bomarzo
- BELTRÁN DE HERIDA RUIZ I. (2020), [*Personal interino del sector público y nombramientos abusivos a la luz del asunto «Sánchez Ruiz/Fernández Álvarez»*](#), en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n. 18, pp. 8-37
- BELTRÁN DE HERIDA RUIZ I. (2018), *Contratos temporales e indemnización por cumplimiento del término: «de Diego Porras» vs. «Montero Mateos» y «grupo Norte Facility»*, en *Revista de Información Laboral*, n. 7, pp. 39-51
- BELLÓN OLMEDO M. (2021), *La última doctrina interpretativa del TJUE relativa a la Cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE, sobre interinos del sector público de cómo ensamblar*

la doctrina de nuestro TS con la del TJUE en medio de la tormenta, en *Revista de Derecho Laboral VLex*, n. 3, pp. 161-166

BOLTAINA BOSCH X. (2018), *Los procesos selectivos “blandos” y sus efectos sobre la profesionalización del empleo público*, en *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n. 14, pp. 140-155

CAMPOS ACUÑA C. (2020), *El futuro del empleo público local: retos ante un mundo digital*, en *Documentación Administrativa*, n. 7, pp. 126-144

CAMPOS ACUÑA C. (dir.) (2021), *La gestión de los Fondos Next Generation. Claves de la revolución administrativa*, La Ley

CAMPOS DAROCA J.M. (2017), *Empleo público y fraude en la contratación temporal. Efectos de la aplicación del Derecho de la Unión Europea*, Wolters Kluwer

CANO GALÁN Y. (2021), *El contrato de interinidad por vacante en las Administraciones Públicas: el diálogo entre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Supremo y la respuesta del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio*, en *Diario La Ley*, 16 julio, n. 9893, Sección Tribuna

CANTARERO MARTÍNEZ J. (coord.) (2021), *Continuidad versus transformación: ¿qué función pública necesita España?*, INAP

CARDENAL CARRO M., GOÑI SEIN J.L., LÓPEZ GANDÍA J., SEGOVIANO ASTABURUAGA M.L. (2008), *El estatuto básico del empleado público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Laborum

CASAS BAAMONDE M.E. (2020), *De nuevo la temporalidad del empleo en el sector público sujeto al Derecho administrativo. El cese de funcionaria interina sin indemnización no se opone al Derecho de la Unión Europea (Directiva 1999/70/CE)*, en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 2, pp. 1-18

CASTELLÁ ANDREU J.M. (2014), *Crisis económica y reformas políticas e institucionales en España*, en *Documentación Administrativa*, n. 1, pp. 1-2

CASTILLO BLANCO F.A. (2021), *El tránsito a una Administración digital y robotizada: el necesario cambio del modelo de administración y empleo público*, en *Revista Iberoamericana de Gobierno Local*, n. 19, pp. 1-33

CASTILLO BLANCO F.A. (2020), *Un sistema de empleo público distópico: ¿sería preciso reformar el EBEP?*, en *Documentación Administrativa*, n. 7, pp. 8-32

CASTILLO BLANCO F.A. (dir.) (2019), *Público y Privado en la gestión de los servicios públicos: reestructuración, externalización y reversión a la Administración*, INAP

CCOO (2021), *Análisis EPA 3º Trimestre 2021 sobre empleo público*, Nota de prensa, 29 octubre

CEF – LABORAL SOCIAL (2021), *TJUE. Contratos de interinidad en el sector público: el TS abocado al cambio de jurisprudencia en relación con los periodos sucesivos/abusivos de 3 años*

- [\(ex art. 70 EBEP\) y su eventual consideración como indefinidos no fijos](#), en [www.laboral-social.com](#), 25 noviembre
- COMISIÓN EUROPEA (2021), [Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales](#), en [ec.europa.eu](#), 8 mayo
- COMISIÓN EUROPEA (2016), [Hacer realidad el pilar europeo de derechos sociales](#), en [ec.europa.eu](#), 17 noviembre
- COROMINAS J. (1997), *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*, Gredos
- CRUZ VILLALÓN J. (2019), [La centralidad del trabajo digno en un nuevo modelo social](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. 4, pp. 234-248
- CRUZ VILLALÓN J. (2016), [Oportunidades y Desafíos de los Derechos Fundamentales Laborales en las Relaciones Laborales](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. 4, pp. 37-81
- CHAVES J.R. (2020), *Regreso al futuro de las Administraciones Públicas ante la cuarta revolución industrial*, en [Presupuesto y Gasto Público](#), n. 100, pp. 11-38
- DATOSMACRO.COM (2020), [El PIB cae un 10,8% en España](#), en [datosmacro.expansion.com](#), 22 octubre
- DE VAL ARNAL J.J. (2018), *El trabajador autónomo, el trabajo autónomo y la dignidad del ser humano*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *El trabajo decente*, Comares
- DESDENTADO BONETE A. (2018), *Los indefinidos no fijos: ¿una historia interminable o una historia terminada?*, en *Revista de Información Laboral*, n. 10, pp. 17-45
- FERNÁNDEZ AVILÉS J.A. (2017), *Aspectos laborales de la reversión de servicios públicos*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 407, pp. 5-14
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J. (2021), [La cuestión de los interinos en la salud pública y la eficacia de los cuidados. Disfunciones que no solucionará el Tribunal de Justicia de la Unión Europea](#), en [Lex Social](#), n. 2, pp. 780-803
- FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ J.J. (2020), [El abuso en el nombramiento de personal estatutario interino: irregularidades, pero no fijos. Comentario a la STJUE de 19 de marzo de 2020 \(C-103/18 y C-429/18\), asuntos Sánchez Ruiz y Fernández Álvarez](#), en [Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social](#), n. 1, pp. 166-176
- FERNÁNDEZ LIESA C.R., DÍAZ BARRADO C.M. (dirs.) (2020), [ODS 8. El trabajo decente y las aportaciones de la comunidad internacional](#), Instituto de Estudios Internacionales y Europeos Francisco Vitoria
- GARCÍA GARCÍA M.J. (2008), [Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el estatuto del empleado público](#), en [Revista Jurídica de Castilla y León](#), n. 15, pp. 129-156

- GHAI D. (2003), *Trabajo decente. Concepto e indicadores*, en *Revista Internacional del Trabajo*, n. 2, pp. 125-160
- GIL Y GIL J.L. (2021), *La aplicación por el juez nacional de los instrumentos de la OIT*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 59, pp. 27-114
- GIL Y GIL J.L. (2020), *La declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo*, en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 57, pp. 1-60
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), *Directrices generales de la Estrategia de Desarrollo Sostenible*, en www.lamoncloa.gob.es, 2 marzo
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2021), *Plan de Recuperación. Transformación y Resiliencia*
- GOBIERNO DE ESPAÑA (2018), *Plan de acción para la implementación de la Agenda 2030. Hacia una Estrategia española de Desarrollo Sostenible*
- GÓMEZ MUÑOZ J.M. (coord.) (2015), *Reforma de las administraciones públicas y empleo público. XXXIII Jornadas andaluzas de derecho del trabajo y relaciones laborales*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales
- GÓMEZ SALADO M.Á. (2019), *La cuarta revolución industrial: ¿una gran oportunidad o un verdadero desafío para el pleno empleo y el trabajo decente?*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 276-315
- GUTIÉRREZ PÉREZ M. (2018), *Trabajo decente y derechos individuales fundamentales*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *El trabajo decente*, Comares
- INE (2021), *Encuesta de Población Activa (EPA). Tercer trimestre de 2021*, Nota de prensa, 28 octubre
- INE (2021), *Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2020*, Nota de prensa, 28 enero
- INE (2020), *Encuesta de Población Activa (EPA). Primer trimestre de 2020*, Nota de prensa, 28 abril
- INE (2020), *Encuesta de Población Activa (EPA). Cuarto trimestre de 2019*, Nota de prensa, 28 enero
- IRANZO CEREZO J.D. (2021), *Funcionarios interinos: “sucesivos nombramientos” y “medidas legales equivalentes” para prevenir y, en su caso, sancionar el abuso*, en elderecho.com, 18 agosto
- JIMÉNEZ ASENSIO R. (2021), *La hora de la verdad (*): organización administrativa y recursos humanos en la gestión de fondos europeos (y II)*, en rafaeljimenezasensio.com, 26 agosto
- JIMÉNEZ ASENSIO R. (ed.) (2011), *El empleo público en Aragón y tendencias de futuro*, Gobierno de Aragón

KAHALE CARRILLO D.T. (coord.), [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), 2019, n. especial de conmemoración del centenario de la OIT

LOSADA C., ALBAREDA A., LONGO F., FÉREZ M. (2017), *El empleo público en España: desafíos para un Estado Democrático más eficaz*, Instituto de Estudios Económicos

LOZANO LARES F. (2016), [La Eficacia Jurídica del concepto de Trabajo Decente](#), en [Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo](#), n. 4, pp. 1-36

MARÍN ALONSO I. (2018), *El alcance del principio de igualdad y no discriminación en condiciones de trabajo y sus límites en el empleo público: la no portabilidad entre regímenes de personal de distinta naturaleza jurídica*, en *Revista de Derecho Social*, n. 84, pp. 217-242

MARTÍN VALVERDE A., RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ F., GARCÍA MURCIA J. (2019), *Derecho del Trabajo*, Tecnos

MARTÍNEZ MATUTE M., PÉREZ J.J., [La evolución del empleo de las Administraciones Públicas en la última década](#), en [Banco de España – Boletín Económico](#), 2017, n. 4, Notas Económicas, pp. 1-12

MAZZUCATO M., KATTEL R. (2021), *La COVID-19 y la capacidad del sector público*, en M. MAZZUCATO, *No desaprovechemos esta crisis*, Galaxia Gutenberg

MINISTERIO DE DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030 (2021), [Directrices Generales de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030](#)

MINISTERIO DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA (2018), [Criterios comunes para la aplicación del proceso de estabilización derivado de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017](#)

MINISTERIO DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA (2019), [Registro Central de Personal](#), en [www.mptfp.gob.es](#), 13 febrero

MOLINA NAVARRETE C. (2021), [Publicado en el BOE el Instrumento de ratificación de la Carta Social Europea revisada](#), en [www.laboral-social.com](#), 11 junio

MONEREO PÉREZ J.L. (2021), *La garantía de los derechos de seguridad social en la Carta Social Europea en tiempos de crisis*, Laborum

MONEREO PÉREZ J.L. (2018), [La racionalización jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras en el orden internacional](#), en [Lex Social](#), n. 1, pp. 1-44

MONEREO PÉREZ J.L., GORELLI HERNÁNDEZ J., DE VAL TENA A.L. (dirs.) (2018), *El trabajo decente*, Comares

MONEREO PÉREZ J.L., MÁRQUEZ PRIETO A. (dirs.) (2016), *La política y el derecho del empleo en la nueva sociedad del trabajo. Liber amicorum en honor de la profesora Rosa Quesada Segura*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales

- MONEREO PÉREZ J.L., PERÁN QUESADA S. (2018), *Configuración y sentido político-jurídico y técnico jurídico*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *El trabajo decente*, Comares
- MUÑOZ LLINÁS J.I. (2019), *La función pública en España (1827-2007)*, Boletín Oficial del Estado
- MUÑOZ LLINÁS J.I. (2013), *La carrera administrativa en los orígenes del constitucionalismo español: 1812-1918*, en *Revista de Derecho UNED*, n. 12, pp. 595-618
- NACIONES UNIDAS (2021), *La Agenda para el Desarrollo Sostenible*, en www.un.org, 22 octubre
- NACIONES UNIDAS (2020), *Informe de los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2020*
- NACIONES UNIDAS (2015), *Objetivos de Desarrollo Sostenible*, en www.un.org, 28 septiembre
- NACIONES UNIDAS (2015), *La Asamblea General adopta la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, en www.un.org, 25 septiembre
- NACIONES UNIDAS (2015), *Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*, Resolución aprobada por la Asamblea General, 25 septiembre, A/RES/70/1
- NACIONES UNIDAS (2000), *Declaración del Milenio*, Resolución aprobada por la Asamblea General, 8 septiembre, A/RES/55/2
- OCDE (2018), *Recomendación del Consejo sobre Liderazgo y Capacidad en la Función Pública*
- OIT (2020), *Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante*, Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión
- OIT (2019), *Declaración del Centenario de la OIT para el Futuro del Trabajo*
- OIT (2018), *Directrices sobre el trabajo decente en los servicios públicos de urgencia*
- OIT (2017), *Trabajo decente*, en www.ilo.org, 1º marzo
- OIT (2017), *Objetivos de Desarrollo Sostenible. Manual de referencia Sindical sobre la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*
- OIT (2017), *Trabajo Decente y la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible*
- OIT (2016), *El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Informe IV*, Conferencia Internacional del Trabajo, 105ª reunión
- OIT (2016), *Plan de implementación de la OIT. Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible*
- OIT (2016), *Programa de trabajo decente por país de la OIT. Una guía práctica. Versión 4*
- OIT (2010), *Historia de la OIT*, en www.ilo.org, 5 diciembre

- OIT (2009), [*Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*](#), en www.ilo.org, 6 enero
- OIT (2007), [*El trabajo decente para un desarrollo sostenible. Introducción del Director General a la Conferencia Internacional del Trabajo*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 96ª reunión
- OIT (1999), [*Memoria del Director General: Trabajo decente*](#), Conferencia Internacional del Trabajo, 87ª reunión
- PALOMAR OLMEDA A. (2016), *Perspectiva histórica de la evolución legislativa de la función pública*, en A. PALOMAR OLMEDA, *Derecho de la función pública. Régimen jurídico de los funcionarios públicos*, Dykinson
- PARLAMENTO EUROPEO (2007), [*Informe sobre «Promover un trabajo digno para todos» \(2006/2240\(INI\)\)*](#), 15 marzo, A6-0068/2007 final
- PERONA MATA C. (2021), [*Notas sobre el acuerdo de criterios generales sobre medidas a aplicar en materia de temporalidad en las administraciones públicas*](#), en elconsultor.laley.es, 6 junio
- PLAZA-ANGULO J.J. (2019), [*La nueva organización empresarial: capitalismo, digitalización y Economía Colaborativa*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4](#), pp. 353-384
- QUINTANILLA NAVARRO R.Y. (2014), *La flexibilidad interna en el empleo público laboral*, Aranzadi
- RÍOS MESTRE J.M. (2019), [*Convenio sobre igualdad de remuneración 1951 \(núm. 100\)*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. especial de conmemoración del centenario de la OIT](#), pp. 238-249
- RIVERA SÁNCHEZ J.R. (2017), [*La sostenibilidad del empleo temporal en la Administración Pública española*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 3](#), pp. 77-102
- RIVERO ORTEGA R. (2020), *Responsabilidad personal de autoridades y empleados públicos. El antídoto de la arbitrariedad*, Iustel
- RODRIGO SAIZ M.C. (2021), *Indefinido fijo en la Administración Pública*, en *Diario La Ley*, 30 marzo, n. 9821, Sección *Dossier*
- RODRÍGUEZ MORONES A.J. (2016), [*El Diálogo Social en España: desarrollo, crisis y nuevos retos*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4](#), pp. 192-221
- ROQUETA BUJ R., GARCÍA ORTEGA J. (dirs.) (2016), *Derecho de la seguridad social*, Tirant lo Blanch
- RUIZ SANTAMARÍA J.L. (2019), [*Trabajo decente de las personas con discapacidad en la sociedad actual*](#), en [*Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4](#), pp. 112-136

- SALAS PORRAS M. (2019), *Aportaciones de la seguridad y salud en el trabajo para la implementación global del trabajo decente en la sociedad digital-robotizada*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 5-41
- SALAS PORRAS M. (2018), *Seguridad y salud en las relaciones productivas: el enfoque relacional como sustrato para el trabajo decente en el contexto de la digital-robotización*, en *Lan Harremanak*, n. 39, pp. 51-88
- SALAS PORRAS M. (2016), *¿Nuevas aportaciones de la Negociación Colectiva al Trabajo Decente?*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 166-191
- SÁNCHEZ MORÓN M. (2021), *El estado actual de las función pública en España. Algunas reflexiones generales*, en J. CANTARERO MARTÍNEZ (coord.), *Continuidad versus transformación: ¿qué función pública necesita España?*, INAP
- SÁNCHEZ MORÓN M. (2020), *Régimen jurídico de los funcionarios interinos*, Aranzadi
- SÁNCHEZ MORÓN M. (2019), *La consagración del funcionario interino indefinido*, en *Revista de Administración Pública*, n. 208, pp. 223-238
- SÁNCHEZ MORÓN M. (2018), *Derecho de la función pública*, Tecnos
- SÁNCHEZ MORÓN M. (2011), *El empleo público en España: problemas actuales y retos de futuro*, en R. JIMÉNEZ ASENSIO (ed.), *El empleo público en Aragón y tendencias de futuro*, Gobierno de Aragón
- SANGUINETI RAYMOND W. (dir.) (2021), *Comercio internacional, trabajo y derechos humanos*, Universidad de Salamanca
- SARMIENTO LARRAURI J.I. (2005), *Una aproximación al régimen de los funcionarios*, en *Foro*, n. 1, pp. 253-273
- SEGURIDAD SOCIAL (2018), *Muestra Continua de Vidas Laborales*, en www.seg-social.es, 11 septiembre
- SIERRA BENÍTEZ E.M. (2019), *Trabajo decente, digitalización y robotización en la Unión europea*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 316-352
- SIERRA HERNÁIZ E. (2018), *Objetivos del Desarrollo Sostenible e igualdad de género: una perspectiva laboral*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. 4, pp. 26-44
- SOMAVÍA J. (2014), *El trabajo decente. Una lucha por la dignidad humana*, OIT
- SUÁREZ CORUJO B. (2017), *El fraude en el trabajo de duración determinada en las administraciones públicas españolas, según el tribunal de justicia de la Unión Europea*, en *Revista Española de Derecho Europeo*, n. 61, pp. 153-185
- TODOLÍ SIGNES A, MARTÍNEZ SALDAÑA D. (2017), *Remunicipalización de servicios, sucesión de empresa y trabajadores indefinidos no fijos*, Aranzadi

TOPET P.A., VILLASMIL H., GARCÍA JIMÉNEZ J. (2019), *El futuro del trabajo y las formas atípicas del empleo*, en *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, n. especial de conmemoración del centenario de la OIT, pp. 31-51

UNIÓN EUROPEA (2021), *NextGenerationEU. Haz que sea real*, en european-union.europa.eu, 16 junio

VIDA FERNÁNDEZ R. (2018), *Trabajo decente y empleo público*, en J.L. MONEREO PÉREZ, J. GORELLI HERNÁNDEZ, A.L. DE VAL TENA (dirs.), *El trabajo decente*, Comares

VIÑAS J. (2017), *España es el tercer país de la OCDE con una plantilla pública más envejecida*, en cincodias.elpais.com, 14 agosto

Normativa

Proposición de Ley de medidas urgentes para la consolidación de los funcionarios interinos de la Administración Local con habilitación de carácter nacional, en cumplimiento de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio, en BOCG – Senado, 8 abril 2021, n. 167

Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio), en BOCG – Congreso de los Diputados, 30 agosto 2021, n. 63-1

Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en BOE, 4 julio 2018, n. 161

Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, en BOE, 28 junio 2017, n. 153

Normativa Comunitaria

Carta comunitaria de los derechos sociales de los trabajadores, Estrasburgo, 9 diciembre 1989

Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea, 7 diciembre 2000

Comunicación de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, *Promover un trabajo digno para todos. Contribución de la Unión a la aplicación de la agenda del trabajo digno en el mundo*, 24 mayo 2006, COM(2006)249 final

Legislación, en european-union.europa.eu, 15 noviembre 2021

Normativa OIT

- C182 – [*Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil*](#), 1999
- C151 – [*Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*](#), 1978
- C144 – [*Convenio sobre la consulta tripartita \(normas internacionales del trabajo\)*](#), 1976
- C138 – [*Convenio sobre la edad mínima*](#), 1973
- C129 – [*Convenio sobre la inspección del trabajo \(agricultura\)*](#), 1969
- C122 – [*Convenio sobre la política del empleo*](#), 1964
- C111 – [*Convenio sobre la discriminación \(empleo y ocupación\)*](#), 1958
- C105 – [*Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso*](#), 1957
- C100 – [*Convenio sobre igualdad de remuneración*](#), 1951
- C098 – [*Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*](#), 1949
- C087 – [*Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación*](#), 1948
- C081 – [*Convenio sobre la inspección del trabajo*](#), 1947
- C029 – [*Convenio sobre el trabajo forzoso*](#), 1930
- P029 – [*Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso*](#), 2014
- P081 – [*Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo*](#), 1995
- R205 – [*Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia*](#), 2017
- R159 – [*Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública*](#), 1978

Web sites

Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas: <https://www.mptfp.gob.es/portal/funcionpublica/funcion-publica/rcp/boletin.html>

Congreso de los Diputados: <https://www.congreso.es/>

Contabilidad Nacional: <https://www.hacienda.gob.es/es-ES/CDI/Paginas/ContabilidadNacional/ContabilidadNacional.aspx>

INAP: <https://www.inap.es/en/inicio>

INE: <https://www.ine.es/>

Ministerio de Política Territorial y Función Pública: <https://www.mptfp.gob.es/portal/index.html>

Ministerio de Trabajo y Economía Social: <https://www.mites.gob.es/>

Naciones Unidas: <https://www.un.org/es/>

OCDE: <https://www.oecd.org/>

OIT: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it