

A LA MESA DEL SENADO

El Grupo Parlamentario de Izquierda Confederal (Adelante Andalucía, Más per Mallorca, Más Madrid, Compromís, Geroa Bai, Catalunya en Comú Podem y Agrupación Socialista Gomera), a instancia del senador Carles Mulet (Compromís) y de acuerdo con lo establecido en el artículo 108 del Reglamento de la Cámara, solicita la tramitación de la siguiente **PROPOSICIÓN DE LEY DE MEDIDAS URGENTES PARA LA CONSOLIDACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS INTERINOS DE ADMINISTRACIÓN LOCAL CON HABILITACIÓN DE CARÁCTER NACIONAL EN CUMPLIMIENTO DE LA DIRECTIVA 1999/70/CE DEL CONSEJO DE 28 DE JUNIO DE 1999.**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los Habilitados Nacionales (Secretarios, Interventores, Secretarios-Interventores y Tesoreros) son más de 8.500 profesionales trabajando en las entidades locales, desde las más grandes a las más pequeñas, realizando informes, asesorando jurídicamente a los responsables políticos, dando fe pública de los actos y acuerdos, fiscalizando la gestión económica, realizando labores de contabilidad, tesorería y recaudación, y colaborando en el cumplimiento de la legalidad en la Administración Local.

Sus funciones no solo se extienden a las recogidas en el Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional, sino que cuanto más pequeños son los municipios mayores son los cometidos que han de realizar. No cabe olvidar que la mayoría de nuestros municipios tienen menos de 2000 habitantes¹ y que, en gran parte de ellos, el único funcionario o funcionaria que existe es el habilitado o habilitada, por lo que ha de actuar como tramitador de toda clase de peticiones, subvenciones, ayudas, contrataciones y un sinfín de pormenores que tanto el resto de las administraciones como la ciudadanía demandan.

¹ (5876 municipios de los 8131 que hay en España). Fuente INE. Datos provisionales a 1 de enero de 2020

Grupo Parlamentario de Izquierda Confederal

El ejercicio de la profesión del Habilitado, que comporta gran responsabilidad, una permanente actualización de conocimientos y una alta cualificación profesional ha sido declarado “servicios esenciales” en atención a las atribuciones y tareas que integran sus funciones en el contexto de la actual crisis sanitaria.

Actualmente más de 3.300 puestos reservados a Habilitados Nacionales se encuentran desempeñados por funcionarios/as interinos/as con una antigüedad media de más de 10 años de ejercicio, el 40% del total de puestos existentes. En el último concurso unitario de 2020 más de 3200 puestos se han quedado sin cobertura. Las últimas convocatorias efectuadas por el Ministerio apenas han cubierto las jubilaciones del personal y en los próximos años se agravará esta situación debido a la alta edad media de este colectivo. La mayoría de los puestos ocupados por los Habilitados/as Nacionales Interinos/as se sitúan en los territorios con mayor despoblación, siendo pilar esencial para la fijación de la población en estos municipios, donde la mayoría ha fijado su residencia y formado su familia.

Durante décadas los/as Funcionarios/as Interinos/as de Administración Local con Habilitación de carácter nacional han sido un colectivo invisible para la administración. Son funcionarios/as interinos/as seleccionados mayoritariamente por las CCAA mediante Bolsas de Trabajo a las que se accede tras pasar un proceso selectivo regido por los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Proceso selectivo que en muchas ocasiones se han visto obligados a repetir cada vez que se convocan estas Bolsas.

El colectivo de habilitados/as interinos/as se siente decepcionado y desamparado, habiendo dejado lo mejor de sus vidas en sus trabajos, sin ninguna garantía de estabilidad y sin ningún reconocimiento o apoyo que sí están recabando otros profesionales en situación de interinidad o abuso de temporalidad. El hecho de convocar plazas de forma masiva sin tener en cuenta estas circunstancias y con el tipo de procedimiento selectivo en vigor (absolutamente memorístico), sitúa a gran parte de los/as actuales interinos/as, con una edad, cargas familiares y deberes profesionales de enorme dificultad, en la calle. Ello se suma a la injusticia que supone que cualquier trabajador temporal percibe una indemnización por finalización de contrato que se les niega en caso de cese por cobertura de la plaza, que entenderíamos ajustado a derecho si no fuera porque las interinidades que ocupan superan con creces el plazo de tres años en el que habrían de cubrirse las vacantes. Cómo decirles a los/as interinos/as que llevan 10, 15, 20 o más años ejerciendo su profesión que han de dejar su empleo e irse a sus casas sin tan siquiera percibir ningún tipo de indemnización.

Ante la falta de Habilitados/as Nacionales, la Administración Pública ha puesto en marcha un programa de captación del talento en el empleo público, programa que, a nuestro juicio, resulta innecesario pues ya tiene en ese colectivo el talento que buscan pues, no en vano, durante tantos años vienen demostrando su capacidad para la gestión diaria de sus respectivas entidades locales.

Grupo Parlamentario de Izquierda Confederal

Son miles los/as Habilitados/as Nacionales Interinos/as que cuentan con la preparación, formación, experiencia y capacidad que los nuevos tiempos demandan. Su profesión se torna más indispensable ahora que nunca, especialmente en el contexto de crisis sanitaria y por ende económica y social que nos acucia. La gestión de los Fondos Europeos y la lucha contra la despoblación encuentra en los Habilitados Nacionales Interinos un referente sólido en el que apoyarse. Anualmente gestionan más de 10 mil millones de euros para una población de más de 6 millones de habitantes repartidos en más de 4 mil pequeños municipios.

El elevado porcentaje de Funcionarios/as Habilitados/as Interinos/as de larga duración supone una vulneración del marco normativo y jurisprudencial de la Unión Europea, tanto respecto a la cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de duración determinada, anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999 como a la más reciente jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE): Sentencia (Sala Séptima), de 11 de febrero 2021, C-760/18, Sentencia (Sala Segunda), de 19 de marzo de 2020, en sus recursos acumulados C-103/18 y C-429/18; y Auto de 30 de septiembre de 2020, Sala Octava, en el asunto C-135/20.

La alta tasa de interinidad (40%) unido a la creciente conflictividad en sede judicial hace necesaria la adopción de medidas tendentes a la reducción de la interinidad en estos puestos de trabajo de tan alta cualificación, conjugando los intereses de las administraciones públicas con los del propio colectivo. No es difícil imaginar el alto coste económico que, para las arcas municipales (sobre todo la de los pequeños municipios) pudiera suponer el tener que indemnizar por el cese de estos funcionarios/as tal y como refleja la Memoria de Impacto Económico y Presupuestario que acompaña la presente Proposición.

La no adopción de medidas urgentes puede abocar a miles de ayuntamientos al colapso financiero ya que una sentencia de los Tribunales españoles reconociendo el derecho a indemnización de este colectivo podría suponer, en el mejor de los casos, un coste estimado de más de 60 millones de euros únicamente en lo que afecta a este colectivo.

Para dar una solución factible al problema estructural de la alta tasa de interinidad en el colectivo de Habilitados Nacionales y cumplir con los objetivos establecidos por la Unión Europea, conjugando los intereses de las distintas Administraciones Públicas implicadas con la de los miles de Habilitados/as Nacionales Interinos/as se insta al Gobierno a dar nueva redacción al apartado 1 del artículo 61 y a los apartados 1 y 2 de la Disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto del Empleado Público, en el siguiente sentido:

"Artículo 61. Sistemas selectivos.

1. *Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna, para los procesos de consolidación recogidos en la Disposición transitoria cuarta y de las medidas de discriminación positiva previstas en este Estatuto.*

Disposición transitoria cuarta. Consolidación de empleo temporal.

1. *Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, incluida la Escala de Funcionarios de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, en todas sus subescalas, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente durante tres o más años.*
2. *Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad y podrán sustanciarse en turnos diferenciados de acceso para quienes acrediten un mínimo de cinco años de antigüedad en la administración convocante cuando exista un porcentaje de interinidad relevante y cuya selección se realizará mediante el concurso de méritos al que se refiere el artículo 61.6 de la presente Ley.*

Disposición final primera. Carácter básico.

Esta ley se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.18.^a de la Constitución y tiene carácter básico.

Disposición final segunda. Entrada en vigor.

La ley entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del Estado.

Palacio del Senado, 29 de marzo de 2021

MEMORIA DE IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO

En este apartado se analiza, por un lado, el impacto económico que se espera de la modificación de la norma afectada, analizado los principales sectores y agentes afectados y los costes y beneficios que cabe esperar de la norma y, por otro lado, el impacto presupuestario, atendiendo tanto a los elementos que pueden generar costes, como al posible efecto sobre los ingresos públicos.

1. MEMORIA DE IMPACTO ECONÓMICO

Si bien el análisis del impacto económico pudiera resultar complejo atendiendo a la gran cantidad de personas que pudieran verse afectadas por esta modificación (Se estima en más de 800.000 empleados/as públicos/as interinos/as), nada más lejos de la realidad que ya la modificación normativa propuesta afecta a plazas estructurales que ya se encuentran económicamente dotadas.

No obstante lo anterior, el incremento de la conflictividad laboral, la alta probabilidad de que recaigan resoluciones a favor del colectivo de interinos unido a la más que probable condena al Estado Español por vulneración de la Cláusula 5 de la DIRECTIVA 1999/70/CE DEL CONSEJO DE 28 DE JUNIO DE 1999 podría tener un coste para las distintas administraciones de 7 y 11 MIL MILLONES DE EUROS.

Salario medio sector público: 2.654 euros brutos al mes (88,47 euros/día)

Indemnización despido procedente: 20 días de salario por año trabajado con un máximo de 12 mensualidades:

Media antigüedad interinos: 10 años.

El coste medio del despido de un interino por causas objetivas asciende a $20 \times 10 \times 88,47 = 17.694 \text{ €}$

El coste medio del despido de un interino calificado de improcedente asciende a $33 \times 10 \times 88,47 = 29.195,10 \text{ €}$

Teniendo en cuenta de forma generosa que el 50% del personal interino accediera a una plaza en propiedad en las próximas convocatorias, el coste total para las administraciones en indemnizaciones podría ascender entre 7 MIL y 11 MIL MILLONES DE EUROS (7.077.600.000 €-11.678.040.000 €)

Grupo Parlamentario de Izquierda Confederal

Directamente la modificación de la norma no implica gasto alguno con incidencia presupuestaria.

Indirectamente, y en función de las distintas OPE, atendiendo al coste de los procesos de estabilización pasados y tomando en cuenta el número de empleados públicos de la Administración General del Estado (AGE), el Ministerio de Política Territorial y Función Pública estimaba este coste en 1,8 millones de euros.

Si tenemos en cuenta la ratio de empleados públicos por administraciones (19,80% Estado, 57,76 % CCAA y 22,43 % EELL), el coste indirecto de los procesos de selección de personal se estima en 9 millones de euros (9.090.909,09 €).

Ahora bien, la modificación propuesta supone un abaratamiento de los procesos de selección por cuanto elimina los ejercicios, reduciendo el coste en materia de tribunales, cesión de espacios, material en un 70% lo que arrojaría un coste de 2,7 millones de euros.

Asimismo, en un buen número de procesos selectivos también se eliminarían los procesos de formación para el personal de nuevo ingreso ya que los/as interinos/as ya cuentan con la experiencia suficiente en el desempeño de su trabajo.

En cuanto a los ingresos el importe medio de la Tasa por derechos de examen asciende a 22,50 euros/solicitante, lo que supondría unos ingresos para todo el personal afectado de 18,8 millones de euros.

2. MEMORIA DE IMPACTO PRESUPUESTARIO

A continuación se analizan, desde el punto de vista presupuestario, los efectos que puede tener la aplicación de la proposición de Ley.

Como se ha señalado el proceso de consolidación no genera incremento de coste alguno en el Capítulo I de Personal, ya que estas plazas están dotadas presupuestariamente.

En términos generales, los mayores costes se derivarían de los procesos de selección que generaría una elevación del Capítulo II Gasto corriente para todas las administraciones de 2,7 millones de euros.

Por el contrario, el Capítulo III TASAS, PRECIOS PUBLICOS Y OTROS INGRESOS experimentaría un incremento de 18,8 millones de euros para todas las administraciones.

Grupo Parlamentario de Izquierda Confederal

Ahora bien, tanto gasto como ingresos no derivarían de la aprobación de la Proposición de Ley sino de los procesos de selección que derivarían de esta modificación. Si tenemos en cuenta los plazos de tramitación de estos procesos, la incidencia presupuestaria se puede diferir a las Ofertas de Empleo Público de ejercicios posteriores.

3. CONCLUSIONES

A la luz de los datos reflejados anteriormente resulta evidente que la aprobación de la Proposición de Ley supone un importante ahorro para las administraciones implicadas tanto potencialmente derivado de las indemnizaciones que no tendrían que asumir, como directamente, ya que los ingresos obtenidos por los procesos de selección superarían con creces los gastos ocasionados por los procesos selectivos.

La no adopción de medida alguna frente a la problemática actual del colectivo de interinos supone dejar en manos de los tribunales la adopción de medidas que pudieran tener un impacto económico de difícil encaje para las administraciones públicas, sobre todo para las entidades locales que por número de población y presupuesto pueden ver muy comprometida su viabilidad económica y financiera.