

EL REAL DECRETO LEY 12/2022, LA INSUFICIENTE REFORMA DEL ESTATUTO MARCO

LIDIA DE LA IGLESIA AZA
Abogada

Tras la carta de emplazamiento remitida a España por la Comisión Europea en el año 2015, la urgencia para reducir la temporalidad en el sector público ha pasado a ser perentoria. De ello se deriva el Real Decreto Ley 14/21 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tácitamente sustituido por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Conforme a su exposición de motivos, la incidencia que la Directiva 1999/70 CE del Consejo relativa al Acuerdo Marco ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español, junto con la evolución de la jurisprudencia en esta materia, anudado a una temporalidad en el sector público que globalmente supera el 30%, es la justificación de la necesidad de estos instrumentos normativos.

De esta forma, el Acuerdo Marco en su preámbulo destaca la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» y determina la necesidad de establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada. Para ello la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. La interpretación de esta cláusula por parte del Tribunal de Justicia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad, obligación que hasta el momento se ha venido incumpliendo sistemáticamente en el ámbito del empleo público.

A la vista de esta consolidada doctrina, el artículo 2 de la Ley 20/2021 amplía los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente, exigiendo que las ofertas de empleo relativas a estos se aprueben y publiquen antes del 31 de diciembre de 2021, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2022, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024. Sorprendentemente, la disposición final segunda prevé la aplicación diferida al personal docente y al personal estatutario de los servicios de salud, y ello pese a ser los colectivos con mayor tasa de temporalidad de todo el empleo público.

La justificación de la demora en la aplicabilidad de estas previsiones al personal docente y al personal estatutario de los servicios de salud es la necesidad de adaptación de su legislación específica y su especial complejidad, otorgando a este efecto el plazo de un año a los efectos de efectuar una correcta planificación de las medidas adoptadas.

Efectivamente, transcurrido exactamente un año (8 de julio de 2021 a 6 de julio de 2022), se publica el Real Decreto Ley 12/2022 por el que se modifica la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, norma cuya exposición de

motivos es plenamente coincidente con la del Real Decreto Ley 14/2021. Se reconoce en esta que la tasa de temporalidad del personal estatutario asciende en la actualidad al 47%, por lo que resulta imprescindible su reducción. Pese a este ambicioso objetivo, esta supuesta modificación de calado se limita a unas mínimas alteraciones de los artículos 9 y 33 y Disposición Adicional Decimotercera del Estatuto Marco y a la inclusión de los artículos 9 bis; 9 ter y 9 quater.

La alteración del artículo 9 determina la regulación del vínculo de interinidad del personal estatutario, estableciendo una duración máxima de tres años, salvo en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, en el que el nombramiento será por un máximo de nueve meses dentro de un período de dieciocho. La superación de estos plazos máximos dará lugar a la creación de una plaza estructural, y la finalización del vínculo temporal no determina derecho a compensación para el trabajador.

El nuevo artículo 9 bis regula el vínculo del personal estatutario sustituto, que podrá ser contratado para la cobertura de ausencias que comporten reserva de plazas, incluidas las vacaciones; sustitución de exenciones de guardias y de reducciones de jornada ordinaria, tanto de personal fijo como temporal. Nuevamente la finalización de la relación no dará lugar a indemnización para el trabajador.

El artículo 9 ter, absolutamente prescindible, reitera la igualdad entre el personal fijo y el temporal “en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter de su nombramiento”. Reitera por tanto las previsiones del Acuerdo Marco.

En el artículo 9 quater apartado cuatro, sí se incluyen ciertas novedades en la regulación de este colectivo. Así, se establece indemnización para el trabajador en los casos en los que se incumpla el plazo máximo de permanencia, indemnización equivalente a la contenida en el Real Decreto Ley 14/2021, veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades. Sorprendentemente, finaliza esta regulación señalando “la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento”. Por tanto, se quiebra la consolidada doctrina del encadenamiento de contratos para limitar la cuantía de la indemnización al último vínculo. Esta limitación, así como la determinación del salario regulador como “las retribuciones fijas” ya se puede prever que va a ser fuente de múltiples conflictos.

Por su parte, el nuevo artículo 33 establece el procedimiento de selección del personal estatutario temporal, con evidente referencia a los principios establecidos en los artículos 23 y 103 de la Constitución Española y con remisión expresa a la necesidad de previa negociación en las mesas correspondientes, atendiendo por tanto al mandato del artículo 37 del EBEP. Delimita además la duración del período de prueba, que fija en un máximo de tres meses para el personal sanitario licenciado y diplomado (sin reconocimiento por tanto del sistema de clasificación establecido en el artículo 76 del EBEP y continuando con la transitoriedad de la Disposición Transitoria sexta de esta norma); y de dos meses para el resto del personal. En ambos casos, sin superación de un medio de la duración del nombramiento, y declarando exento de período de prueba a quien hubiera desarrollado funciones análogas en los dos años anteriores al nuevo nombramiento.

La nueva Disposición Adicional Decimotercera determina la posibilidad de cobertura mediante personal estatutario sustituto del personal del Cuerpo Militar de Sanidad que curse estudios para la obtención de una especialidad complementaria.

Estas mínimas modificaciones, aplicables únicamente al personal estatutario temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor (Disposición transitoria primera), se consideran suficientes para la aplicabilidad a este colectivo de las previsiones del Real Decreto Ley 14/2021, dado que se constituye en la modificación que este determinaba como imprescindible en el ámbito estatutario para su entrada en vigor. No se realiza concreción alguna referida al procedimiento de consolidación, que se tendrá que ajustar a las previsiones del artículo

2 del Real Decreto Ley de 2021, ahora plenamente aplicable a este colectivo por el transcurso del año establecido en su Disposición Final Segunda.

Pese a esta directa aplicabilidad, se reconoce en el Real Decreto Ley 12/2022, Disposición Adicional Primera, la necesidad de actualizar el Estatuto Marco, texto de 2003 no del todo concordante con el EBEP, por lo que se determina un plazo de tres meses desde su entrada en vigor, para iniciar un proceso de negociación sindical para su renovación, señalando que tal proceso deberá concluir en el plazo de seis meses, si bien, prorrogables.