En sesión celebrada el día 13 de septiembre de 2021, la Mesa del Parlamento de Navarra, previa audiencia de la Junta de Portavoces, adoptó, entre otros, el siguiente Acuerdo:

**1.º** Admitir a trámite la moción por la que se insta al Gobierno de Navarra a la remisión de un proyecto de ley foral de modificación del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra en relación con el personal contratado administrativo y laboral temporal que lleve más de tres años prestando sus servicios, presentada por el Ilmo. Sr. D. Adolfo Araiz Flamarique.

**2.º** Ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento de Navarra.

**3.º** Acordar su tramitación ante el Pleno y disponer que el plazo de presentación de enmiendas finalizará a las doce horas del día anterior al del comienzo de la sesión en que haya de debatirse.

Pamplona, 13 de septiembre de 2021

El Presidente: Unai Hualde Iglesias

TEXTO DE LA MOCIÓN

Adolfo Araiz Flamarique, miembro del Grupo Parlamentario E.H. Bildu Nafarroa, al amparo de lo previsto en el Reglamento de la Cámara presenta, para su debate y votación en pleno del día 16 de septiembre de 2021, la siguiente moción.

El Boletín Oficial del Estado nº 161, de 7 de julio de 2021, publica el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

La aprobación de esta norma viene precedida de diversas reuniones de la a Conferencia Sectorial de Administración Pública, órgano político de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas y de la Administración local, así como de las de la Comisión de Coordinación del Empleo Público, como órgano técnico de colaboración de la Conferencia Sectorial, que ha estudiado y analizado la propuesta normativa de reforma del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. También hay que reseñar el Acuerdo alcanzado entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el día 6 de julio de 2021.

Este Real Decreto-ley pretende, según se indica en su preámbulo,

«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».

El mencionado Real Decreto-ley 14/2021 incide en las competencias exclusivas que Navarra tiene en materia del régimen estatutario de los funcionarios públicos de la Comunidad Foral, cuya regulación general se establece en el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto Foral legislativo 251/1993, de 30 de agosto.

La única mención que a Navarra se realiza en el mismo se recoge en el Preámbulo, no en el texto normativo, indicándose que:

«La mención contenida en la disposición final segunda al personal equivalente, en relación con el personal estatutario, idéntica a la contenida en el artículo 19 uno 3 de la Ley 11 / 2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, ha de entenderse referida al personal de la Administración de la Comunidad Foral de Navarra que forma parte del Servicio Navarro de Salud y del Departamento de Salud y cualquiera de sus organismos adscritos y, por ello, del sistema nacional de salud, constituido eminentemente, en el caso de esta comunidad foral, por personal funcionario».

La realidad es que, a día de hoy, y atendiendo a los datos publicados en distintos informes Navarra tiene una alta tasa de temporalidad en el conjunto de sus Administraciones públicas, con especial incidencia en Educación y en Osasunbidea. Esos mismos datos dejan patente que estamos muy lejos de la meta de reducir la temporalidad al 8 %, exigencia esta de la Unión Europea.

El grado de precariedad laboral en las Administraciones públicas de Navarra ha alcanzado en los últimos años unos niveles del todo inasumibles por una Administración moderna, eficiente e integrada en un entorno europeo que desde hace ya más de veinte años expresó su deseo de evitar la precarización laboral y el derecho de estabilidad en el empleo mediante 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, directiva que promulga el derecho a la estabilidad en el empleo, derecho este que se concibe como «un componente primordial de la protección de los trabajadores», prohibiendo el abuso en la contratación temporal sucesiva del personal público y obligando a los Estados miembros a sancionar los abusos que se produzcan, de tal forma que se debe compensar a las víctimas del abuso con una medida sancionadora efectiva, proporcionada y disuasoria que presente garantías de protección de los empleados públicos temporales, elimine las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión y asegure en todo momentos los resultados fijados por la Directiva.

También hay que tener en cuenta que por el personal contrato de forma temporal se han interpuesto reclamaciones judiciales que han traído consigo que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se haya pronunciado en diversas ocasiones. Mención especial merece la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de 19 de marzo de 2020, que ha señalado a las Administraciones como incumplidoras y ha indicado la necesidad de tomar medidas para hacer efectiva la normativa vigente. Esta sentencia supuso un salto cualitativo porque define los parámetros que determinan el uso abusivo de la contratación temporal: años consecutivos prestando servicios y realizando tareas propias de la actividad normal del personal estable, inexistencia real de límites máximos de duración en la contratación temporal; incumplimiento de la Administración empleadora de la obligación de proveer las plazas ocupadas por personal temporal con personal estable o funcionario de carrera mediante a convocatoria de procesos selectivos.

En este contexto hay que citar también que la Sala Cuarta del Tribunal Supremo, reunida en pleno para examinar la incidencia de la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 3 de junio de 2021, en diversos recursos, ha decidido recientemente, por unanimidad, rectificar la aplicación que venía haciendo de su propia doctrina en relación a la duración del contrato de interinidad por vacante en el sector público. En aplicación de las previsiones legales y reglamentarias sobre el referido contrato, su duración máxima —según esta nueva doctrina jurisprudencial— será la del tiempo que duren los procesos de selección para cubrir la vacante conforme a lo dispuesto en su normativa legal o convencional específica.

A falta de previsión normativa, el Tribunal Supremo entiende, con carácter general, que una duración superior a tres años debe considerarse injustificadamente larga, lo que comportará que el trabajador interino pase a ostentar la condición de indefinido no fijo. También indica que el cómputo de tal plazo no puede verse interrumpido por normas presupuestarias sobre paralización de ofertas públicas de empleo, ya que la cobertura de vacantes cubiertas por trabajadores interinos no implica incremento presupuestario.

Por todo ello se presenta la siguiente propuesta de resolución:

El Parlamento de Navarra insta al Gobierno de Navarra a que, en el ejercicio de sus competencias, en el plazo tres meses y previa negociación en la Mesa General de la Función Pública, presente ante esta Cámara un proyecto de ley foral en que se modifique el Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra, cuyo texto refundido fue aprobado por Decreto Foral legislativo 251 / 1993, de 30 de agosto, para regular la situación del personal contratado en régimen administrativo y laboral temporal que lleva más de tres años trabajando al servicio de las Administraciones públicas de Navarra, de forma que, tomando en consideración las disposiciones de la Directiva 1999/70/CE, del Consejo, de 28 de junio de 1999, así como la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, se proceda a la reducción de la temporalidad en dichas Administraciones públicas en un horizonte de tres años a un 8 %.

Iruñea/Pamplona a 9 de septiembre de 2021

El Parlamentario Foral: Adolfo Araiz Flamarique