

# DESAFÍOS DEL DERECHO EN LA SOCIEDAD ACTUAL REFLEXIONES Y PROPUESTAS



## Editores

---

Irene Merino Calle

Alejandro Hernández López

Elena Laro González

Universidad de Valladolid



**DESAFÍOS DEL DERECHO  
EN LA SOCIEDAD ACTUAL:  
REFLEXIONES Y PROPUESTAS**



IRENE MERINO CALLE  
ALEJANDRO HERNÁNDEZ LÓPEZ  
ELENA LARO GONZÁLEZ

---

(Editores)

# DESAFÍOS DEL DERECHO EN LA SOCIEDAD ACTUAL: REFLEXIONES Y PROPUESTAS



EDICIONES  
Universidad  
Valladolid

INFORMACIÓN SOBRE LA EVALUACIÓN DE LOS TEXTOS SELECCIONADOS EN ESTA OBRA COLECTIVA

Los textos originales que forman parte de esta obra colectiva han sido seleccionados siguiendo un exhaustivo proceso de revisión en dos fases. En la primera fase, los autores de las mejores comunicaciones defendidas oral y públicamente en el I Congreso de Noveles Juristas fueron invitados a participar en esta obra con un capítulo de libro sobre el tema objeto de su investigación. Tras la revisión formal y material de los manuscritos presentados, se concedió a los autores un plazo para la subsanación de los errores advertidos y/o la inclusión de los cambios propuestos para alcanzar el estándar de calidad de la obra. Todos los capítulos de libro finalmente calificados como aptos para su publicación cumplen así con los requisitos de calidad exigidos, mostrando los autores los resultados de sus investigaciones de forma adecuada, clara y coherente.



Este libro está sujeto a una licencia "Creative Commons Reconocimiento-No Comercial - Sin Obra derivada" (CC-by-nc-nd)

Irene Merino Calle, Alejandro Hernández López, Elena Laro González, VALLADOLID,

2022 ISBN: 978-84-1320-201-3

Diseño: Ediciones Universidad de Valladolid

# ÍNDICE

---

<b>PRÓLOGO</b> .....	11
<b>BLOQUE PRIMERO: El rol de la historia y la filosofía en la evolución del derecho</b> .....	15
LA FE DE LOS FÍSICOS. ECOS DE LA REFLEXIÓN JURÍDICA DE LOS PRIMEROS FILÓSOFOS GRIEGOS .....	17
Valentín Navarro	
LA FILOSOFÍA DEL DERECHO DE BRUNO LEONI EN LA ERA DE LA HIPERREGULACIÓN..	23
Luca Moratal Roméu	
EL REFORMISMO ILUSTRADO Y SU INCIDENCIA EN EL DERECHO Y EL PROCESO PENAL .....	31
Irene Yáñez García-Bernalt	
APROXIMACIÓN DESDE UNA PERSPECTIVA JURÍDICA DECOLONIAL AL TRATAMIENTO JURÍDICO-CHILENO DE LA VIOLENCIA INTRAFAMILIAR. ANÁLISIS INTERCULTURAL DE LOS ACUERDOS REPARATORIOS ENTRE PERSONAS DEL PUEBLO MAPUCHE .....	45
Sheila Fernández Míguez	
<b>BLOQUE SEGUNDO: Internacionalización del derecho en la sociedad global</b> .....	57
PROBLEMÁTICA DE LOS DELITOS ECONÓMICOS EN UNA SOCIEDAD SIN FRONTERAS. MÁS ALLÁ DE LA CONVENCIONAL TRANSNACIONALIDAD .....	59
Alicia Rodríguez Sánchez	
TOWARDS NEW FORMS OF COOPERATION IN CRIMINAL MATTERS .....	69
Oscar Calavita	
OTRA INICIATIVA EN EL MARCO DE LA REGULACIÓN DE LAS EMPRESAS Y LOS DERECHOS HUMANOS: SOBRE LA RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO DE DILIGENCIA DEBIDA DE LAS EMPRESAS Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA.....	77
Daniela Bardel	
SUCESIONES INTERNACIONALES Y DERECHO APLICABLE. UN CAMBIO DE PARADIGMA ANTE LOS RETOS DE LA SOCIEDAD ACTUAL .....	89
Celia Araujo Quintero	
<b>BLOQUE TERCERO: El Estado de Derecho en tiempos de pandemia</b> .....	101
VACUNACIÓN FORZOSA Y AUTONOMÍA DEL PACIENTE .....	103
Javier Parrilla Vergara	
DELIBERACIÓN Y VOTACIÓN EN EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL ESPAÑOL. CONSIDERACIONES A PROPÓSITO DE LA STC 148/2021 DE 14 DE MARZO .....	113
Fernando Babi Ruiz	
OS RISCOS PSICOSSOCIAIS DO TRABALHO G/G INTENSIFICADOS COM A PANDEMIA...125	
Ângela Barbosa Franco	

LA RESPUESTA LEGISLATIVA DESDE EL ÁMBITO CONCURSAL A LA CRISIS DEL COVID-19 .....	135
Alberto Sanz Sanz	
LA INFLUENCIA DE LA INCONSTITUCIONALIDAD PARCIAL DEL ESTADO DE ALARMA SOBRE LOS ACTOS ADMINISTRATIVOS SANCIONADORES DICTADOS A SU AMPARO ....	151
Alberto Picón Arranz	
CÓMO LA PANDEMIA HA AFECTADO A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES Y LA RESPUESTA DE LAS INSTITUCIONES.....	161
Yolanda López Nieto	
<b>BLOQUE CUARTO: Los retos de la agenda 2030 y los objetivos de desarrollo sostenible para el derecho nacional y europeo .....</b>	<b>173</b>
TRATAMIENTO PROCESAL DEL INVESTIGADO AFECTADO POR “DEMENCIA” SOBREVENIDA: A VUELTAS CON EL ARTÍCULO 383 DE LA LEY DE ENJUICIAMIENTO CRIMINAL.....	175
Belén Hernández Moura	
PROBLEMÁTICA JURÍDICA DERIVADA DEL MERCADO DE ALIMENTOS TRANSGÉNICOS: EFECTOS MEDIOAMBIENTALES Y COMPETENCIAS DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.....	189
Juan Francisco Rodríguez Ayuso	
LA CRIMINALIZACIÓN DE LOS DISCURSOS DE ODIOS IDEOLÓGICOS EN EL CONTEXTO ACTUAL DE LOS ODS 2030.....	203
Gonzalo Barrera Blanco	
LAS ALTAS TASAS DE TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: UNA NECESARIA INTERRELACIÓN .....	213
Jorge Baquero Aguilar	
LA LUCHA CONTRA LA APOROFOBIA COMO FORMA DE ERRADICACIÓN DE LA POBREZA.....	225
Mercedes Barragán López	
LA ALIANZA DEL PACÍFICO SUSTENTABLE Y LA NECESARIA ERRADICACIÓN DEL HAMBRE EN LA SUBREGIÓN .....	235
Jaime Gallegos Zúñiga	
EL LITORAL ANDALUZ ANTE LOS OBJETIVOS DE LA AGENDA 2030 .....	245
Constanza-Belén Sánchez García	
LA ACTUALIZACIÓN DEL PRINCIPIO “QUIEN CONTAMINA PAGA”: LA APARICIÓN DEL PRINCIPIO “QUIEN SE BENEFICIA PAGA” Y SU IMPORTANCIA PARA EL FUTURO DE LA PROTECCIÓN AL MEDIOAMBIENTE.....	255
Sara García García	

---

<b>BLOQUE QUINTO: Digitalización e Inteligencia Artificial en la administración de justicia</b> .....	265
INVESTIGAR LOS DELITOS EN LA RED A TRAVÉS DEL AGENTE ENCUBIERTO INFORMÁTICO .....	267
Susana Sánchez González	
SOBRE LOS MEDIOS DE INVESTIGACIÓN BASADOS EN DATOS PROTEGIDOS DEL NUEVO ANTEPROYECTO DE LEY DE ENJUICIAMIENTO CRIMINAL .....	279
Juan A. Muriel Diéguez	
APROXIMACIÓN A UN MARCO LEGAL DE LAS CRIPTOMONEDAS COMO OBJETO DE INVERSIÓN .....	293
Jaime Criado Enguix	
ACORDOS DE COLABORAÇÃO NOS CRIMES TRANSNACIONAIS E A VALIDADE DA PROVA EM MÚLTIPLAS JURISDIÇÕES .....	307
Renata Machado Saraiva	
EL USO DE LOS CONTRATOS INTELIGENTES ( <i>SMART CONTRACTS</i> ): NUEVOS CAMINOS PARA EL DERECHO CONTRACTUAL (?) .....	317
Fernanda de Araujo Meirelles Magalhães	
EL CONTROL INMEDIATO Y PERMANENTE DE LA TECNOVIGILANCIA POLICIAL POR EL JUEZ DE INSTRUCCIÓN .....	331
Francisco Vega Agredano	

# LAS ALTAS TASAS DE TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS Y LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE: UNA NECESARIA INTERRELACIÓN

---

JORGE BAQUERO AGUILAR

*Universidad de Málaga*

[jbaquero@uma.es](mailto:jbaquero@uma.es)

A modo de definición, se viene considerando el trabajo decente como aquel trabajo digno, como aquel empleo decente que es realizado con respeto a los principios y derechos laborales sin discriminación de cualquier tipo con la debida protección social, además de con la participación del diálogo social, etc (Baylos Grau, 2016). Para la OIT, “El trabajo decente es un concepto que busca expresar lo que debería ser, en el mundo globalizado, un buen trabajo o un empleo digno. El trabajo que significa y permite el desarrollo de las propias capacidades no es cualquier trabajo; no es decente el trabajo que se realiza sin respeto a los principios y derechos laborales fundamentales, ni el que no permite un ingreso justo y proporcional al esfuerzo realizado, sin discriminación de género o de cualquier otro tipo, ni el que se lleva a cabo sin protección social, ni aquel que excluye el diálogo social y el tripartismo”. De tal forma que, el trabajo decente es esencial para el bienestar de las personas puesto que, además de generar un ingreso, facilita el progreso social y económico y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades (OIT, a).

Dicha consideración también es recogida en el Objetivo número 8 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU que establece toda una serie de objetivos relacionados con asuntos económicos, sociales y ambientales con un enfoque basado en los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 2015). 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 que, y en relación al hilo conductor de este trabajo, nosotros vamos a destacar el objetivo número 8 sobre el Trabajo Decente y el Crecimiento Económico y el objetivo número 16 relativo a la Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. En ese sentido, el objetivo número 8 pretende promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos. Para ello se establecen una serie

de metas de las que destacamos: la 8.1 que pretende mantener el crecimiento económico per cápita; la 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 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, etc. En esa línea, para cumplir con el objetivo número 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 (Blanco-Varela et al., 2021).

Por parte de la OIT y relacionado con el trabajo decente ya cuenta la misma con toda una serie de instrumentos de los que se pueden destacar una serie de Convenios fundamentales como son, entre otros, el 87, el 98, el 100, el 11, el 29, el 105, etc. Entre los de gobernanza destacamos para el caso el 81, el 129, el 122 y el 144 (*Vid* sobre los Convenios de la OIT Kahale Carrillo, 2019). En lo que concierne a las Administraciones Públicas nos encontramos con el Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública (núm. 151) en vigor y ratificado por nuestro país el 18 de septiembre de 1984, junto con la Recomendación sobre las relaciones de trabajo en la administración pública del año 1978 (núm. 159). Aunque se ha de hacer hincapié en el hecho de que, sobre todo, se hace referencia en dicho Convenio al reconocimiento de los derechos de sindicación y de la negociación colectiva (Vida Fernández, 2018). Sin contar además, con todos aquellos instrumentos relativos a los Derechos Humanos de entre los que destacamos la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, la Declaración de las Naciones Unidas sobre los derechos de los pueblos indígenas, la Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, y la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.

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), cabría preguntarse –de una forma retórica- si se podría hablar de trabajo decente en el seno de nuestro empleo público. En ese sentido, 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 establece como objeto en su cláusula 1ª 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. Todo ello vinculado a la cláusula 4ª 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 respecto. Esta cuestión, en el seno de nuestro sistema de empleo público, 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 nacionales como del legislador todo este tipo de controversias (Campos Daroca, 2017). Sobre todo, en todo lo relativo a las condiciones de temporalidad de los empleados públicos de nuestro país a lo que nos interesa para el caso.

En cuanto a los Objetivos de Desarrollo Sostenible y la Agenda 2030, por parte del Gobierno de España se cuenta con toda una serie de documentos y de normas publicadas al respecto de la cuestión. Destacamos, en relación a los documentos, las Directrices Generales de la Estrategia de Desarrollo Sostenible 2030, y los Retos de País para la Estrategia de Desarrollo Sostenible (Gobierno de España, 2021 a). Por lo que respecta a la normativa publicada y en vigor, el Real Decreto-ley 36/2020, de 30 de diciembre, 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 (Gobierno de España, 2021 b) establece toda una serie de directrices para la absorción de los fondos europeos Next Generation EU (Campos Acuña, 2020). Plan que ha sido aprobado 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 (BOE núm. 103, de 30/04/2021). Dicho Plan “se inspira y se elabora sobre la Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo sostenible de la ONU” (pág. 11). 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. Norma presupuestaria que sigue en la misma línea en el año 2022.

Se contempla dentro del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia una serie de “Palancas” para la consecución de dicho Plan 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...” (pág. 26). Alberga también el problema de la temporalidad en el seno de nuestro empleo público manifestándose dentro del Componente 11 esa necesidad de reducir la temporalidad en el seno de nuestras Administraciones, en la línea de lo que se establece en la LPGE para el año 2021.

En ese orden de cosas, en líneas generales, nuestro país es uno de los países de la Unión Europea 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%, 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 tercer trimestre de 2021 (CCOO, 2021). De tal forma que, según los datos oficiales publicados hasta el momento a fecha de julio de 2021 por parte del Registro Central de Personal al servicio de las AAPP de nuestro país, en el seno de las mismas contamos con 2.728.749 empleados públicos distribuidos en todo el sector público de nuestro país (estatal, autonómico y local). Sin entrar en valorar el porcentaje de empleados públicos en cada uno de los niveles de descentralización administrativa, lo que sí que es un hecho es que se cuenta dentro de nuestras Administraciones en torno a unos 800.000 funcionarios interinos (aunque las cifras oficiales hablan de tan sólo 300.000). A todo ello, se podría añadir la cifra indeterminada de indefinidos no fijos que albergan nuestras instituciones (Beltrán de Heredia Ruiz, 2021 a). Y decimos indeterminada puesto que, del análisis de los datos oficiales, ese dato en cuestión no es reflejado en momento alguno ni se puede extraer con exactitud. Del análisis de los mismos se deduce que el número de indefinidos no fijos puede asemejarse al de funcionarios interinos y que dichos datos no son incorporados a los registros oficiales. Muestra de ello son los datos contradictorios que nos muestra la EPA en 2020. Datos que reflejan que nuestro sistema de empleo público ya contaba con 3.439.600 efecti-

vos. Durante los duros años de la pasada crisis económica (2008-2015) nuestro sistema de empleo público ha asumido –en la categoría de indefinido no fijo– a gran parte del personal que no encontraba ubicación en el empleo privado.

Lo que sí parece quedar claro es que el problema de la temporalidad en el seno de nuestro empleo público adquiere actualmente un problema de dimensiones importantes que ha derivado en una controversia social, política y jurídica considerable, habiéndose planteado incluso sendas Proposiciones tanto de ley como no de ley tanto en la Mesa del Congreso como en la del Senado por parte de diferentes Grupos Políticos. Todo ello ha dado lugar a que, en primer término, se aprobase el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Baquero Aguilar, 2021 a). Dicha norma fue convalidada en el Congreso con el compromiso del ejecutivo de formular un proyecto de ley sobre la cuestión que ha culminado en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Ninguna de estas normas, a pesar de introducir elementos de control importantes, termina de resolver la cuestión del todo.

Respecto a lo que nos interesa para el caso, si relacionamos el objetivo número 8 sobre el trabajo decente con el número 16 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 (referido este último a la Paz, la Justicia y a las Instituciones Sólidas que, en su meta 16.6, establece la creación a todos los niveles de instituciones eficaces y transparentes) cabría preguntarse si, teniendo en consideración al alto porcentaje de empleados públicos de nuestro país, tanto uno como otro objetivo podrían considerarse como de relativo cumplimiento en todo lo relativo al empleo público y sus altísimas tasas de temporalidad. Si ponemos en relación todo este asunto con el gasto público de nuestro país que, observados los datos del PIB anual para el año 2020 el porcentaje del mismo superaba el 52.30 % (un 10% más que en 2019), toda esta cuestión de la temporalidad en nuestras instituciones nos lleva 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-19.

De cara a poder solucionar dichas tasas de temporalidad se adoptó en el año 2017 un Acuerdo para la mejora del empleo público en el que participaron tanto el Gobierno de la Nación como las principales centrales sindicales. También se publicó en el año 2018 la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo. Sin contar con los procesos de consolidación anteriores que han sido numerosos con anterioridad a lo que recogía

la Disposición transitoria 4ª del EBEP de 2007 contemplaba dicha posibilidad, así como la Disposición transitoria 2ª del TREBEP de 2015. Todo ello arropado por sendas disposiciones de las Leyes de Presupuesto de 2017, 2018 y 2021. De hecho, la Oferta de Empleo Público del año 2019 fue considerablemente alta con el objeto de rebajar la temporalidad por debajo del 8% en la Administración Pública, siendo muy alta también la Oferta de Empleo Público para el año 2021 en la misma línea de actuación. Incluso la LPGE 2021 estipula unas tasas de reposición de funcionarios de entre el 100 al 110%, pudiéndose llegar a un 115% en el caso de los Cuerpos de Seguridad y Policía Local y Autonómica. Por su parte, la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 sigue en la línea de la norma presupuestaria anterior aumentando tanto los porcentajes de oferta de empleo público así como los sectores prioritarios que se pueden acoger a dichos porcentajes de las ofertas de empleo público superior al 100%.

A pesar de todo ello, aunque se ha venido hablando durante largo tiempo sobre una modificación normativa del TREBEP al hilo de poder solucionar la cuestión, la modificación del texto refundido que ha tenido lugar con ocasión de la publicación del Real Decreto-ley 14/2021 primero y con la Ley 20/2021 definitiva podría calificarse como de insuficiente. La tramitación del primero como Proyecto de ley para la modificación de algunos aspectos de considerable importancia no han terminado de resolver ciertos problemas de base de nuestro sistema de empleo público. Lo que sí que plantea es una solución que podría denominarse como de urgencia para resolver las altas tasas de temporalidad en nuestro sistema que, aún contemplando procesos de estabilización temporal masivos, y aun contemplando los parámetros constitucionales al respecto (citándose en el Preámbulo de la norma una ya consolidada jurisprudencia de nuestro Tribunal Constitucional al respecto en materia de acceso al empleo público), dicha cuestión no sólo ha puesto de manifiesto la insuficiencia de nuestra normativa, si no que dichos procesos de estabilización temporal no dejan de estar exentos de graves problemas de aplicación. Y, sobre todo, no genera la normativa aprobada, de cara al futuro, un marco legal sólido que elimine de una forma definitiva este tipo de aporías normativas que conllevan a ciertos ciclos de altas tasas de temporalidad.

Como hito importante, la STJUE de 19 de marzo de 2020 (asuntos acumulados C-103/18 y C-429/18) deja en manos tanto del legislador como del juzgador nacional la cuestión, debiéndose estar a cada caso en concreto para determinar el fallo de cada una de las circunstancias que se diriman en sede judicial (Fernández Domínguez, 2020). La STJUE de 3 de junio de 2021 (asunto C-726/19) ha obligado a nuestro Tribunal Supremo a cambiar su doctrina en relación con los interinos en régimen de

laboralidad. Lo que denota, una vez más, el problema estructural que sufre nuestro empleo público en general y sus altísimas tasas de temporalidad en particular. La Ley 20/2021, de 28 de diciembre, procura un último proceso de consolidación y una serie de limitaciones a la temporalidad. Proceso este último de estabilización que viene siendo un recurso habitual por parte de nuestro legislador a lo largo de los años en lo que se podrían considerar como “procesos selectivos blandos” (Boltaina Bosch, 2018). Incluso establece preceptos normativos en relación a la responsabilidad. No obstante, no viene si no a recoger los criterios jurisprudenciales más recientes sin llevar a cabo una intervención normativa que ponga fin, de forma definitiva, a todas estas cuestiones controvertidas y litigiosas. En el caso de la responsabilidad no introduce elementos legales lo suficientemente taxativos como para eliminar toda una serie de controversias en el desarrollo de los procesos de selección de personal en el seno de nuestras instituciones. Viene a reiterar esta norma preceptos que ya se contemplaban en nuestro ordenamiento jurídico. Por otro lado, y a pesar de que la regulación temporal es más estricta en cuanto al mantenimiento del personal temporal nombrado o contratado, sin esos elementos de responsabilidad anteriormente referenciados nada impide el incumplimiento de la norma tal y como ha sido tónica general a lo largo de décadas por parte de todas las Administraciones de nuestro país. Especialmente las CCAA y las EELL. Aunque sí que introduce la normativa aprobada un elemento de penalización a las AAPP en lo relativo al reconocimiento de indemnizaciones por finalización de nombramiento o contrato. Pero, como venimos arguyendo, no deja de incorporar los criterios jurisprudenciales del TJUE sin introducir elementos clave para la eliminación de este tipo de problemática. Lo que deja abierto, de cara a un futuro no muy lejano, una serie de escenarios posibles para futuras controversias legales y litigios ante los tribunales de justicia tanto internos como europeos.

Tampoco termina de resolver la norma la controvertida figura del indefinido no fijo en el seno de nuestras AAPP a todos los niveles (definición contemplada en la STS 5360/1996, de 7 de octubre de 1996, FD 2º). Aquella postura por la que optó nuestro Tribunal Supremo en los 90 del pasado siglo que, bajo un “paraguas” de ingeniería legal, articulaba la convivencia del respeto a los principios constitucionales en materia de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público de nuestro país (García García, 2008) con el carácter tuitivo del Derecho del trabajo para la preservación de los derechos de los trabajadores, ha devenido en un sinfín de resoluciones judiciales que no termina de ver el fin. Pero no sólo no se resuelve toda esta cuestión en el seno del empleo público que se podría denominar como “ordinario”, sino que en todo el sector público de nuestro país dicha figura ha proliferado de una

forma desordenada y hasta podría denominarse de “descontrolada” sin que se planteen soluciones al respecto. En contra de lo que planteaba el Real Decreto-ley 14/2021 (Roqueta Buj, 2021; Cantarero Martínez, 2021 a), la norma definitiva sí que alberga en su seno la extensión de los procesos de consolidación al sector público institucional. Reflejo de dicha conflictividad futura es la nueva cuestión prejudicial planteada por el Juzgado Social número 3 de Barcelona con fecha de 27/06/2021 (Beltrán de Herida Ruiz, 2021 b). Pero no sólo se plantean cuestiones prejudiciales a los tribunales europeos, si no que nuestros tribunales de justicia formulan nuevos fallos de sentencia que tendrán que ser objeto de suplicación en primer término y, en su caso, de casación para unificación de doctrina. Es el caso del fallo de la Sentencia del Juzgado de lo Social número 4 de Alicante en su Sentencia de 28/02/2022 sobre la catalogación de fijo o indefinido no fijo (Beltrán de Heredia Ruiz, 2022).

A modo de conclusión, y en relación a los objetivos 8 y 16 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030, cabría preguntarse 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 de nuestras instituciones (Baquero Aguilar, 2021 b), podrían estar en concordancia 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 número 16 podría quedar en entredicho como consecuencia de dichas circunstancias (Cantarero Martínez, 2021 b). 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 (Boltaina Bosch, 2021), en clara referencia al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (Plan aprobado para la absorción de 140.000 millones de fondos europeos).

## BIBLIOGRAFÍA

- Baquero Aguilar, Jorge (2021 a), «La temporalidad en las Administraciones Públicas, el trabajo decente y los Objetivos de Desarrollo Sostenible», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, Vol. 9, Nº 4, pp. 232-278. Disponible en: [http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde\\_adapt/issue/view/84](http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/issue/view/84) (fecha de consulta 19/03/2022).
- Baquero Aguilar, Jorge (2021 b), «La contratación temporal como factor de desprofesionalización de la Administración Pública, Álvarez Cortés, Juan Carlos (Coordinador), *IX y X Certamen “Jóvenes Laboralistas Malagueños” del Excmo. Colegio de Graduados Sociales de Málaga y Melilla*, Ediciones Laborum, pp. 111-181.

- Baquero Aguilar, Jorge (2022), «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», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Nº 61, pp. 374-417.
- Baylos Grau, Antonio Pedro (2016), «Sobre el Trabajo Decente», *Derecho & Sociedad*, 46, pp. 15-24.
- Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (2021 a), *Indefinidos no fijos. Una figura en la encrucijada*, Editorial Bomarzo.
- Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (2021 b), “Fijeza o indefinido no fijo? Nueva cuestión prejudicial cuestionando la respuesta laboral a la temporalidad abusiva (Auto JS/3 Barcelona 27/6/21)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales* (Blog Jurídico). Disponible en: <https://ignasibeltran.com/2021/07/30/fijeza-o-indefinido-no-fijo-nueva-cuestion-prejudicial-cuestionando-la-respuesta-laboral-a-la-temporalidad-abusiva-auto-js-3-barcelona-27-6-21/> (fecha de consulta 19/03/2022).
- Beltrán de Heredia Ruiz, Ignasi (2022), “Si en 5 años la administración no inicia un proceso selectivo, un indefinido no fijo es “fijo” (SJS/4 Alicante 28/2/2022)”, *Una mirada crítica a las relaciones laborales* (Blog Jurídico). Disponible en: <https://ignasibeltran.com/2022/03/14/si-en-5-anos-la-administracion-no-inicia-un-proceso-selectivo-un-indefinido-no-fijo-es-fijo-sjs-4-alicante-28-2-22/> (fecha de consulta 19/03/2022).
- Blanco-Varela, Bruno, Amoedo, José Manuel y Sánchez-Carreira, María del Carmen (2021), «El Objetivo de Desarrollo Sostenible 8. La fetichización del empleo y el oxímoron del crecimiento sostenible e inclusivo», *Revista Internacional de Comunicación y Desarrollo (RICD)*, Vol. 3., Nº 14, pp. 104-117. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8029959> (fecha de consulta 19/03/2022).
- Boltaina Bosch, Xavier (2018), «Los procesos selectivos “blandos” y sus efectos sobre la profesionalización del empleo público», *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Nº 14, pp. 140-155. Disponible en: <https://apps.euskadi.eus/z16-a5app2/es/t59auUdaWar/R3/verArticulo?numejem=3&tipo=S&seccion=51&correlativo=1&contenido=8&locale=es> (fecha de consulta 19/03/2022).
- Boltaina Bosch, Xavier (2021), «Personal temporal en la Administración Pública: soluciones de presente y opciones de futuro», *D.A. Nueva Época*, Nº 8, pp. 66-91. Disponible en: <https://revistasonline.inap.es/index.php/DA/article/view/11025> (fecha de consulta 19/03/2022).
- Campos Acuña, Concepción (2020), *La gestión de los Fondos Next Generation. Claves de la revolución administrativa*, La Ley.
- Campos Daroca, José María (2017), *Empleo público y fraude en la contratación temporal. Efectos de la aplicación del Derecho de la Unión Europea*, El Consultor de los Ayuntamientos.

- Cantarero Martínez, Josefa (2021 a), «El abuso en el nombramiento de personal funcionario interino y su estabilización en la Administración. Propuestas para un debate», *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Núm. 21, pp. 28-55. Disponible en: <https://apps.euskadi.eus/z16-a5app2/eu/t59auUdaWar/R3/verArticulo?numejem=21&tipo=R&seccion=51&correlativo=2&contenido=2&locale=es> (fecha de consulta 19/03/2022).
- Cantarero Martínez, Josefa (2021 b), *Continuidad versus transformación: ¿qué función pública necesita España?*, Instituto Nacional de Administración Pública (INAP).
- CCOO (2021), *Análisis de la EPA 3º Trimestre 2021 sobre empleo público*. Disponible en: <https://fsc.ccoo.es/53e262e790f454b0fcc820882c0da76d000050.pdf> (fecha de consulta: 19/03/2022).
- Fernández Domínguez, Juan José (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», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, Nº 1, pp. 166-176. Disponible en: [https://www.upo.es/revistas/index.php/lex\\_social/article/view/5968](https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/5968) (fecha de consulta 19/03/2022).
- García García, María Jesús (2008), «Los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad: su plasmación en el estatuto del Empleado Público», *Revista Jurídica de Castilla y León*, Nº 15, pp. 129-156. Disponible en: <https://www.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionPublica/es/Plantilla100Detalle/1215245063566/Publicacion/1213607888492/Redaccion> (fecha de consulta 19/03/2022).
- Gobierno de España (2021, a), *Directrices generales de la Estrategia de Desarrollo sostenible*. Disponible en: <https://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/Paginas/enlaces/020321-enlace-sostenible.aspx> (fecha de consulta 19/03/2022).
- Gobierno de España (2021, b), *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*. Disponible en: [https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan\\_Recuperacion\\_%20Transformacion\\_%20Resiliencia.pdf](https://www.lamoncloa.gob.es/temas/fondos-recuperacion/Documents/30042021-Plan_Recuperacion_%20Transformacion_%20Resiliencia.pdf) (fecha de consulta 19/03/2022).
- Kahale Carrillo, Djamil Tony (2019), «Número Extraordinario 0. Dedicado a: Conmemoración del Centenario de la OIT, 2019», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del Empleo*, pp. 1-1532. Disponible en: [http://adapt.it/wp/wp-content/uploads/2019/12/numero\\_completo\\_OIT\\_def.pdf](http://adapt.it/wp/wp-content/uploads/2019/12/numero_completo_OIT_def.pdf) (fecha de consulta 19/03/2022).
- Naciones Unidas (2015), «Resolución aprobada por la Asamblea General el 25 de septiembre de 2015», [https://www.un.org/ga/search/view\\_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S](https://www.un.org/ga/search/view_doc.asp?symbol=A/RES/70/1&Lang=S) (fecha de consulta: 19/03/2022).
- OIT (a), «¿Qué es el trabajo decente». Disponible en: [https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS\\_LIM\\_653\\_SP/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm) (fecha de consulta: 19/03/2022).

- Roqueta Buj, Remedios (2021), «Los procesos de estabilización de empleo temporal en el Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público», *Pertsonak eta Antolakunde Publikoak kudeatzeko Euskal Aldizkaria. Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, Núm. 21, pp. 8-27. Disponible en: <https://apps.euskadi.eus/z16-a5app2/eu/t59auUdaWar/R3/verArticulo?numero=21&tipo=R&seccion=51&correlativo=1&contenido=1&locale=es> (fecha de consulta 19/03/2022).
- Vida Fernández, Raquel (2018), «Trabajo Decente y Empleo Público», en Monereo Pérez, José Luis, Gorelli Hernández, Juan y De Val Tena, Ángel Luis (Directores), *El trabajo decente*, Editorial Comares, pp. 421-432.