

Enmiendas al Articulado

Iniciativa: 121 / 63

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).

Plazo de enmiendas: 29/09/2021 18:00

<u>Fecha Presentación</u>	<u>Número</u>	<u>Tipo de Enmienda</u>	<u>Autor</u>	<u>Observaciones</u>
13/09/2021 16:11	2 - 5	Enmiendas al articulado	Baldoví Roda, Joan (GPlu)	
23/09/2021 12:53	6	Enmiendas al articulado	Baldoví Roda, Joan (GPlu)	
28/09/2021 12:13	7 - 21	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Ciudadanos	
29/09/2021 12:51	22 - 60	Enmiendas al articulado	Oramas González-Moro, Ana María (GMx)	
29/09/2021 13:07	61 - 70	Enmiendas al articulado	Pagès i Massó, Josep (GPlu)	
29/09/2021 13:13	71 - 78	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV)	
29/09/2021 15:00	79 - 91	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Popular en el Congreso	
29/09/2021 16:17	92 - 100	Enmiendas al articulado	Errejón Galván, Íñigo (GPlu)	
29/09/2021 17:15	101 - 106	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Euskal Herria Bildu	
29/09/2021 17:20	107 - 145	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Republicano	
29/09/2021 17:38	146 - 148	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Confederal de Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común	
29/09/2021 17:45	149 - 151	Enmiendas al articulado	Grupo Parlamentario Socialista	
29/09/2021 17:50	152 - 165	Enmiendas al articulado	Rego Candamil, Néstor (GPlu)	
29/09/2021 17:55	166 - 182	Enmiendas al articulado	Bel Accensi, Ferran (GPlu)	



compromís

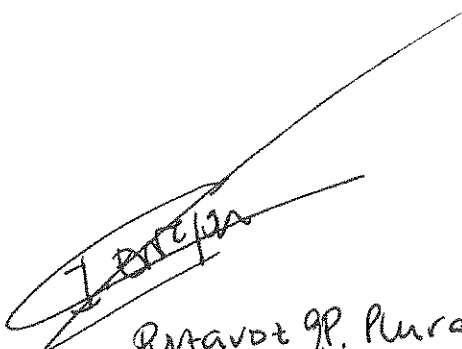
SECRETARÍA GENERAL
DEL
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS
DIRECCIÓN COMISIONES

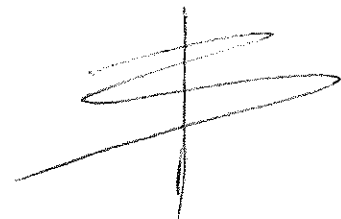
13 SEP 2021

Nº 8247
ENTRADA

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

Joan Baldoví Roda, Diputado de Compromís, en el Grupo Parlamentario Plural, al amparo de lo establecido en los artículos 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados presentan las siguientes enmiendas a la **Proposición de Ley medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio). (121/000063).**


Portavoz GP. Plural



Documento firmado electrónicamente
Joan Baldoví Roda
Diputado de Compromís

(2-5)

2.**Enmienda nº1****Tipo de Enmienda:** De modificación al apartado I del art. 2.2

- Se modifica el plazo de publicación y convocatoria de los procesos de estabilización, fijando un nuevo plazo de 4 meses desde la entrada en vigor de la futura ley.

Texto que se propone

*«Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales **en un plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor de la ley**, y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes. [...]»*

Justificación

El Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público establece para evitar dilaciones en los nuevos procesos que las ofertas de empleo relativas a procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 31 de diciembre de 2021.

Sin embargo, este plazo sería imposible de cumplir por lo que es necesario ampliar el mismo, como mínimo, a 4 meses desde la aprobación de la Ley.

3.**Enmienda nº2****Tipo de Enmienda:** De adición al art. 2.4**Texto que se propone**

«La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

*Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, **pudiendo no ser eliminatorios los***

3 cont.

ejercicios de la fase de oposición, todo ello en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.»

Justificación

Es conveniente añadir en el artículo 2.4 del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público la frase ***puediendo no ser eliminatorios los ejercicios de la fase de oposición***” pues debemos contemplar la posibilidad de que se pueda regular que los ejercicios en la fase de oposición no sean eliminatorios.

4.

Enmienda nº3

Tipo de Enmienda: De adición al art. 1 por el que se modifica el EBEP.

- Se añade un nuevo apartado al art. 1 por el que se modificará el art. 61.6 del EBEP, el cual establecerá el carácter excepcional fijado para el sistema de concurso para aquellos colectivos de trabajadores públicos que hayan ocupado la plaza de forma ininterrumpida en los últimos 10 años y que no se haya publicado la correspondiente convocatoria pública.

Texto que se propone

«Cuatro. Se añade un inciso al 61.6, que queda redactado como sigue:

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos. Se establecerá este carácter excepcional para aquellos colectivos de trabajadores públicos que hubieran ocupado plaza de forma ininterrumpida en los últimos diez años sin haberse publicado la correspondiente convocatoria pública de empleo.»

Justificación

4 cont.

El Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante EBEP), al regular en el artículo 70.1 la oferta de empleo público (en adelante OEP), impone a las Administraciones Públicas la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para proveer las plazas ofertadas. Así, y siempre con el fin evitar que se eternice la ejecución de estas ofertas Públicas, se establece que la propia oferta fije el plazo máximo para la convocatoria de los procesos selectivos. Y con este mismo propósito se añade que: "En todo caso, la ejecución la oferta de empleo público o instrumento similar deberá desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años".

No obstante lo anterior, la administración pública incumple estos plazos continuamente, llegando, en algunos casos, a superar los 10 años sin cumplir con esta obligación. Esta precaria situación es soportada por las personas que cubren estas plazas sin que conlleve ninguna responsabilidad para la administración, ni posibilite la de mejora de las condiciones de trabajo de las personas perjudicadas, a pesar de haber demostrado sobradamente su experiencia, conocimiento y valía en el desempeño del trabajo.

Por lo tanto, apelando a la excepcionalidad regulada en el artículo 61.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se debe modificar este artículo para reconocer toda esta experiencia, conocimiento y valía de las personas que durante muchos años están desempeñando este trabajo. Por otro lado, no puede convertirse en una obligación para las personas que soportan este incumplimiento de la administración, debiendo existir consecuencias a esta inacción de las instituciones públicas.

Por ello debería valorarse tanto los años de experiencia en el puesto de trabajo objeto de la convocatoria como el tiempo de servicios prestado en la Administración convocante.

5.

Enmienda nº4

Tipo de Enmienda: De modificación al art. 1. Dos, por el que se añade un nuevo apartado 3 al art. 11 del EBEP.

- Se añade el reconocimiento expreso a la figura del personal laboral subrogado en los supuestos de reversión de servicios a gestión pública directa, así como la regulación de los principales problemas que plantea este personal en cuanto a sus condiciones.

Texto que se propone

«Dos. Se modifica el artículo 11, que queda redactado como sigue:

«Artículo 11. Personal laboral.

1. Es personal laboral el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en

5 cont.

*cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato éste podrá ser fijo, por tiempo indefinido o temporal. **También se considerará personal laboral, sujeto a las especiales condiciones reguladas en el apartado 4, aquellas personas para las que cualquier entidad pública pase a ser empleadora en virtud de una obligación de subrogación contemplada en la normativa laboral.***

2. Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2.

3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

4. El personal laboral integrado como consecuencia de una obligación de subrogación en su contrato de trabajo, se regirá por lo que se dispone en este apartado y, en lo no previsto, por la legislación general que le resulte de aplicación:

a) A este personal se le respetarán las retribuciones habituales que viniese percibiendo de su anterior empleador. No obstante lo anterior, la norma o resolución que regule su integración en la Administración Pública podrán determinar que la estructura de sus retribuciones se ajuste a la existente en la Administración correspondiente; en este caso, si las retribuciones a respetar fuesen superiores a las que procediese aplicar conforme a las correspondientes en la Administración, la diferencia favorable a la persona interesada se integrará y reconocerá como un complemento salarial de garantía personal. En todo caso, desde su integración, les resultarán de plena aplicación las normas presupuestarias de aplicación a todo el personal del sector público.

b) En cuanto a las restantes condiciones laborales de las que viniesen disfrutando las personas afectadas, se les mantendrán a título personal. Aquellas que deriven del convenio colectivo que resultase de aplicación a la entidad privada de la que proceden, se les respetarán, salvo que se establezca un régimen más favorable, hasta que entre en vigor un nuevo convenio colectivo o acuerdo de eficacia general, suscrito con posterioridad a su integración en la Administración Pública y que resulte de aplicación a la misma. En todo caso, lo anterior no será obstáculo para que la Administración correspondiente pueda utilizar las facultades de inaplicación de convenios y acuerdos y de modificación sustancial de condiciones de trabajo previstas con carácter general en la legislación laboral y sobre empleo público.

c) El personal laboral subrogado tendrá derecho a la promoción profesional y podrá concurrir a procesos de promoción, así como a los de movilidad que se convoquen o promuevan en relación con plazas de su misma naturaleza en el ámbito del servicio

5 cont.

en el que viniese prestando su actividad. En este caso cuando una de estas personas obtuviese la plaza y hubiese concurrido voluntariamente al procedimiento de promoción o movilidad, sus condiciones de trabajo serán las que correspondan a la plaza que pase a ocupar, sin perjuicio de que en el supuesto de que la persona estuviese percibiendo un complemento salarial de garantía personal, lo mantenga en la cuantía adecuada.»

Justificación

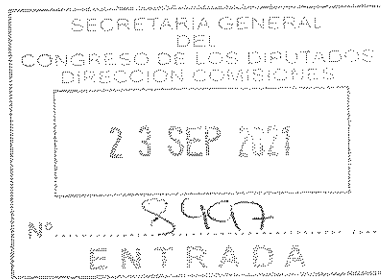
Uno de los problemas que está haciendo aparición con cierta frecuencia en los últimos tiempos en relación con la gestión del personal en el sector público, es el provocado por las situaciones en las que se recupera por un ente público la gestión directa de un servicio público que venía siendo gestionado por un operador privado.

En esos casos puede existir un conflicto entre la normativa laboral, que impone en ciertos casos y bajo ciertas condiciones la subrogación en los derechos y deberes de las personas integrantes en la plantilla del operador privado empleada en el servicio cuya gestión recupera directamente el ente público, y, por otra parte, la normativa propia del empleo público que limita la condición como empleado público a quien accede a dicha condición mediante procesos reglados y sujetos a los principios de concurrencia pública, en condiciones de igualdad y con arreglo a principios de méritos y capacidad.

Lo cierto es que un problema que no está expresamente contemplado en ninguna de ambas legislaciones, lo que obliga a una interpretación integrada de ambas en la que influye además la existencia de derecho europeo de aplicación necesaria.

Esta situación, desde luego, no es la mejor por la falta de seguridad jurídica que introduce y los problemas que plantea en su aplicación práctica, y la dificultad de realizar reversiones a la gestión pública de servicios previamente privatizados, o servicios privados que por decisión política se decidan prestar desde la órbita pública.

Por ello, es aconsejable abordar expresamente una reforma normativa que facilite las reversiones a la gestión pública en relación con el personal laboral que está incluido en estas decisiones.



A LA MESA DE LA COMISIÓN DE POLÍTICA TERRITORIAL Y FUNCIÓN PÚBLICA

Joan Baldoví Roda, Diputado de Compromís, en el Grupo Parlamentario Plural, al amparo de lo establecido en los artículos 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados presentan las siguientes enmiendas a la **Proposición de Ley medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público** (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio). (121/000063).

(6)

Documento firmado electrónicamente
Joan Baldoví Roda
Diputado de Compromís

Enmienda N°5

6

Tipo de Enmienda: De adición al art. 1 por el que se modifica el EBEP.

- Se añade un nuevo apartado al punto 3 del artículo 1 por el que se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, el cual preverá que las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado, han de contemplar una tasa de estabilización de la temporalidad, adicional a la tasa de reposición que, en su caso, establecieran, con el número de plazas necesario para mantener la temporalidad en el 8 %, con la finalidad de evitar que se genere en el futuro una nueva situación de excesiva temporalidad en las Administraciones Públicas.

Texto que se propone

«Disposición adicional decimoséptima. Se introduce un nuevo apartado 6, que queda redactado en los siguientes términos:

6. A los efectos de mantener la temporalidad en el empleo público en un nivel inferior al 8 %, las correspondientes leyes de presupuestos generales del Estado, contemplaran una tasa de estabilización de la temporalidad, adicional a la tasa de reposición que, en su caso, establecieran, habilitando a cada administración y organismo público a la oferta y posterior convocatoria del número de plazas necesario para mantener la temporalidad en el 8 %, con referencia a las plazas ocupadas temporalmente a 31 de diciembre del ejercicio anterior.



A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

El Grupo Parlamentario Ciudadanos, al amparo de lo establecido en el artículo 110 y concordantes del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes **enmiendas al 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) (121/63)**.

Congreso de los Diputados, a 28 de septiembre de 2021.

A handwritten signature in black ink, appearing to read "Edmundo Bal Francés".

Edmundo Bal Francés

Portavoz adjunto G.P. CIUDADANOS

(2-21)



ENMIENDA Nº1. De modificación.

OBJETO: Se modifica el apartado I de la Exposición de Motivos mediante la supresión de su párrafo decimonoveno, que contiene el siguiente texto a suprimir:

~~“En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”.~~

JUSTIFICACIÓN. Al contrario de lo que se manifiesta en este párrafo de la Exposición de Motivos, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, por todas, en su sentencia de 11 de febrero de 2021, C-760/18, ha avalado la estabilización del personal público temporal víctima de un abuso por vía legislativa, aunque fuera contraria a normas constitucionales, en aquellos casos, como ocurre en España, en que el legislador negligente no ha transpuesto la correspondiente Directiva 1999 relativa al sector público y, por tanto, carece de toda sanción efectiva y disuasoria contra la Administración incumplidora.



ENMIENDA Nº2. De modificación.

OBJETO. Se modifica el apartado II de la Exposición de Motivos, mediante la modificación de su párrafo cuarto, que queda redactado como sigue:

*“La reforma contenida en el real decreto-ley se inspira en los siguientes principios ordenadores: apuesta por lo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos; profesionalización del modelo de empleo público, con el centro en el personal funcionario de carrera y la delimitación de los supuestos de nombramiento de personal temporal; mantenimiento de la figura de personal funcionario interino, estableciendo su régimen jurídico de cara a garantizar la adecuada utilización de esta modalidad de personal y exigencia de responsabilidad de la Administración **y de los gestores causantes del abuso por dolo, culpa, o negligencia grave**, ante una inadecuada utilización de la figura de personal funcionario interino, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos”.*

JUSTIFICACIÓN. En coherencia con nuestra enmienda al articulado a través de la cual proponemos la inclusión de un régimen de responsabilidad contable para los gestores públicos causantes del abuso en la temporalidad, siempre que hubieran actuado con dolo, culpa o negligencia grave. La finalidad de esta propuesta es disuadir a los gestores públicos de llevar a cabo comportamientos corruptos que provocan, fundamentalmente en el ámbito de la Administración Local, muchas de las situaciones de abuso en la temporalidad que se padecen hoy.

9

ENMIENDA Nº 3. De modificación.

OBJETO. Se modifica el apartado III de la Exposición de Motivos, mediante la modificación de sus párrafos séptimo, octavo y noveno, que quedan reactados como sigue:

“En cuarto lugar, se endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

*De no cumplirse lo anterior, ~~transcurridos tres años desde el nombramiento~~ **a partir del día siguiente al transcurso de tres años desde el nombramiento, se considerará que el funcionario interino está en situación de abuso, por lo que se devengará a su favor, desde ese momento y por un plazo máximo de un año, el derecho a una compensación económica equivalente a la estipulada para el despido improcedente en la legislación laboral. En todo caso, cumplidos los cuatro años desde el nombramiento, se producirá el cese del personal funcionario interino y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera. En caso de no haberse cubierto la vacante por un funcionario de carrera en dicho plazo, la vacante queda extinguida, y deberá salir de los inventarios de Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) de la correspondiente Administración.** ~~salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.~~*

~~Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica”.~~

JUSTIFICACIÓN. Se introduce esta enmienda en coherencia con nuestra enmienda al articulado que busca el establecimiento de una sanción efectiva, proporcionada y disuasoria para la Administración incumplidora, en forma de compensación económica a favor del

9 aut.

funcionario interino que se encuentre en situación de abuso. La situación de abuso se define como aquella que se produce a partir del día siguiente al cumplimiento de tres años desde el nombramiento del interino.

En todo caso, el funcionario interino solo podrá estar en situación de interinidad por un período máximo de cuatro años, debiendo producirse su cese, en todo caso, una vez transcurrido dicho plazo. Con ello, se pretende dar un margen adicional a la Administración de un año para que pueda llevar a cabo la cobertura de la plaza por un funcionario de carrera pero, a la vez, delimitar de manera cierta el plazo máximo para la interinidad.

Por último, si la Administración correspondiente no cubre dicha plaza, por los cauces adecuados para el nombramiento de un funcionario de carrera, en el plazo máximo estipulado de cuatro años desde el nombramiento del interino, la plaza quedará extinguida, como medida sancionadora e incentivadora para que la Administración actúe con la diligencia debida.

10. ENMIENDA Nº 4. De modificación.

OBJETO. Se modifica el apartado III de la Exposición de Motivos, mediante la modificación de sus párrafos decimosegundo, decimotercero y decimocuarto, que quedan redactados como sigue:

“Para finalizar, el apartado tres de este artículo 1 introduce en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público una nueva disposición adicional decimoséptima, en la que se prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas anteriormente enunciadas e introducidas en el artículo 10 del citado texto legislativo.

*Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, **así como al régimen de responsabilidad contable estipulado en el título IV de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, para los gestores públicos que por dolo, culpa, o negligencia grave en el cumplimiento de sus obligaciones, no hubieren adoptado las medidas necesarias para evitar el abuso del personal funcionario interino de que se trate y, en consecuencia, éste hubiera devengado el derecho a la compensación económica estipulada en esta ley. Todo ello constituye ~~constituyendo~~ un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco.***

~~La premisa de partida sobre la que se fundamenta la disposición es la de la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento”.~~

JUSTIFICACIÓN. En coherencia con nuestra enmienda al articulado a través de la cual proponemos la inclusión de un régimen de responsabilidad contable para los gestores públicos causantes del abuso en la temporalidad, siempre que hubieran actuado con dolo o negligencia grave. La finalidad de esta propuesta es incentivar los comportamientos diligentes en los trámites de convocatoria de Ofertas de Empleo Público así como en todos los trámites

LO cont.

administrativos necesarios para cubrir las plazas estructurales por los cauces adecuados y, además, disuadir a los gestores públicos de llevar a cabo comportamientos corruptos que provocan, fundamentalmente en el ámbito de la Administración Local, muchas de las situaciones de abuso en la temporalidad que se sufren hoy.

Por otro lado, la nulidad de las actuaciones contrarias a la ley es un principio general por lo que la previsión contenida actualmente en el Proyecto no aporta nada, por lo que se propone su supresión.

22. ENMIENDA Nº 5. De modificación.

OBJETIVO. Se modifica el apartado III de la Exposición de Motivos, mediante la modificación de su párrafo decimoquinto, que queda redactado como sigue:

“El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, que será equivalente a la indemnización por despido improcedente contemplada en la legislación laboral 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. El derecho a esta compensación nacerá en el momento en que el funcionario interino se encuentre en situación de abuso, originada ésta a partir del día siguiente al cumplimiento de tres años desde su nombramiento, si bien se hará efectiva en el momento del cese. a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria. Esta indemnización estará limitada a un plazo máximo de un año, pues el día siguiente al cumplimiento de los cuatro años desde el nombramiento, el funcionario interino deberá ser cesado en todo caso, de no haberlo sido ya”.

JUSTIFICACIÓN. De conformidad con enmiendas anteriores y con los cambios introducidos en el articulado en relación con este particular.

12. ENMIENDA Nº 6. De modificación.

OBJETO. Modificación del apartado III de la Exposición de Motivos, mediante la modificación de sus párrafos decimoséptimo a vigésimo cuarto, que quedan redactados como sigue:

“El artículo 2 del real decreto-ley establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente establece un sistema excepcional de doble vía para la estabilización del personal público temporal en situación de abuso hoy.

Así, dado que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha avalado la estabilización del personal público temporal víctima de un abuso por vía legislativa, en aquellos casos en los que los Estados Miembros no hubieran transpuesto la Directiva 1999/70/CE y, en consecuencia, carecieran de una sanción efectiva contra la Administración abusadora, se establecen dos vías, dependiendo de la gravedad del abuso sufrido, para la estabilización del personal temporal que realiza funciones estructurales y que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos, estén dotadas presupuestariamente.

Así, los interinos que lleven en situación de abuso entre 3 y 9 años a la fecha de entrada en vigor de esta ley, pasarán a tener la consideración de "personal fijo a extinguir", con los mismos derechos y mismo régimen de estabilidad que los funcionarios de carrera pero sin adquirir tal condición. Por otro lado, para los casos más graves de abuso, definidos como aquellos en los que la interinidad se sitúe, al menos, en diez años a la fecha de entrada en vigor de esta ley, se establece la aprobación, con carácter excepcional y por una única vez, de un concurso de méritos restringido y de resultado cierto para la adquisición de la condición de funcionarios de carrera, sin perjuicio de que pueda valorarse otra formación y experiencia hasta en un máximo del 20%. Este proceso deberá estar finalizado antes del 31 de diciembre de 2022.

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo

~~temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a la fecha de aprobación de esta Ley.~~

~~Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.~~

~~Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.~~

~~Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales 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.~~

~~Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.~~

~~Esta compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, o la diferencia entre ese máximo de veinte días y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato en el caso del personal laboral temporal.~~

~~Se acompaña al articulado un conjunto de disposiciones imprescindibles para la correcta ejecución y comprensión del mismo.~~

JUSTIFICACIÓN. El Tribunal Constitucional tiene establecido, por todas, en STC 238/2015, de 19 de noviembre de 2015: “(...) que «no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la Ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración Pública».”

Con fundamento en ello, consideramos procedente establecer, con carácter excepcional, la estabilización de los funcionarios que estén hoy en situación de abuso, como forma de sanción a la Administración incumplidora, y en coherencia con la sanción impuesta en el ámbito de la legislación laboral a los empresarios que abusan de la contratación temporal para con sus empleados.

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea tiene establecido en reiterada jurisprudencia que la superación de un proceso selectivo abierto, en concurrencia competitiva con personas no abusadas, como el que plantea la redacción actual del Proyecto de Ley, en ningún caso exime del abuso cometido y no supone sanción para la Administración incumplidora.

Por otro lado, se ha creído oportuno establecer dos vías diferenciadas de acceso a la estabilización del puesto, dependiendo de la gravedad del abuso cometido. En este sentido, se ha establecido el umbral en el plazo de los diez años en situación de interinidad, que parece un plazo de tiempo lo suficientemente amplio como para considerarlo gravemente abusivo. De esta manera, los funcionarios en situación de abuso inferior a este plazo (entre tres y nueve años) pasarán a ser considerados “personal fijo a extinguir”, sin adquirir la condición de funcionarios de carrera, mientras que los casos más graves de abuso (a partir de los diez años en interinidad) accederán al concurso de méritos restringido que les otorgará la consideración de funcionarios de carrera.

13. ENMIENDA Nº 7. De modificación.

OBJETIVO. Modificación del apartado IV de la Exposición de Motivos, a través de la modificación de su párrafo decimoquinto, que queda redactado como sigue:

“Hacia el pasado, la reforma activa en el artículo 2 un sistema excepcional de doble vía para la estabilización del personal público temporal en situación de abuso hoy. ~~un último proceso de estabilización de plazas de carácter estructural que se suma a los ya iniciados en 2017 y 2018, y establece plazos tasados para asegurar el cumplimiento del hito de ejecución de todas las ofertas antes del 31 de diciembre de 2024, evitando de esta forma que se produzcan dilaciones que comprometan el objetivo de estabilización de plazas de carácter estructural. En todo caso, estos procesos deberán desarrollarse con arreglo a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad y se prevén compensaciones para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.~~

JUSTIFICACIÓN. En coherencia con enmiendas anteriores y enmiendas al articulado en este mismo sentido.

14. ENMIENDA Nº 8. De modificación

OBJETO. Se modifica el apartado IV de la Exposición de Motivos, mediante la modificación de su párrafo decimoséptimo, que queda redactado como sigue:

*“Asimismo, se recogen las medidas que contemplan, en línea con la jurisprudencia del TJUE, sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Se establece en primer término la obligación que corresponde a las Administraciones Públicas de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino, para lo cual promoverán la adopción de criterios de actuación y una actuación coordinada de los órganos con responsabilidades en materia de gestión de personal. Seguidamente se dispone 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, **así como la exigencia de responsabilidad contable a los gestores públicos que, por dolo, culpa, o negligencia grave en el cumplimiento de sus obligaciones, no hubieren evitado la situación de abuso que deriva en la obligación por parte de la Administración, de satisfacer la correspondiente compensación económica al funcionario interino abusado.** En tercer lugar, se contempla la nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. En cuarto lugar, en el caso de las interinidades por vacante se establece que, transcurridos tres años desde el nombramiento **sin que se hubiera producido el cese, se considerará que el funcionario interino está en situación de abuso, devengándose desde ese momento el derecho a percibir una compensación económica equivalente a la del despido improcedente estipulada en la legislación laboral.** Asimismo se establece que, en todo caso, el personal funcionario interino deberá cesar una vez transcurrido el plazo de cuatro años desde el nombramiento, extinguiéndose dicha vacante si la misma no ha sido cubierta en tal plazo por un funcionario de carrera. Con ello se pretende dotar a la Administración del plazo adicional de un año desde el nacimiento de la situación de abuso, para resolver la misma, bien por el nombramiento de un funcionario de carrera para la indicada vacante conforme a los procedimientos legales correspondientes, o bien por la extinción de la plaza y su salida de los inventarios de Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) que tuviera la Administración,*

24 cont.

en su caso. se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto. Por último, se prevé un régimen de compensaciones aplicable tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia”.

Todo ello se perfila como un régimen sancionador disuasorio, proporcional y eficaz contra las Administraciones incumplidoras y suponen medidas efectivas para evitar en lo posible que se repita la situación de abuso generalizado en la temporalidad que ha venido dándose desde hace años en nuestra Administración Pública.

JUSTIFICACIÓN. En coherencia con enmiendas anteriores y enmiendas al articulado sobre este mismo particular.

15. ENMIENDA Nº9. De modificación.

OBJETO: Se modifica el apartado 4 del artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, según redacción dada por el apartado Uno del artículo 1 del Proyecto de Ley, que quedará redactado como sigue:

4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino sin que éste hubiera sido cesado, se considerará que el funcionario interino está en situación de abuso, por lo que se devengará a su favor, desde el día siguiente al cumplimiento de los tres años desde su nombramiento y hasta el momento de su cese, el derecho a una compensación económica equivalente a la estipulada para el despido improcedente en la legislación laboral. Dicha compensación económica se hará efectiva en el momento del cese del funcionario interino.

En todo caso, cumplidos los cuatro años desde el nombramiento, se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera. ~~salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.~~

En caso de no haberse cubierto la vacante por un funcionario de carrera en dicho plazo, la vacante quedará extinguida, y deberá salir de los inventarios de Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) de la correspondiente Administración, en su caso.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

JUSTIFICACIÓN. Con esta enmienda se pretende definir de manera cierta el momento en que comienza la situación de abuso en la interinidad, estableciéndose este comienzo en el día siguiente al cumplimiento de tres años desde el nombramiento del interino.

15 cont.

De entrar en situación de abuso, el funcionario interino devengará el derecho a percibir una compensación económica que actúe como auténtico elemento sancionador para la Administración incumplidora, de conformidad con las exigencias emanadas de la Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Así, no debe permitirse que la superación del plazo a partir del cual se considera la situación abusiva, redunde en beneficio de la administración abusadora permitiéndole continuar con una relación temporal sin consecuencias.

En este sentido, se considera que el establecimiento de una sanción equivalente a la del despido improcedente de la legislación laboral, cumple con los requisitos exigidos por Europa. Así, la sanción debe ser “proporcionada y lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en la decisión del Acuerdo marco” (Sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15, apartado 30). No puede ser “menos favorable que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia), ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad)” (Sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15, apartado 31). Por último, debe “ofrecer garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso, eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, y garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha Directiva” (Vid Sentencia TJUE de 14 de septiembre de 2016, Asunto C-16/15, apartado 32).

Por otro lado, con el fin de no extender ilimitadamente esta situación de abuso, se contempla que el funcionario interino solo podrá estar en situación de interinidad por un máximo de cuatro años desde la fecha de su nombramiento, debiendo producirse su cese, en todo caso, una vez transcurrido dicho plazo. Con esta previsión se contempla dar un margen adicional de un año a la Administración, desde el comienzo de la situación de abuso, para que pueda llevar a cabo la cobertura de la plaza por un funcionario de carrera.

Por último, si la Administración correspondiente no cubriera dicha plaza, por los cauces adecuados para el nombramiento de un funcionario de carrera, en el plazo máximo estipulado de cuatro años desde el nombramiento del interino, la plaza quedará extinguida, como medida sancionadora e incentivadora para que la Administración actúe con la diligencia debida en la cobertura de plazas de carácter estructural.

15 cont.

Por ello, se eliminan las previsiones contenidas en el Proyecto de Ley sobre que la eventual publicación de la correspondiente convocatoria avala la continuidad del interino en la situación de abuso hasta la resolución de la misma, porque se trata de procesos, incluso cuando las convocatorias de Ofertas de Empleo Público ya están publicadas, que han demostrado demorarse enormemente en el tiempo, perpetuando injustificadamente las situaciones de abuso en la temporalidad.

26. ENMIENDA Nº10. De modificación.

OBJETO. Se modifica el apartado 3 del artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, según redacción dada por el apartado Dos del artículo 1 del Proyecto de Ley, que quedará redactado como sigue:

Dos. Se añade un nuevo apartado 3 al artículo 11, que queda redactado como sigue:

«3. Los procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.»

“Transcurridos tres años desde el nombramiento del personal laboral, sin que la vacante se haya cubierto reglamentariamente por personal laboral fijo, al personal laboral temporal le corresponde la compensación establecida en el artículo 10.4 de esta ley durante el plazo máximo de un año. Se prohíbe expresamente la celebración de contratos que extiendan la relación laboral temporal con la Administración más allá de cuatro años.”

JUSTIFICACIÓN. En coherencia y equivalencia con nuestras enmiendas al régimen de sanciones para la Administración en el caso del personal funcional interino.

17. ENMIENDA Nº 11. De modificación

OBJETO. Se modifica la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, según redacción dada por el apartado Tres del artículo 1 del Proyecto de Ley, que quedará redactado como sigue:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. *Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.*

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. *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.*

En todo caso, los gestores públicos que por dolo, culpa o negligencia grave en el cumplimiento de sus obligaciones, hubieren causado o no hubieren evitado la situación de abuso en la temporalidad, definida ésta en los términos del apartado 4 del artículo 10 de esta ley, de tal forma que la Administración hubiera de satisfacer al funcionario interino abusado la compensación económica establecida en dicho artículo, quedarán obligados a la indemnización de los daños y perjuicios causados, de conformidad con el régimen de responsabilidad contable recogido en el Título IV de la Ley Orgánica 2/1982, de 12 de mayo, del Tribunal de Cuentas, y sin perjuicio de las responsabilidades penales y/o disciplinarias en que pudiera haber incurrido.

~~3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.~~

17 cont.

~~4.— El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.~~

~~5.— En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.~~

~~Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.~~

~~No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.»~~

JUSTIFICACIÓN: De acuerdo con la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, debe responsabilizarse a las autoridades gestoras del empleo público de las situaciones que deriven en abuso en la temporalidad. Por ello, mediante esta enmienda se propone la inclusión del régimen de responsabilidad contable para los gestores públicos que por su acción o demora dolosa, culposa o gravemente negligente, ocasionaran a la Administración Pública un menoscabo económico en forma de la compensación económica que la misma se ve obligada a satisfacer al funcionario interino que hubiera entrado en situación de abuso en la temporalidad por el proceder negligente del gestor público.

27 out.

La finalidad de esta propuesta es incentivar los comportamientos diligentes en los trámites de oferta, convocatoria y publicación de Ofertas de Empleo Público y, en general, en todos los trámites administrativos necesarios para cubrir las plazas estructurales mediante funcionarios de carrera y por los cauces adecuados. Además, se pretende también disuadir a los gestores públicos de llevar a cabo comportamientos corruptos que provocan, fundamentalmente en el ámbito de la Administración Local, muchas de las situaciones de abuso en la temporalidad que se sufren hoy.

Los requisitos de la responsabilidad contable se recogen en la ley y han sido también sistematizados por la jurisprudencia. Así, para que una determinada acción pueda ser constitutiva de responsabilidad contable debe tratarse de una acción u omisión atribuible a una persona que tenga a su cargo el manejo de los caudales o efectos públicos, si bien la doctrina jurisprudencial ha defendido un concepto amplio de cuentadante manteniendo que el mismo también es predicable “respecto de cualquier persona que interviene en el proceso de la gestión o administración de los fondos públicos, esto es, que de alguna manera se sitúa como un eslabón más en la cadena del ingreso o gasto público, debiendo dar cuenta de su labor”. Por otro lado, el Tribunal de Cuentas ha defendido que se aprecia responsabilidad contable siempre que se produzca una vulneración no solo de las normas estrictamente presupuestarias o contables, sino de todas aquellas normas que regulan la actividad económica-financiera pública.

El nacimiento de esta responsabilidad nacerá cuando el actuar del gestor público derive de un proceder marcado por el dolo, la culpa o la negligencia grave. En este sentido, el Tribunal de Cuentas tiene establecido: (a) Que la falta de cumplimiento de sus obligaciones por otros no justifica la falta de cumplimiento de las propias; (b) Que la diligencia exigible en la gestión de bienes y derechos públicos es superior a la aplicable a la administración de patrimonios privados, esto es, que deben extremarse las precauciones y reforzar la diligencia, así como comunicar a los órganos competentes las deficiencias organizativas detectadas; (c) Que el menoscabo a las Arcas públicas debe ser evaluable económicamente.

Por otro lado, con esta enmienda se suprime el resto del precepto del Proyecto de Ley. De un lado, porque la nulidad de las actuaciones contrarias a la ley es un principio general por lo que la previsión contenida actualmente en el Proyecto es vacua de contenido. De otro lado, se propone la supresión del resto del contenido de esta disposición adicional en los términos de su actual redacción, por ser contrario a la nueva regulación que se propone.



ENMIENDA Nº 12. De modificación

OBJETO. Se modifica el contenido del artículo 2 del Proyecto, que queda redactado como sigue:

Artículo 2. Estabilización de empleo temporal.

1. Se reconoce, al personal público temporal que viniera ejerciendo funciones estructurales al menos durante un período de entre tres y nueve años anteriores a la entrada en vigor de esta Ley, la condición de empleado público fijo con derecho a permanecer en el puesto de trabajo que esté desempeñando en el momento de entrada en vigor de esta Ley, con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que rige para los funcionarios de carrera comparables, sin adquirir la condición de funcionario de carrera.

2. Todas las administraciones con personal funcionario temporal que, a la fecha de aprobación de esta Ley, lleven al menos diez años en situación de interinidad realizando funciones estructurales, deberán convocar, con carácter excepcional y por una única vez, un proceso ordenado de concurso de méritos para el acceso al puesto de trabajo que venga ocupando dicho personal a la entrada en vigor de esta Ley.

Este proceso deberá resolverse en un plazo máximo de doce meses desde la entrada en vigor de esta Ley y, en todo caso, antes del 31 de diciembre de 2022.

A estos efectos, se autoriza una tasa adicional que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las Relaciones de Puestos de Trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, estén ocupadas de forma temporal por el personal interino que cumpla los requisitos del párrafo anterior.

Por esta única vez, y con carácter excepcional, se tratará de un proceso solo para el personal que cumpla los requisitos del primer párrafo de este apartado 2, donde se valorará fundamentalmente la experiencia profesional en el puesto de trabajo y la formación específica para dicho puesto. Además de la valoración de la experiencia y formación en relación con el puesto de trabajo incluidos los títulos académicos

reconocidos oficialmente, de nivel igual o superior al exigido como requisito para el acceso a dicho puesto, podrá incluirse la valoración de la antigüedad y de otra formación y experiencia sin que estos méritos puedan tener una valoración superior al veinte por ciento del total de la puntuación.

3. De la ejecución de los establecido en los apartados precedentes, no podrá derivarse incremento de gasto ni de efectivos.

4. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

5. Las Administraciones deberán realizar las actuaciones, adaptaciones y modificaciones necesarias, también en las Relaciones de Puestos de Trabajo, para dar cumplimiento a lo establecido en este artículo.

6. El personal funcionario interino que tenga derecho a integrarse en la Administración por alguno de los procesos previstos en este artículo, no tendrá derecho a la compensación establecida en el apartado 4 del artículo 10 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en concepto de abuso por temporalidad.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de los procesos establecidos en los apartados 1 y 2 de este artículo, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal y abusiva existente en cada uno de los ámbitos afectados, entendiéndose éstas como aquellas plazas de carácter estructural que llevan siendo ocupadas por un funcionario interino durante, al menos, los tres años anteriores a la fecha de entrada en vigor de esta Ley.

JUSTIFICACIÓN. El Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha avalado la estabilización del personal público temporal víctima de un abuso por vía legislativa, en aquellos casos en los que los Estados Miembros no hubieran transpuesto la Directiva 1999/70/CE y, en consecuencia, carecieran de una sanción efectiva contra la Administración abusadora.

Con fundamento en ello, consideramos procedente establecer, con carácter excepcional, la estabilización de los funcionarios que estén hoy en situación de abuso, como forma de sanción a la Administración incumplidora, y en coherencia con la sanción impuesta en el

18 cont.

ámbito de la legislación laboral a los empresarios que abusan de la contratación temporal para con sus empleados. En este sentido, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea tiene establecido en reiterada jurisprudencia que la superación de un proceso selectivo abierto, en concurrencia competitiva con personas no abusadas, como el que plantea la redacción actual del Proyecto, en ningún caso exime del abuso cometido y no supone sanción para la Administración incumplidora.

Por otro lado, se ha creído oportuno establecer dos vías diferenciadas de acceso a la estabilización del puesto, dependiendo de la gravedad del abuso cometido. En este sentido, se ha establecido el umbral en el plazo de los diez años en situación de interinidad, que parece un plazo de tiempo lo suficientemente amplio como para considerarlo gravemente abusivo.

De esta manera, los funcionarios en situación de abuso inferior a este plazo (entre tres y nueve años) pasarán a ser considerados “personal fijo a extinguir”, sin adquirir la condición de funcionarios de carrera, mientras que los casos más graves de abuso (a partir de los diez años en interinidad) accederán al concurso de méritos restringido que les otorgará la consideración de funcionarios de carrera. Este procedimiento único y excepcional está avalado por nuestro Tribunal Constitucional, quien tiene establecido, por todas, en STC 238/2015, de 19 de noviembre de 2015: “(...) que «no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la Ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración Pública».”

19. ENMIENDA Nº13. De supresión

OBJETO. Se suprime la Disposición adicional cuarta del Proyecto de Ley, con siguiente texto a suprimir:

~~Disposición adicional cuarta.—Medidas de agilización de los procesos selectivos.~~

~~Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.~~

~~Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.~~

JUSTIFICACIÓN. Se suprime la indicada disposición en coherencia con la modificación propuesta al artículo 2 del Proyecto de Ley y, en consecuencia, con la sustitución de los procesos selectivos de estabilización contenidos en la redacción actual de la norma, por el proceso de integración en la función pública de doble vía propuesto en nuestras enmiendas anteriores.

20. ENMIENDA Nº14. De adición

OBJETO. Se añade una nueva disposición final tercera al Proyecto de Ley, pasando la actual disposición final tercera a ser disposición final cuarta, con el siguiente texto:

“Disposición final tercera. Funcionarios de carrera en situación de servicios especiales.

Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley, se modifica el apartado 3 del artículo 87 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedará redactado como sigue:

Artículo 87. Servicios especiales.

(...)

*3. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho, ~~al menos,~~ a reingresar al servicio activo en la misma localidad, en las condiciones y con las retribuciones correspondientes a la categoría, nivel o escalón de la carrera consolidados, de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezcan. Tendrán, asimismo, los derechos que cada Administración Pública pueda establecer en función del cargo que haya originado el pase a la mencionada situación, **sin que en ningún caso puedan recibir superior tratamiento en la consolidación del grado y otros complementos, que los establecidos para los funcionarios de la misma categoría, nivel o escalón con el que reingresen al servicio activo.** En este sentido, las Administraciones Públicas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional de los funcionarios públicos que hayan sido nombrados altos cargos, miembros del Poder Judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o que hayan sido elegidos alcaldes, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidentes de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, Diputados o Senadores de las Cortes Generales y miembros de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas. ~~Como mínimo, estos funcionarios recibirán el mismo tratamiento en la consolidación del grado y conjunto de complementos que el que se establezca para quienes hayan sido directores generales y otros cargos superiores de la correspondiente Administración Pública.~~*

JUSTIFICACIÓN. Mediante esta enmienda se pretende suprimir el coloquialmente denominado *nivel 33*, vigente en nuestro ordenamiento desde el año 2007, que otorga a los cargos políticos que son funcionarios de carrera, unos privilegios injustificados en el momento en que se reintegran al servicio activo.

Así, la presente enmienda adiciona al actual texto legal una previsión que pretende dificultar que las diferentes Administraciones Públicas concedan privilegios de grado y complementos a los funcionarios que reingresan al servicio activo tras haber desempeñado, entre otros, cargos de gobierno o cargos electos en las mismas, como ocurre ahora. No obstante, debemos tener en cuenta que, como tienen ya declarado nuestros tribunales de manera recurrente, las comunidades autónomas tienen competencias en el desarrollo normativo de la función pública, por lo que sus asambleas legislativas están legitimadas para, en el ejercicio de sus competencias, mantener o no estos complementos, sin que ello suponga colisión entre la normativa autonómica y la normativa estatal. Es por ello, que el cambio normativo que mediante la presente enmienda se pretende llevar a cabo, debería venir seguido para su completa eficacia, de las correspondientes modificaciones legislativas a nivel autonómico.

Por otro lado y en coherencia con lo anterior, se suprime expresamente la actual regulación que permite que estos funcionarios, independientemente de cuál sea el nivel con el que se reintegran en su puesto de trabajo en la Administración, consoliden el grado y complementos equivalentes al nivel más alto de la carrera funcional, el de director general.

Todo ello se propone, no solo en aras de terminar con un privilegio injustificable de la clase política, sino en consonancia con una cada vez más reiterada doctrina de nuestros tribunales de justicia. Así, fue esclarecedor el Tribunal de Justicia de Baleares quien, en una dura resolución, llegó a calificar este plus económico como *“una discriminación difícilmente defendible”*, al crear una *“situación de privilegio que cuestiona un racional gasto público, el principio de no discriminación y el principio de, a igual trabajo, igual salario”*.

Por último, de nuevo como también tienen sentenciado recurrentemente nuestros tribunales inferiores, la supresión del *nivel 33* es compatible con el principio de *“confianza legítima”* consagrado por los tribunales europeos, cuya jurisprudencia *“se ha desarrollado siempre bajo paradigmas de prohibición de cualquier atisbo de discriminación en el trabajo”*.

21. ENMIENDA Nº 15. De adición.

OBJETO. Se añade una disposición derogatoria al Proyecto de Ley, en el siguiente sentido:

“Disposición derogatoria única. Régimen del personal funcionario.

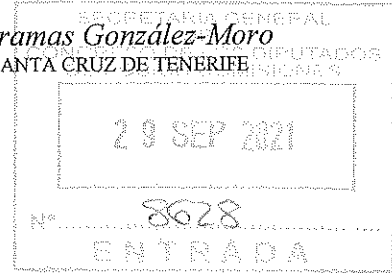
Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley, se deroga lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 33 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991.

JUSTIFICACIÓN. En coherencia con nuestra enmienda anterior.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE



A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

El Grupo Parlamentario Mixto, a instancia de la diputada Ana M^a Oramas González-Moro, de Coalición Canaria, de acuerdo con lo previsto en el reglamento de la Cámara, presenta las siguientes ENMIENDAS AL 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) (121/63)

Madrid, 29 de septiembre de 2021

Fdo: Ana M^a Oramas
Portavoz G.P. Mixto

(22-60)



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

22.

ENMIENDA Nº 1

Al apartado I

De adición.

Texto propuesto:

Se propone la adición de un nuevo párrafo del siguiente tenor a continuación del párrafo primero del apartado I:

“No obstante, a los efectos de los citados artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución, puede considerarse como razonable, proporcionado y no arbitrario el establecimiento de un medio excepcional de acceso a la función pública, tal como ya se llevó a cabo, entre otras, mediante la Disposición transitoria sexta, apartado cuarto, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, en la que cabe incluir la propia eficacia de la Administración Pública y, por tanto, la consolidación de colectivos precarios cuando se han alcanzado niveles inaceptables de temporalidad.”

Justificación: Se añade este párrafo como justificación para las modificaciones incluidas en la parte dispositiva de la propuesta, de conformidad con la doctrina del Tribunal Constitucional cuando concluye que no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la Ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración Pública.”



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

23.

ENMIENDA N°2

Al apartado I

De supresión.

Texto que se suprime:

Se propone la supresión de los siguientes párrafos del apartado I:

“En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público.

A pesar de la progresiva flexibilización, estas previsiones han limitado las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas de personal fijo, funcionario o laboral y, al mismo tiempo, han frenado la dotación presupuestaria para acometer nuevas actividades.”

Justificación: La doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea TJUE ha reiterado que las restricciones presupuestarias en ningún caso pueden acogerse como motivación para la temporalidad abusiva. De hecho, las leyes presupuestarias impedían el acceso como funcionarios de carrera pero en ningún caso habilitaron para incumplir los plazos de temporalidad máxima del Estatuto Básico del Empleo Público (EBEP), precisamente, para saltarse la prohibición de convocar procesos de nuevo acceso.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

24.

ENMIENDA N°3

Al apartado I

De modificación

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado I que quedaría en los términos siguientes:

*“En este sentido, debe de tenerse en cuenta que, si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas **incluso del cien por cien de temporalidad.**”*

Justificación: Se pretende ser coherentes con las verdaderas cifras de temporalidad para justificar que se trata de una situación excepcional.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

25.

ENMIENDA Nº 4

Al apartado I

De supresión.

Texto propuesto:

Se propone la supresión del siguiente párrafo del apartado I.

“En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.”

Justificación: No es cierto que el TJUE comparta la postura defendida por España, si así fuera no se acumularían las sentencias y los autos contrarios a la actuación del Estado Español. Cabe citar por todas, sentencia del TJUE del 11 de febrero de 2021, C-760/18¹, que avala la estabilización del personal público temporal víctima de un abuso por vía legislativa, aunque fuera contraria a normas constitucionales, en aquellos casos, como ocurre en España, en que el legislador negligente no ha traspuesto la Directiva 1999 en el sector público, y por tanto, carece de toda sanción efectiva y disuasoria para garantizar el cumplimiento de esta norma comunitaria, además el TJUE avala dicha estabilización aunque la ley que la determine pueda ser contraria a las disposiciones de rango superior, incluso las constitucionales.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

26.

ENMIENDA N°5

Al apartado II

De supresión.

Texto propuesto:

Se propone la supresión del siguiente párrafo del apartado II.

“La problemática de la excesiva temporalidad en el sector público de una Administración multinivel tiene, sin duda, un enfoque poliédrico, por lo que la reforma que se plantea es fruto de un intenso y sostenido diálogo.”

Justificación: Ha quedado patente en la tramitación y convalidación del Real Decreto-Ley del que trae causa este Proyecto de Ley que el diálogo ha sido inexistente. De hecho, hay constancia de todas las ocasiones en que las organizaciones, plataformas y sindicatos representativos del colectivo de personal público temporal ha solicitado reunión al Ministerio sin obtener resultados. Este proyecto se ha tramitado y aprobado de espaldas al colectivo afectado y más específicamente, en el caso de Canarias, sin escuchar a los sindicatos más representativos en las islas.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

27.

ENMIENDA N°6

Al apartado II

De supresión.

Texto propuesto:

Se propone la supresión del siguiente párrafo del apartado II.

“En definitiva, la aprobación de este real decreto-ley supone cumplir con el hito contenido en el PRTR, así como cumplir con el compromiso con la Comisión Europea de aprobar las reformas estructurales en el ámbito del empleo público necesarias para el primer semestre de 2021.”

Justificación: La Comisión Europea tiene diversos procesos de infracción abiertos contra España: Proceso CHAP (2013)01917, relativo a un incumplimiento de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE, y proceso de infracción (2104/4224) que aún están siendo investigados por la Comisión Europea, por lo que la realidad exige máxima prudencia en ciertas afirmaciones.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

28.

ENMIENDA N°7

Al apartado III

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado III que quedaría en los términos siguientes:

Donde dice: “Así, se prevé que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10. sin que ninguna de ellas genere derecho a compensación económica de ningún tipo.”

Debe decir: “Así, se prevé que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10.”

Justificación: La compensación económica debe derivar del abuso en la temporalidad, con independencia del cese, genera inseguridad jurídica confundir ambas cosas. En cualquier caso, se propone su modificación en consonancia con el nuevo redactado que se propone del texto.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

29.

ENMIENDA N°8

Al apartado III

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado III que quedaría en los términos siguientes:

Donde dice: "Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica."

Debe decir: "Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria."

Justificación: En consonancia con la modificación que se propone del texto. Por otra parte, resulta incoherente defender que se "endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo", para seguidamente excepcionar su cumplimiento y, precisamente, para dar cobertura al hecho de que la administración no haya sido diligente en cubrirla en plazo, más que suficiente de tres años, dejando abierto el nombramiento, sine die, de hecho, lo mismo que ocurre ahora.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

30.

ENMIENDA N°9

Al apartado III

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado III que quedaría en los términos siguientes:

Donde dice: "En quinto lugar, se determina que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera."

Debe decir: " En quinto lugar, se determina que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento."

Justificación: De conformidad con la nueva redacción del artículo.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

31.

ENMIENDA N°10

Al apartado III

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado III que quedaría en los términos siguientes:

Donde dice: "Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas , constituyendo un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco."

Debe decir: "Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas."

Justificación: Resulta muy discutible que el proyecto constituya un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

32.

ENMIENDA N°11

Al apartado III

De supresión.

Texto propuesto:

Se propone la supresión en el siguiente párrafo del apartado III:

“La premisa de partida sobre la que se fundamenta la disposición es la de la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.”

Justificación: La nulidad de las actuaciones contrarias a la ley es un principio general, esta previsión no solo no aporta nada, sino que genera inseguridad en el sentido que incluso puede llegar a pretenderse la nulidad de un nombramiento o de un contrato de personal.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

33.

ENMIENDA Nº12

Al apartado III

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado III que quedaría en los términos siguientes

Donde dice: “El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.”

Debe decir: “El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal”

Justificación: en consonancia con la modificación propuesta a la parte dispositiva. En cualquier caso, el proyecto vuelve a confundir abuso de la temporalidad y cese. En ningún caso la renuncia voluntaria es eximente del abuso de la temporalidad sufrido. Si el personal abusado decide renunciar a su puesto de trabajo igualmente deberá ser compensado por el abuso sufrido.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

34.

ENMIENDA Nº13

Al apartado III

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado III que quedaría en los términos siguientes:

“El artículo 2 establece un sistema excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, al objeto de alcanzar la finalidad constitucionalmente legítima que constituye la propia eficacia de la Administración Pública, garantizando la finalización de la situación de abuso generada.”

Justificación: De conformidad con el nuevo texto propuesto y con la doctrina constitucional, por todas STC 238/2015, de 19 de noviembre de 2015 cuando concluye que no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la Ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración Pública.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

35.

ENMIENDA Nº14

Al apartado III

De adición.

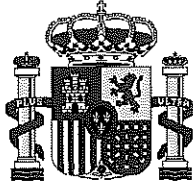
Texto propuesto:

Se propone la adición del siguiente párrafo en el apartado III:

“El artículo 2 persigue el objetivo de dar una solución justa a la situación de las empleadas y empleados públicos en abuso de temporalidad de todos los niveles de la administración que sufren el no haberse satisfecho por parte del Estado lo contemplado en la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999, que incorpora como anexo al Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada celebrado entre la CES, la UNICE y la CEEP, el 18 de marzo de 1999. Las trabajadoras y trabajadores públicos no fijos ya son personal de la Administración con los criterios de acceso válidos establecidos por la administración. Por lo tanto, el cumplimiento de la legalidad y la estabilidad de los mismos se resuelve a través de sancionar la contratación abusiva con una igualación en derechos con quien ostenta la condición de estable en el mismo régimen jurídico. Estas trabajadoras y trabajadores son personas con años de experiencia y formación que, en su conjunto, supone un acervo acumulado que se convierte en un valor de primer orden.

Respetar los principios de eficacia y eficiencia en el gasto público requiere el mantenimiento de los empleados públicos que se encuentran en abuso de temporalidad. Acabar con el abuso de temporalidad y compensar a los afectados con la normalización y continuidad en sus trabajos no es solamente una deuda con los trabajadores y trabajadoras sino una oportunidad para que los servicios públicos se doten de una manera adecuada y recuperen los recursos perdidos tras años de crisis económica y dificultades normativas para sostener los efectivos que han sido y son necesarios.

Es el único camino necesario en la actualidad para el adecuado desarrollo de la modernización de las Administraciones Públicas y la gestión de los



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

35 *cont.*

fondos procedentes de la Unión Europea para la recuperación y resiliencia. La solución excepcional de que estos empleados adquieran la condición de plaza o puesto fijo a extinguir evita los elevados costes sociales y económicos que se producirían si se aplicara una solución ordinaria para este problema extraordinario resultado del incumplimiento de la normativa y jurisprudencia europea.”

Justificación: Se ofrece la explicación a la nueva redacción dada al artículo 2 con la creación de la figura del personal fijo a extinguir.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

36.

ENMIENDA Nº15

Al Apartado III

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado III que quedaría en los términos siguientes:

Donde dice: “Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de personal temporal que incluirá las plazas de naturaleza realiza funciones estructurales que, esté o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a la entrada en vigor de esta ley.”

Debe decir: “Por una parte, se autoriza la estabilización de personal temporal que realiza funciones estructurales que, esté o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas por personal temporal que realiza funciones estructurales con una antigüedad de al menos tres años anteriores a la entrada en vigor de esta ley.”

Justificación: El Tribunal Constitucional ha considerado que la consolidación de empleo temporal es constitucionalmente legítima para justificar excepciones a la igualdad en el acceso a los cargos públicos del art. 23.2 de la Constitución Española.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

37.

ENMIENDA N°16

Al apartado III

De supresión.

Texto propuesto:

Se propone la supresión de los siguientes párrafos del apartado III:

“Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales 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.

Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Esta compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

37 cont.

mensualidades, o la diferencia entre ese máximo de veinte días y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato en el caso del personal laboral temporal.”

Justificación: Según las enmiendas que se proponen al texto articulado se establece una estabilización como figura a extinguir como sanción al abuso, por lo que no se dará proceso alguno de estabilización sino determinación legal de la figura de personal estable a extinguir. En consecuencia los párrafos que se proponen suprimir resultan innecesarios si no existe un proceso de consolidación.

Asimismo, la compensación económica se modifica en el texto del proyecto para adaptarla a los requerimientos del TJUE, por lo tanto, este apartado no concuerda con el redactado del texto.

En cualquier caso, reiterar que un proceso selectivo excepcional, para personal que cumpla las condiciones que determine la ley, sería el único caso en que un proceso selectivo podría llegar a cumplir los requerimientos del Derecho de la Unión y considerarse como sanción válida. De otro modo, habría que compensar al personal apruebe o no un proceso abierto. La superación de un proceso selectivo abierto, en concurrencia competitiva con personas no abusadas, en ningún caso exime del abuso cometido y, por tanto, el personal abusado debe ser completamente compensado tanto si aprueba un proceso abierto como si lo suspende, en cuyo caso, además debería ser compensado por el cese.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

38.

ENMIENDA N°17

Al apartado III

De modificación

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado III que quedaría en los términos siguientes:

Donde dice: “La disposición transitoria segunda delimita el marco temporal de aplicación de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que será de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.”

Debe decir: “La disposición transitoria segunda delimita el marco temporal de aplicación de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”

Justificación: resulta incoherente pretender que hay que dar solución a un problema de temporalidad en las administraciones públicas que afecta a miles de personas y pretender que la supuesta solución al conflicto no se aplique.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

39.

ENMIENDA Nº18

Al apartado IV

De supresión.

Texto propuesto:

Se propone la supresión de los siguientes párrafos del apartado IV:

“El artículo 86 de la Constitución Española permite al Gobierno dictar reales decretos-leyes «en caso de extraordinaria y urgente necesidad», siempre que no afecten al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general.

El real decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional (sentencias 6/1983, de 4 de febrero, F. 5; 11/2002, de 17 de enero, F. 4, 137/2003, de 3 de julio, F. 3, y 189/2005, de 7 julio, F. 3; 68/2007, F. 10, y 137/2011, F. 7), el fin que justifica la legislación de urgencia sea subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno.

Asimismo, la apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar las medidas que se incluyen en este real decreto-ley forma parte del juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación. En este caso, se trata de medidas dirigidas a incrementar la eficiencia en el funcionamiento de las Administraciones Públicas, y centradas en dar una respuesta adecuada que permita establecer la necesaria seguridad jurídica y la protección de los colectivos que pudieran resultar vulnerables ante la



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

39 const.

conurrencia de la situación descrita y que se definen por su condición extraordinaria y urgente.

Todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3), existiendo la necesaria conexión entre la situación de urgencia expuesta y la medida concreta adoptada para subvenir a ella, sin que constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario del referido instrumento constitucional.

La adecuada fiscalización del recurso al real decreto-ley requiere el análisis de dos aspectos desde la perspectiva constitucional: por un lado, la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4) y, por otro lado, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4).

En cuanto a la definición de la situación de urgencia, se ha precisado que no es necesario que tal definición expresa de la extraordinaria y urgente necesidad haya de contenerse siempre en el propio real decreto-ley, sino que tal presupuesto cabe deducirlo igualmente de una pluralidad de elementos. El examen de la concurrencia del presupuesto habilitante de la «extraordinaria y urgente necesidad» siempre se ha de llevar a cabo mediante la valoración conjunta de todos aquellos factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional y que son, básicamente, los que quedan reflejados en el preámbulo, en el debate parlamentario de convalidación y en el propio expediente de elaboración de la misma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3).

En todo caso, la doctrina constitucional viene señalando que la extraordinaria y urgente necesidad a que alude el artículo 86.1 de la Constitución Española supone un requisito o presupuesto habilitante de inexcusable concurrencia para que el Gobierno pueda dictar normas con



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

39 cont.

rango de ley, lo que se erige en auténtico límite jurídico de la actuación gubernamental mediante decretos-leyes. (SSTC 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 26/2016, de 18 de febrero, FJ 2, y 125/2016, de 7 de julio, FJ 2). La definición de la situación de extraordinaria y urgente necesidad que justifica la aprobación de la norma ha de ser explícita, razonada y concreta, sin que pueda realizarse mediante fórmulas rituales o genéricas, aplicables de modo intercambiable a todo tipo de realidades (SSTC 95/2015, de 14 de mayo, FJ 4; 215/2015, FJ 4).

La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. 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.

En un contexto en que la intervención de los poderes públicos resulta crítica para mitigar los impactos de la crisis sanitaria en el tejido social y económico, así como para proporcionar los cimientos de la recuperación, la adopción de medidas que permitan controlar y reducir el exceso de temporalidad deviene perentoria para garantizar los principios de eficacia y eficiencia en el funcionamiento de las administraciones públicas.

Esta situación no ha pasado inadvertida a las instituciones de la Unión Europea. Tanto la Comisión Europea, con ocasión de los informes elaborados en el marco del Semestre Europeo, como el propio Consejo, en las recomendaciones específicas dirigidas a nuestro país, han subrayado insistentemente la necesidad de poner fin a la elevada temporalidad en el empleo público.

Ello ha motivado que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y que dispone que «los planes de recuperación y resiliencia serán coherentes con los retos y prioridades específicos de cada país, determinados en el marco del Semestre Europeo», en el componente 11 del



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

3ª **CONV.**

Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado el pasado 30 de abril, referido a la modernización de las Administraciones Públicas, España se haya comprometido a adoptar una reforma normativa al término del primer semestre de 2021 que articule medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias para poner fin a la excesiva temporalidad en el empleo público. Esta reforma ha merecido un juicio favorable de la Comisión Europea, reflejado en el informe que acompaña la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado plan, en el que se señala específicamente que «el plan de España contiene medidas que deberían contribuir significativamente a la reducción de la elevada proporción de contratos temporales que también se observa en el sector público».

El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia. A la vista del plazo comprometido en el plan para la aprobación de la reforma, referido al primer semestre de 2021, no resulta posible acudir a la tramitación de un proyecto de ley por la vía de urgencia y la única opción posible para asegurar el cumplimiento del compromiso es acudir a la figura del real decreto-ley.

Existe, además, otra circunstancia que caracteriza de forma sobrevenida la concurrencia del presupuesto habilitante, vinculada a uno de los últimos desarrollos de la ya extensa jurisprudencia del TJUE en relación con la interpretación de la Directiva 1999/70 (CE) del Consejo, de 28 de junio de 1999. La sentencia dictada por el TJUE en el asunto C726/19 (IMIDRA), de 3 de junio de 2021, ha propiciado una nueva reflexión sobre determinados aspectos de la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales nacionales, reflejada en la reciente sentencia dictada en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, n.º 649/2021, de 28 de junio. A la luz de esta evolución se hace necesaria una intervención urgente del legislador a fin de precisar el régimen jurídico aplicable, de forma que pueda conjugarse adecuadamente el efecto útil de la directiva mencionada con el



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

39 cont.

aseguramiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

En cuanto a la segunda dimensión del presupuesto habilitante de la legislación de urgencia, concebida como conexión de sentido entre la situación de necesidad definida y las medidas que en el real decreto-ley se adoptan, el hecho de que se considere una reforma estructural no impide, por sí sola, la utilización de la figura del decreto-ley; pues, y esto es particularmente pertinente en el supuesto que se analiza, el posible carácter estructural del problema que se pretende atajar no excluye que dicho problema pueda convertirse en un momento dado en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad, como ocurre en el caso que nos ocupa tras los últimos pronunciamientos judiciales, para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).

Justificación: Enmienda técnica. Al tramitarse como proyecto de ley ya no sería necesaria la anterior fundamentación.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

40.

ENMIENDA N°19

Al apartado IV

De modificación

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado IV que quedaría en los términos siguientes:

Donde dice: “Hacia el pasado, la reforma activa en el artículo 2 un sistema de estabilización de personal público en situación de abuso de plazas de carácter estructural que se suma a los ya iniciados en 2017 y 2018, y establece plazos tasados para asegurar el cumplimiento del hito de ejecución de todas las ofertas antes del 31 de diciembre de 2024, evitando de esta forma que se produzcan dilaciones que comprometan el objetivo de estabilización de plazas de carácter estructural. En todo caso, estos procesos deberán desarrollarse con arreglo a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad y se prevén compensaciones para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Debe decir: “La reforma determina en el artículo 2 un sistema de estabilización de personal público en situación de abuso mediante la creación de la figura del personal “fijo a extinguir”.”

Justificación: En concordancia con las enmiendas que se proponen al texto articulado.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

41.

ENMIENDA N°20

Al apartado IV

De modificación y supresión.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del siguiente párrafo del apartado IV que quedaría en los términos siguientes:

Donde dice: "Hacia el futuro, La reforma de la legislación básica pretende activar un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atajar la excesiva temporalidad. Las medidas de carácter preventivo actúan mediante una delimitación de la causa y término en la figura del personal funcionario interino y se dirigen a evitar un uso indebido de esta figura; descartar cualquier expectativa de permanencia tras su selección por procedimientos presididos por la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y objetivar las causas de terminación de la relación interina, ofreciendo mayor claridad sobre la duración máxima de la permanencia de este personal. Al propio tiempo se aplica al personal funcionario interino el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución y con la cláusula 4 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera."

Debe decir: La reforma establece un conjunto de medidas ordenadas a atajar la excesiva temporalidad mediante una delimitación de la causa y término de la interinidad dirigidas a evitar un uso indebido de esta figura y objetivar las causas de terminación de la relación interina, ofreciendo mayor claridad sobre la duración máxima de la permanencia de este personal. Al propio tiempo se clarifica la aplicación al personal funcionario interino del régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución y con la cláusula 4 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE."



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

41 cont.

Justificación: La selección por procesos regidos por la igualdad, el mérito y la capacidad no es ninguna novedad, además incluye que se descarta que la interinidad genera expectativa de permanencia, cuando tal cosa nunca ha existido, el personal temporal lo es siempre para necesidades temporales, lo único que debe abordar y corregir la norma es el uso abusivo de la temporalidad.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

42.

ENMIENDA N°21

Al apartado IV

De modificación

Texto propuesto:

Se propone la modificación en el siguiente párrafo del apartado IV que quedaría en los términos siguientes:

Donde dice: "Asimismo, se recogen las medidas que contemplan, en línea con la jurisprudencia del TJUE resulta imprescindible establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Se establece en primer término la obligación que corresponde a las Administraciones Públicas de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino, para lo cual promoverán la adopción de criterios de actuación y una actuación coordinada de los órganos con responsabilidades en materia de gestión de personal. Seguidamente se dispone 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. En tercer lugar, se contempla la nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. En cuarto lugar, A estos efectos, en el caso de las interinidades por vacante se establece que, transcurridos un límite de tres años desde el nombramiento, se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto. Por último, se prevé y un régimen de compensaciones aplicable tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia."



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

42 cont.

Debe decir: "Asimismo, en línea con la jurisprudencia del TJUE resulta imprescindible establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias., A estos efectos, en el caso de las interinidades por vacante se establece un límite de tres años desde el nombramiento se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto. Por último, se prevé y un régimen de compensaciones aplicable tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia."

Justificación: La obligación de la administración de velar por la correcta aplicación de la ley no es una novedad de esta norma. La administración ya tenía esa obligación, así mismo la actuación coordinada de las administraciones es una forma de actuación que tampoco resulta novedosa. Lo mismo ocurre con cualquier acto de la administración contrario a la ley que es nulo de pleno derecho. Ninguna de estas previsiones es novedad.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

43.

ENMIENDA N°22

Al artículo 1

De modificación.

Texto propuesto:

Se modifica el apartado Uno del artículo 1 en la nueva redacción dada al artículo 10 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, en los términos siguientes:

Donde dice:” b) *La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.*”

Debe decir: “b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario, que no deberá superar el plazo de tres años.”

Justificación: Es imprescindible establecer un límite temporal para cumplir con la Directiva.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

44.

ENMIENDA Nº23

Al artículo 1

De modificación.

Texto propuesto:

Se modifica el apartado Uno del artículo 1 en la nueva redacción dada al artículo 10 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, en los términos siguientes:

Donde dice: “2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.”

Debe decir: “2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto.”

Justificación: Resulta innecesario, el precepto ya determina que es un procedimiento de selección de personal funcionario interino. Induce a confusión al vincular la condición interina al “reconocimiento de la condición de funcionario”. Este último es un concepto indeterminado y contrario al artículo 62 TREBEP: la condición de funcionario se adquiere, no se reconoce.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

45.

ENMIENDA N°24

Al artículo 1

De modificación.

Texto propuesto:

Se modifica el apartado Uno del artículo 1 en la nueva redacción dada al artículo 10 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, en los términos siguientes:

Donde dice: “3. *En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna.*”

Debe decir: “En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63.”

Justificación: El punto 2 de este artículo establece la duración máxima del nombramiento, este apartado no puede establecer que el cese de oficio se realiza sin derecho a compensación alguna, porque si la Administración incumple el plazo máximo de temporalidad deberá existir sanción.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

46.

ENMIENDA Nº25

Al artículo 1

De modificación.

Texto propuesto:

Se modifica el apartado Uno del artículo 1 en la nueva redacción dada al artículo 10 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, en los términos siguientes:

Donde dice: “4. *En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.*

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.”

Debe decir: “Transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino, sin que la vacante se haya cubierto reglamentariamente por personal funcionario de carrera, el nombramiento de personal funcionario interino da derecho a recibir la compensación por temporalidad, establecida en la disposición adicional decimoséptima, apartado cuarto, sin perjuicio de la continuación del nombramiento hasta la cobertura reglamentaria, momento en que además deberá recibir la compensación al cese. En ningún



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

46 cont.

caso puede cesarse al personal interino si la Administración no ha procedido a la cobertura reglamentaria de la plaza que ocupa por personal funcionario de carrera.”

Justificación: Si la Administración carece de la diligencia debida en cubrir reglamentariamente la plaza en el plazo suficiente e improrrogable de tres años (artículo 70 TREBEP) resulta indispensable que exista la debida sanción.

El proyecto propone poder disponer de un trabajador temporal por más de tres años, cesándolo sin compensación transcurrido un plazo indeterminado superior a los tres años. La Directiva requiere que se trate de un plazo cierto. Tres años, resulta más que suficiente para seleccionar un funcionario de carrera, sin que deba permitirse que dicho proceso perdure indeterminadamente en el tiempo.

No debe permitirse que la superación del plazo de tres años redunde en beneficio de la administración incumplidora permitiéndole continuar con una relación temporal sin consecuencias.

Asimismo, optando por la indemnización, para que cumpla con la Directiva 1999/70/CE, es imprescindible que reúna los requisitos de ser proporcionada y lo bastante efectiva y disuasoria como para garantizar la plena eficacia de las normas adoptadas en la decisión del Acuerdo marco; no puede ser menos favorable que las aplicables a situaciones similares de carácter interno (principio de equivalencia), ni hacer imposible en la práctica o excesivamente difícil el ejercicio de los derechos conferidos por el ordenamiento jurídico de la Unión (principio de efectividad) y finalmente debe ofrecer garantías de protección de los trabajadores efectivas y equivalentes, con objeto de sancionar debidamente dicho abuso, eliminar las consecuencias de la infracción del Derecho de la Unión, y garantizar en todo momento los resultados fijados por dicha Directiva.

La única indemnización de 20 días con un máximo de 12 mensualidades, no cumple con estos requisitos, la compensación total exige cubrir el abuso de temporalidad y el posterior cese.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

47.

ENMIENDA Nº26

Al artículo 1

De modificación.

Texto propuesto:

Se modifica el apartado Uno del artículo 1 en la nueva redacción dada al artículo 10 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, en los términos siguientes:

Donde dice: “5. *Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.*

Debe decir: “5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento.”

Justificación: Se genera inseguridad jurídica al no definir qué derechos son inherentes al funcionario de carrera, la equiparación debe ser general para evitar el trato desigual tal como se deriva de la cláusula 4ª del Acuerdo Marco Anexo a la Directiva 1999/70 y del artículo 14 CE.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

48.

ENMIENDA Nº27

Al artículo 1

De adición.

Texto propuesto:

Se añade un nuevo párrafo en el apartado Dos del artículo 1 en el nuevo apartado 3 que se añade al artículo 11 del *texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre*, en los términos siguientes:

Texto que se añade:

«3. (...)»

“Transcurridos tres años desde el nombramiento del personal laboral, sin que la vacante se haya cubierto reglamentariamente por personal laboral fijo, al personal laboral temporal le corresponde la compensación establecida en el artículo 10.4 y en la disposición adicional decimoséptima, punto cuatro.”

Justificación: Se establece la sanción al abuso en términos del Derecho de la Unión equivalente en igualdad de situación abusiva.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

49.

ENMIENDA Nº28

Al artículo 1

De modificación.

Texto propuesto:

Se modifica el apartado Tres del artículo 1 en la nueva disposición adicional decimoséptima que se añade al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en los términos siguientes:

Donde dice: "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"

Debe decir: "Sin perjuicio de la reparación del abuso al personal público temporal cuando corresponda en los términos de esta ley, 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 que, además, deberán contemplar sanciones a los gestores responsables del abuso de temporalidad."

Justificación: De acuerdo con la doctrina del TJUE la sanción no solo debe ser suficientemente disuasiva sino que comparte el criterio de la necesidad de responsabilizar a las autoridades gestoras del empleo público.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

50.

ENMIENDA Nº29

Al artículo 1

De supresión.

Texto propuesto:

Se suprime el punto 3 del apartado Tres del artículo 1 en la nueva disposición adicional decimoséptima que se añade al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en los términos siguientes:

Texto que se suprime: "3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho."

Justificación: Una disposición de rango inferior no puede ir en contra de una norma de rango superior, es un principio básico de las fuentes del derecho.

La nulidad de pleno derecho ya se establece en la legislación vigente. Induce a confusión pretendiendo que es una novedad algo que ya es parte del ordenamiento jurídico.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

51.

ENMIENDA Nº30

Al artículo 1

De modificación.

Texto propuesto:

Se modifica el punto 4 del apartado Tres del artículo 1 en la nueva disposición adicional decimoséptima que se añade al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en los términos siguientes:

Donde dice: "4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria."

Debe decir: "4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia de tres años da lugar al nacimiento de una compensación económica para el personal temporal equivalente a la cuantía del despido improcedente, sin límite de anualidades. El derecho nace en el momento en que la relación temporal supere los tres años, haciéndose efectiva al momento de cese compensando la duración total de la relación temporal.

El personal temporal cesado con posterioridad al nacimiento del derecho a la compensación por superación del plazo de tres años, percibirá, además, una compensación por despido de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores, con un límite máximo de doce mensualidades. La compensación por despido no se origina en caso de despido disciplinario o renuncia voluntaria."



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

31 cont.

Justificación: Para que la sanción al abuso cumpla con los criterios del Derecho de la Unión debe ser disuasoria, debe originarse desde el momento en que nace la situación abusiva. Jurídicamente es insostenible vincular una sanción por abuso de la temporalidad a la forma de finalización de la relación temporal, eso solo es compatible con una indemnización por cese. La renuncia voluntaria a una relación laboral abusiva no exime a la administración de compensar el abuso cometido.

La indemnización por despido improcedente podría cumplir esos criterios (STJUE 19 marzo 2020) como indemnización por abuso de temporalidad si además se compensan todos los daños y perjuicios ocasionados, como haber cobrado menor sueldo que un funcionario de carrera haciendo las mismas funciones, por la condición de interino; no haber cobrado el complemento por consolidación del grado personal a partir de 2 años en una plaza del mismo nivel; la falta de promoción y pérdida de oportunidades por no poder concursar, etc).

La compensación por abuso, para ser tal, debe referirse a todo el tiempo por el que haya existido abuso. El límite de mensualidades o la referencia a que solo se cubre el último nombramiento son inadmisibles según el Derecho de la Unión que exige que la compensación sea proporcional al abuso.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

52.

ENMIENDA Nº 31

Al artículo 1

De modificación.

Texto propuesto:

Se modifica el punto 5 del apartado Tres del artículo 1 en la nueva disposición adicional decimoséptima que se añade al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en los términos siguientes:

Donde dice: "5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria."

Debe decir: "5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento del plazo máximo de tres años dará derecho a percibir la compensación económica prevista el apartado anterior, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica."



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

32 cont.

Justificación: de conformidad con lo determinado en el apartado anterior en relación al cumplimiento de la doctrina del TJUE relativa a la sanción al abuso.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

S3.

ENMIENDA Nº32

Al artículo 2

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del enunciado del artículo 2, quedando redactado en los términos siguientes:

“Artículo 2. Personal fijo a extinguir

Justificación: En concordancia con la creación de esta figura.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

34.

ENMIENDA Nº 33

Al artículo 2.1

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del artículo 2.1., quedando redactado en los términos siguientes:

“1. El personal al servicio de las administraciones públicas no fijo, interino, indefinido, estatutario y temporal que a la entrada en vigor de esta ley se hallen en abuso de temporalidad por haber venido desempeñando en puestos o plazas funciones de naturaleza estructural y permanente durante un período ininterrumpido de al menos tres años, se transformará su nombramiento o contrato temporal en trabajador "fijo a extinguir", reconociéndose su derecho, como situación jurídica individualizada, a permanecer con carácter excepcional en el puesto o plaza que actualmente ocupa, con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad que rige, según se trate, para el personal funcionario de carrera, estatutario o laboral fijo equiparable.”

Justificación: Con la creación del trabajador “fijo a extinguir” se propone la solución más justa y más adecuada a la doctrina del TJUE para compensar el abuso de temporalidad y dar una situación de estabilidad al personal abusado, garantizando su permanencia en la administración.

La creación de esta figura plantea una solución constitucional para una situación excepcional.

La figura propuesta ya se reconoce en la Disposición final trigésima cuarta de la Ley 11/2020 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 que modifica la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en su artículo 87 sobre Transformaciones de las entidades integrantes del sector público institucional estatal y en el que se prevé que “la integración de quienes hasta ese momento vinieran ejerciendo funciones reservadas a funcionarios públicos sin serlo podrá realizarse con la



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

54 ccut.

condición de "a extinguir", debiéndose valorar previamente las características de los puestos afectados y las necesidades de la entidad donde se integren". Existen por tanto antecedentes recientes de aplicación excepcional de esta figura de personal "fijo a extinguir".

Por otra parte también resulta oportuno destacar que esta solución no implica coste alguno para las administraciones puesto que el personal ya desempeña sus funciones. No se trata de incorporar personal nuevo que implique nuevos costes. Se trata de evitar costes inasumibles por las administraciones en el caso de acudir a procesos de estabilización que pudieran derivar en el pago de indemnizaciones millonarias por las administraciones públicas.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

55.

ENMIENDA Nº 34

Al artículo 2.2

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación del artículo 2.2., quedando redactado en los términos siguientes:

“2. A los efectos previstos en el apartado anterior, se efectuará de oficio un procedimiento de regularización administrativa, en un plazo máximo de tres meses, consistente en la incorporación en las relaciones de puestos de trabajo o en las plantillas orgánicas, según proceda, de una identificación de los puestos o plazas que se consideren fijos a extinguir con arreglo a la presente Ley.”

Justificación: Se incorpora la obligatoriedad de establecer la regularización administrativa mediante medidas organizativas y de gestión de personal para dar constancia de la nueva situación del personal como consecuencia de su pase a la nueva situación de personal fijo a extinguir.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

56.

ENMIENDA N°35

Al artículo 2.

De supresión.

Texto propuesto:

Se propone la supresión de los puntos 3, 4, 5, 6 y 7 del artículo 2.

Justificación: En concordancia con la nueva redacción propuesta en los puntos 1 y 2 de este mismo artículo por el que se establece la figura del personal fijo a extinguir.



Congreso de los Diputados

Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

57.

ENMIENDA Nº36

A la Disposición adicional cuarta

De modificación.

Texto propuesto:

Se propone la modificación de la Disposición adicional cuarta en los términos siguientes:

Donde dice: "Disposición adicional cuarta. Medidas de agilización de los procesos selectivos.

Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente."

Debe decir: *"Disposición adicional cuarta. Medidas de agilización.*

Las Administraciones Públicas deberán asegurar la ejecución del proceso de integración en la función pública del artículo 2 de forma inmediata.

Justificación: La excepcionalidad y la urgencia que motivan el proyecto requieren que este proceso finalice a la mayor brevedad posible. Se garantiza también que todo el personal en situación de abuso accede a la estabilidad en el empleo cuanto antes.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

58.

ENMIENDA Nº 37

A la Disposición adicional quinta

De supresión.

Texto propuesto:

Se propone la supresión de la Disposición adicional quinta

Justificación: En concordancia con la nueva redacción propuesta en los puntos 1 y 2 del artículo 2 por el que se establece la figura del personal fijo a extinguir.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

59.

ENMIENDA N.º 38

Nueva Disposición adicional

De adición.

Texto propuesto:

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional, en los términos siguientes:

“Disposición adicional sexta. Mantenimiento de los acuerdos para conseguir la permanencia del personal en situaciones de abuso de temporalidad.

Lo previsto en la presente ley no dará en lugar a la paralización los acuerdos que puedan alcanzarse entre cualquiera de las Administraciones públicas y la representación sindical encaminadas a conseguir la permanencia del personal no fijo, interino, indefinido, estatutario y temporal que se encuentran en situaciones de abuso de temporalidad.”

Justificación: Se trata de dar continuidad y garantías de legalidad a los acuerdos alcanzados hasta el momento entre administración y sindicatos encaminados a garantizar la permanencia del personal en situación de abuso de temporalidad. Se pretende no echar por tierra cualquier avance en este sentido, respetando los acuerdos existentes como en el caso específico de la Comunidad Autónoma de Canarias donde se ha alcanzado un acuerdo para garantizar la permanencia del personal en situación de abuso de temporalidad.



Ana María Oramas González-Moro
DIPUTADA POR SANTA CRUZ DE TENERIFE

Congreso de los Diputados

60.

ENMIENDA N°39

A la Disposición transitoria primera

De modificación.

Texto propuesto:

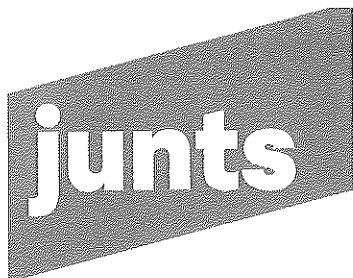
Se propone la modificación de la Disposición transitoria primera, quedando redactada en los términos siguientes:

“Disposición transitoria primera. Régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.

Los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, cuya convocatoria hubiera sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio, se suspenderán.

Los puestos o plazas ofertadas en esas convocatorias cumplirán lo dispuesto en el artículo 2.1. de la presente ley.

Justificación: La nueva redacción que se propone con la creación de la figura del personal fijo a extinguir obliga a paralizar todos los procesos de estabilización.



A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

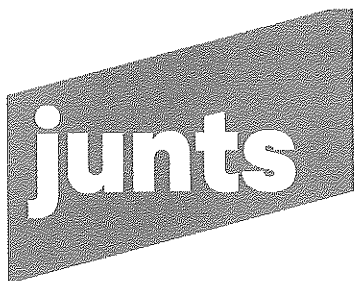
El Grupo Parlamentario Plural, a instancias de JOSEP PAGÈS i MASSÓ, diputado de JUNTS PER CATALUNYA, y al amparo de lo previsto en el artículo 110 y ss. del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio). (Núm. Expte. 121/000063).

Congreso de los Diputados, a 29 de septiembre de 2021

Míriam Nogueras i Camero
Portavoz adjunta GP Plural

Josep Pagès i Massó
Diputado Junts per Catalunya

(61 - 70)



61. TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

ARTÍCULO: Artículo 1. Apartado Uno. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se añade un nuevo apartado 6 al artículo 10:

“6. Cuando esté en riesgo la continuidad en la prestación de los servicios públicos por parte de las Administraciones, no serán de aplicación a su personal funcionario interino los párrafos segundo y tercero del apartado 4 de este artículo.”

JUSTIFICACIÓN:

El objetivo es garantizar la continuidad en la prestación de los servicios públicos por parte de las Administraciones.

62. TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

ARTÍCULO: Artículo 1. Apartado Tres. Disposición adicional decimoséptima

Se añade un nuevo apartado a la Disposición adicional decimoséptima del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Medidas dirigidas al control de la temporalidad del empleo público.

“6. Las previsiones del punto 3 de la presente disposición adicional decimoséptima no serán de aplicación al personal temporal cuando los actos, pactos, acuerdos o disposiciones reglamentarias, o las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, se deban a la necesidad de garantizar la continuidad de la prestación del servicio público por parte de las Administraciones.”

JUSTIFICACIÓN:

Garantizar que las Administraciones, en especial referencia a las autonómicas, puedan, en uso de sus competencias de autoorganización, dictar o acordar mecanismos de estabilidad de su personal temporal con el objetivo de asegurar la continuidad de la prestación de dichos servicios.

63. TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

ARTÍCULO: Artículo 1. Apartado Tres. Disposición adicional Nueva.

Se añade una nueva Disposición adicional.

“Disposición adicional decimoctava. Mecanismos de estabilización del personal temporal de las Administraciones Públicas.

Mediante norma con rango de ley se podrá establecer la continuidad en el empleo hasta enlazar con la jubilación ordinaria del personal temporal de las administraciones públicas, que en todo caso deberá regular los requisitos de servicios previos y/o edad que se deberán cumplir para poder acceder a la continuidad en el empleo.

Se entenderá cumplido el requisito en el caso del personal funcionario interino o laboral temporal que tenga acreditados en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley un mínimo de tres años de servicios prestados en la misma Administración pública”.

JUSTIFICACIÓN:

La finalidad es establecer una habilitación para que las comunidades autónomas, mediante ley de sus parlamentos o norma con rango de ley, puedan establecer garantías de continuidad en el empleo del personal de los servicios públicos que no superen los procesos selectivos.

64. TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

ARTÍCULO: Disposición Adicional Cuarta.

Se añade un nuevo párrafo en la Disposición adicional cuarta.

“Disposición adicional cuarta. Medidas de agilización de los procesos selectivos.

Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.

La integración en las correspondientes bolsas de empleo se efectuará mediante convocatorias públicas de inscripción. Dicho personal una vez iniciada la prestación de servicios tendrá garantizado la continuidad y la prelación en las correspondientes bolsas de empleo.”

JUSTIFICACIÓN:

Garantizar la continuidad y la prelación en las correspondientes bolsas de empleo de los integrantes que hayan iniciado la prestación de servicios.

ARTÍCULO: Disposición Adicional Nueva

Se añade una Disposición adicional Nueva.

“Disposición adicional sexta (Nueva). Convocatoria de concursos de méritos con carácter extraordinario.

1. Las Administraciones convocarán, con carácter extraordinario, concursos de méritos para acceder respectivamente a plazas de funcionario y de personal laboral fijo en los cuales podrá participar su personal funcionario interino y laboral temporal que, en anteriores procesos selectivos convocados por la misma administración, haya superado la fase de oposición o equivalente sin ser finalmente seleccionado.

2. También podrá participar en el proceso selectivo previsto en apartado 1 de esta Disposición adicional sexta el personal funcionario interino y el personal laboral temporal con más de tres años de servicios, no necesariamente consecutivos, prestados para la misma Administración pública en puestos de trabajo homologables.

3. Las administraciones públicas deberán convocar la totalidad de las plazas no ocupadas por personal funcional de carrera y personal laboral fijo de una misma categoría, especialidad o escala en una única convocatoria para garantizar la efectividad de esta disposición adicional sexta.

4. Específicamente, la superación de la fase de oposición en cualquier convocatoria del sistema de ingreso acogida en el Real Decreto 276/2007, de 23 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes, permite la participación en el concurso extraordinario previsto en el apartado 1 de la presente Disposición adicional sexta, para ingresar en el mismo Cuerpo Docente y por la misma especialidad.”

JUSTIFICACIÓN:

Regular la posibilidad de convocatorias extraordinarias, previendo un régimen especial para los funcionarios interinos y los laborales temporales trabajadores que hayan superado procesos selectivos y los que tengan una determinada antigüedad en puestos homologables.



TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

ARTÍCULO: Disposición Adicional Nueva

Se añade una Disposición adicional Nueva.

“Disposición adicional séptima (Nueva). Procesos de estabilización del personal temporal.

1. Atendiendo a la excepcionalidad y elevadísima alta tasa de temporalidad, el sistema de concurso de méritos previstos en los apartados 6 y 7 del artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado público aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, se aplicará en los procesos de estabilización del empleo temporal.

2. Todos los concursos de méritos correspondientes a cuerpos funcionariales que sean gestionados por más de una administración pública, incluida la función pública docente, previstos en la disposición adicional sexta y en el apartado 1 de la presente disposición adicional séptima se convocarán por las Administraciones correspondientes de manera coordinada, y los aspirantes solo podrán participar de la Administración en la que presten servicio.”

JUSTIFICACIÓN:

La finalidad es facilitar la consolidación del empleo temporal mediante el concurso de méritos de los apartados 6 y 7 del artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre. Además, se establece la necesaria coordinación de las convocatorias.



TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

ARTÍCULO: Disposición Adicional Nueva

Se añade una Disposición adicional Nueva.

“Disposición adicional octava (Nueva). De los baremos de méritos de los Concursos de méritos.

- 1. Las convocatorias de concurso de méritos para el ingreso en los cuerpos funcionariales previstos en las disposiciones adicionales sexta y séptima establecerán en el baremo de méritos la valoración de forma preferente la experiencia en el servicio público objeto de la convocatoria.**
- 2. En las convocatorias de concurso de méritos para optar a una plaza fija de personal laboral de los servicios públicos se valorará de forma preferente los servicios prestados en la misma administración convocante en la categoría que sea objeto del proceso selectivo.**
- 3. En ningún caso podrá ser objeto de valoración la realización de entrevistas”.**

JUSTIFICACIÓN:

Establecer la valoración de los servicios prestados en los correspondientes baremos y eliminar cualquier valoración de méritos no objetiva.

68.

TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

ARTÍCULO: Disposición Adicional Nueva

Se añade una Disposición adicional Nueva.

“Disposición adicional novena (Nueva). De los procesos selectivos convocados mediante el sistema de Concurso- Oposición.

- 1. Los procesos selectivos que se realicen mediante el sistema de Concurso-Oposición establecerán que ni las fases de oposición y de concurso ni las diferentes partes y/o pruebas no sean eliminatorias.**
- 2. Los aspirantes que hayan superado la fase de oposición en anteriores procesos selectivos podrán acceder directamente a la fase de concursos por una sola vez, con la puntuación obtenida en la fase de oposición en anteriores convocatorias del mismo cuerpo, especialidad, escala, categoría o equivalente.**
- 3. Específicamente, cuando proceda convocar el sistema de concurso-oposición para el ingreso en los cuerpos docentes funcionariales los aspirantes podrán acceder directamente a la fase de concurso, si superaron la fase de oposición en cualquier convocatoria de ingreso acogida en el Real Decreto 276/2007.” “**

JUSTIFICACIÓN:

Con la finalidad de hacer efectiva la fase de concurso en el sistema selectivo del concurso-oposición se ha previsto que ni las diferentes pruebas i/o partes ni las fases sean eliminatorias.

69. TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

ARTÍCULO: Disposición Transitoria segunda

Se añade un segundo párrafo en la Disposición transitoria segunda.

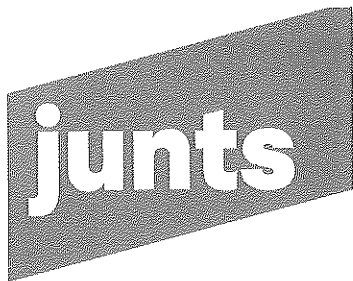
“Disposición transitoria segunda. Efectos

Las previsiones contenidas en el artículo 1 de este real decreto-ley serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

Al personal temporal nombrado o contratado con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley tampoco le será de aplicación las previsiones del artículo 1 aunque finalice el nombramiento o contrato posteriormente siempre y cuando parte de las correspondientes bolsas de empleo.”

JUSTIFICACIÓN:

Garantizar la continuidad de dicho personal.



TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

ARTÍCULO: Disposición Transitoria Nueva

Se añade una Disposición transitoria Nueva.

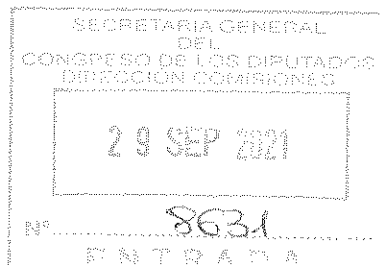
“Disposición transitoria tercera (Nueva). Normas reglamentarias de aplicación a las convocatorias de los concursos de méritos para el ingreso en los cuerpos funcionariales previstos por las disposiciones adicionales sexta y séptima.

En tanto no se modifiquen las normas de rango reglamentario relativas a ingreso y acceso, las Administraciones realizarán las convocatorias de los concursos de méritos previstos por las disposiciones adicionales sexta y séptima de la presente Ley acogiéndose a las normas reglamentarias vigentes.

Específicamente, en tanto no se modifique el Reglamento de ingreso, acceso y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes, las Administraciones educativas realizarán las convocatorias de los concursos de méritos previstos por las disposiciones adicionales sexta y séptima de la presente Ley acogiéndose al apartado 2 de la Disposición transitoria tercera del Real Decreto 276/2007.”

JUSTIFICACIÓN:

Facilitar las convocatorias de concursos de méritos para el ingreso en los cuerpos Docentes.



A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

El Grupo Parlamentario Vasco (EAJ-PNV), al amparo de lo establecido en los artículos 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados presenta las siguientes enmiendas al articulado del 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 (núm. expte. 121/000063).

29 de septiembre de 2021.

EL PORTAVOZ

AITOR ESTEBAN BRAVO

(71 - 78)

2). ENMIENDA DE MODIFICACIÓN AL APARTADO 2, DEL ARTÍCULO 2 DEL 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 (NÚM. EXPTE. 121/000063)).

Enmienda al apartado 2, del Artículo 2. (Procesos de estabilización de empleo temporal)

El apartado 2, del Artículo 2, debe decir:

“2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los **distintos** diarios oficiales dentro de los seis meses siguientes a la entrada en vigor de esta Ley y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias **deberá producirse antes del 30 de junio de 2023.**

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024 salvo imposibilidad derivada de procesos judiciales o fuerza mayor.”

Justificación

Adecuar los plazos de las ofertas de empleo a previsiones razonables de ejecución, así como previsión de paralización de los procesos de selección en vía judicial lo que impediría cumplir con los plazos establecidos.

72. ENMIENDA DE SUPRESIÓN AL APARTADO 7, DEL ARTÍCULO 2 DEL 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 (NÚM. EXPTE. 121/000063)).

Enmienda de supresión del apartado 7, del Artículo 2. (Procesos de estabilización de empleo temporal)

Justificación

Proponemos su supresión por tratarse de un seguimiento ad hoc de la OPE extraordinaria de los procesos de estabilización que nada aporta al seguimiento ordinario que en esta materia realiza el Ministerio de Hacienda.

73. ENMIENDA DE MODIFICACIÓN DE LA DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA DEL 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 (NÚM. EXPTE. 121/000063)).

Se da nueva redacción a la misma como sigue:

“Disposición adicional tercera. Medidas de seguimiento presupuestario.

Con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, las Administraciones Públicas podrán nombrar, además de personal funcionario interino o contratar personal laboral temporal en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario, a personal interino o laboral temporal a lo largo del ejercicio en todas las plazas vacantes dotadas presupuestariamente.

Dichas vacantes ocupadas con personal interino o temporal se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado o contratado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente.”

Justificación

Se trata de medidas de seguimiento presupuestario porque resulta imprescindible que para cada nueva relación temporal exista dotación presupuestaria. Se ha suprimido la referencia a los términos “previstos en la normativa presupuestaria” porque no compartimos ni resulta válida constitucionalmente la regulación material del empleo público en las leyes presupuestarias, ni la creación en las mismas de “tasas de reposición” o cualquier otra cortapisa a la decisión de cada Administración sobre el empleo con el que se compromete en función de sus recursos, sin perjuicio únicamente de los límites macroeconómicos generales de la estabilidad presupuestaria.

Cada Administración debe poder recurrir al empleo temporal para cubrir todas las jubilaciones que se le produzcan y para cubrir todas las necesidades que decida atender con su propia oferta y creación de empleo. Por lo tanto, limitar el posible nombramiento de personal interino exclusivamente a vacantes producidas por jubilación resulta (dicha limitación) incomprensible desde la perspectiva de la adecuada prestación de los servicios públicos por lo que solo estaríamos recogiendo algunos de los supuestos en los que un puesto de trabajo puede resultar vacante.

24. ENMIENDA DE MODIFICACIÓN A LA DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA DEL 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 (NÚM. EXPTE. 121/000063)).

Enmienda de modificación a la disposición adicional cuarta. (Medidas de agilización de los procesos selectivos).

La disposiciónn adicional cuarta, debe decir:

“Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos **selectivos** ~~de estabilización~~ mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no ~~superen el proceso selectivo~~ **accedan a la condición de funcionario**, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo ~~superado este~~ **accedido a la condición de funcionario**, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente”.

Justificación

Entendemos que la agilización de los procesos debe darse en todos los procesos atinentes al empleo público y no únicamente, como reza el RD Ley, a los de estabilización.

En coherencia con lo manifestado anteriormente en relación con el apartado 6 del artículo 2 entendemos que deben aclararse los términos relativos a la no superación del proceso selectivo.

75. ENMIENDA DE ADICIÓN DE UNA NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL AL 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 (NÚM. EXPTE. 121/000063)).

De adición de una nueva Disposición Adicional con el siguiente tenor:

“Disposición adicional....- Procesos excepcionales de consolidación de empleo.

Sin perjuicio de los procesos de estabilización de empleo temporal que se determinan en la presente Ley, las Administraciones públicas podrán articular en dicho marco, por una sola vez y con carácter excepcional, procesos selectivos de acceso al empleo público mediante el sistema de concurso, con una valoración en la que se tendrá en cuenta la experiencia en cada cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate para la consolidación del empleo en plazas de naturaleza estructural dotadas presupuestariamente.

Estos procesos excepcionales de acceso podrán ser objeto de negociación en cada ámbito territorial y de gestión, y las personas participantes en este proceso deberán acreditar un mínimo de **tres años de antigüedad** en los cuerpos, escalas, subescalas, Grupos profesionales, o especialidades a los que pertenecen las plazas convocadas dentro del correspondiente proceso selectivo, y siempre con anterioridad a la fecha de publicación de la correspondiente convocatoria”.

Justificación

Se trata de una medida absolutamente realista para la gestión sin alterar el objetivo general de la Ley, partiendo del hecho de la existencia de altas tasas de temporalidad en las administraciones públicas unido al objetivo final de conseguirla al ocho por ciento a 31 de diciembre de 2024.

76. ENMIENDA DE MODIFICACIÓN A LA DISPOSICIÓN FINAL SEGUNDA DEL 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 (NÚM. EXPTE. 121/000063)).

Debe decir:

“...En el plazo de **dos** años desde...(resto igual)”

Justificación



ENMIENDA DE ADICIÓN DE UNA NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL AL 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 (NÚM. EXPTE. 121/000063)).

Se añade una nueva disposición adicional para modificar la Disposición adicional segunda del Texto Refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, quedará redactada como sigue:

«Disposición adicional segunda. Aplicación de las disposiciones de este Estatuto a las Instituciones Forales.

- 1. El presente Estatuto se aplicará a la Comunidad Foral de Navarra en los términos establecidos en el artículo 149.1.18ª y disposición adicional primera de la Constitución, y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de Reintegración y Amejoramiento del Régimen Foral de Navarra.*
- 2. En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco el presente Estatuto se aplicará de conformidad con la disposición adicional primera de la Constitución, con el artículo 149.1.18.f de la Constitución, con la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco. Las facultades previstas en el artículo 92 bis de la Ley 7/1985, de 7 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local respecto a los funcionarios con habilitación de carácter nacional serán asumidas en los términos establecidos en la disposición adicional segunda de la citada Ley 7/1985, de 7 de abril”.*

Justificación

Mejora técnica.

78. ENMIENDA DE ADICIÓN DE UNA NUEVA DISPOSICIÓN FINAL AL 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 (NÚM. EXPTE. 121/000063)).

Se añade una nueva disposición final para modificar el apartado 7 de la disposición adicional segunda de la Ley de Bases de Régimen Local, que quedará redactado como sigue:

“7. En el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco, la normativa reguladora de los funcionarios de administración local con habilitación de carácter nacional prevista en el artículo 92 bis y concordantes de esta Ley, se aplicará de conformidad con la disposición adicional primera de la Constitución, con el artículo 149.1.18.^a de la misma y con la Ley Orgánica 3/1979, de 18 de diciembre, por la que se aprueba el Estatuto de Autonomía para el País Vasco, teniendo en cuenta que todas las facultades previstas en el citado art. 92 bis respecto a dicho personal serán asumidas en los términos que establezca la normativa autonómica, incluyendo entre las mismas la facultad de selección, la aprobación de la oferta pública de empleo para cubrir las vacantes existentes de las plazas correspondientes a las mismas en su ámbito territorial, convocar exclusivamente para su territorio los procesos de provisión para las plazas vacantes en el mismo, la facultad de nombramiento del personal funcionario en dichos procesos de provisión, la asignación del primer destino y las situaciones administrativas”

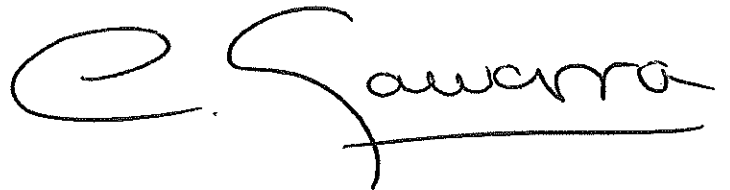
Justificación

Mejora de la redacción y aclaración de las competencias asumidas.

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

El Grupo Parlamentario Popular en el Congreso, al amparo de lo establecido en el artículo 110 y siguientes del vigente Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes **enmiendas al articulado del 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). (121/000063)

Madrid, 29 de septiembre de 2021.



Fdo. Concepción GAMARRA RUIZ-CLAVIJO
PORTAVOZ

(19-91)

79.

ENMIENDA A LA EXPOSICIÓN DE MOTIVOS
DE MODIFICACIÓN

El texto que se propone quedará redactado como sigue:

«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)

I

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 86.2 de la Constitución, el Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, fue sometido a debate y votación de totalidad por el Congreso de los Diputados en su sesión del día 21 de julio de 2021, en la que se acordó su convalidación, así como su tramitación como Proyecto de Ley.

II

La Constitución Española, en su artículo 103, exige a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia. Del mismo modo, nuestra Norma Suprema obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, según se establece en los artículos 23.2 y 103.3.

La modernización y mejora de la Administración Pública ha constituido un objetivo permanente a lo largo de distintas etapas, necesario para dar cumplimiento al mandato constitucional de contar con una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales.

Por otro lado, las Administraciones Públicas han tenido que hacer frente a desafíos derivados de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Cambios que han afectado y afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales afrontan el reto de responder a nuevas demandas y necesidades de los

79 cont.

ciudadanos. Todos estos objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su capital humano.

La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

La consolidación del Estado del bienestar y el intenso proceso de descentralización territorial generaron durante las dos primeras décadas de vigencia de la Constitución Española de 1978 un intenso crecimiento del empleo público y una redistribución de efectivos desde la Administración central a la autonómica. Así, la provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo.

En paralelo a este proceso, la evolución del empleo en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública.

De esa forma, a pesar de que en las sucesivas regulaciones sobre la materia ya se establecía la limitación en el nombramiento del personal funcionario interino o personal laboral temporal a casos excepcionales de indudable y estricta necesidad y que los mismos sólo podían realizarse por el tiempo imprescindible hasta su cobertura por funcionarios de carrera, la realidad nos ha mostrado un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal. Esta situación puede atribuirse a varios factores.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público.

7a cont.

A pesar de la progresiva flexibilización, estas previsiones han limitado las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas de personal fijo, funcionario o laboral y, al mismo tiempo, han frenado la dotación presupuestaria para acometer nuevas actividades.

A esta situación se ha añadido una disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, especialmente en importantes servicios como la educación, la sanidad o los servicios sociales, que se extienden a toda la población, y que son particularmente sensibles a los cambios sociales y demográficos que están teniendo lugar de manera intensa y acelerada en los últimos años.

En segundo lugar, existe un grupo de factores relacionados con la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, así como la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo.

En efecto, se ha constatado que no siempre existe una práctica asentada de convocatoria periódica y sistemática, preferentemente con carácter anual, de las plazas vacantes, para su provisión definitiva. A su vez, la falta de convocatoria regular obedece a que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para, respetando en todo caso las garantías inherentes a los mismos y la salvaguardia de los principios constitucionales y legales, permitir al mismo tiempo la dotación de personal en tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración.

Así las cosas, los procesos de selección son excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, ocasionando en muchos casos la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta la cobertura efectiva. En estas condiciones, el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal se ha constituido en una alternativa organizativa que ha acabado suponiendo un incremento excesivo de la temporalidad.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

29 cont.

El escenario descrito ha de completarse con la importante incidencia que 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 (en adelante, el Acuerdo Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia.

El Acuerdo Marco destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Así, la cláusula 4.a del Acuerdo Marco establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

Por su parte, la cláusula 5.a del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia dispone que las autoridades españolas tienen que instaurar medidas efectivas que disuadan y, en su

79 cont.

caso, sancionen de forma clara el abuso de la temporalidad; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin.

Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

III

La experiencia acumulada nos presenta, por tanto, una realidad que se aleja de la deseable y que nos separa, en este campo, del modelo de función pública diseñado por el constituyente y por el legislador. Todo ello afecta al funcionamiento de la propia Administración y de los organismos públicos en el correcto desempeño de la prestación de los servicios públicos y perjudica directamente al propio personal interino o temporal que lleva mucho tiempo desempeñando sus funciones y que desea, como es lógico, la estabilidad profesional.

La necesidad de dar respuestas a este problema ha determinado que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan, contemple en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las

79 cont.

Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los recursos humanos.

La reforma se inspira en los siguientes principios ordenadores: apuesta por lo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos; profesionalización del modelo de empleo público, con el centro en el personal funcionario de carrera y la delimitación de los supuestos de nombramiento de personal temporal; mantenimiento de la figura de personal funcionario interino, estableciendo su régimen jurídico de cara a garantizar la adecuada utilización de esta modalidad de personal y exigencia de responsabilidad de la Administración ante una inadecuada utilización de la figura de personal funcionario interino, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos.

La problemática de la excesiva temporalidad en el sector público de una Administración multinivel tiene, sin duda, un enfoque poliédrico, por lo que la reforma que se plantea es fruto de un intenso y sostenido diálogo.

En primer lugar, en la Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano político de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la administración local, a través de la Federación Española de Municipios y Provincias, que ya en su reunión de 11 de junio de 2020 puso de manifiesto la necesidad de abordar la modificación de la normativa para alinearla con las exigencias de la aplicación del Acuerdo Marco a la vista de la jurisprudencia europea.

Asimismo, en 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. Igualmente, en el marco del diálogo social, la propuesta se ha negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las

79 cont.

Administraciones Públicas y se ha plasmado en un Acuerdo entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF.

En definitiva, la aprobación de este real decreto-ley supone cumplir con el hito contenido en el PRTR, así como cumplir con el compromiso con la Comisión Europea de aprobar las reformas estructurales en el ámbito del empleo público necesarias para el primer semestre de 2021.

IV

Este Proyecto de Ley pretende, con pleno respeto a la normativa presupuestaria, 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.

Para ello, en su artículo 1.uno incluye una nueva redacción del artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que, de acuerdo con la cláusula 5.a del Acuerdo Marco, refuerza la noción de temporalidad de la figura del personal funcionario interino, a fin de delimitar claramente la naturaleza de la relación que le une con la Administración.

El carácter temporal se explicita en el apartado 1 del artículo 10, tanto en la referencia a su nombramiento, como en la delimitación del plazo máximo de duración del mismo: En el supuesto de nombramiento en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; en el supuesto de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de tres años, ampliable doce meses más por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses.

En segundo lugar, en cuanto a la selección, los procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario interino no son equiparables a los de personal funcionario de carrera. El apartado 2 del artículo 10 incide explícitamente en su

79 cont.

publicidad y celeridad, teniendo como finalidad la cobertura inmediata del puesto y establece expresamente que el nombramiento como personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. Es decir, se refuerza la nota de temporalidad al descartar cualquier expectativa de permanencia.

En tercer lugar, se objetivan las causas de terminación de la relación interina. La fijación de criterios objetivos para la terminación del nombramiento ofrecerá mayor claridad en cuanto a la duración máxima de la permanencia de este personal y, fundamentalmente, evitará la perpetuación de la cobertura de puestos de trabajo por personal interino, fomentando la estabilidad en el empleo y coadyuvando a la cobertura permanente de los puestos de trabajo.

Así, se prevé que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10, sin que ninguna de ellas genere derecho a compensación económica de ningún tipo.

En cuarto lugar, se endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en el que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, o ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, salvo que se decida su amortización.

De no cumplirse lo anterior, transcurridos tres años desde el nombramiento se producirá el cese del personal funcionario interino y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

79 cont.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese de lugar a compensación económica.

En quinto lugar, se determina que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

El artículo 1.dos añade un nuevo apartado 3 al artículo 11, relativo al personal laboral, estableciendo los principios que en todo caso habrán de regir en la selección del personal laboral temporal, como la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y estableciendo la finalidad que han de perseguir, atendiendo, en todo caso, a razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Para finalizar, el apartado tres de este artículo 1 introduce en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público una nueva disposición adicional decimoséptima, en la que se prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas anteriormente enunciadas e introducidas en el artículo 10 del citado texto legislativo.

Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, constituyendo un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la cláusula 5.a del Acuerdo Marco.

La premisa de partida sobre la que se fundamenta la disposición es la de la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla por acción u omisión los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.

79 cont.

El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica, para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones básicas y complemento de destino y específico fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria. El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades que puedan proceder de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, así como del necesario establecimiento de criterios de actuación que permitan dar cumplimiento de manera coordinada a los mandatos incluidos en la disposición.

El artículo 2 del Real Decreto-ley establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente.

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado

29 cont.

ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a la fecha de entrada en vigor del presente proyecto de ley.

Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos. Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales 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.

Se pretende garantizar la ejecución de los procesos de estabilización, correspondiendo al Ministerio de Hacienda y Función Pública su impulso. Las diferentes Administraciones Públicas acordarán en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público un modelo de mínimos en los procesos selectivos. Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Esta compensación económica para el personal funcionario será equivalente a veinte días de sus retribuciones básicas y complemento de destino y específico fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato,

79 cont.

prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

Se acompaña al articulado un conjunto de disposiciones imprescindibles para la correcta ejecución y comprensión del mismo.

Una reforma de este calado ha de tener muy en cuenta a la administración local, introduciendo medidas que faciliten el desarrollo de los procesos de selección.

Así la Disposición adicional primera determina la posibilidad de que los municipios, especialmente aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

En tal caso, las plazas de los municipios acogidos a este sistema, reunidas según categorías, cuerpos, escalas o subescalas, se ofertarán en convocatorias periódicas, cuyas bases aprobará la Administración a la que se encomiende dicha selección. Los municipios podrán también encomendar, en los mismos términos, la gestión material de la selección del personal interino y laboral temporal.

De forma expresa, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, estos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 de este real decreto-ley.

Lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local será de aplicación opcional.

Como medida de prevención para facilitar el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, en la disposición adicional segunda de este proyecto de ley se prevé que el Ministerio de Política Territorial y Función Pública elaborará un informe anual de seguimiento de la tasa de temporalidad en el empleo público.

La Disposición adicional tercera dictamina que las vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

29 cont.

La Disposición adicional cuarta establece que las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

En la Disposición adicional quinta se regula las peculiaridades de los procesos de estabilización de empleo temporal del personal investigador, tanto los derivados de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 que no hubieran sido convocados o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse, como del previsto en el artículo 2 de este real decreto-ley, en los que podrá aplicarse el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Finalmente, la Disposición adicional sexta crea un incentivo económico para los puestos de la Administración General del Estado en Cataluña en donde existe un gran número de vacantes y dificultad para cubrirlas.

Dentro de la anunciada pretensión de agilizar los procesos de estabilización en marcha, se establece en la disposición transitoria primera el régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Así, se dispone que aquellos procesos cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente proyecto de ley, seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias, y a tal fin la resolución de los procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

La Disposición transitoria segunda delimita el marco temporal de aplicación de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que será de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

79 cont.

En la Disposición transitoria tercera se establece que las indemnizaciones previstas en el artículo 2, podrán ser financiadas por las administraciones obligadas a pagarlas mediante préstamos a largo plazo. El Ministerio de Hacienda y Función Pública estará obligado a facilitar la concertación de estas operaciones de crédito en todos los casos, pudiendo incluso avalar la misma si fuera necesario. Se facilita el pago de las indemnizaciones que correspondan, evitando problemas presupuestarios a las administraciones que en algunos casos pueden ser graves.

La Disposición transitoria cuarta pretende que para los procesos de estabilización de empleo temporal, en los supuestos de funcionarios interinos que en procesos selectivos anteriores, conforme a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, hubieren superado los citados procesos pero no hubiera obtenido plaza en propiedad, se podrá estabilizar su situación a través de la fase del concurso de méritos previsto en el art.2.4, al entenderse ya superada la fase de oposición. La acreditación de la superación del proceso selectivo correspondiente deberá ser certificada por la administración convocante en su día.

La norma incluye tres disposiciones finales. La primera se refiere al título competencial. La segunda prevé que la adecuación de la legislación específica del personal docente y del personal estatutario de los servicios de salud a lo dispuesto en la nueva redacción dada a los artículos 10 y 11, así como la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se lleve a cabo en un año. Efectivamente, y dada la especial complejidad de la temporalidad en los sectores educativo y sanitario, se estima oportuno establecer un marco temporal mayor que permita una correcta planificación de las medidas adoptadas.

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.

79 cont.

V

En cuanto al principio de transparencia y buen gobierno, la norma ha estado exenta de los trámites de consulta pública, audiencia e información pública, así como de los dictámenes de los organismos consultivos, que no son aplicables a la tramitación y aprobación de decretos-leyes. Este es el caso del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que fue sometido a debate y votación de totalidad por el Congreso de los Diputados en su sesión del día 21 de julio de 2021, en la que se acordó su convalidación, así como su tramitación como Proyecto de Ley.

En relación con el principio de eficiencia, este proyecto de ley no impone cargas administrativas para los ciudadanos.

VI

El Real Decreto-ley se dictó al amparo del artículo 149.1.7.a y 18.a de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Asimismo, al amparo del artículo 149.1.13.a que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica».

JUSTIFICACIÓN:

Se propone una modificación que ajusta el texto a la tramitación propia de un proyecto de ley y a las enmiendas presentadas por el Grupo Popular.

80. ENMIENDA AL ARTÍCULO 1. UNO

DE MODIFICACIÓN

Se propone la modificación del apartado Uno que quedará redactado como sigue:

«Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Uno. Se da nueva redacción al Artículo 10.4., quedando redactado como sigue:

“4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en el que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, o ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, salvo que se decida su amortización.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la convocatoria del correspondiente proceso selectivo dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, debiendo cesar en todo caso, sin que su cese dé lugar a compensación económica” .».

JUSTIFICACIÓN

Una lectura literal del precepto invita a interpretar que la redacción dada en el Proyecto de Ley al apartado cuarto ha venido a sustituir los mecanismos de la

80 cont.

provisión de puestos ("mecanismos de provisión o movilidad") por los anteriormente previstos de acceso, que expresaban la necesidad de incorporar las plazas interinadas en la OEP del ejercicio. Con esta enmienda se pretende aclarar que la cobertura por funcionario de carrera de las plazas desempeñadas por funcionarios interinos se podrá hacer por cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos, no solo por "mecanismos de provisión o movilidad", sino que también y fundamentalmente, se podrán cubrir por procedimiento de selección, reingresos, etc.

En este sentido, son varias las leyes vigentes que regulan la necesidad de incorporar en la Oferta de Empleo Público correspondiente las plazas vacantes que, por necesidades de inaplazable urgencia, haya sido preciso cubrir interinamente. Así, cabe citar el artículo 19. Seis de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (LPGE 2021); el artículo 128 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local; y el artículo 104.5 de la Ley 2/2003, de 11 de marzo, de Administración Local de la Comunidad de Madrid.

81. ENMIENDA AL ARTÍCULO 1. TRES

DE MODIFICACIÓN

Se propone la modificación del punto 3 del Apartado Tres, que quedará redactado como sigue:

«Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

(...)

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, que por acción u omisión supongan el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho».

JUSTIFICACIÓN:

Mejora técnica y para dotar de mayor precisión al texto original y garantizar mayor seguridad jurídica.

82. ENMIENDA AL ARTÍCULO 1. TRES DE MODIFICACIÓN.

Se propone la modificación del punto 4 del apartado Tres con el texto siguiente:

«4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones básicas y complemento de destino y específico por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria».

JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que la regulación normativa de las retribuciones en las distintas Administraciones Públicas no es idéntica, y que en la práctica administrativa se puede generar inseguridad jurídica en la determinación del contenido de las indemnizaciones, con esta enmienda se pretende definir con precisión los conceptos que quedarían incluidos en el cálculo de la compensación económica recogida en el apartado 4, evitando la litigiosidad que se produciría con la redacción actual del texto enmendado.

83. ENMIENDA AL DEL ARTÍCULO 2.1

DE MODIFICACIÓN

Se propone la modificación del apartado 1 del artículo 2 con el siguiente texto:

«1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a la fecha de entrada en vigor de la presente ley».

JUSTIFICACIÓN

Se pretende con esta enmienda ampliar el número de los empleados públicos que se pueden acoger al proceso de estabilización del empleo temporal con una fijación temporal más amplia que la recogida en el texto enmendado.

84. ENMIENDA AL ARTÍCULO 2. 4.
DE MODIFICACIÓN

Se propone la modificación del apartado 4 del artículo 2 con el siguiente texto:

«4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales. Debiendo el Ministerio de Hacienda y Función Pública impulsar activamente los procesos selectivos para garantizar que se lleven a cabo en plazo. Deberá articularse un modelo de coordinación y homogeneización con unas bases comunes mínimas para el desarrollo de éstos procesos de estabilización. Este modelo será acordado entre las diferentes Administraciones Públicas en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización».

JUSTIFICACIÓN

Se pretende garantizar que la ejecución de los procesos de estabilización se lleven a cabo, correspondiendo al Ministerio de Hacienda y Función Pública su impulso. Las diferentes Administraciones Públicas acordarán en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público un modelo de mínimos en los procesos selectivos.

85.

ENMIENDA AL ARTÍCULO 2.6

DE MODIFICACIÓN

Se propone la modificación del apartado 6 del artículo 2 con el siguiente texto:

«6. Corresponderá una compensación económica, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Esta compensación económica para el personal funcionario será equivalente a veinte días de sus retribuciones básicas y complemento de destino y específico por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso».

JUSTIFICACIÓN

Teniendo en cuenta que la regulación normativa de las retribuciones en las distintas Administraciones Públicas no es idéntica, y que en la práctica administrativa se puede generar inseguridad jurídica en la determinación del contenido de las indemnizaciones, con esta enmienda se pretende definir con precisión los conceptos que quedarían incluidos en el cálculo de la compensación económica recogida en el apartado 6, evitando la litigiosidad que se produciría con la redacción actual del texto enmendado.

86. ENMIENDA A LA DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA, APARTADO 3

DE MODIFICACIÓN

Se propone la modificación del punto 3 con el siguiente texto:

«3. Sin perjuicio de lo previsto en la disposición transitoria primera, los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local se regirán por lo dispuesto en el artículo 2. La aplicación a estos procesos de lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local, será opcional».

JUSTIFICACIÓN

Dotar a las Administraciones Locales de flexibilidad en el diseño de los procedimientos de selección en función de la estructura de personal de cada una de ellas.

87. ENMIENDA A LA DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA

DE MODIFICACIÓN

Se propone la modificación de la Disposición adicional tercera con el siguiente texto:

«Disposición adicional tercera. Medidas de seguimiento presupuestario.

Con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, las Administraciones públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes que se produzcan en el ejercicio presupuestario.

Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria».

JUSTIFICACIÓN

Se propone la supresión de la disposición adicional tercera por no ser necesaria, al haberse añadido en la enmienda al artículo 10.4 del TREBEP la referencia a la inclusión de las plazas vacantes en la oferta de empleo público correspondiente al año en el que se produce el nombramiento del funcionario interino y, si no fuera posible, la sustitución del texto por la enmienda propuesta, en la que se ha suprimido el término "jubilación" dado que las vacantes se pueden producir por muchos supuestos, siendo la jubilación de un funcionario, tan solo uno de ellos.



ENMIENDA A LA DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA

DE MODIFICACIÓN

Se propone la modificación de la Disposición adicional cuarta con el siguiente texto:

«Disposición adicional cuarta. Medidas de agilización de los procesos selectivos.

Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente. Las bolsas se ajustarán exclusivamente a las reglas establecidas en la nueva redacción de los artículos 10 y 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Los funcionarios interinos y el personal laboral temporal sólo podrán ser nombrados o contratados por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, y con carácter temporal».

JUSTIFICACIÓN

Se pretende garantizar que las bolsas se ajusten al principio de excepcionalidad reglada en el TREBEP para el nombramiento de los funcionarios interinos y la contratación del personal laboral temporal. Con esta enmienda se intenta evitar que las bolsas se puedan convertir en una nueva vía de acceso irregular al empleo público temporal.

89. ENMIENDA A LA DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA (NUEVA)

DE ADICIÓN

Se propone la adición de una nueva Disposición adicional sexta con el siguiente texto:

«Disposición adicional sexta.

Con la finalidad de dotar de estabilidad al empleo público del Estado en Cataluña, se creará un incentivo económico en términos análogos al existente en otras Comunidades Autónomas de difícil cobertura.

Este incentivo económico tendrá como objetivo favorecer la cobertura de las vacantes en la Comunidad Autónoma de Cataluña y la permanencia de los funcionarios de los Organismos estatales destinados en su territorio».

JUSTIFICACIÓN

Se propone la creación de un incentivo económico para los puestos de la Administración General del Estado en Cataluña en donde existe un gran número de vacantes al ser una zona de España a donde generalmente no se concursa, y cuando se trata de funcionarios de nuevo ingreso, tras el escaso tiempo reglamentario de permanencia, solicitan destino a otras Comunidades Autonomas. Existen ejemplos de este tipo de incentivos en otras zonas de España de difícil cobertura como en la Comunidad Autónoma de Baleares y en las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. La carestía de la vida, el hostigamiento y acoso del entorno separatista y el incumplimiento del bilingüismo en la Enseñanza por parte de las autoridades educativas, hacen que los Organismos Públicos del Estado adolezcan de falta de personal con unas plantillas muy mermadas, lo que repercute en la sobrecarga de trabajo de los funcionarios y la falta de eficacia y eficiencia de los servicios públicos que presta el Estado en Cataluña .

90. ENMIENDA A LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA (NUEVA)

DE ADICIÓN

Se propone la adición de una nueva Disposición transitoria tercera con el siguiente texto:

«Disposición transitoria tercera.

Las indemnizaciones previstas en el artículo 2, podrán ser financiadas por las administraciones obligadas a pagarlas mediante préstamos a largo plazo. El Ministerio de Hacienda y Función Pública estará obligado a facilitar la concertación de estas operaciones de crédito en todos los casos, pudiendo incluso avalar la misma si fuera necesario».

JUSTIFICACIÓN

Se facilita el pago de las indemnizaciones que correspondan, evitando problemas presupuestarios a las administraciones que en algunos casos pueden ser graves.

91. ENMIENDA A LA DISPOSICIÓN TRANSITORIA CUARTA (NUEVA)

DE ADICIÓN

Se propone la adición de una nueva Disposición transitoria cuarta con el siguiente texto.

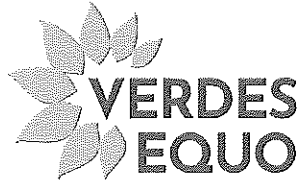
«Disposición transitoria cuarta.

En los supuestos de funcionarios interinos que en procesos selectivos anteriores, conforme a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, hubieren superado los citados procesos pero no hubiera obtenido plaza en propiedad, se podrá estabilizar su situación a través de la fase del concurso de méritos previsto en el art.2.4, al entenderse ya superada la fase de oposición. La acreditación de la superación del proceso selectivo correspondiente deberá ser certificado por la administración convocante en su día».

JUSTIFICACIÓN

La enmienda trata de dar cobertura a los coloquialmente llamados “aprobados sin plaza”, personas que superaron un proceso selectivo de acceso a la Administración conforme a los principios constitucionales, a los que se les considerará ya superada la fase de “oposición” prevista en este proyecto de ley, restando tan solo la valoración de los méritos en la fase de concurso.

Más
país



SECRETARÍA GENERAL DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS DIRECCIÓN COMISIONES
29 SEP 2021
Nº 8634
ENTRADA

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

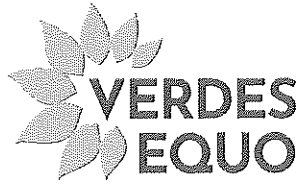
Más País Verdes Equo, en el Grupo Parlamentario Plural, al amparo de lo establecido en los artículos 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio). (Núm. Expte. 121/000063)

Congreso de los Diputados, 28 de septiembre de 2021

Íñigo Errejón Galván
Portavoz del Grupo Parlamentario Plural

(92 - 100)

Más,
país



92. Enmienda Nº 1

DE ADICIÓN

Se añade al artículo 2 Procesos de estabilización de empleo temporal el siguiente punto 1:

1. Será requisito previo para el lanzamiento de los procesos de estabilización la realización de una auditoría o catálogo exhaustivo que identifique y cuantifique las plazas estructurales y no estructurales, cubiertas con trabajadores públicos temporales, se encuentren o no en fraude de ley, de acuerdo con el Tribunal Europeo de Justicia. Los procesos de auditoría-catalogación serán específicos para cada Administración Pública implicada y se realizarán en el primer trimestre tras la entrada en vigor de la presente ley. La realización de esta catalogación se hará de manera telemática a través de una aplicación desarrollada a tal efecto que garantice la homogenización, transparencia y objetividad del proceso.

JUSTIFICACIÓN

Para acometer un proceso de estabilización conforme a los criterios constitucionalmente establecidos, es necesario que previamente se conozca el número exacto de personas de todas las administraciones públicas que se encuentran en situación de fraude de ley y el modo en que éstas accedieron al puesto que ocupan. De cara a la aplicación se tendrán en cuenta las recomendaciones de la AIREF respecto a los contenidos de la misma. La estrategia del plan de reconstrucción y resiliencia dispone de una palanca para la mejora de la administración pública, que podría facilitar los recursos para poner en marcha la aplicación de auditoría/catalogación.

93. Enmienda nº 2

DE ADICIÓN

Se añade al artículo 2 Procesos de estabilización de empleo temporal el siguiente punto 2:

2. Durante el tiempo en que se realice la citada auditoría, no se podrán convocar procesos selectivos de plazas que no se hayan sometido a dicho proceso de auditoría.

JUSTIFICACIÓN

93 cont.

Mientras dura el proceso de catalogación/auditoría, las plazas deben quedar excluidas de la convocatoria de oferta pública de empleo en régimen abierto hasta que haya un mapa claro de la situación de todas las personas afectadas por relaciones laborales temporales en el sector público.

94. Enmienda Nº 3

DE ADICIÓN

Se añade al artículo 2, Procesos de estabilización de empleo temporal, apartado 4. el siguiente punto 4.2:

4.2 Quedan suprimidas todas las plazas de las ofertas públicas de empleo posteriores a la entrada en vigor de la presente Ley relativas a las plazas estructurales ocupadas por personas con interinidad en fraude de ley, que hayan sido así identificadas en el proceso de auditoría-catalogación de los empleos temporales recogido en el apartado 1.

JUSTIFICACIÓN

La presente enmienda extiende la moratoria referida en la enmienda número 2, justificada por la duración de la catalogación. Posteriormente, ante la posibilidad de que acabado el proceso de catalogación se tramitaran ofertas públicas de empleo, se considera que mientras se pone en marcha y ejecuta el proceso de estabilización contenido en esta ley, no deberían formar parte de las OPEs las plazas relacionadas.

95.

Enmienda Nº 4

DE MODIFICACIÓN

Se modifica el Artículo 10 en su apartado 2, quedando redactado como sigue:

«Artículo 10. Funcionarios interinos.

[...]

2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad, **publicidad** y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

JUSTIFICACIÓN

Más, país



95 cont.

El Proyecto de Ley menciona en su exposición de motivos (Apartado III, cuarto párrafo) que “el apartado 2 del artículo 10 incide explícitamente en su publicidad y celeridad”, pero sin embargo se omite el término “publicidad”, que resulta esencial para asegurar que la provisión de los puestos temporales se realiza de acuerdo con los principios constitucionales y en términos de igualdad de todas las personas interesadas.

96. Enmienda Nº 5

DE MODIFICACIÓN

Se modifica el Artículo 10 en su apartado 4, quedando redactado como sigue:

«Artículo 10. Funcionarios interinos.

[...]

3. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, **deberá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales conforme a lo establecido en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público**, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

JUSTIFICACIÓN

La premura en la convocatoria de los procesos de estabilización no puede realizarse en detrimento del derecho a la negociación colectiva recogido en el actual articulado del EBEP.

97. Enmienda Nº 6

DE ELIMINACIÓN

Se elimina el siguiente párrafo en la Exposición de Motivos:

En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

JUSTIFICACIÓN

Por coherencia con la enmienda nº 8.

Más,
país



98.

Enmienda N° 7

DE MODIFICACIÓN

Se modifica el Artículo 2.6, quedando redactado como sigue:

Nueva redacción del Art. 2.6:

«Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.
[...]

6. Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización **o del concurso de méritos restringido establecido en la Disposición Transitoria Primera.**

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización **o en el concurso de méritos restringido establecido en la Disposición Transitoria Primera** no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

JUSTIFICACIÓN

Por coherencia con la enmienda n° 8.

99.

Enmienda N° 8

DE ADICIÓN

Se añade una nueva Disposición Transitoria, quedando redactada como sigue:

El sistema de selección para el personal interino que, tras la realización de la auditoría recogida en el Artículo 2, se encuentre en fraude de ley, consistirá en un concurso de méritos extraordinario cuyos criterios deberán ser negociados con la representación de los trabajadores presentes en cada ámbito institucional de la

Más país



99 aut.

administración pública, de acuerdo con lo establecido en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Las personas que no superen el proceso selectivo se convertirán en personal fijo a extinguir.

El sistema de selección para el personal interino que no se encuentre en fraude de ley consistirá en la planificación de Concurso-oposición, con méritos al cincuenta por ciento de la puntuación total. En ellos se valorarán las experiencias profesionales homologadas que se puedan acreditar en la Administración. A aquellas personas que no superen este proceso les serán de aplicación las medidas de indemnización correspondientes.

JUSTIFICACIÓN

La realización de este proceso selectivo se justifica en ofrecer una mayor seguridad jurídica a las personas interinas que estando en fraude de ley ya pasaron en su momento un concurso oposición y que por tanto reunieron los requisitos constitucionales exigidos. En este caso, estas personas se encuentran en situación de interinidad debido a la ausencia de plazas disponibles. La ausencia de plazas responde entre otras razones a las limitadísimas tasas de reposición que se impusieron por los gobiernos entre 2009 y 2020 (PDI PAS 2009 30 % 0 % 2010 15 % 0 % 2011-2012-2013-2014 10 % 0 % 2015 100 % 50 % 2016 y 2017 100 % para ambos colectivos 2018, 2019 y 2020 100 % para ambos colectivos con un incremento adicional de hasta un 5%), y no a que los requisitos de acceso no hayan sido cumplidos por las personas que las ocupan; este hecho no se conoce en detalle en este momento; se conocerá tras la auditoría/catalogación mencionada en la enmienda número 1. Esta idea se encuentra respaldada por el dictamen emitido por M.^a Emilia de las Casas, expresidenta del Tribunal Constitucional, en el que establece que al aplicarse, quedaría garantizada la constitucionalidad del proceso selectivo.

100.

Enmienda N^o9

DE MODIFICACIÓN

La Disposición adicional segunda, Medidas de seguimiento de la temporalidad, quedaría redactada como sigue:

El Ministerio de Política Territorial y Función Pública, en el marco de la cooperación en materia de administración pública, elaborará un informe anual de seguimiento de la situación de temporalidad en el empleo público, **que remitirá a la Comisión competente del Congreso de los Diputados.**

JUSTIFICACIÓN

Mejora técnica en transparencia pública del proceso de estabilización.



A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

El Grupo Parlamentario Euskal Herria Bildu, a instancia de su diputada Mertxe AIZPURUA ARZALLUS, al amparo de lo establecido en los artículos 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados presenta las siguientes ENMIENDAS AL ARTICULADO al **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). (Núm. Expte. 121/000063).

En Madrid, 29 de Septiembre de 2021

(101-106)

Mertxe AIZPURUA ARZALLUS
Portavoz GP Euskal Herria Bildu



101. ENMIENDA DE MODIFICACION

Artículo 2

Punto 4

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, ~~podrá ser~~ **será** objeto de negociación **y definición** en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección **para el personal que lleve en situación de temporalidad más de tres años**, será el de concurso-oposición, **siendo la fase de oposición no eliminatoria**, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

LOI ENMIENDA DE ADICIÓN

Se añade una nueva disposición adicional sexta

“Disposición adicional sexta. Convocatorias de concursos de méritos con carácter extraordinario.

1. Las administraciones públicas convocarán, con carácter extraordinario, concursos de méritos para el acceso a plazas de funcionario de carrera y de personal laboral fijo en el cual podrá participar el personal funcional interino y laboral temporal que, en anteriores procesos selectivos convocados por la misma administración, superara la fase de oposición sin ser finalmente seleccionado, lleve más 3 años en situación de temporalidad y la Administración hubiera incumplido la obligación de sacar las plazas en el plazo legal correspondiente.

103. ENMIENDA DE ADICION

Se añade una nueva disposición adicional séptima.

“Disposición adicional séptima. Medidas extraordinarias para la reducción de la tasa de temporalidad.

1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y de manera excepcional, se autoriza la suspensión temporal de aplicación de la tasa de reposición en todas las administraciones públicas, durante los ejercicios necesarios, hasta que la tasa de temporalidad sea reducida hasta el cumplimiento del objetivo del 8% fijado en el artículo 2.3 de la presente Ley.”



104. ENMIENDA DE ADICION

Se añade una nueva disposición adicional octava.

“Disposición adicional octava. Capacidades de las comunidades autónomas en la consolidación del empleo público.

1. Las comunidades autónomas y las administraciones públicas de estas dependientes, contarán con la capacidad para definir, adoptar, adecuar y desarrollar los procesos de consolidación y sus condiciones acordes a su situación y necesidades particulares.

2. Igualmente, se respetarán los acuerdos que las administraciones públicas, también autonómicas, forales o locales, puedan alcanzar con la representación sindical del sector público para el objetivo de la reducción de las situaciones de temporalidad e interinidad abusiva.”

105. ENMIENDA DE ADICION

Se añade una nueva disposición adicional novena.

“Disposición adicional undécima. Salvaguarda sobre las competencias de la Comunidad Foral de Navarra.

1. Se reconoce y respeta la competencia y capacidad de la Comunidad Foral de Navarra para ejercer sus plenas competencias reconocidas en materia de función pública.

2. Los contenidos de la presente Ley serán de aplicación sin perjuicio de la competencia sobre Función Pública y sus atribuciones sobre el personal de la administración pública de la Comunidad Foral de Navarra.”

106. ENMIENDA DE MODIFICACION

Disposición transitoria primera. Régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.

Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, ***se ejecutarán con arreglo a lo regulado en esta Ley. Únicamente seguirán ejecutándose*** con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias ***en el caso de que incluyan condiciones más favorables para los aspirantes a consolidar el empleo temporal.***

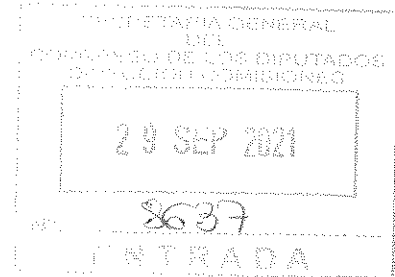
La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centroleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es



A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

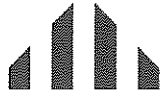
El Grupo Parlamentario **REPUBLICANO** a instancia de la Diputada Pilar Vallugera i Balañà, al amparo de lo establecido en el artículo 110 del Reglamento del Congreso de los Diputados, presenta las siguientes **enmiendas** al articulado del **PROYECTO DE LEY** de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio), (121/000063).

Congreso de los Diputados, 29 de septiembre de 2021

Pilar Vallugera i Balañà
Diputada
GP Republicano

Gabriel Rufián Romero
Portavoz GP
GP Republicano

(107 - 145)



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

10A.

Enmienda 1

Adición

Se propone la adición de un nuevo apartado dentro del artículo 1, quedando numerado con el número Cuatro y redactado con el siguiente tenor literal:

“Cuarto. Se añade una nueva disposición transitoria cuarta bis que queda redactada como sigue:

Disposición transitoria cuarta bis. Procesos de estabilización de empleo temporal de larga duración.

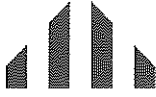
1. Las Administraciones Públicas deberán incluir, como tasa para la estabilización de empleo temporal de larga duración, las plazas ocupadas por personal temporal que acredite una vinculación ininterrumpida durante un período superior a tres años en el cuerpo, escala, categoría o equivalente mediante su inclusión en una oferta de empleo público singular, que se convocará extraordinariamente mediante la modalidad de concurso.

Se comunicará a las personas interesadas la inclusión de la plaza que temporalmente vienen ocupando en la oferta de empleo público singular de estabilización de empleo temporal de larga duración.

2. Sin perjuicio de la configuración concreta de la fase de concurso que se pueda establecer en ejecución del presente Estatuto, se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia profesional, que no podrá ser inferior a un cuarenta por ciento de la puntuación total, respetando proporcionalmente el valor de la perfeccionada en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de la Administración convocante. Así mismo, se podrán introducir fases selectivas, que de establecerse serán obligatorias para todas las personas aspirantes, consistentes en la entrega, presentación, defensa, exposición o demostración práctica de proyectos, informes, memorias, trabajos o similares que guarden vinculación directa con las funciones del cuerpo, escala, categoría o equivalente objeto de provisión.

3. Las convocatorias de plazas que se tramiten mediante la modalidad de concurso, que garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, se podrán acumular a las convocatorias de plazas que se tramiten mediante la modalidad de concurso oposición.

4. Corresponderá una compensación económica, equivalente a cuarenta y cinco días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centroleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

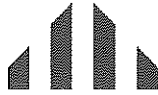
5. Las previsiones aquí contempladas serán de aplicación tanto para el ingreso a la condición de personal laboral fijo como a la de funcionario de carrera.

6. La mencionada oferta de empleo público de carácter extraordinario se deberá publicar en los respectivos diarios oficiales durante el primer semestre del año 2022.

7. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar durante el segundo semestre del año 2024”.

Justificación

Hay que establecer un sistema de concurso de méritos para la estabilización en el empleo para los trabajadores laborales y funcionarios que han sufrido el abuso de temporalidad.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

108.

Enmienda 2

Adición

Se propone la adición de un nuevo apartado dentro del artículo 1, quedando numerado con el número Cuatro y redactado con el siguiente tenor literal:

“Cuarto. Se añade una nueva disposición transitoria cuarta bis que queda redactada como sigue:

Disposición transitoria cuarta bis. Procesos de estabilización de empleo temporal de larga duración.

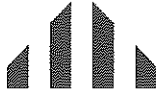
1. Las Administraciones Públicas deberán incluir, como tasa para la estabilización de empleo temporal de larga duración, las plazas ocupadas por personal temporal que acredite una vinculación ininterrumpida durante un período superior a cinco años en el cuerpo, escala, categoría o equivalente mediante su inclusión en una oferta de empleo público singular, que se convocará extraordinariamente mediante la modalidad de concurso.

Se comunicará a las personas interesadas la inclusión de la plaza que temporalmente vienen ocupando en la oferta de empleo público singular de estabilización de empleo temporal de larga duración.

2. Sin perjuicio de la configuración concreta de la fase de concurso que se pueda establecer en ejecución del presente Estatuto, se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia profesional, que no podrá ser inferior a un cuarenta por ciento de la puntuación total, respetando proporcionalmente el valor de la perfeccionada en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de la Administración convocante. Así mismo, se podrán introducir fases selectivas, que de establecerse serán obligatorias para todas las personas aspirantes, consistentes en la entrega, presentación, defensa, exposición o demostración práctica de proyectos, informes, memorias, trabajos o similares que guarden vinculación directa con las funciones del cuerpo, escala, categoría o equivalente objeto de provisión.

3. Las convocatorias de plazas que se tramiten mediante la modalidad de concurso, que garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, se podrán acumular a las convocatorias de plazas que se tramiten mediante la modalidad de concurso oposición.

4. Corresponderá una compensación económica, equivalente a cuarenta y cinco días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de veinticuatro mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

5. Las previsiones aquí contempladas serán de aplicación tanto para el ingreso a la condición de personal laboral fijo como a la de funcionario de carrera.

6. La mencionada oferta de empleo público de carácter extraordinario se deberá publicar en los respectivos diarios oficiales durante el primer semestre del año 2022.

7. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar durante el segundo semestre del año 2024".

Justificación

Hay que establecer un sistema de concurso de méritos para la estabilización en el empleo para los trabajadores laborales y funcionarios que han sufrido el abuso de temporalidad.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

109.

Enmienda 3

Modificación

Se propone la modificación del artículo 1, apartado Tres, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

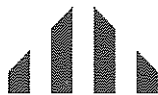
2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente al del despido improcedente, **sin perjuicio de las demás indemnizaciones que procedan, aplicación del principio comunitario de compensación adecuada e íntegra de los perjuicios causados**. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

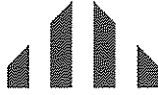
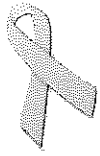
LOA aut.

año, sin perjuicio de las demás indemnizaciones que procedan, aplicación del principio comunitario de compensación adecuada e íntegra de los perjuicios causados. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria”.

Justificación

De acuerdo con la jurisprudencia comunitaria, no son excluyentes la indemnización por el cese y la indemnización por el sufrimiento del abuso de temporalidad y así debe reflejarse en el texto.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

10. Enmienda 4

Modificación

Se propone la modificación del artículo 1, apartado Tres, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan **a los responsables de la gestión de personal** de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

110 cent.

de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria”.

Justificación

Hay que asegurar una asunción directa de responsabilidades para garantizar que no se repita el abuso en el futuro.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

III. Enmienda 5

Modificación

Se propone la modificación del artículo 1, apartado Tres, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

"Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Las actuaciones irregulares en la presente materia **tendrán la consideración de faltas muy graves** y darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

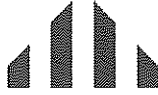
add cont.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria”.

Justificación

Hay que asegurar una asunción proporcionada de responsabilidades para garantizar que no se repita el abuso en el futuro.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

112. Enmienda 6

Modificación

Se propone la modificación del artículo 1, apartado Tres, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. 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.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia **como personal temporal o, en su caso, de provisión definitiva de las plazas vacantes** dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia **como personal temporal o, en su caso, de provisión definitiva de las plazas vacantes** dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centralita. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@gperc.congreso.es

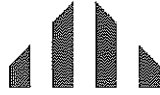
112 cont.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria”.

Justificación

Mejora técnica.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

113. Enmienda 7

Modificación

Se propone la modificación del artículo 1, apartado Tres, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

"Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. 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.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será 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~~ la cuantía del despido improcedente sin límite máximo de anualidades o mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo ~~y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento~~. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir **una compensación económica a la prevista en el apartado anterior, la compensación económica prevista en este apartado**, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.



ESQUERRA
REPUBLICANA

SOBIRA-
-NISTES

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

113 cont.

~~Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.~~

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria”.

Justificación

Hay que garantizar que las indemnizaciones a abonar por la administración por los ceses derivados de sus abusos de temporalidad sean adecuadas a las vulneraciones de derechos de las personas trabajadoras que los han causado.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/a: administracio@gperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@gperc.congreso.es

124. Enmienda 8

Adición

Se propone la adición al artículo 2, de un nuevo apartado numerado como apartado 1 y que supondrá el desplazamiento numérico del resto de apartados, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“1.

1.1. Con carácter excepcional y por una sola vez, como sanción al abuso producido en su contratación temporal sucesiva, en aplicación de la Directiva 1999/70/CE y su Acuerdo marco, se autoriza a los órganos competentes de la Administraciones General del Estado, Autonómicas, Locales e Institucionales que mantengan a funcionarios interinos, estatutarios temporales y laborales temporales contratados o nombrados con anterioridad a 31 de diciembre de 2016, para que procedan a su estabilización de la manera siguiente:

a) Respecto de aquellos empleados públicos interinos o temporales que hubieran accedido a su Administración empleadora o a su plaza tras haber superado un proceso selectivo de los recogidos en el art. 61 del EBEP, esto es, una oposición, un concurso oposición o un concurso de méritos, celebrado con sujeción a los principios constitucionales de igualdad, capacidad, publicidad y libre concurrencia, se procederá a su transformación mediante el reconocimiento administrativo de los mismos derechos y obligaciones que corresponden a los estatutarios fijos, funcionarios de carreras o laborales fijos comparables, sin la atribución de esa condición, pero con sus mismas condiciones de trabajo, y sujetos a las mismas causas, requisitos y procedimientos para el cese en sus puestos de trabajo que la Ley establece para los homónimos funcionarios de carrera o empleados fijos comparables, atribuyéndoles la condición de a extinguir.

b) Respecto de aquel personal público temporal que hubiera sido contratado o nombrado por una Administración empleadora incumpliendo su obligación de exigir la superación de un proceso selectivo de los del art. 61 del EBEP, o si el proceso selectivo no se hubiera celebrado con sujeción estricta a los principios constitucionales de igualdad, capacidad y libre concurrencia, se procederá a la celebración de un concurso de méritos solo para el personal interino y temporal que cumpla los requisitos del punto 1, que dé cumplimiento a las exigencias impuestas por el Derecho de la Unión, que prohíbe como medida sancionadora, la celebración de procesos selectivos abiertos, en los que pueden participar quienes no han sido víctimas de un abuso y que por tanto, no garantizan a la víctima de un abuso la adquisición de la condición de empleado público fijo.

En estos concursos de méritos se valorarán fundamentalmente la experiencia profesional en el puesto de trabajo u otros similares y la formación específica para los mismos. La celebración del concurso de méritos no conllevará la adquisición de la condición de funcionario de carrera, de estatutario fijo o de laboral fijo, sino su conversión en empleados públicos equiparables a los fijos o de carrera comparables



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@gperc.congreso.es

a extinguir, con sus mismas condiciones de trabajo, y sujetos a las mismas causas, requisitos y procedimientos para el cese en sus puestos de trabajo que la Ley establece para los homónimos funcionarios de carrera o empleados fijos comparables.

De la ejecución de las medidas de transformación no podrá derivarse incremento alguno de la masa salarial preexistente en la entidad transformada

1.2 Estos empleados públicos temporales de larga duración a extinguir, gozarán de las mismas condiciones de trabajo que los funcionarios de carrera, estatutarios fijos y laborales fijos comparables, sin perjuicio de la prioridad o preferencia que corresponde a estos últimos a efectos de traslados, promociones internas, ascensos, comisiones de servicios y en general, en todos los procedimientos de concurrencia competitiva.

Estos empleados públicos temporales de larga duración quedan excluidos de la movilidad entre Administraciones públicas.

1.3 El apartado 1 anterior se aplicará también a los empleados públicos temporales, contratados en régimen funcionarial, estatutario o laboral, que, tras el vencimiento del plazo máximo de duración de sus contratos o nombramientos, incluidas las prórrogas previstas en la ley, permanezcan prestando sus servicios para la misma Administración empleadora, sin que sus plazas en cubran con personal fijo o de carrera en los plazos y por los procedimientos reglamentarios.

1.4 Quedan excluidos de lo establecido en los apartados anteriores:

a) Los empleados públicos temporales contratados en régimen funcionarial, estatutario o laboral, que hayan sido nombrados para sustituir a los titulares de una plaza cuando éstos se encuentren en situación de baja o en cualquier otra situación administrativa que legalmente permita al titular volver a su plaza, siempre y cuando, vencido el plazo máximo de duración de la baja del titular, el empleado público temporal no continúe desempeñando funciones para la misma Administración empleadora, en la misma plaza o en otra diferente.

b) Los empleados públicos temporales contratados en régimen funcionarial, estatutario o temporal que hayan sido nombrados para la cobertura de programas, salvo cuando al amparo de este nombramiento, dicho empleado, total o parcialmente, realice tareas o funciones estructurales ajenas al programa, o cuando, vencido el plazo de ejecución del programa, la Administración empleadora mantenga a dicho empleado en su plantilla, bien para realizar tareas diferentes, bien para atender a un nuevo programa, renovándole sin ofrecer la plaza a otros funcionarios, sean fijos o temporales, que puedan tener mejor derecho .

c) Los empleados públicos temporales en régimen funcionarial, estatutario o temporal, nombrados por acumulación de tareas, cuando estos nombramientos no



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@qperc.congreso.es

excedan de los plazos máximos establecidos en la Ley y no sean prorrogados a su vencimiento por plazo que excedan de los establecidos en la normativa aplicable.

Las plazas servidas por empleados públicos temporales que se encuentren en la situación en los apartados anteriores que habilitan para su transformación en la forma descrita en el apartado 1 anterior, se desvincularan y extraerán de las ofertas de Empleo y de los procesos selectivos convocados y en ejecución”.

Justificación

Se propone la introducción completa de un sistema de concurso como procedimiento de estabilización del personal público víctima de un abuso en su contratación temporal.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@qperc.congreso.es

115. Enmienda 9

Adición

Se propone la adición al artículo 2, de un nuevo apartado numerado como apartado 2, en relación con la enmienda inmediatamente anterior, y que supondrá el desplazamiento numérico del resto de apartados, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“2. Todas las plazas vacantes que no estén servidas por empleados públicos temporales que se encuentren en las situaciones descritas en los apartados anteriores que habilitan para su transformación, deberán estar incluidas en ofertas públicas de empleo que deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 30 de junio de 2022 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

2.1 La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

2.2 La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

2.3 Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso- oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

2.4 De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso,



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

incremento de gasto ni de efectivos.

2.5 Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

2.6 En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

2.7 Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados”.

Justificación

Hay que situar el proceso de estabilización por medio del concurso oposición como el sistema previsto para las plazas no ocupadas por personas en situación de abuso.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

115.

Enmienda 10

Modificación

Se propone la modificación del apartado 1 del artículo 2, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

Sin perjuicio de lo que establece la Disposición transitoria primera, las plazas afectadas por los procesos de estabilización previstos en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, serán incluidas dentro del proceso de estabilización descrito en el párrafo anterior, siempre que hubieran estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de la presente ley, no hubieran sido convocados, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir”.

Justificación

Hay que ofrecer garantías a todas las personas que se vieron incluidas en los fallidos procesos de estabilización previstos en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@qperc.congreso.es

117.

Enmienda 11

Modificación

Se propone la modificación del artículo 2, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

1. A) Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, ; se autoriza una tasa adicional para la **estabilización** de empleo temporal de **todos los trabajadores temporales cuyas plazas, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, lleven prestando servicios de forma temporal y sin haber roto la relación de servicio con su administración empleadora durante más de seis meses consecutivos, al menos en los tres años anteriores a la fecha de entrada en vigor de la presente ley.**

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de **31 de diciembre de 2022** y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2023.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. **La articulación de estos procesos restringidos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad entre el personal afectado,** podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, **el sistema de selección será el de concurso restringido de méritos, con una valoración en la fase de concurso a determinar en cada ámbito concreto, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.**



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

5. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, **debiendo participar en estos procesos, necesariamente el personal afectado con vinculación temporal.**

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

7. Con el fin de llevar a cabo el proceso de estabilización con la mayores garantías cada administración pública elaborará un “mapa” que contenga las plazas afectadas por la contratación en fraude de ley y/o abuso de temporalidad, a fin de determinar de forma real el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados”.

Justificación

Se plantea una nueva redacción de regulación completa del proceso de estabilización por medio del concurso de méritos.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@gperc.congreso.es

118. Enmienda 12

Modificación

Se propone la modificación del artículo 2, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

Artículo 2. Procesos ~~de estabilización y consolidación~~ de empleo temporal.

1. Con carácter extraordinario se autoriza una tasa adicional para la consolidación de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de consolidación contemplados en el apartado 1, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 31 de diciembre de 2021 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, ~~en todo caso garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad~~, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de **curso de mérito**, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

5. Los concursos de méritos convocados al amparo de las ofertas de empleo público previstas en el presente artículo serán de carácter restringido para cada administración y sólo podrán participar aquellos aspirantes que acrediten un mínimo de tres años de servicios prestados como personal temporal, ya sea de forma acumulada o ininterrumpida.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

118 congr.

6. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

7. Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de consolidación.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de consolidación no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados”.

Justificación

Previsión de la aplicación de un concurso de méritos restringido en virtud del artículo 61.6 y 61.7 TREBEP.



ESQUERRA
REPUBLICANA

SOBIRA-
-NISTES

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@gperc.congreso.es

119.

Enmienda 13

Modificación

Se propone la modificación del artículo 2, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

Artículo 2. Procesos ~~de estabilización y consolidación~~ de empleo temporal.

1. Con carácter extraordinario se autoriza una tasa adicional para la consolidación de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

En las empresas públicas estatales se podrán alcanzar acuerdos con la RPTL para los procesos de empleo temporal, mediante concurso restringido previsto en los artículos 61.6 y 61.7 TREBEP.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de consolidación contemplados en el apartado 1, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 31 de diciembre de 2021 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

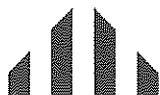
La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, ~~en todo caso garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad~~, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de **concurso de mérito**, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

119 cont.

5. Los concursos de méritos convocados al amparo de las ofertas de empleo público previstas en el presente artículo serán de carácter restringido para cada administración y sólo podrán participar aquellos aspirantes que acrediten un mínimo de tres años de servicios prestados como personal temporal, ya sea de forma acumulada o ininterrumpida.

6. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

7. Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de consolidación.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de consolidación no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados”.

Justificación

Previsión de la aplicación de un concurso de méritos restringido en virtud del artículo 61.6 y 61.7 TREBEP.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

120. Enmienda 14

Modificación

Se propone la modificación del artículo 2, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Artículo 2. Proceso extraordinario de concurso de méritos

1. Todas las administraciones con personal interino o temporal que, a 31 de diciembre de 2020, supere los tres años en temporalidad, realizando funciones estructurales, deben convocar, con carácter excepcional, por una única vez, un concurso de méritos para el acceso al puesto de trabajo que ocupa dicho personal a la entrada en vigor de esta ley, que deberá resolverse antes de 31 de diciembre de 2024

2. Por esta única vez, y con carácter excepcional, se tratará de un concurso de méritos, solo para el personal interino y temporal que cumpla los requisitos del punto 1, donde se valorará fundamentalmente la experiencia profesional en el puesto de trabajo y la formación específica para el mismo puesto. Además de la valoración de la experiencia y formación en relación con el puesto de trabajo podrá incluirse la valoración de la antigüedad y de otra formación y experiencia sin que estos méritos puedan tener una valoración superior al veinte por ciento del total de la puntuación.

3. Las Administraciones deberán realizar las actuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo que se establece en este artículo, garantizando el cumplimiento de los plazos, debiendo realizar las adaptaciones y modificaciones necesarias, también en las relaciones de puestos de trabajo, de resultas de la resolución de los procesos selectivos, garantizando que todo el personal que cumple los requisitos de participación pueda tomar posesión no más tarde del 31 de diciembre de 2024

4. La superación del proceso selectivo que se establece en este artículo, que se convoca para dar solución excepcional a la temporalidad acumulada, no da derecho a la compensación establecida en la disposición adicional decimoséptima del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público por temporalidad y cese.

5. La articulación de estos procesos selectivos podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público”.

Justificación

Previsión de la aplicación de un concurso de méritos restringido en virtud del artículo 61.6 y 61.7 TREBEP.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

121. Enmienda 15

Modificación

Se propone la modificación de la Disposición adicional cuarta, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Disposición adicional cuarta. Medidas de agilización de los procesos selectivos.

Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos **o de personal laboral temporal** específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente”.

Justificación

Resulta imprescindible la equiparación de derechos de las bolsas de interinos para el personal laboral temporal.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@qperc.congreso.es

122. Enmienda 16

Adición

Se propone la adición de una Disposición Adicional nueva, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

“Disposición Adicional sexta. Ámbito de estabilización de los procesos de empleo temporal

Los procesos selectivos para la cobertura de plazas descritos en la presente Ley no podrán finalizar, por ningún medio ni sistema, ordinario o excepcional, con la estabilización, consolidación ni transformación en trabajador indefinido de ningún funcionario interino ni trabajador temporal laboral para una Administración Pública distinta a la que fuere su empleadora en el momento de entrar en vigor este cuerpo legislativo”.

Justificación

Debe fijarse de forma expresa una limitación a la movilidad intraadministrativa por medio de los procesos fijados en el artículo 2.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

173. Enmienda 17

Adición

Se propone la adición de una Disposición Adicional nueva, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

“Disposición Adicional séptima. Responsabilidad financiera de la Administración General del Estado

La Administración General del Estado se responsabilizará financiera y presupuestariamente de todos los gastos que implique la aprobación de la presente ley para las administraciones públicas territoriales y empresas del sector público. Con tal fin, se realizarán por parte de la AGE transferencias directas de capital por cantidad suficiente para cubrir todos los gastos directos e indirectos derivados de la aprobación de la presente ley, incluidas las compensaciones e indemnizaciones que se tuvieran que abonar y los gastos organizativos de los procesos de estabilización o consolidación”.

Justificación

Debe asegurarse que un cambio legislativo decidido de forma extraordinario por la AGE y que inevitablemente provocará un impacto presupuestario en todas las administraciones públicas, sea asumido por la Administración General del Estado.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

124. Enmienda 18

Adición

Se propone la adición de una Disposición Adicional nueva, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

"Disposición Adicional séptima. Derechos de los trabajadores interinos y personal temporal laboral sustitutos

Las convocatorias de estabilización que se publiquen en cualquier administración pública o empresa del sector público podrán prever para aquellas personas que ocupen en situación de abuso de temporalidad una plaza que corresponde a otro trabajador del sector público con derecho a reingreso y recuperación de la misma, su inclusión en bolsas de interinos o personal laboral específicas o su integración en bolsas ya existentes".

Justificación

Resulta imprescindible ofrecer una respuesta a los trabajadores sustitutos en una situación de abuso de temporalidad que no se podrán beneficiar de ninguno de los procesos previstos en la presente ley.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

125, Enmienda 19

Modificación

Se propone la modificación de la Disposición transitoria primera, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Disposición transitoria primera. Régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.

Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor de la presente ley, seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias, **quedando excluidas de los mismos las plazas ocupadas por el personal público temporal que tenga derecho a la transformación descrita en el artículo 2.**

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024”.

Justificación

Asegurando la no afectación para el personal público temporal de la transformación introducida en enmiendas anteriores.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

176. Enmienda 20

Modificación

Se propone la modificación de la Disposición transitoria primera, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Disposición transitoria primera. Régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.

1. Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias.

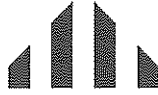
2. Las plazas ocupadas por personal temporal que cumpla los requisitos que se determinan en el artículo 2 deben ofertarse en el concurso extraordinario de méritos sin que puedan resultar cubiertas a consecuencia de los procesos de estabilización de empleo temporal, previstos en el apartado anterior, que se resuelvan con anterioridad a la finalización del concurso extraordinario.

3. La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

4. Corresponde a las distintas Administraciones garantizar que la continuación de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados se realiza de forma coordinada con el proceso extraordinario de concurso de méritos”.

Justificación

Propuesta de enmienda para adaptar la disposición transitoria al sistema de concurso de méritos.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

127. Enmienda 21

Adición

Se propone la adición de una Disposición transitoria nueva, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

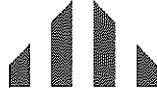
“Disposición transitoria tercera. Procesos de estabilización de ofertas de empleo público pendientes de ejecución.

1. Las plazas pendientes de ejecución en el momento de entrada en vigor de la presente Ley incluidas en las ofertas de empleo público de consolidación y estabilización de empleo temporal previstas en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se incluirán en el nuevo proceso de estabilización contemplado en el artículo 2.

2. Las plazas que eventualmente queden desiertas en la ejecución de las ofertas de empleo público de consolidación y estabilización de empleo temporal previstas en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 se podrán incluir en el nuevo proceso de estabilización contemplado en el artículo 2, aun cuando la finalización de aquellas convocatorias sea posterior a 31 de marzo de 2022”.

Justificación

Propuesta de enmienda para adaptar la disposición transitoria al sistema de concurso de méritos.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

128. Enmienda 22

Modificación

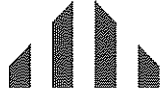
Se propone la modificación de la Disposición final primera, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Disposición final primera. Títulos competenciales.

Este real decreto-ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^a y 18.^a de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios. Asimismo, se dicta al amparo del artículo 149.1.13.^a que establece la competencia del Estado en materia de bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica. **Y al amparo de lo dispuesto en la directiva 1999/70 CE y su acuerdo marco”.**

Justificación

Resulta necesario incluir la directiva 1999/70CE en el título competencial puesto que es parte esencial de la motivación de la presente iniciativa legislativa y explica la excepcionalidad existente.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 66 87
c/e: premsa@qperc.congreso.es

129. Enmienda 23

Modificación

Se propone la modificación de la Disposición final segunda, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

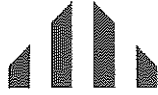
“Disposición final segunda. Adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud y **administración de Justicia**.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente ley se procederá a la adaptación de la normativa del personal docente y del personal estatutario y equivalente de los servicios de salud y **la administración de Justicia** a lo dispuesto en el artículo 10, 11 y en la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, de acuerdo con las peculiaridades propias de su régimen jurídico.

Transcurrido dicho plazo sin que se produzca la citada adaptación de la legislación específica serán de plena aplicación a este personal las previsiones contenidas en los citados preceptos”.

Justificación

Resulta necesario incluir dentro de la disposición relativa a la adaptación de la normativa a la administración de justicia.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@qperc.congreso.es

130 . Enmienda 24

Modificación

Se propone la modificación del artículo 1, apartado Uno, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Uno. Se da una nueva redacción al artículo 10, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10. Funcionarios interinos.

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.

b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario.

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

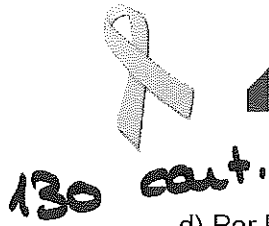
2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.

c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino, **que no podrá recaer en la misma persona que hubiera estado cubriendo la vacante.**

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente **hasta la resolución de la convocatoria**, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. **En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.**

5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.»

Justificación

Hay que asegurar que no se concatenen nombramientos de interinos para no perpetuar el fraude. Igualmente, todas las personas que queden en situación de abuso de temporalidad tengan acceso a una indemnización justa en el momento de su cese.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

13d.

Enmienda 25

Modificación

Se propone la modificación del artículo 1, apartado Tres, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.»

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. 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,

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, **que será equivalente al del despido improcedente 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.** El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre lo previsto para el despido improcedente, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

SOBIRANISTES

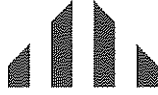
GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.»

Justificación

No puede equipararse la indemnización por cese en situación de abuso de temporalidad a una extinción por despido objetivo puesto que, el primero, no constituye una finalización por causa justificada sino que supone una vulneración de derechos de la persona trabajadora.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta, Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa, Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

132. Enmienda 26

Modificación

Se propone la modificación del artículo 2, apartado 2, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

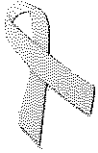
“2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales **antes del 1 de junio de 2022** y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024”.

Justificación

Hay que ofrecer plazos razonables a las administraciones territoriales.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

133. Enmienda 27

Modificación

Se propone la modificación del artículo 2, apartado 4, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

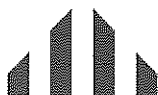
“4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate **pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios en fase de oposición**, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización”.

Justificación

Hay que garantizar la posibilidad que las diferentes administraciones realicen pruebas no eliminatorias en su fase de oposición si así lo consideran oportuno en el marco de la organización de sus recursos humanos.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

134. Enmienda 28

Adición

Se propone la adición de una Disposición Adicional nueva, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

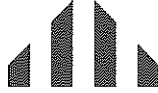
“Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de la temporalidad de larga duración

Las Administraciones públicas quedan habilitadas para convocar, con carácter excepcional y extraordinario y de acuerdo con lo previsto en los artículos 61.6 y 7 del TREBEB, a través del sistema de concurso de méritos, aquellas plazas que hubieran estado ocupadas por personal funcionario interino o laboral temporal de larga duración y cuya plaza no hubiera sido objeto de convocatoria. A estos efectos se entenderá que una plaza no ha sido convocada si no se ha convocado proceso selectivo de acceso al correspondiente cuerpo y escala o especialidad de éste de personal funcionario o a la correspondiente categoría profesional del personal laboral, o si, habiéndose convocado procesos selectivos, no ha sido expresamente incluida en ellos.

Estos procesos que se realizarán por una sola vez y con carácter extraordinario podrán ser restringidos y podrán ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la AGE, comunidades autónomas y entidades locales”.

Justificación

Hay que realizar la habilitación legal necesaria habida cuenta de la extraordinariedad existente para la aplicación del concurso de méritos previsto en el artículo 61.6 TREBEP y la concordante aplicación del siguiente apartado número 7 del mismo precepto en relación al personal laboral.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@qperc.congreso.es

135. Enmienda 29

Modificación

Se propone la modificación de la Disposición Transitoria Primera, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

“Disposición transitoria primera. Régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal ya convocados.

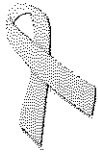
Los procesos selectivos para la cobertura de plazas incluidas en las ofertas de empleo público aprobadas en el marco de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias, **salvo lo previsto en el párrafo siguiente.**

No obstante, si se hubieran incluido en ellos plazas de las previstas en la disposición adicional sexta, éstas se detraerán de la convocatoria y serán incorporadas en el proceso previsto en esa disposición, independientemente del momento del proceso de selección en que se encuentre a la entrada en vigor de esta ley.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024”.

Justificación

Resulta necesario garantizar que no se produce, en relación con la enmienda anterior, un fraude de ley que implicaría la vulneración de derechos de personas trabajadoras y una litigiosidad creciente en el momento de su aplicación.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

136. Enmienda 30

Adición

Se propone la adición de un nuevo apartado en el artículo 1, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“Cuatro. Se da una nueva redacción a los apartados 6 y 7 del artículo 61, que queda redactado como sigue:

«Artículo 61. Sistemas selectivos.

(...)

6. Los sistemas selectivos de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición que deberán incluir, en todo caso, una o varias pruebas para determinar la capacidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

En el caso de concurso-oposición, la valoración en la fase de concurso será de un cuarenta por ciento de la puntuación total del proceso selectivo.

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

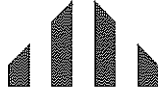
7. Los sistemas selectivos de personal laboral fijo serán los de oposición, concurso-oposición, con las características establecidas en el apartado anterior, o concurso de valoración de méritos.

En el caso de concurso-oposición, la valoración en la fase de concurso será de un cuarenta por ciento de la puntuación total del proceso selectivo.

Las Administraciones Públicas podrán negociar las formas de colaboración que en el marco de los convenios colectivos fijen la actuación de las organizaciones sindicales en el desarrollo de los procesos selectivos»”.

Justificación

Unificación de criterio en relación con el porcentaje de valoración de la fase de concurso respecto del conjunto del proceso, haciendo extensible la previsión de estabilización para cualquier tipo de concurso oposición.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 66 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

137. Enmienda 31

Supresión

Se propone la supresión de los apartados 2 y 3 del artículo 2.

Justificación

Supresión de estos apartados para su inclusión modificada en otra ordenación sistemática propuesta en las enmiendas siguientes.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

138. Enmienda 32

Modificación

Se propone la modificación del apartado 4 del artículo 2, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

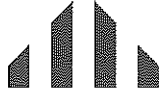
“La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración **en relación con los procesos de estabilización** o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia ~~en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate~~ **acreditada por los servicios prestados en el mismo cuerpo y escala o especialidad de que se trate**, en el caso de personal funcionario, o la misma categoría profesional de que se trate, en el caso de personal laboral, y con una fase de oposición en que las pruebas y ejercicios, por sí mismos, no tendrán carácter eliminatorio individualmente considerados sin perjuicio de la necesidad de obtener, de la suma de todos ellos, una puntuación mínima para superar dicha fase de oposición, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

~~En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.”~~

Justificación

Resulta necesario detallar las condiciones del carácter no eliminatorio del concurso-oposición así como la experiencia acreditada a valorar.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

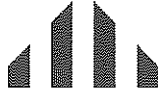
139. Enmienda 33

Supresión

Se propone la supresión del apartado 5 del artículo 2.

Justificación

Supresión de este apartado para su inclusión modificada en otra ordenación sistemática propuesta en las enmiendas siguientes.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@qperc.congreso.es

140. Enmienda 34

Modificación

Se propone la modificación del apartado 7 del artículo 2, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

“Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas **estructurales** ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados”.

Justificación

Se tiene que aclarar que la certificación de plazas ocupadas de forma temporal se realizará respecto las plazas de naturaleza estructural y no respecto el conjunto de la plantilla.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

141.

Enmienda 35

Adición

Se propone la adición de un nuevo artículo, quedando numerado con el número 3 y redactado con el siguiente tenor literal:

«Artículo 3. Proceso de estabilización excepcional mediante concurso de méritos del personal temporal de larga duración.

1. Sin perjuicio de lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el 2017, 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, y 2 de la presente Ley, el personal temporal con vinculación ininterrumpida en los tres años inmediatamente anteriores a la entrada en vigor de la presente Ley en el mismo cuerpo y escala o especialidad de éste, en el caso del personal funcionario, y en la misma categoría profesional, en el caso del personal laboral, podrán acceder a la condición de personal funcionario de carrera o a la condición de personal laboral fijo, según corresponda, mediante el sistema de selección excepcional, por una única vez, de concurso de méritos previsto en el artículo 61, apartados 6 y 7, del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, siempre que en el referido periodo de tres años no haya sido convocado ningún proceso selectivo de acceso al correspondiente cuerpo y escala o especialidad de éste de personal funcionario o a la correspondiente categoría profesional de personal laboral, exceptuando de esta consideración aquellos procesos selectivos de estabilización de empleo temporal que se encuentren en curso y los procesos selectivos de promoción interna exclusiva.

A los efectos del presente artículo, se entiende por vinculación todos aquellos nombramientos, en el caso del personal funcionario interino, y todos aquellos contratos de trabajo, en el caso del personal laboral temporal, que hayan tenido como objeto la ocupación de plazas estructurales del mismo cuerpo y escala o especialidad de éste, en el caso de personal funcionario interino, y en la misma categoría profesional, en el caso de personal laboral temporal. En ningún caso, computará en una misma vinculación los períodos de servicios prestados bajo un diferente régimen jurídico.

Asimismo, a los efectos del presente artículo, se considerará interrupción aquella que supere los 20 días naturales entre, según corresponda, nombramientos o contratos de trabajo en plazas estructurales.

2. A fin de dar cumplimiento a lo establecido en el apartado anterior, las Administraciones Públicas deberán incluir las respectivas últimas plazas estructurales ocupadas y no reservadas en la fecha de aprobación de la oferta por el personal temporal a que se refiere el apartado anterior para su convocatoria por una única vez mediante el correspondiente proceso selectivo excepcional de



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

141 cont.

concurso de méritos. A este efecto, las Administraciones Públicas comunicarán a dicho personal temporal la inclusión en la oferta de empleo pública singular de la última plaza que vienen ocupando temporalmente así como el reconocimiento a la participación en dicho proceso excepcional para los trabajadores temporales que ocupen plazas reservadas.

La oferta de empleo público singular deberá incluir aquellas plazas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el apartado primero del presente artículo, ya se encuentren incluidas en ofertas de empleo público previas y que no hayan sido objeto de convocatoria, debiendo proceder a la correspondiente modificación de dichas ofertas de empleo público previas.

Asimismo, la oferta de empleo pública singular deberá incluir aquellas plazas que, cumpliendo los requisitos establecidos en el apartado primero, ya se encuentren incluidas en otras ofertas de empleo público previas y que ya hayan sido objeto de convocatoria, debiendo, proceder, en este último caso, a la correspondiente modificación de estas convocatorias a resultas de los procesos seguidos mediante el sistema excepcional de concurso de méritos.

En el caso que el número de plazas estructurales objeto de dicha oferta de empleo público singular fuera inferior al del número de personal temporal de larga duración con derecho a acceder a la condición de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, a dicho personal le será adjudicado plaza estructural susceptible de su inclusión en otras ofertas públicas de empleo o ya incluidas en las mismas. Los trabajadores que cumplan los requisitos para participar en el proceso de estabilización mediante concurso de méritos y que ocupen plazas reservadas se les asignará, en caso de superar dicho proceso otra plaza estructural no reservada.

3. La articulación de las convocatorias de los procesos selectivos a seguir mediante el sistema excepcional de concurso de méritos podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

~~En el proceso selectivo de concurso de méritos se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia, acreditada por el tiempo de servicios prestados en el mismo cuerpo y escala o especialidad de éste objeto de convocatoria, en el caso de personal funcionario, y en la misma categoría profesional objeto de convocatoria, en el caso de personal laboral, con una valoración que no podrá ser inferior al 50% de la puntuación total del proceso selectivo de concurso de méritos, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.~~

141



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

4. Las destinaciones adjudicadas como consecuencia del acceso mediante el sistema de selección excepcional de concurso de méritos del personal temporal de larga duración tendrán, en todo caso, carácter provisional y serán objeto de los mecanismos de movilidad previstos en cada administración para su posterior adjudicación con carácter definitivo.

5. En relación con el personal temporal de larga duración que, pudiendo acceder al sistema de selección excepcional de concurso de méritos del personal temporal de larga duración, no participe en dicho sistema selectivo, la plaza estructural que viene ocupando será convocada mediante cualquiera de los mecanismos de selección, provisión o movilidad para su cobertura reglada, y si como consecuencia de ello dicho personal viera finalizada su relación con la Administración no tendrá derecho a compensación económica alguna”.

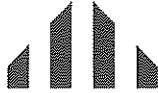
Justificación

Por razones de técnica legislativa, es recomendable esta previsión no se introduzca en el TREBEP, sino en la propia Ley de medidas urgentes, al igual que la previsión de los procesos de estabilización –artículo 2 del Proyecto de Ley–, y refiriendo, en todo caso, el artículo 61, apartados 6 y 7 del TREBEP, que ya prevén el concurso de méritos como uno de los sistemas de selección para el acceso a la condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo, respectivamente, si bien de carácter excepcional (los sistemas de selección ordinarios son la oposición y el concurso-oposición). De lo contrario, si se introduce en el TREBEP, será una previsión con vocación de permanencia, cuando, por contra, la finalidad de esta medida es que se agote con su propia implementación excepcional por una sola vez.

El mecanismo de la estabilización se ha demostrado claramente insuficiente para llegar al objetivo de una tasa de interinidad en plazas estructurales por debajo del 8%.

Es necesario acudir a un mecanismo que, por una parte, de cobertura a situaciones de interinidad de larga duración y, por tanto, en este caso referido a las personas, no a las plazas, que pueda permitir el acceso a la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo, acudiendo a la vía excepcional, legalmente ya establecida en los artículos 61.6 y 61.7 del TREBEP, y cuya excepcionalidad se justifica precisamente al tratarse de una medida urgente, de acuerdo con la Exposición de Motivos del Proyecto, y por una sola vez.

En este caso, la referencia a 3 años se justifica por la reciente jurisprudencia del TJUE.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centralita. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

142. Enmienda 36

Adición

Se propone la adición de un nuevo artículo, quedando numerado con el número 4 y redactado con el siguiente tenor literal:

“Artículo 4. Disposiciones comunes a los procesos de estabilización ordinario de empleo temporal y de estabilización excepcional.

1. Las ofertas de empleo público relativas a los procesos de estabilización previstos en el artículo 2 y en el artículo 3 de la presente Ley deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 1 de junio de 2022 y se coordinarán por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público a que se refiere el apartado anterior deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

2. De la resolución de los procesos de estabilización no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

3. En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

En todo caso, las Administraciones Públicas podrán suspender los procesos de movilidad o de promoción interna en curso que hubieran sido convocados previamente a la entrada en vigor de la presente Ley y que incluyan plazas susceptibles de inclusión en los artículos 2 y 3 de la presente Ley. En este caso, estos procesos se podrán llevar a cabo o retomarlos en relación con las plazas resultantes una vez finalizados los procesos de estabilización.

4. Como consecuencia de las medidas urgentes establecidas en los artículos 2 y 3, la tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales”.

Justificación

Por razones de técnica legislativa resulta necesario ubicar en una previsión de disposiciones comunes aquellos elementos compartidos por los 2 mecanismos (estabilización y vía excepcional de concurso de méritos).



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

143. Enmienda 37

Adición

Se propone la adición de una nueva disposición Derogatoria, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

“Disposición derogatoria.

Se deroga la disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre”.

Justificación

El mecanismo de la consolidación, comparado con el de la estabilización, determina la necesidad de su derogación atendiendo a que:

- Se producen confusiones entre ambas figuras, por el parecido en su redacción. Las pruebas selectivas de la estabilización son, a falta de previsión más específica, en relación con las funciones generales del cuerpo, escala o categoría objeto de convocatoria; en el caso de la consolidación, se prevé expresamente que las pruebas selectivas deben guardar relación con funciones y tareas habituales -no generales- del puesto de trabajo convocado. A pesar de dicha diferencia se convocan de forma única ante la imposibilidad de realizar múltiples procesos de selección en función de las funciones y tareas habituales.
- Se producen solapamientos temporales, ya que las plazas susceptibles de los procesos de consolidación se pueden vehicular perfectamente a través de los procesos de estabilización.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@qperc.congreso.es

144. Enmienda 38

Modificación

Se propone la modificación de la disposición transitoria segunda, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

“Disposición transitoria segunda.

Las previsiones contenidas en el artículo 1 de la presente Ley serán de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

La Disposición derogatoria de la presente Ley no afectará a aquellos procesos selectivos de consolidación que se encuentren en curso”.

Justificación

La adición propuesta de una disposición derogatoria, que concretamente deroga la DT 4ª del TREBEP (el mecanismo de la consolidación), exige esta modificación de la DT 2ª del Proyecto de Ley, por razones de seguridad jurídica de y técnica legislativa.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

145.

Enmienda 39

Modificación

Se propone la modificación del preámbulo, quedando redactado con el siguiente tenor literal:

“La Constitución Española, en su artículo 103, exige a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia. Del mismo modo, nuestra Norma Suprema obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, según se establece en los artículos 23.2 y 103.3.

No obstante, a los efectos de los citados artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución, puede considerarse como razonable, proporcionado y no arbitrario el establecimiento de un medio excepcional de acceso a la función pública, con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, en la que cabe incluir la propia eficacia de la Administración Pública y, por tanto, la consolidación de colectivos precarios cuando se han alcanzado niveles inaceptables de temporalidad, tal como ya se llevó a cabo, entre otras, mediante la Disposición transitoria sexta, apartado cuarto, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.

Así, por STC 27/1991, de 14 de febrero, el Alto Tribunal concluye que no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria la diferencia de trato que conllevan las llamadas “pruebas restringidas” para el acceso a la función pública.

La situación anómala y excepcional que es imperativo resolver en el momento actual se ha generado, por la incompleta transposición de la Directiva 1999/70/CE en el sector público español, que obliga a los Estados Miembros a establecer sistemas de prevención y en su caso sanción al abuso de temporalidad, que hasta día de hoy no se habían incluido en el Texto Refundido del Estatuto Básico del empleado público (TREBEP) como pone de manifiesto, una reiterada jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (por todas STJUE, de 3 de junio de 2021 (C-726/2019); Auto TJUE, de 2 de junio de 2021 (C-103/2019); STJUE, de 19 de marzo de 2020 (C-103/18 y C-429/18) y STJUE, de 22 de diciembre de 2010 (C-444/09 y C-456/09) y por ello resulta imprescindible esta reforma legislativa.

Con la reforma del TREBEP se está dando debido cumplimiento a las premisas de la Unión Europea para prevenir y evitar un uso abusivo de la contratación



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

temporal en el ámbito del sector público. También se resuelve la situación de temporalidad generada por el funcionamiento y demanda de personal en el empleo público, que se ha desbordado por la imposibilidad de prevenir esta situación mediante la aplicación de la normativa Comunitaria durante estos 20 años de falta de trasposición de la Directiva 1999/70/CE en el sector público español que incluye las directrices para que no se vuelva a generar este mismo problema a futuro.

Como consecuencia, en todo el sector público se ha generado un grave problema de estabilidad en el empleo, con unos porcentajes de temporalidad inaceptablemente elevados en un estado social y democrático de derecho perteneciente a la Unión Europea.

Esta alta precariedad en el empleo no solo genera incertidumbre entre nuestros servidores públicos, sino que resulta incompatible con la eficiencia que se pretende de la administración del siglo XXI y que impide el desarrollo normal y el mantenimiento adecuado de la función asistencial que se le atribuye a nuestras administraciones.

Los esfuerzos e iniciativas para solucionar este grave problema no han tenido los efectos deseados y la precariedad ha seguido aumentando, a la par que la conflictividad judicial en la materia que, previsiblemente, seguirá en ascenso.

No en vano, el personal público temporal está altamente feminizado y, tras décadas de precariedad, se ven afectadas, en mayor medida, mujeres con cargas familiares que superan los cincuenta años, dificultando aún más, si cabe, su futura reincorporación al mercado laboral. Además, es materia de interés manifiesto para las instituciones europeas que están siguiendo la evolución legislativa en la materia.

Todo ello configura una situación excepcional, no sólo por las características y gravedad del problema, sino por la falta de aplicación de unas medidas preventivas durante dos décadas sin una transposición adecuada de la Directiva sobre el trabajo de duración determinada en el sector público y también por la naturaleza de las posibles soluciones para abordarlo.

El objeto de la presente Ley es, entre otros, poner fin a la alta temporalidad generada en el pasado, para ello, demostrada la ineficacia de los intentos de solución anteriores, se habilita un procedimiento excepcional y extraordinario de concurso de méritos de resultado cierto para el personal en situación de abuso con el fin de transponer adecuadamente la citada Directiva 1999/70/CE, así como de atender a los requerimientos del TJUE. Este proceso, en cuanto que extraordinario, se agotará con su propia resolución, tal y como establece la doctrina del Tribunal Constitucional, de forma que los procedimientos selectivos diseñados, y la posterior fase de provisión de puestos de trabajo ligada a éstos, se desarrollarán por una sola y única vez.

La necesidad y excepcionalidad quedan justificadas en los términos expuestos y por causa, también, de las proporciones que ha adquirido el personal temporal en el conjunto de la función pública, llegando a convertirse en una dificultad creciente para el normal desarrollo de la eficacia de la Administración.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

De no hacerse así el normal funcionamiento de las administraciones puede resultar alterado, poniendo en peligro el derecho de los ciudadanos a que se les garantice el normal funcionamiento de los servicios públicos.

No solo se trata de un contexto excepcional y extraordinario, además existen precedentes jurídicos de naturaleza asimilable.

Así, entre otros muchos, nos encontramos la Ley Orgánica 11/1983, de 25 de agosto, de Reforma Universitaria, que en su disposición transitoria novena establecía las condiciones básicas para la realización de pruebas de idoneidad para el acceso a las categorías de Profesor titular de Universidad y de Profesor titular de Escuela Universitaria, procedimiento que fue refrendado por el Tribunal Constitucional; la Ley 1/1993, de 6 de abril, de Ordenación del Sistema Sanitario de Castilla y León, que establecía en su disposición transitoria cuarta un procedimiento excepcional, transitorio y por una sola vez de acceso a la condición de funcionario de esa Comunidad Autónoma. Esta última disposición, también fue objeto de recurso de inconstitucionalidad, el cual fue desestimado mediante sentencia del Alto Tribunal de 11 de febrero de 1999. El fundamento jurídico tercero de esta sentencia reiteró la doctrina, ya establecida en sentencias anteriores -como son las números 27/1991, 151/1992, 60/1994, 185/1994 y 16/1998 del Alto Tribunal- respecto a cuáles deben ser las condiciones que debe de cumplir una medida extraordinaria como la que en esta Ley se propone, como son las de que se trate de una medida excepcional, que se realice por una sola vez y que dicha posibilidad esté prevista en una norma con rango legal.

La modernización y mejora de la Administración Pública ha constituido un objetivo permanente a lo largo de distintas etapas, necesario para dar cumplimiento al mandato constitucional de contar con una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales.

Por otro lado, las Administraciones Públicas han tenido que hacer frente a desafíos derivados de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Cambios que han afectado y afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales afrontan el reto de responder a nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos. Todos estos objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su capital humano.

La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

La consolidación del Estado del bienestar y el intenso proceso de descentralización territorial generaron durante las dos primeras décadas de vigencia de la Constitución Española de 1978 un intenso crecimiento del empleo público y una redistribución de efectivos desde la Administración central a la autonómica. Así, la provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

145 cent.

necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo.

En paralelo a este proceso, la evolución del empleo en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública.

De esa forma, a pesar de que en las sucesivas regulaciones sobre la materia ya se establecía la limitación en el nombramiento del personal funcionario interino o personal laboral temporal a casos excepcionales de indudable y estricta necesidad y que los mismos sólo podían realizarse por el tiempo imprescindible hasta su cobertura por funcionarios de carrera, la realidad nos ha mostrado un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal. Esta situación puede atribuirse a varios factores.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público.

A pesar de la progresiva flexibilización, estas previsiones han limitado las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas de personal fijo, funcionario o laboral y, al mismo tiempo, han frenado la dotación presupuestaria para acometer nuevas actividades.

A esta situación se ha añadido una disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, especialmente en importantes servicios como la educación, la sanidad o los servicios sociales, que se extienden a toda la población, y que son particularmente sensibles a los cambios sociales y demográficos que están teniendo lugar de manera intensa y acelerada en los últimos años.

En segundo lugar, existe un grupo de factores relacionados con la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, así como la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo.

En efecto, se ha constatado que no siempre existe una práctica asentada de convocatoria periódica y sistemática, preferentemente con carácter anual, de las plazas vacantes, para su provisión definitiva. A su vez, la falta de convocatoria regular obedece a que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para, respetando en todo caso las garantías inherentes a los mismos y la salvaguardia de los principios constitucionales y legales, permitir al mismo tiempo la dotación de personal en tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración.

Así las cosas, los procesos de selección son excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, ocasionando en muchos casos la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta la cobertura efectiva. En estas condiciones, el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

145 cent.

se ha constituido en una alternativa organizativa que ha acabado suponiendo un incremento excesivo de la temporalidad.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que, si bien, una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

El escenario descrito ha de completarse con la importante incidencia que 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 (en adelante, el Acuerdo Marco), ha tenido y tiene en el ordenamiento jurídico español y, por tanto, en la evolución de la jurisprudencia.

El Acuerdo Marco destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Así, la cláusula 4.^a del Acuerdo Marco establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

Por su parte, la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

~~En cualquier caso, el TJUE comparte la postura, defendida por España, de que no cabe en nuestra Administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una relación de servicio permanente. Esta opción está excluida categóricamente en el Derecho español, ya que el acceso a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo sólo es posible a raíz de la superación de un proceso selectivo que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.~~

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia 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; y que las diferencias en el



14S *cont*



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@qperc.congreso.es

régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin.

Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

La experiencia acumulada nos presenta, por tanto, una realidad que se aleja de la deseable y que nos separa, en este campo, del modelo de función pública diseñado por el constituyente y por el legislador. Todo ello afecta al funcionamiento de la propia Administración y de los organismos públicos en el correcto desempeño de la prestación de los servicios públicos y perjudica directamente al propio personal interino o temporal que lleva mucho tiempo desempeñando sus funciones y que desea, como es lógico, la estabilidad profesional.

La necesidad de dar respuestas a este problema ha determinado que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan, contemple en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los de recursos humanos.

La reforma contenida en el real decreto-ley se inspira en los siguientes principios ordenadores: apuesta por lo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos; profesionalización del modelo de empleo público, con el centro en el personal funcionario de carrera y la delimitación de los supuestos de nombramiento de personal temporal; mantenimiento de la figura de personal funcionario interino, estableciendo su régimen jurídico de cara a garantizar la adecuada utilización de esta modalidad de personal y exigencia de responsabilidad de la Administración ante una inadecuada utilización de la figura de personal funcionario interino, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@gperc.congreso.es

14T cont.

La problemática de la excesiva temporalidad en el sector público de una Administración multinivel tiene, sin duda, un enfoque poliédrico, por lo que la reforma que se plantea es fruto de un intenso y sostenido diálogo.

~~La problemática de la excesiva temporalidad en el sector público de una Administración multinivel tiene, sin duda, un enfoque poliédrico, por lo que la reforma que se plantea es fruto de un intenso y sostenido diálogo.~~

En primer lugar, en la Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano político de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la administración local, a través de la Federación Española de Municipios y Provincias, que ya en su reunión de 11 de junio de 2020 puso de manifiesto la necesidad de abordar la modificación de la normativa para alinearla con las exigencias de la aplicación del Acuerdo Marco a la vista de la jurisprudencia europea, clarificar las bases en esta materia en todo el territorio nacional y planificar y equiparar una respuesta común y equitativa a los posibles abusos de temporalidad, abordando el diseño y la determinación de consecuencias efectivas y disuasorias también de cara a su prevención en el futuro, postura que fue reiterada en su reunión de 21 de septiembre del mismo año.

Asimismo, en 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.

Igualmente, en el marco del diálogo social, la propuesta se ha negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y se ha plasmado en un Acuerdo entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF.

En definitiva, la aprobación de este real decreto-ley supone cumplir con el hito contenido en el PRTR, así como cumplir con el compromiso con la Comisión Europea de aprobar las reformas estructurales en el ámbito del empleo público necesarias para el primer semestre de 2021.

~~En definitiva, la aprobación de este real decreto-ley supone cumplir con el hito contenido en el PRTR, así como cumplir con el compromiso con la Comisión Europea de aprobar las reformas estructurales en el ámbito del empleo público necesarias para el primer semestre de 2021.~~

Este real decreto-ley pretende, con pleno respeto a la normativa presupuestaria, 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.

Para ello, en su artículo 1.uno incluye una nueva redacción del artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que, de acuerdo con la



145 años.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@qperc.congreso.es

cláusula 5.ª del Acuerdo Marco, refuerza la noción de temporalidad de la figura del personal funcionario interino, a fin de delimitar claramente la naturaleza de la relación que le une con la Administración.

El carácter temporal se explicita en el apartado 1 del artículo 10, tanto en la referencia a su nombramiento, como en la delimitación del plazo máximo de duración del mismo: En el supuesto de nombramiento en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; en el supuesto de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de tres años, ampliable doce meses más por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses.

En segundo lugar, en cuanto a la selección, los procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario interino no son equiparables a los de personal funcionario de carrera. El apartado 2 del artículo 10 incide explícitamente en su publicidad y celeridad, teniendo como finalidad la cobertura inmediata del puesto y establece expresamente que el nombramiento como personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. Es decir, se refuerza la nota de temporalidad al descartar cualquier expectativa de permanencia.

En tercer lugar, se objetivan las causas de terminación de la relación interina. La fijación de criterios objetivos para la terminación del nombramiento ofrecerá mayor claridad en cuanto a la duración máxima de la permanencia de este personal y, fundamentalmente, evitará la perpetuación de la cobertura de puestos de trabajo por personal interino, fomentando la estabilidad en el empleo y coadyuvando a la cobertura permanente de los puestos de trabajo.

Así, se prevé que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10, sin que ninguna de ellas genere derecho a compensación económica de ningún tipo.

En cuarto lugar, se endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

De no cumplirse lo anterior, transcurridos tres años desde el nombramiento se producirá el cese del personal funcionario interino y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

En quinto lugar, se determina que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

El artículo 1.dos del presente real decreto-ley añade un nuevo apartado 3 al artículo 11, relativo al personal laboral, estableciendo los principios que en todo caso habrán de regir en la selección del personal laboral temporal, como la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y estableciendo la finalidad que han de perseguir, atendiendo, en todo caso, a razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Para finalizar, el apartado tres de este artículo 1 introduce en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público una nueva disposición adicional decimoséptima, en la que se prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas anteriormente enunciadas e introducidas en el artículo 10 del citado texto legislativo.

Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, constituyendo un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco.

Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan que se deberán concretar para sancionar la infracción, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas. ~~y constituyendo un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco.~~

La premisa de partida sobre la que se fundamenta la disposición es la de la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto,



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
NISTES**

145 cont.

acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.

El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

~~El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica, para el personal temporal, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.~~

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades que puedan proceder de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, así como del necesario establecimiento de criterios de actuación que permitan dar cumplimiento de manera coordinada a los mandatos incluidos en la disposición.

El artículo 2 del real decreto-ley establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente.

~~El artículo 2 del real decreto-ley establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente, desarrolla el proceso de acceso a la función pública de concurso de méritos del artículo 61.6, segundo párrafo, del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público estableciendo un procedimiento excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, al objeto de alcanzar la finalidad constitucionalmente legítima que constituye la propia eficacia de la Administración Pública, garantizando la adecuada transposición de la Directiva 1999/70/CE en el sector público con la consiguiente finalización de la situación de abuso generada, de las discriminaciones sobre personal temporal y de la litigiosidad en la materia.~~

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

143 cart.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centralita. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@gperc.congreso.es

Por una parte, se autoriza un proceso excepcional de concurso de méritos ~~tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente por personal temporal que realiza funciones estructurales con una antigüedad de al menos en los tres años anteriores a la entrada en vigor de esta ley.~~

Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

~~Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad y publicidad, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.~~

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Igualmente, es necesario abordar un sistema excepcional dada la demostrada incapacidad del concurso oposición para dar una solución acorde con la Directiva 1999/70 y con la doctrina del TJUE a la temporalidad abusiva que no ha parado de crecer a pesar de que, en la disposición transitoria cuarta de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, ya establecía un proceso de consolidación, por concurso oposición, con la misma finalidad de “combatir la excesiva tasa de temporalidad en el empleo público que se ha alcanzado en algunas Administraciones y sectores”.

El proceso previsto en 2007 no dio el resultado previsto pues, diez años después, la temporalidad siguió siendo un problema sin resolver que preocupa a Europa y así, se abordan nuevos procesos de estabilización y consolidación por concurso oposición que se iniciaron en 2017.

Sin embargo, en 2021 aún no se han finalizado y apenas han conseguido estabilizar 56.000 plazas temporales, cuando las personas en temporalidad abusiva se cifran entre 300.000 y 800.000. Aun quedándonos con las cifras más bajas, 56.000 plazas, resulta un número irrisorio, transcurridos cuatro años el grado de cumplimiento ni siquiera llega al 20%, mucho peor si hacemos cálculos



145 cont.



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

sobre 800.000 empleados temporales, en que el grado de cumplimiento sería solo del 7%.

Por tanto, demostrada la inutilidad del concurso oposición es momento de desarrollar un proceso selectivo excepcional y para dar solución puntual a un problema que se ha convertido en estructural por no atajarse a su debido tiempo.

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales 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.

~~Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales 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.~~ una fecha cierta de finalización que no supere los nueve meses desde la entrada en vigor de la Ley, lo que permitirá disponer de un diagrama de todas aquellas vacantes que resulten de dichos procesos y que deban ser cubiertas como resultado de las ofertas públicas de empleo en curso hasta 2024. Igualmente, se mejoran las condiciones para los aspirantes a las diferentes ofertas públicas de empleo, puesto que el personal público temporal de mayor antigüedad, que accede por proceso de concurso de méritos extraordinario, ya no participará en los procesos abiertos, generando una mejora de las expectativas a los aspirantes libres al no tener que competir con aspirantes con décadas de méritos.

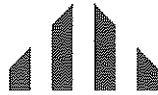
Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Esta compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, o la diferencia entre ese máximo de veinte días y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato en el caso del personal laboral temporal.

~~Esta compensación económica será equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, o la diferencia entre ese máximo de veinte días y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato en el caso del personal laboral temporal.~~

Se acompaña al articulado un conjunto de disposiciones imprescindibles para la correcta ejecución y comprensión del mismo.

Una reforma de este calado ha de tener muy en cuenta a la administración local, introduciendo medidas que faciliten el desarrollo de los procesos de selección. Así la disposición adicional primera determina la posibilidad de que los municipios,



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

especialmente aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

En tal caso, las plazas de los municipios acogidos a este sistema, reunidas según categorías, cuerpos, escalas o subescalas, se ofertarán en convocatorias periódicas, cuyas bases aprobará la Administración a la que se encomiende dicha selección.

Los municipios podrán también encomendar, en los mismos términos, la gestión material de la selección del personal interino y laboral temporal.

De forma expresa, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, estos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 de este real decreto-ley. No será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Como medida de prevención para facilitar el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, en la disposición adicional segunda de este real decreto-ley se prevé que el Ministerio de Política Territorial y Función Pública elaborará un informe anual de seguimiento de la tasa de temporalidad en el empleo público.

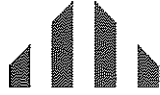
La disposición adicional tercera se refiere a las medidas de seguimiento presupuestario y establece, con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, que las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario.

Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

La disposición adicional cuarta establece que las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Finalmente, la disposición adicional quinta regula las peculiaridades de los procesos de estabilización de empleo temporal del personal investigador, tanto los derivados de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 que no hubieran sido convocados o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse, como del previsto en el artículo 2 de este real decreto-ley, en los que podrá aplicarse el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Dentro de la anunciada pretensión de agilizar los procesos de estabilización en marcha, se establece en la disposición transitoria primera el régimen jurídico de los procesos de estabilización de empleo temporal previstos en el artículo 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@gperc.congreso.es

145 ccut.

27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018.

Así, se dispone que aquellos procesos cuya convocatoria hubiere sido publicada en los respectivos diarios oficiales con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente real decreto-ley, seguirán ejecutándose con arreglo a las previsiones de las respectivas convocatorias, y a tal fin la resolución de los procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

La disposición transitoria segunda delimita el marco temporal de aplicación de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que será de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o

La norma incluye tres disposiciones finales. La primera se refiere al título competencial. La segunda prevé que la adecuación de la legislación específica del personal docente y del personal estatutario de los servicios de salud a lo dispuesto en la nueva redacción dada a los artículos 10 y 11, así como la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se lleve a cabo en un año. Efectivamente, y dada la especial complejidad de la temporalidad en los sectores educativo y sanitario, se estima oportuno establecer un marco temporal mayor que permita una correcta planificación de las medidas adoptadas.

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 disposición final tercera establece la entrada en vigor de la norma.

~~El artículo 86 de la Constitución Española permite al Gobierno dictar reales decretos-leyes «en caso de extraordinaria y urgente necesidad», siempre que no afecten al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general.~~

~~El real decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional (sentencias 6/1983, de 4 de febrero, F. 6; 11/2002, de 17 de enero, F. 4, 137/2003, de 3 de julio, F. 3, y 189/2005, de 7 julio, F. 3; 68/2007, F. 10, y 137/2011, F. 7), el fin que justifica la legislación de urgencia sea subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno.~~



145 años.



ESQUERRA
REPUBLICANA

SOBIRA-
-NISTES

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

Asimismo, la apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar las medidas que se incluyen en este real decreto-ley forma parte del juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación. En este caso, se trata de medidas dirigidas a incrementar la eficiencia en el funcionamiento de las Administraciones Públicas, y centradas en dar una respuesta adecuada que permita establecer la necesaria seguridad jurídica y la protección de los colectivos que pudieran resultar vulnerables ante la concurrencia de la situación descrita y que se definen por su condición extraordinaria y urgente.

Todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3), existiendo la necesaria conexión entre la situación de urgencia expuesta y la medida concreta adoptada para subvenir a ella, sin que constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario del referido instrumento constitucional.

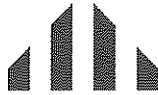
La adecuada fiscalización del recurso al real decreto-ley requiere el análisis de dos aspectos desde la perspectiva constitucional: por un lado, la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4) y, por otro lado, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4).

En cuanto a la definición de la situación de urgencia, se ha precisado que no es necesario que tal definición expresa de la extraordinaria y urgente necesidad haya de contenerse siempre en el propio real decreto-ley, sino que tal presupuesto cabe deducirlo igualmente de una pluralidad de elementos. El examen de la concurrencia del presupuesto habilitante de la «extraordinaria y urgente necesidad» siempre se ha de llevar a cabo mediante la valoración conjunta de todos aquellos factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional y que son, básicamente, los que quedan reflejados en el preámbulo, en el debate parlamentario de convalidación y en el propio expediente de elaboración de la misma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3).

En todo caso, la doctrina constitucional viene señalando que la extraordinaria y urgente necesidad a que alude el artículo 86.1 de la Constitución Española supone un requisito o presupuesto habilitante de inexcusable concurrencia para que el Gobierno pueda dictar normas con rango de ley, lo que se erige en auténtico límite jurídico de la actuación gubernamental mediante decretos-leyes. (SSTC 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 26/2016, de 18 de febrero, FJ 2, y 125/2016, de 7 de julio, FJ 2). La definición de la situación de extraordinaria y urgente necesidad que justifica la aprobación de la norma ha de ser explícita, razonada y concreta, sin que pueda realizarse mediante fórmulas rituales o genéricas, aplicables de modo intercambiable a todo tipo de realidades (SSTC 95/2015, de 14 de mayo, FJ 4; 215/2015, FJ 4).



145 años.



ESQUERRA
REPUBLICANA

SOBIRANISTES

~~La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. 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.~~

~~En un contexto en que la intervención de los poderes públicos resulta crítica para mitigar los impactos de la crisis sanitaria en el tejido social y económico, así como para proporcionar los cimientos de la recuperación, la adopción de medidas que permitan controlar y reducir el exceso de temporalidad deviene perentoria para garantizar los principios de eficacia y eficiencia en el funcionamiento de las administraciones públicas.~~

~~Esta situación no ha pasado inadvertida a las instituciones de la Unión Europea. Tanto la Comisión Europea, con ocasión de los informes elaborados en el marco del Semestre Europeo, como el propio Consejo, en las recomendaciones específicas dirigidas a nuestro país, han subrayado insistentemente la necesidad de poner fin a la elevada temporalidad en el empleo público.~~

~~Ello ha motivado que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y que dispone que «los planes de recuperación y resiliencia serán coherentes con los retos y prioridades específicos de cada país, determinados en el marco del Semestre Europeo», en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado el pasado 30 de abril, referido a la modernización de las Administraciones Públicas, España se haya comprometido a adoptar una reforma normativa al término del primer semestre de 2021 que articule medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias para poner fin a la excesiva temporalidad en el empleo público. Esta reforma ha merecido un juicio favorable de la Comisión Europea, reflejado en el informe que acompaña la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado plan, en el que se señala específicamente que «el plan de España contiene medidas que deberían contribuir significativamente a la reducción de la elevada proporción de contratos temporales que también se observa en el sector público».~~

~~El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia. A la vista del plazo comprometido en el plan para la aprobación de la reforma, referido al primer semestre de 2021, no resulta posible acudir a la tramitación de un proyecto de ley por la vía de urgencia y la única opción posible para asegurar el cumplimiento del compromiso es acudir a la figura del real decreto-ley.~~

~~Existe, además, otra circunstancia que caracteriza de forma sobrevenida la concurrencia del presupuesto habilitante, vinculada a uno de los últimos desarrollos de la ya extensa jurisprudencia del TJUE en relación con la interpretación de la Directiva 1999/70 (CE) del Consejo, de 28 de junio de 1999. La~~



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

145 cart.

~~sentencia dictada por el TJUE en el asunto C726/19 (IMIDRA), de 3 de junio de 2021, ha propiciado una nueva reflexión sobre determinados aspectos de la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales nacionales, reflejada en la reciente sentencia dictada en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, n.º 649/2021, de 28 de junio. A la luz de esta evolución se hace necesaria una intervención urgente del legislador a fin de precisar el régimen jurídico aplicable, de forma que pueda conjugarse adecuadamente el efecto útil de la directiva mencionada con el aseguramiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.~~

~~En cuanto a la segunda dimensión del presupuesto habilitante de la legislación de urgencia, concebida como conexión de sentido entre la situación de necesidad definida y las medidas que en el real decreto-ley se adoptan, el hecho de que se considere una reforma estructural no impide, por sí sola, la utilización de la figura del decreto-ley; pues, y esto es particularmente pertinente en el supuesto que se analiza, el posible carácter estructural del problema que se pretende atajar no excluye que dicho problema pueda convertirse en un momento dado en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad, como ocurre en el caso que nos ocupa tras los últimos pronunciamientos judiciales, para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).~~

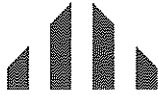
~~Las medidas contenidas en el real decreto-ley pretenden garantizar que las Administraciones Públicas inician una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales, y, en esa medida, puede predicarse de cada una de ellas la conexión de sentido requerida por la jurisprudencia constitucional.~~

~~Hacia el pasado, la reforma activa en el artículo 2 un último proceso de estabilización de plazas de carácter estructural que se suma a los ya iniciados en 2017 y 2018, y establece plazos tasados para asegurar el cumplimiento del hito de ejecución de todas las ofertas antes del 31 de diciembre de 2024, evitando de esta forma que se produzcan dilaciones que comprometan el objetivo de estabilización de plazas de carácter estructural. En todo caso, estos procesos deberán desarrollarse con arreglo a los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad y se prevén compensaciones para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.~~

~~Hacia el pasado, La reforma activa establece, en el artículo 2, un último proceso extraordinario y excepcional por concurso de méritos que deberá llevarse a cabo por una única vez de plazas de carácter estructural que se suma a los ya iniciados en 2017 y 2018, y establece un plazo tasado que garantice su cumplimiento con la celeridad debida, garantizando, así, que su realización estará coordinada con el~~



145 ~~out~~.



ESQUERRA
REPUBLICANA

SOBIRA-
NISTES

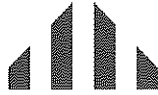
GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

resto de ~~para asegurar el cumplimiento del hito de ejecución de todas las ofertas~~ libres que deberán estar ejecutadas antes del 31 de diciembre de 2024, evitando de esta forma que se produzcan dilaciones que comprometan el objetivo de estabilización de plazas de carácter estructural. En todo caso, estos procesos deberán desarrollarse con arreglo a los principios de ~~libre concurrencia~~, igualdad, mérito y capacidad.

Hacia el futuro, la reforma de la legislación básica pretende activar un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atajar la excesiva temporalidad. Las medidas de carácter preventivo actúan mediante una delimitación de la causa y término en la figura del personal funcionario interino y se dirigen a evitar un uso indebido de esta figura; descartar cualquier expectativa de permanencia tras su selección por procedimientos presididos por la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y objetivar las causas de terminación de la relación interina, ofreciendo mayor claridad sobre la duración máxima de la permanencia de este personal. Al propio tiempo se aplica al personal funcionario interino el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

~~Hacia el futuro, La reforma de la legislación básica pretende activar~~ establece un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atajar la excesiva temporalidad. ~~Las medidas de carácter preventivo actúan mediante una delimitación de la causa y término en la figura del personal funcionario interino de la interinidad y se dirigen dirigidas~~ a evitar un uso indebido de esta figura; ~~descartar cualquier expectativa de permanencia tras su selección por procedimientos presididos por la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y objetivar las causas de terminación de la relación interina, ofreciendo mayor claridad sobre la duración máxima de la permanencia de este personal. Al propio tiempo se clarifica la aplicación~~ al personal funcionario interino del régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento de acuerdo con el artículo 14 de la Constitución y con la cláusula 4 del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70/CE., ~~salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.~~

Asimismo, se recogen las medidas que contemplan, en línea con la jurisprudencia del TJUE, sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Se establece en primer término la obligación que corresponde a las Administraciones Públicas de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino, para lo cual promoverán la adopción de criterios de actuación y una actuación coordinada de los órganos con responsabilidades en materia de gestión de personal. Seguidamente se dispone 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. En tercer lugar, se contempla la nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. En cuarto lugar, en el caso de las interinidades por vacante se establece que, transcurridos tres años desde el nombramiento, se producirá el fin de la relación de



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

145 out.

interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto. Por último, se prevé un régimen de compensaciones aplicable tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.

~~Asimismo, se recogen las medidas que contemplan, en línea con la jurisprudencia del TJUE resulta imprescindible establecer sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Se establece en primer término la obligación que corresponde a las Administraciones Públicas de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino, para lo cual promoverán la adopción de criterios de actuación y una actuación coordinada de los órganos con responsabilidades en materia de gestión de personal. Seguidamente se dispone 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. En tercer lugar, se contempla la nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. En cuarto lugar, A estos efectos, en el caso de las interinidades por vacante se establece que, transcurridos un límite de tres años desde el nombramiento, se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto. Por último, se prevé y un régimen de compensaciones aplicable tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, así como de responsabilidades de los gestores públicos responsables de la infracción.~~

En suma, en las medidas que se adoptan en el presente real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad previstas en el artículo 86 de la Constitución Española, considerando, por otra parte, que los objetivos que se pretenden alcanzar con el mismo no pueden conseguirse a través de la tramitación de una ley por el procedimiento de urgencia, y sin que este real decreto-ley constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario de este instrumento constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 237/2012, de 13 de diciembre, FJ 4; 39/2013, de 14 de febrero, FJ 5)".

Justificación

Se añade esta motivación a modo de justificación del proceso extraordinario de concurso de méritos. Se insiste además en que esta vía excepcional se halla acorde con la doctrina del Tribunal Constitucional.

Fundamento Jurídico 5 de la STC 27/1991, de 14 de febrero:

“Es evidente que el derecho a la igualdad en el acceso a la función pública supone una limitación fundamental a la práctica de las llamadas «pruebas restringidas»



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@qperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@qperc.congreso.es

145 cont.

para el acceso a la función pública, las cuales, en general, han de considerarse como un procedimiento proscrito por el art. 23.2 C.E., si bien, no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la Ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración Pública.”

De hecho, el TC entiende que es doctrina reiterada la relativa las razones que pueden justificar, sin lesión del art. 23.2 CE, las pruebas restringidas para el acceso a la función pública, el Tribunal ha resuelto de un modo reiterado [SSTC 27/1991, de 14 de febrero, FJ 5 c); 60/1994, de 28 de febrero, FJ 5; 16/1998, de 26 de enero, FJ 5; y 12/1999, de 11 de febrero, FJ 3; 126/2008, de 27 de octubre, FJ 3, y 130/2009, de 1 de junio, FJ 3) (STC 238/2915).

Se destaca que el TJUE no comparte la postura defendida por España, de otro modo no se acumularían las sentencias y los autos contrarios a la actuación del Estado Español.

Por todas, sentencia del TJUE del 11 de febrero de 2021, C-760/18, que avala la estabilización del personal público temporal víctima de un abuso por vía legislativa, aunque fuera contraria a normas constitucionales, en aquellos casos, como ocurre en España, en que el legislador negligente no ha traspuesto la Directiva 1999 en el sector público, y por tanto, carece de toda sanción efectiva y disuasoria para garantizar el cumplimiento de esta norma comunitaria, además el TJUE avala dicha estabilización aunque la ley que la determine pueda ser contraria a las disposiciones de rango superior, incluso las constitucionales.

Lo cierto es que la Comisión Europea tiene diversos procesos de infracción abiertos contra España: Proceso CHAP (2013)01917, relativo a un incumplimiento de la cláusula 5 de la Directiva 1999/70/CE, y proceso de infracción (2104/4224) que aún están siendo investigados por la Comisión Europea, ello unido al hecho de que su convalidación fue difícil hasta el punto de comprometerse a tramitar una ley de modificación, demandan prudencia en ciertas afirmaciones.

Resulta incoherente defender que se “endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo”, para seguidamente excepcionar su cumplimiento y, precisamente, para dar cobertura al hecho de que la administración no haya sido diligente en cubrirla en plazo, más que suficiente de tres años, dejando abierto el nombramiento, sine die, de hecho, lo mismo que ocurre ahora.

Cabe destacar la STC 238/2015, de 19 de noviembre de 2015:

“Sobre las razones que pueden justificar, sin lesión del art. 23.2 CE, las pruebas restringidas para el acceso a la función pública, el Tribunal ha resuelto de un modo reiterado [SSTC 27/1991, de 14 de febrero, FJ 5 c); 60/1994, de 28 de febrero, FJ 5; 16/1998, de 26 de enero, FJ 5; y 12/1999, de 11 de febrero, FJ 3; 126/2008, de



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
-NISTES**

GP REPUBLICANO
Carrera de San Jerónimo, 40, 5a pl.
28071 Madrid
Centraleta. Telf. 91 390 59 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@gperc.congreso.es

145 cont.

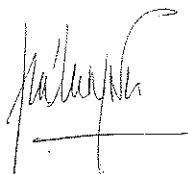
27 de octubre, FJ 3, y 130/2009, de 1 de junio, FJ 3] que «no cabe excluir que, en determinados casos excepcionales, la diferencia de trato establecida en la Ley en favor de unos y en perjuicio de otros pueda considerarse como razonable, proporcionada y no arbitraria a los efectos de la desigualdad de trato que establece, siempre que dicha diferenciación se demuestre como un medio excepcional y adecuado para resolver una situación también excepcional, expresamente prevista en una norma con rango de Ley y con el objeto de alcanzar una finalidad constitucionalmente legítima, entre las que se integra también la propia eficacia de la Administración Pública.» (La negrita y el subrayado no forman parte del texto original).

Asimismo, como apunta el proyecto el diagrama de la temporalidad se está elaborando, como mínimo, desde 2017, las administraciones ya disponen de los datos de temporalidad, es momento de que actúen con la diligencia debida, la precarización en el empleo público debe ser resuelta a la mayor celeridad posible, no solo por respeto hacia las personas afectadas por la temporalidad abusiva, sino para garantizar la estabilidad y eficacia de la administración y que el personal de acceso libre disponga de las plazas vacantes reales cuando finalicen los procesos de consolidación en 2024.

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

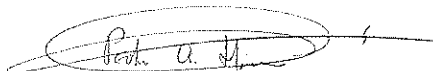
El Grupo Parlamentario Confederal de **Unidas Podemos-En Comú Podem-Galicia en Común**, al amparo de lo establecido en los artículos 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados presenta las siguientes enmiendas al articulado del Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio). (121/000063)

Congreso de los Diputados, a 29 de septiembre de 2021



Txema Guijarro

Portavoz



Pedro Antonio Honrubia

Diputado

(146 - 148)



146. ENMIENDA Nº 1.

Modificación del artículo 1.3 (D.A. 17ª-1.4)

Redacción que se propone

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a ~~veinte~~ treinta y tres 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~~ veinticuatro mensualidades, sin perjuicio de las demás indemnizaciones que en derecho procedan. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida ~~exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento~~ al periodo de incumplimiento de plazo máximo de permanencia establecido en el artículo 10.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, fijados en la legislación laboral correspondiente, dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de ~~veinte~~ treinta y tres días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de ~~doce~~ veinticuatro mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, sin perjuicio de las demás indemnizaciones que en derecho procedan. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida ~~exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento~~ al periodo de incumplimiento de plazo máximo de permanencia establecido en el artículo 10.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

Justificación.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

146 cont.

Dotar al contenido del artículo de una mayor transparencia y adecuación a la Jurisprudencia del TJUE, así en lo referente a las compensaciones económica que contiene, cuando se produzca el incumplimiento del plazo máximo de permanencia, el límite en la cuantificación nunca puede ser atendiendo al último contrato/nombramiento. En tanto que se están incorporando a nuestro derecho medidas de prevención y sanción al abuso de la temporalidad, este abuso ha de venir determinado tanto por el último nombramiento que da lugar al incumplimiento como por la suma de la concatenación de estos contratos, ya que solo de esta forma la medida será, como exige Europa, proporcional, efectiva y disuasoria.

Con la referencia de sin perjuicio de las demás indemnizaciones que en derecho corresponda, se incorpora el principio de reparación integral para dejar abierta la vía de que se compensen la totalidad de los perjuicios sufridos por la víctima del abuso.

147. ENMIENDA Nº2.

Modificación del artículo 2, procesos de estabilización de empleo temporal.

Redacción que se propone

1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de la relación de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal, ininterrumpidamente o por concatenación de contratos con no más de 90 días de diferencia entre sí, al menos en los tres años anteriores a 31 de Diciembre de 2020 la entrada en vigor de la presente normativa.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2024 en un plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor de esta ley y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

147 cont.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

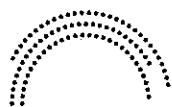
3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo.

~~Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica,~~ El sistema de selección será, con carácter general, el concurso-oposición, no teniendo la fase de oposición carácter eliminatorio, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

Con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aquellas plazas de carácter estructural que a la fecha de entrada en vigor de esta ley hubieran estado ocupadas durante cinco o más años por personal temporal, de forma ininterrumpida o mediante concatenación de contratos que no dicten entre sí más de 90 días entre la finalización de un contrato y la firma de uno posterior, y que no hubieran sido objeto de convocatoria, serán convocadas por el sistema de concurso de méritos.

En estos concursos de méritos se valorará con carácter principal la antigüedad y la experiencia en el puesto de trabajo, el tiempo de servicios prestados en la administración convocante, además de la formación y méritos académicos, así como los exámenes realizados y superados con anterioridad para el mismo cuerpo y escala en la administración convocante.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

147

caut.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

5. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

6. Corresponderá una compensación económica, equivalente a ~~veinte~~ treinta y tres días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de ~~doce~~ veinticuatro mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización. Sin perjuicio de otras indemnizaciones que su caso le pudieran corresponder.

En el caso de los procesos que se están desarrollando de estabilización derivados de lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y artículo 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, a quienes estando en las condiciones previstas en el párrafo anterior, no hayan superado o no superen los mismos, les corresponderá la indemnización ya referida en este mismo punto de la norma.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de ~~veinte~~ treinta y tres días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de ~~doce~~ veinticuatro mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

Estas compensaciones corresponderán atendiendo a la situación de temporalidad en los términos descritos en este precepto, del personal laboral o funcionario interino e independientemente de haber participado o no en el proceso selectivo de estabilización.

7. Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

147

cont.

Justificación.

Modificación del artículo 2.4 para dar cumplimiento al acuerdo alcanza durante el trámite de convalidación del Real Decreto Ley para que la fase de oposición, dentro de los concursos-oposición propuestos, no tenga carácter eliminatorio, así como para incorporar la vía excepcional de la convocatoria por concurso, recogida en el artículo 61.6 del EBEP, en los supuestos de plazas de carácter estructural ocupadas durante al menos los últimos cinco años por personal temporal.

Modificación de artículo 2.1 para que el proceso de estabilización incluya a todas las plazas de carácter estructural ocupadas durante al menos los tres últimos años por personal temporal, bien sea de forma ininterrumpida o bien sea por concatenación de contratos.

Modificación art. 2.6 para incrementar la cuantía de la indemnización propuesta, desvincularla de la participación en el proceso de estabilización y extenderla a personas afectadas por la convocatoria de sus plazas en los procesos de 2017 y 2018.

148.

ENMIENDA Nº 3.

Sustitución de la exposición de motivos

Redacción que se propone

Exposición de motivos.

I

La Constitución Española, en su artículo 103, exige a la Administración Pública que el desempeño de su actividad se realice con garantía de objetividad e imparcialidad y con sometimiento al principio de eficacia. Del mismo modo, nuestra Norma Suprema obliga a que el acceso a las funciones públicas se efectúe en condiciones de igualdad y de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, según se establece en los artículos 23.2 y 103.3.

La modernización y mejora de la Administración Pública ha constituido un objetivo permanente a lo largo de distintas etapas, necesario para dar cumplimiento al mandato constitucional de contar con una Administración eficaz en su actuar al servicio de los intereses generales.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

Por otro lado, las Administraciones Públicas han tenido que hacer frente a desafíos derivados de importantes transformaciones económicas y sociodemográficas en su labor de garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad. Cambios que han afectado y afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales afrontan el reto de responder a nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos. Todos estos objetivos de modernización y mejora de la calidad de los servicios públicos no se pueden alcanzar sin una adecuada gestión del principal activo con el que cuenta la Administración, como es su capital humano.

La mejor gestión del empleo al servicio de las distintas Administraciones Públicas exige, sin duda, disponer de políticas coherentes y racionales de dotación de efectivos de carácter permanente, que cubran las necesidades reales de los servicios y limiten la temporalidad a la atención de necesidades de carácter estrictamente coyuntural.

La consolidación del Estado del bienestar y el intenso proceso de descentralización territorial generaron durante las dos primeras décadas de vigencia de la Constitución Española de 1978 un intenso crecimiento del empleo público y una redistribución de efectivos desde la Administración central a la autonómica. Así, la provisión pública de servicios básicos o esenciales propios del Estado social y democrático de derecho y su extensión al conjunto de la población condicionó, en el transcurso de esos años, la necesidad de reforzar la dotación de personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar su desarrollo.

En paralelo a este proceso, la evolución del empleo en el sector público en España viene marcada por el aumento de la tasa de temporalidad, que ha llegado al extremo de que casi un treinta por ciento de los empleados públicos en España tienen o han tenido un vínculo profesional temporal con la Administración Pública.

De esa forma, a pesar de que en las sucesivas regulaciones sobre la materia ya se establecía la limitación en el nombramiento del personal funcionario interino o personal laboral temporal a casos excepcionales de indudable y estricta necesidad y que los mismos sólo podían realizarse por el tiempo imprescindible hasta su cobertura por funcionarios de carrera, la realidad nos ha mostrado un constante y sostenido aumento de la tasa de empleo temporal. Esta situación puede atribuirse a varios factores.

En primer lugar, es preciso tener en cuenta los factores de tipo presupuestario. Así, en las últimas décadas las leyes anuales de presupuestos han venido imponiendo criterios restrictivos para la dotación de plazas de nuevo ingreso del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas en el marco de las directrices presupuestarias de contención del gasto público.

A pesar de la progresiva flexibilización, estas previsiones han limitado las posibilidades de reposición de las bajas ocasionadas en las plantillas de personal fijo, funcionario o laboral



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

y, al mismo tiempo, han frenado la dotación presupuestaria para acometer nuevas actividades.

A esta situación se ha añadido una disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, especialmente en importantes servicios como la educación, la sanidad o los servicios sociales, que se extienden a toda la población, y que son particularmente sensibles a los cambios sociales y demográficos que están teniendo lugar de manera intensa y acelerada en los últimos años.

En segundo lugar, existe un grupo de factores relacionados con la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público, así como la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo

En efecto, se ha constatado que no siempre existe una práctica asentada de convocatoria periódica y sistemática, preferentemente con carácter anual, de las plazas vacantes, para su provisión definitiva. A su vez, la falta de convocatoria regular obedece a que los procedimientos de acceso al empleo público no se desarrollan, en muchos casos, con la agilidad y la celeridad necesarias para, respetando en todo caso las garantías inherentes a los mismos y la salvaguardia de los principios constitucionales y legales, permitir al mismo tiempo la dotación de personal en tiempo razonable y garantizar la prestación del servicio por la Administración.

Así las cosas, los procesos de selección son excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, ocasionando en muchos casos la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta la cobertura efectiva. En estas condiciones, el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal se ha constituido en una alternativa organizativa que ha acabado suponiendo un incremento excesivo de la temporalidad.

En este sentido, ha de tenerse en cuenta que si bien una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando deviene en estructural y supone en algunos sectores de la Administración tasas cercanas al cincuenta por ciento de su personal.

El escenario descrito ha de completarse con la necesaria trasposición en el sector público de 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 (en adelante, el Acuerdo Marco), Así como la interpretación que de la misma se hace en sentencias del TJUE de 19 de marzo DE 2020, asuntos 103/18, c- 249/2018, Sentencia del TJUE de 3 de junio de 2021, asunto C 726/2019. Auto del TJUE del 2 de junio de 2021, asunto C-103/109, Sentencia de 14 de Septiembre de 2016 asuntos acumulados C-184/2015, Y c-197/2015.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 out.

El Acuerdo Marco destaca en su preámbulo la preeminencia de la contratación indefinida como «forma más común de relación laboral» y persigue dos grandes objetivos: por una parte, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otra, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada.

Así, la cláusula 4.ª del Acuerdo Marco establece la equiparación entre personal temporal y fijo con base en el principio de no discriminación, salvo existencia de causas objetivas que justifiquen una diferencia en el régimen jurídico de ambas clases de personal.

Por su parte, la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco prevé la adopción de medidas destinadas a evitar la utilización abusiva de nombramientos temporales. Si bien esta cláusula no tiene efecto directo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (en adelante, TJUE) ha insistido en que la determinación del abuso corresponde a los jueces nacionales y que la aplicación de las soluciones efectivas y disuasorias dependen del Derecho nacional, instando a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir y, en su caso, sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

En síntesis, la doctrina que ha fijado el TJUE en esta materia 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; y que las diferencias en el régimen jurídico del personal temporal y del fijo deben basarse únicamente en razones objetivas que puedan demostrar la necesidad de estas diferencias para lograr su fin.

Estos parámetros determinan la actuación de la Comisión Europea, que en su papel de vigilante de la correcta aplicación del derecho derivado, también ha reclamado medidas contundentes para corregir esta situación.

II

La experiencia acumulada nos presenta, por tanto, una realidad que se aleja de la deseable y que nos separa, en este campo, del modelo de función pública diseñado por el constituyente y por el legislador. Todo ello afecta al funcionamiento de la propia Administración y de los organismos públicos en el correcto desempeño de la prestación de los servicios públicos y perjudica directamente al propio personal interino o temporal que lleva mucho tiempo desempeñando sus funciones y que desea, como es lógico, la estabilidad profesional.

La necesidad de dar respuestas a este problema ha determinado que el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante, PRTR), ya evaluado favorablemente por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado Plan, contemple en su componente 11, relativo a la Modernización de las Administraciones Públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público. Esto supone un antes y un después a la hora de afrontar las reformas estructurales de calado para adaptar y hacer más eficiente el funcionamiento de las Administraciones Públicas, su régimen jurídico y la ineludible planificación de la gestión de los recursos humanos para garantizar la prestación de unos servicios públicos de calidad.

La primera de las actuaciones previstas por dicha reforma es precisamente la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos humanos en las Administraciones Públicas. El objetivo de la reforma es situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas, actuando la reforma en tres dimensiones: adopción de medidas inmediatas para remediar la elevada temporalidad existente, articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro y, por último, potenciación de la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para una mejor gestión de los de recursos humanos.

La reforma contenida en el real decreto-ley se inspira en los siguientes principios ordenadores: apuesta por lo público, dotando a la Administración del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos; profesionalización del modelo de empleo público, con el centro en el personal funcionario de carrera y la delimitación de los supuestos de nombramiento de personal temporal; mantenimiento de la figura de personal funcionario interino, estableciendo su régimen jurídico de cara a garantizar la adecuada utilización de esta modalidad de personal y exigencia de responsabilidad de la Administración ante una inadecuada utilización de la figura de personal funcionario interino, contribuyendo por otra parte, a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos.

La problemática de la excesiva temporalidad en el sector público de una Administración multinivel tiene, sin duda, un enfoque poliédrico, por lo que la reforma que se plantea es fruto de un intenso y sostenido diálogo.

En primer lugar, en la Conferencia Sectorial de Administración Pública, como órgano político de cooperación en materia de administración pública de la Administración General del Estado, de las Administraciones de las comunidades autónomas, de las ciudades de Ceuta y Melilla y de la administración local, a través de la Federación Española de Municipios y Provincias, que ya en su reunión de 11 de junio de 2020 puso de manifiesto la necesidad de abordar la modificación de la normativa para alinearla con las exigencias de la aplicación del Acuerdo Marco a la vista de la jurisprudencia europea, clarificar las bases en esta materia en todo el territorio nacional y planificar y equiparar una respuesta común y equitativa a los posibles abusos de temporalidad, abordando el diseño y la



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 *cut*

determinación de consecuencias efectivas y disuasorias también de cara a su prevención en el futuro, postura que fue reiterada en su reunión de 21 de septiembre del mismo año.

Asimismo, en 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.

Igualmente, en el marco del diálogo social, la propuesta se ha negociado con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y se ha plasmado en un Acuerdo entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF.

En definitiva, la aprobación de este real decreto-ley supone cumplir con el hito contenido en el PRTR, así como cumplir con el compromiso con la Comisión Europea de aprobar las reformas estructurales en el ámbito del empleo público necesarias para el primer semestre de 2021.

III

Este real decreto-ley pretende, con pleno respeto a la normativa presupuestaria, 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.

Para ello, en su artículo 1.uno incluye una nueva redacción del artículo 10 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público que, de acuerdo con la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco, refuerza la noción de temporalidad de la figura del personal funcionario interino, a fin de delimitar claramente la naturaleza de la relación que le une con la Administración.

El carácter temporal se explicita en el apartado 1 del artículo 10, tanto en la referencia a su nombramiento, como en la delimitación del plazo máximo de duración del mismo: En el supuesto de nombramiento en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; en el supuesto de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de tres años, ampliable doce meses más por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

En segundo lugar, en cuanto a la selección, los procedimientos de acceso a la condición de personal funcionario interino no son equiparables a los de personal funcionario de carrera. El apartado 2 del artículo 10 incide explícitamente en su publicidad y celeridad, teniendo como finalidad la cobertura inmediata del puesto y establece expresamente que el nombramiento como personal interino derivado de los procedimientos de selección no implica en ningún caso el reconocimiento de la condición de funcionario de carrera. Es decir, se refuerza la nota de temporalidad al descartar cualquier expectativa de permanencia.

En tercer lugar, se objetivan las causas de terminación de la relación interina. La fijación de criterios objetivos para la terminación del nombramiento ofrecerá mayor claridad en cuanto a la duración máxima de la permanencia de este personal y, fundamentalmente, evitará la perpetuación de la cobertura de puestos de trabajo por personal interino, fomentando la estabilidad en el empleo y coadyuvando a la cobertura permanente de los puestos de trabajo.

Así, se prevé que la finalización de la relación de interinidad del personal funcionario interino se producirá, además de por las causas genéricas previstas en el artículo 63 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula las causas de la pérdida de la condición de funcionario de carrera, por las que se explicitan en el artículo 10, sin que ninguna de ellas genere derecho a compensación económica de ningún tipo.

En cuarto lugar, se endurecen las previsiones legales en cuanto a la duración máxima del nombramiento del personal interino por vacante, como medida preventiva para evitar un uso abusivo de esta figura para ejercer funciones de carácter permanente o estructural. De este modo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán necesariamente ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública, priorizando la cobertura reglada por personal funcionario de carrera.

De no cumplirse lo anterior, transcurridos tres años desde el nombramiento se producirá el cese del personal funcionario interino y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148
cont.

En quinto lugar, se determina que al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

El artículo 1.dos del presente real decreto-ley añade un nuevo apartado 3 al artículo 11, relativo al personal laboral, estableciendo los principios que en todo caso habrán de regir en la selección del personal laboral temporal, como la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y estableciendo la finalidad que han de perseguir, atendiendo, en todo caso, a razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.

Para finalizar, el apartado tres de este artículo 1 introduce en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público una nueva disposición adicional decimoséptima, en la que se prevé un régimen de responsabilidades en caso de incumplimiento de las medidas anteriormente enunciadas e introducidas en el artículo 10 del citado texto legislativo.

Así, se refuerza el contenido de esta reforma normativa, de manera que las actuaciones irregulares en la aplicación del artículo 10 darán lugar a la exigencia de responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, constituyendo un mecanismo proporcionado, eficaz y disuasorio para el cumplimiento del deber de evitar abusos en la temporalidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en cumplimiento de la cláusula 5.ª del Acuerdo Marco.

La premisa de partida sobre la que se fundamenta la disposición es la de la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.

El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, equivalente al despido improcedente de treinta y tres días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 mensualidades,. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de las responsabilidades que puedan proceder de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas, así



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

como del necesario establecimiento de criterios de actuación que permitan dar cumplimiento de manera coordinada a los mandatos incluidos en la disposición.

El artículo 2 del real decreto-ley establece la ampliación de los procesos de estabilización de empleo temporal como medida complementaria inmediata para paliar la situación existente.

Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que se llevará cabo con carácter general por el sistema de concurso-oposición, no teniendo la fase de oposición carácter eliminatorio, que afectará a aquellas plazas que hayan sido ocupadas durante al menos los últimos tres años a fecha de entrada en vigor de esta ley por personal temporal, de manera ininterrumpida o concatenando contratos estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y que se complementará, atendiendo a la excepcionalidad existente, mediante la convocatoria por el sistema de concurso de méritos previsto en el artículo 61.6 del Texto refundido del Estatuto Básico del empleado Público de aquellas plazas que hayan sido ocupadas durante al menos los últimos cinco años a fecha de entrada en vigor de esta ley por persona temporal, bien sea de manera ininterrumpida o concatenando contratos estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a la entrada en vigor de la presente norma.

En los concursos de méritos se valorará con carácter principal la antigüedad y la experiencia en el puesto de trabajo, así como el tiempo de servicios prestados en la Administración convocante, además de la formación y méritos académicos

Para evitar dilaciones en estos nuevos procesos, se exigirá que las ofertas de empleo relativas a estos procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 31 de diciembre de 2022, y las respectivas convocatorias antes del 31 de diciembre de 2023, debiendo finalizar los procesos antes del 31 de diciembre de 2024.

Se prevé igualmente una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

Esta compensación económica será equivalente a treinta y tres días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de 24 meses mensualidades, o, en el caso del personal laboral temporal, la diferencia entre ese máximo de treinta y tres días con un máximo de 24 mensualidades y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato en el caso del personal laboral temporal.

Se acompaña al articulado un conjunto de disposiciones imprescindibles para la correcta ejecución y comprensión del mismo.

Una reforma de este calado ha de tener muy en cuenta a la administración local, introduciendo medidas que faciliten el desarrollo de los procesos de selección. Así la disposición adicional primera determina la posibilidad de que los municipios, especialmente aquellos con una capacidad de gestión más limitada, encomienden la gestión material de la selección de su personal funcionario de carrera o laboral fijo a las diputaciones provinciales, cabildos, consejos insulares, entes supramunicipales u órganos equivalentes en las comunidades autónomas uniprovinciales.

En tal caso, las plazas de los municipios acogidos a este sistema, reunidas según categorías, cuerpos, escalas o subescalas, se ofertarán en convocatorias periódicas, cuyas bases aprobará la Administración a la que se encomiende dicha selección.

Los municipios podrán también encomendar, en los mismos términos, la gestión material de la selección del personal interino y laboral temporal.

De forma expresa, y a los solos efectos de los procesos de estabilización de empleo temporal en el ámbito local, estos se regirán por lo dispuesto en el artículo 2 de este real decreto-ley. No será de aplicación, por tanto, a estos procesos lo dispuesto en los artículos 8 y 9 del Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y los programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de Administración Local.

Como medida de prevención para facilitar el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, en la disposición adicional segunda de este real decreto-ley se prevé que el Ministerio de Política Territorial y Función Pública elaborará un informe anual de seguimiento de la tasa de temporalidad en el empleo público.

La disposición adicional tercera se refiere a las medidas de seguimiento presupuestario y establece, con la finalidad de mantener una adecuada prestación de los servicios públicos, que las Administraciones Públicas podrán nombrar personal interino en las plazas vacantes por jubilación que se produzcan en el ejercicio presupuestario.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 *cont.*

Esas vacantes ocupadas con personal interino se incluirán obligatoriamente en la oferta de empleo público del ejercicio en que se haya nombrado dicho personal y si ello no fuera posible, en la oferta del año siguiente. Todo ello, en los términos previstos en la normativa presupuestaria.

La disposición adicional cuarta establece que las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Finalmente, la disposición adicional quinta regula las peculiaridades de los procesos de estabilización de empleo temporal del personal investigador, tanto los derivados de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 que no hubieran sido convocados o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse, como del previsto en el artículo 2 de este real decreto-ley, en los que podrá aplicarse el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

La disposición transitoria segunda delimita el marco temporal de aplicación de la modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que será de aplicación únicamente respecto del personal temporal nombrado o contratado con posterioridad a su entrada en vigor.

La norma incluye tres disposiciones finales. La primera se refiere al título competencial. La segunda prevé que la adecuación de la legislación específica del personal docente y del personal estatutario de los servicios de salud a lo dispuesto en la nueva redacción dada a los artículos 10 y 11, así como la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público se lleve a cabo en un año. Efectivamente, y dada la especial complejidad de la temporalidad en los sectores educativo y sanitario, se estima oportuno establecer un marco temporal mayor que permita una correcta planificación de las medidas adoptadas.

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 disposición final tercera establece la entrada en vigor de la norma.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cult.

IV

El artículo 86 de la Constitución Española permite al Gobierno dictar reales decretos-leyes «en caso de extraordinaria y urgente necesidad», siempre que no afecten al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general.

El real decreto-ley constituye un instrumento constitucionalmente lícito, siempre que, tal como reiteradamente ha exigido nuestro Tribunal Constitucional (sentencias 6/1983, de 4 de febrero, F. 5; 11/2002, de 17 de enero, F. 4, 137/2003, de 3 de julio, F. 3, y 189/2005, de 7 julio, F. 3; 68/2007, F. 10, y 137/2011, F. 7), el fin que justifica la legislación de urgencia sea subvenir a una situación concreta, dentro de los objetivos gubernamentales, que por razones difíciles de prever requiere una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes, máxime cuando la determinación de dicho procedimiento no depende del Gobierno.

Asimismo, la apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar las medidas que se incluyen en este real decreto-ley forma parte del juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin duda, supone una ordenación de prioridades políticas de actuación. En este caso, se trata de medidas dirigidas a incrementar la eficiencia en el funcionamiento de las Administraciones Públicas, y centradas en dar una respuesta adecuada que permita establecer la necesaria seguridad jurídica y la protección de los colectivos que pudieran resultar vulnerables ante la concurrencia de la situación descrita y que se definen por su condición extraordinaria y urgente.

Todas las razones expuestas justifican amplia y razonadamente la adopción de la presente norma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3), existiendo la necesaria conexión entre la situación de urgencia expuesta y la medida concreta adoptada para subvenir a ella, sin que constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario del referido instrumento constitucional.

La adecuada fiscalización del recurso al real decreto-ley requiere el análisis de dos aspectos desde la perspectiva constitucional: por un lado, la presentación explícita y razonada de los motivos que han sido tenidos en cuenta por el Gobierno en su aprobación (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 5; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4) y, por otro lado, la existencia de una necesaria conexión entre la situación de urgencia definida y la medida concreta adoptada para subvenir a ella (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 3; 182/1997, de 20 de octubre, FJ 3, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 4).



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 aut.

En cuanto a la definición de la situación de urgencia, se ha precisado que no es necesario que tal definición expresa de la extraordinaria y urgente necesidad haya de contenerse siempre en el propio real decreto-ley, sino que tal presupuesto cabe deducirlo igualmente de una pluralidad de elementos. El examen de la concurrencia del presupuesto habilitante de la «extraordinaria y urgente necesidad» siempre se ha de llevar a cabo mediante la valoración conjunta de todos aquellos factores que determinaron al Gobierno a dictar la disposición legal excepcional y que son, básicamente, los que quedan reflejados en el preámbulo, en el debate parlamentario de convalidación y en el propio expediente de elaboración de la misma (SSTC 29/1982, de 31 de mayo, FJ 4; 182/1997, de 28 de octubre, FJ 4; 11/2002, de 17 de enero, FJ 4, y 137/2003, de 3 de julio, FJ 3).

En todo caso, la doctrina constitucional viene señalando que la extraordinaria y urgente necesidad a que alude el artículo 86.1 de la Constitución Española supone un requisito o presupuesto habilitante de inexcusable concurrencia para que el Gobierno pueda dictar normas con rango de ley, lo que se erige en auténtico límite jurídico de la actuación gubernamental mediante decretos-leyes. (SSTC 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 26/2016, de 18 de febrero, FJ 2, y 125/2016, de 7 de julio, FJ 2). La definición de la situación de extraordinaria y urgente necesidad que justifica la aprobación de la norma ha de ser explícita, razonada y concreta, sin que pueda realizarse mediante fórmulas rituales o genéricas, aplicables de modo intercambiable a todo tipo de realidades (SSTC 95/2015, de 14 de mayo, FJ 4; 215/2015, FJ 4).

La tasa de temporalidad registrada en el empleo público es ya superior a la registrada en el sector privado. 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.

En un contexto en que la intervención de los poderes públicos resulta crítica para mitigar los impactos de la crisis sanitaria en el tejido social y económico, así como para proporcionar los cimientos de la recuperación, la adopción de medidas que permitan controlar y reducir el exceso de temporalidad deviene perentoria para garantizar los principios de eficacia y eficiencia en el funcionamiento de las administraciones públicas.

Esta situación no ha pasado inadvertida a las instituciones de la Unión Europea. Tanto la Comisión Europea, con ocasión de los informes elaborados en el marco del Semestre Europeo, como el propio Consejo, en las recomendaciones específicas dirigidas a nuestro país, han subrayado insistentemente la necesidad de poner fin a la elevada temporalidad en el empleo público.

Ello ha motivado que, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 17.3 del Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, y que dispone que «los



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 out.

planes de recuperación y resiliencia serán coherentes con los retos y prioridades específicos de cada país, determinados en el marco del Semestre Europeo», en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia presentado el pasado 30 de abril, referido a la modernización de las Administraciones Públicas, España se haya comprometido a adoptar una reforma normativa al término del primer semestre de 2021 que articule medidas eficaces, proporcionadas y disuasorias para poner fin a la excesiva temporalidad en el empleo público. Esta reforma ha merecido un juicio favorable de la Comisión Europea, reflejado en el informe que acompaña la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación del citado plan, en el que se señala específicamente que «el plan de España contiene medidas que deberían contribuir significativamente a la reducción de la elevada proporción de contratos temporales que también se observa en el sector público».

El Reglamento (UE) 2021/241, de 12 de febrero de 2021, dispone que la liberación de los fondos en el marco del Mecanismo depende del cumplimiento satisfactorio por parte de los Estados miembros de los hitos y objetivos pertinentes que figuren en los planes de recuperación y resiliencia. A la vista del plazo comprometido en el plan para la aprobación de la reforma, referido al primer semestre de 2021, no resulta posible acudir a la tramitación de un proyecto de ley por la vía de urgencia y la única opción posible para asegurar el cumplimiento del compromiso es acudir a la figura del real decreto-ley.

Existe, además, otra circunstancia que caracteriza de forma sobrevenida la concurrencia del presupuesto habilitante, vinculada a uno de los últimos desarrollos de la ya extensa jurisprudencia del TJUE en relación con la interpretación de la Directiva 1999/70 (CE) del Consejo, de 28 de junio de 1999. La sentencia dictada por el TJUE en el asunto C726/19 (IMIDRA), de 3 de junio de 2021, ha propiciado una nueva reflexión sobre determinados aspectos de la jurisprudencia de los órganos jurisdiccionales nacionales, reflejada en la reciente sentencia dictada en unificación de doctrina por el Tribunal Supremo, Sala de lo Social, n.º 649/2021, de 28 de junio. A la luz de esta evolución se hace necesaria una intervención urgente del legislador a fin de precisar el régimen jurídico aplicable, de forma que pueda conjugarse adecuadamente el efecto útil de la directiva mencionada con el aseguramiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.

En cuanto a la segunda dimensión del presupuesto habilitante de la legislación de urgencia, concebida como conexión de sentido entre la situación de necesidad definida y las medidas que en el real decreto-ley se adoptan, el hecho de que se considere una reforma estructural no impide, por sí sola, la utilización de la figura del decreto-ley; pues, y esto es particularmente pertinente en el supuesto que se analiza, el posible carácter estructural del problema que se pretende atajar no excluye que dicho problema pueda convertirse en un momento dado en un supuesto de extraordinaria y urgente necesidad, como ocurre en el caso que nos ocupa tras los últimos pronunciamientos judiciales, para cuyo tratamiento representa un instrumento constitucionalmente lícito, en tanto que



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cat.

pertinente y adecuado para la consecución del fin que justifica la legislación de urgencia, que no es otro que subvenir a «situaciones concretas de los objetivos gubernamentales que por razones difíciles de prever requieran una acción normativa inmediata en un plazo más breve que el requerido por la vía normal o por el procedimiento de urgencia para la tramitación parlamentaria de las leyes» (SSTC 31/2011, de 17 de marzo, FJ 4; 137/2011, de 14 de septiembre, FJ 6, y 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8).

Las medidas contenidas en el real decreto-ley pretenden garantizar que las Administraciones Públicas inician una senda de reequilibrio que aporte credibilidad a la evolución futura de la temporalidad en el empleo público, a fin de situar la tasa de cobertura temporal por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales, y, en esa medida, puede predicarse de cada una de ellas la conexión de sentido requerida por la jurisprudencia constitucional.

Hacia el pasado, la reforma activa en el artículo 2 un último proceso de estabilización de plazas de carácter estructural que se suma a los ya iniciados en 2017 y 2018, y establece plazos tasados para asegurar el cumplimiento del hito de ejecución de todas las ofertas antes del 31 de diciembre de 2024, evitando de esta forma que se produzcan dilaciones que comprometan el objetivo de estabilización de plazas de carácter estructural. En todo caso, estos procesos deberán ajustarse a lo dispuesto en el ordenamiento jurídico español y se prevén compensaciones para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

Hacia el futuro, la reforma de la legislación básica pretende activar un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atajar la excesiva temporalidad. Las medidas de carácter preventivo actúan mediante una delimitación de la causa y término en la figura del personal funcionario interino y se dirigen a evitar un uso indebido de esta figura; descartar cualquier expectativa de permanencia tras su selección por procedimientos presididos por la publicidad, igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y objetivar las causas de terminación de la relación interina, ofreciendo mayor claridad sobre la duración máxima de la permanencia de este personal. Al propio tiempo se aplica al personal funcionario interino el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.

Asimismo, se recogen las medidas que contemplan, en línea con la jurisprudencia del TJUE, sanciones efectivas, proporcionadas y disuasorias. Se establece en primer término la obligación que corresponde a las Administraciones Públicas de evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y nombramientos de personal funcionario interino, para lo cual promoverán la adopción de criterios de actuación y una actuación coordinada de los órganos con responsabilidades en materia de gestión de



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 *cont.*

personal. Seguidamente se dispone 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. En tercer lugar, se contempla la nulidad de pleno derecho de todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal. En cuarto lugar, en el caso de las interinidades por vacante se establece que, transcurridos tres años desde el nombramiento, se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante sólo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto. Por último, se prevé un régimen de compensaciones aplicable tanto al personal funcionario interino como al personal laboral temporal en los supuestos de incumplimiento de los plazos máximos de permanencia.

En suma, en las medidas que se adoptan en el presente real decreto-ley concurren las circunstancias de extraordinaria y urgente necesidad previstas en el artículo 86 de la Constitución Española, considerando, por otra parte, que los objetivos que se pretenden alcanzar con el mismo no pueden conseguirse a través de la tramitación de una ley por el procedimiento de urgencia, y sin que este real decreto-ley constituya un supuesto de uso abusivo o arbitrario de este instrumento constitucional (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 100/2012, de 8 de mayo, FJ 8; 237/2012, de 13 de diciembre, FJ 4; 39/2013, de 14 de febrero, FJ 5).

Asimismo, debe señalarse que este real decreto-ley no afecta al ordenamiento de las instituciones básicas del Estado, a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el Título I de la Constitución Española, al régimen de las comunidades autónomas ni al Derecho electoral general.

En primer lugar, y en cuanto a la afectación al régimen de las comunidades autónomas, se trata de un límite que la doctrina del Tribunal Constitucional ha considerado de modo flexible y finalista, de manera que, como sintetiza la STC 23/1993, de 21 de enero (FJ.2): «(...) ha de tenerse en cuenta que el artículo 86.1 CE utiliza un término «régimen de las Comunidades Autónomas» más extenso y comprensivo que el mero de «Estatutos de Autonomía», por lo que dicha expresión ha de ser interpretada, como ha señalado la STC 29/1986 «en el sentido de que el Decreto-ley no puede afectar al régimen constitucional de las Comunidades Autónomas, incluida la posición institucional que les otorga la Constitución». De ese «régimen constitucional» forman parte los Estatutos, que no pueden ser alterados por un Decreto-ley, pero también se incluyen otras Leyes estatales atributivas de competencias, que forman parte del bloque de constitucionalidad, así como las Leyes atributivas de competencia del artículo 150.1 CE, las Leyes de armonización del artículo 150.3, y las Leyes Orgánicas a que se refiere el artículo 150.2 C.E. Por tanto, el Decreto-ley no puede regular objetos propios de aquellas leyes que, conforme al artículo 28.1 LOTC hayan sido aprobadas, dentro del marco constitucional, para delimitar las



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

competencias del Estado y de las diferentes Comunidades Autónomas o para regular o armonizar el ejercicio de las competencias de éstas. Más allá de ese «régimen constitucional» el campo normativo de los Decretos-leyes se corresponde con la competencia legislativa del Estado, no existe obstáculo constitucional alguno para que el Decreto-ley, en el ámbito de la competencia legislativa que corresponde al Estado pueda regular materias en las que una Comunidad Autónoma tenga competencias, pero en las que incida una competencia legislativa del Estado, siempre que esa regulación no tenga como fin atribuir competencias o delimitar positivamente la esfera de competencias de las Comunidades Autónomas. Ciertamente, el ejercicio de las competencias de un ente puede afectar en alguna medida a las del otro. Pero cuando la Constitución veda al Decreto-ley «afectar» al régimen de las Comunidades Autónomas, se refiere a una delimitación directa y positiva de las competencias mediante tal instrumento normativo, y no a cualquier regulación que indirectamente «incida» en las competencias autonómicas. De otro modo, se vaciarían prácticamente de contenido los ámbitos de regulación sobre los que el Decreto-ley puede proyectarse, puesto que es muy difícil encontrar un objeto normativo en el que no incida de uno u otro modo alguna competencia autonómica».

Desde esta perspectiva se entiende que no hay afectación al régimen de las comunidades autónomas en la medida en que el real decreto-ley proyectado no afecta a la posición institucional de las comunidades autónomas ni delimita de forma directa y positiva las competencias que aquellas tienen atribuidas, y se dicta en el ámbito propio de las competencias exclusivas en materia de legislación laboral; bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios; y bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica, que las reglas 7.^a, 18.^a y 13.^a, respectivamente, del artículo 149.1 de la Constitución Española reservan al Estado, y sin perjuicio de las competencias autonómicas en la materia.

En segundo lugar, en cuanto a la prohibición de afectación a los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I de la Constitución Española, una muy consolidada doctrina del Tribunal Constitucional la interpreta en los siguientes términos, que resume la STC 139/2016, de 31 de julio (FJ 6): «1.º) El artículo 86.1 CE impide que con el decreto-ley queden afectados los derechos, deberes y libertades de los ciudadanos regulados en el título I CE, pero este Tribunal ha rechazado una interpretación extensiva de dicho límite que supondría el vaciamiento de la figura del decreto-ley, haciéndolo «inservible para regular con mayor o menor incidencia cualquier aspecto concerniente a las materias incluidas en el título I de la Constitución». 2.º) La cláusula restrictiva debe ser entendida de modo que no se reduzca a la nada la figura del decreto-ley, de suerte que lo que se prohíbe constitucionalmente es que se regule un régimen general de estos derechos, deberes y libertades o que vaya en contra del contenido o elementos esenciales de algunos de tales derechos (STC 111/1983, de 2 de diciembre, FJ 8, confirmada por otras posteriores). 3.º) El Tribunal no debe fijarse únicamente en el modo en que se manifiesta el principio de reserva de ley en una determinada materia, sino más bien ha de examinar



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

si ha existido «afectación» por el decreto-ley de un derecho, deber o libertad regulado en el título I CE, lo que exigirá tener en cuenta la configuración constitucional del derecho, deber o libertad afectado en cada caso e incluso su ubicación sistemática en el texto constitucional y la naturaleza y alcance de la concreta regulación de que se trate (...)». En el presente caso, varios aspectos de la regulación que se propone inciden en una materia, como es el acceso al empleo público, conectada al derecho fundamental establecido en el artículo 23.2 de la Constitución, que reconoce el derecho de los ciudadanos «a acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, con los requisitos que señalen las leyes». Ahora bien, en aplicación de la doctrina constitucional antes expuesta, se considera que el objeto de la norma en su actual definición tiene a estos efectos un alcance limitado, en el sentido de que ni establece el régimen general de acceso a la función pública, ni supone una delimitación específica del núcleo del derecho fundamental al acceso en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, y por ello no se adentra en un ámbito material vedado al instrumento del real decreto-ley, sin perjuicio de que, en su configuración concreta, sus preceptos deban atenerse a las exigencias de igualdad en el acceso al empleo público que impone aquel derecho fundamental.

Este real decreto-ley responde a los principios de buena regulación de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia, de conformidad con el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

A estos efectos, se pone de manifiesto el cumplimiento de los principios de necesidad y eficacia, dado el interés general en que se fundamentan las medidas que se establecen, siendo el real decreto-ley el instrumento más inmediato para garantizar su consecución. La norma es acorde con el principio de proporcionalidad, al contener la regulación imprescindible para la consecución de los objetivos previamente mencionados. Igualmente, se ajusta al principio de seguridad jurídica, siendo coherente con el resto del ordenamiento jurídico. En cuanto al principio de transparencia, la norma está exenta de los trámites de consulta pública, audiencia e información pública que no son aplicables a la tramitación y aprobación de decretos-leyes. Por último, en relación con el principio de eficiencia, este real decreto-ley no impone cargas administrativas para los ciudadanos.

Este real decreto-ley se dicta al amparo del artículo 149.1.7.^ª y 18.^ª de la Constitución Española, que atribuyen al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral, sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas; y en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones Públicas y del régimen estatutario de sus funcionarios.

Asimismo, se dicta al amparo del artículo 149.1.13.^ª que atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las bases y la coordinación de la planificación general de la actividad económica.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.

Justificación.

En la exposición de motivos, se introduce una redacción que se acomoda a la realidad, recogiendo expresamente que lo que se está produciendo mediante la reforma, es la trasposición a nuestro derecho en el sector público del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, en concreto la cláusula 5ª del Acuerdo Marco.

Directiva que había sido correctamente traspuesta en el sector privado, no así en el sector público.

Con esta precisión, se comprende mejor y justifican, las importantes medidas que en su articulado se desarrollan, se da base a la excepcionalidad de la situación existente, y se entienden como proporcionales, las soluciones que se recogen como consecuencia del actuar de las administraciones públicas durante estos 20 años de retraso en esta trasposición, una situación de abuso en la contratación del funcionarios públicos internos, personal estatuario eventual y personal laboral temporal, que el sector público utilizó para el desempeño, mediante la temporalidad, para cubrir necesidades permanentes y ordinarias, muy lejos de la excepcionalidad y límites previstos en la normativa española.

Se suprime, al no ajustarse a la doctrina jurisprudencial del TJUE, y ser una interpretación parcial e interesada, que no puede consentir en una exposición de motivos, la precisión que se hace de que el TJUE comparte la postura defendida por España de que no cabe en nuestra administración la transformación automática de una relación de servicio temporal en una permanente.

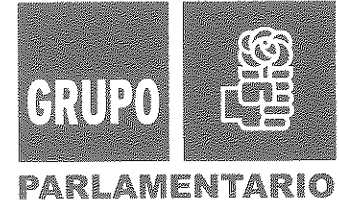
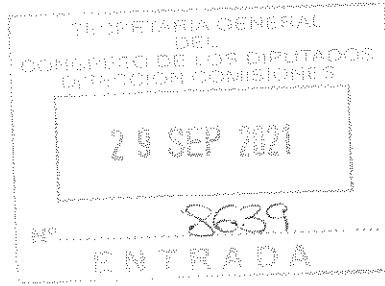
Se introduce de forma expresa cuales son las líneas de interpretación seguidas, refiriendo las sentencias del TJUE dictadas. Sentencia de 19 de marzo de 2020 en Asuntos Acumulados C103/2018, C246/2018 del TJUE, sentencia dictada el 3 de junio de 2021 por el TJUE, en Asunto C726/2019 como indefinido y auto de 2 de junio en Asunto C-103/2019.

Y como queda recogido en la justificación existente en cada artículo y punto sobre el que se pretende enmienda, se trasladan estas modificaciones al preámbulo, siendo las mismas la obligada consecuencia, precisamente de la inexcusable trasposición de la Directiva y solo trasladando este deber, se entienden y justifican la profundidad de las mismas.



Grupo Parlamentario Confederal
UNIDOS PODEMOS
EN COMÚ PODEM | GALICIA EN COMÚN

148 cont.



Grupo
Parlamentario
Socialista
de Cortes
Generales

Grupo
Socialista

Carrera de San
Jerónimo, 40
28014 Madrid

A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA Y FUNCIÓN PÚBLICA

En nombre del Grupo Parlamentario Socialista, me dirijo a esa Mesa para, al amparo de lo establecido en el artículo 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados, presentar las siguientes **ENMIENDAS** al **ARTICULADO** al Proyecto de Ley 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). (Núm. Expte. 121/063).

En el Congreso de los Diputados, a 29 de septiembre de 2021

PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO SOCIALISTA

(149-151)

149.

ENMIENDA

Grupo
Socialista

De modificación

Al artículo 2.2

Carrera de San
Jerónimo, 40
28014 Madrid

Se propone modificar el apartado 2 del Artículo 2, quedando el texto como sigue,

“2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1. así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios oficiales **en un plazo de cuatro meses desde la entrada en vigor de esta Ley**, y serán coordinadas por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.”

MOTIVACIÓN

Mejora técnica



150.

ENMIENDA

Grupo
Socialista

De modificación

Al artículo 2.4

Carrera de San
Jerónimo, 40
28014 Madrid

Se propone modificar el apartado 4 del Artículo 2, quedando el texto como sigue,

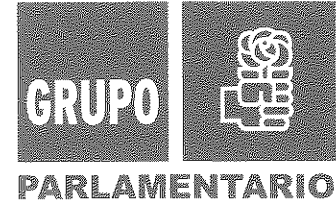
"4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate, **pudiendo no ser eliminatorios los ejercicios de la fase de oposición**, en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

MOTIVACIÓN

Mejora técnica



151.

ENMIENDA

**Grupo
Socialista**

De adición

Carrera de San
Jerónimo, 40
28014 Madrid

Nueva disposición adicional

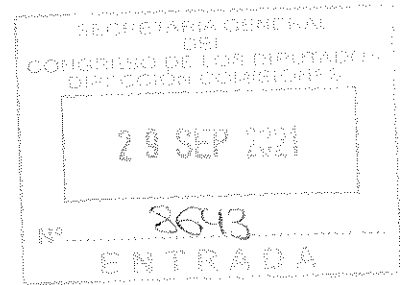
Se propone añadir una nueva Disposición adicional

“Disposición adicional nueva.- Convocatoria excepcional

Las Administraciones públicas podrán, con carácter excepcional y de acuerdo con lo previsto en el artículo 61.6 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, convocar, por el sistema de concurso, aquellas plazas que hubieran estado ocupadas de forma ininterrumpida durante más de diez años por personal funcionario interino o laboral temporal, y no hubieran sido objeto de convocatoria.”

MOTIVACIÓN

Complementar las actuaciones encaminadas a mejorar la eficiencia de los recursos humanos en las Administraciones Públicas.



A LA MESA DE LA COMISIÓN

El Grupo Parlamentario Plural, por iniciativa del Diputado del **BLOQUE NACIONALISTA GALEGO**, Néstor Rego Candamil, al amparo de lo establecido en los artículos 110 y siguientes del vigente Reglamento del Congreso de los Diputados presenta las siguientes **enmiendas al articulado** del *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). (121/000063).

152. ENMIENDA DE SUPRESIÓN EN EL ARTÍCULO 1, apartado Uno, por el que se modifica el artículo 10 del EBP en su apartado 3, que quedaría redactado como sigue:

Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la siguiente forma:

Uno. Se da una nueva redacción al artículo 10, que queda redactado como sigue:
«Artículo 10. Funcionarios interinos.

3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, ~~sin derecho a compensación alguna~~:

JUSTIFICACIÓN:

No consideramos adecuado establecer diferenciaciones a la hora de percibir compensaciones el hecho de haber estado o no más de tres años en el puesto, las indemnizaciones deben tener carácter general e equipararse a las que establece la legislación laboral.

(152 - 165)



153. ENMIENDA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 1, APARTADO UNO, por el que se modifica el artículo 10 en su apartado 4 que quedaría redactado como sigue:

Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la siguiente forma:

Uno. Se da una nueva redacción al artículo 10, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10. Funcionarios interinos.

4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos ~~tres años~~ **el plazo indicado en el apartado 1.a)** desde el nombramiento del personal funcionario interino, **y previa convocatoria del proceso selectivo correspondiente**, se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto o que la vacante no se cubra en la provisión de puestos de trabajo realizada como consecuencia del mismo, ~~en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino, en cuyo caso el personal interino podrá permanecer en la vacante hasta su cobertura reglamentaria.~~

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

JUSTIFICACIÓN:

Consideramos más justo con la estabilidad laboral que en caso de que la plaza no se cubra de forma definitiva por personal funcionario que esta siga cubierta por la misma persona interina y no favorecer un nuevo nombramiento que puede ser de otra persona distinta.



154.

ENMIENDA DE MODIFICACIÓN EN EL ARTÍCULO UNO EN SU APARTADO TRES por el que se introduce una nueva Disposición Adicional Decimoséptima que quedaría redactada en su apartado 1 como sigue:

Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la siguiente forma:

Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Se entiende por abuso de la temporalidad toda contratación de funcionariado o personal estatutario interino o laboral temporal en plazas o puestos vacantes que excedan del marco temporal fijado en el apartado 1.a) del artículo 10. En este sentido, las administraciones públicas deberán identificar en sus relaciones de puestos de trabajo, catálogos o cuadros de personal las plazas o puestos de carácter permanente o estructural, diferenciado aquellas que están vacantes de las que no lo están. Esta información será pública y deberá actualizarse anualmente, previa negociación en los órganos de representación de las empleadas y empleados públicos que correspondan.

JUSTIFICACIÓN:

La solución al problema parte por establecer una definición clara de lo que se considera fraude y abuso de temporalidad.

155.

ENMIENDA DE MODIFICACIÓN EN EL ARTÍCULO UNO EN SU APARTADO TRES por el que se introduce una nueva Disposición Adicional Decimoséptima que quedaría redactada en su apartado 3 como sigue:

Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

155 cont.



Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la siguiente forma:

Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

3. 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 y, **en todo caso, estarán catalogadas como faltas muy graves a los efectos del régimen sancionador del funcionariado de las administraciones públicas sin que proceda ninguna medida de prescripción o inejecución. En el caso de personas con cargos de responsabilidad política, la sanción será la inhabilitación para el ejercicio de cargos públicos y, si procede, la suspensión de empleo y sueldo durante un período no inferior a tres años.**

JUSTIFICACIÓN:

Debe establecerse un régimen sancionador mínimo contundente como medida disuasoria que evite la continuidad de las prácticas abusivas.

156.

ENMIENDA DE MODIFICACIÓN EN EL ARTÍCULO UNO EN SU APARTADO TRES por el que se introduce una nueva Disposición Adicional Decimoséptima que quedaría redactada en su apartado 4 como sigue:

Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la siguiente forma:

Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

4. Las Administraciones Públicas, en el ámbito de sus competencias, podrán establecer pactos, acuerdos o disposiciones reglamentarias, para



156 cont.

dar respuesta al abuso de temporalidad del personal funcionario o estatutario interino así como del laboral temporal que puedan implicar, como reparación al citado abuso y fraude en la contratación, la permanencia en las plazas o puestos de trabajo que viniesen ocupando en las condiciones y con la duración que en cada ámbito se determine, previa negociación en las mesas de negociación que corresponda.

JUSTIFICACIÓN:

Garantizar el respeto por la capacidad de negociación de los distintos sectores de la administración pública.

157.

ENMIENDA DE MODIFICACIÓN EN EL ARTÍCULO UNO EN SU APARTADO TRES por el que se introduce una nueva Disposición Adicional Decimoséptima que quedaría redactada en su apartado 5 como sigue:

Artículo 1. Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Se modifica el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la siguiente forma:

Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

5. Todo el personal interino y temporal que exceda del plazo máximo de permanencia vinculado con la convocatoria y ejecución de la oferta de empleo público y consiguiente cobertura de la plaza que viniese ocupando, tendrá derecho a la indemnización que corresponda con el del despido improcedente en el Estatuto de los trabajadores y trabajadoras. No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario o por renuncia voluntaria.

JUSTIFICACIÓN:

Que no se establezcan diferencias a la hora de percibir compensaciones al cesar en el puesto después de estar más de tres años, las indemnizaciones deben tener un carácter general y equipararse a las establecidas para el caso del despido improcedente del Estatuto de los Trabajadores.



158. ENMIENDA DE MODIFICACIÓN EN EL ARTÍCULO 2 APARTADO 1 que quedaría redactado como sigue:

Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

1. Las administraciones públicas podrán convocar procesos únicos y de carácter extraordinario para la consolidación de aquellos puestos de trabajo en los que quede debidamente acreditado el abuso de la temporalidad y el fraude en la contratación.

JUSTIFICACIÓN:

Permitir a las distintas administraciones decidir si quieren realizar procesos de consolidación extraordinarios.

159. ENMIENDA DE MODIFICACIÓN EN EL ARTÍCULO 2 APARTADO 2 que quedaría redactado como sigue:

Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

2. En cada sector o ámbito territorial de la administración, y en el marco de las correspondientes mesas de negociación, se procederá a la verificación del abuso en la temporalidad y el consiguiente fraude en la contratación a los efectos de determinar que plazas pueden ser objeto de este proceso de consolidación. El informe resultante de esta verificación tendrá que estar aprobado antes del 31 de diciembre de 2021.

JUSTIFICACIÓN:

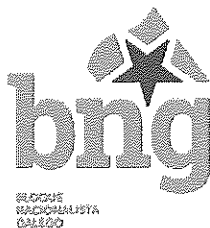
Respetar los marcos y mesas de negociación

160. ENMIENDA DE MODIFICACIÓN EN EL ARTÍCULO 2 APARTADO 3 que quedaría redactado como sigue:

Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

3. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de consolidación contemplados en el apartado 1, que incluirán plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de marzo de 2022.

JUSTIFICACIÓN:



160 cont.

Establecer un marco temporal adecuado para el cumplimiento del objetivo fijado.

161.

ENMIENDA DE MODIFICACIÓN EN EL ARTÍCULO 2 APARTADO 4 que quedaría redactado como sigue:

Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el **de concurso o concurso-oposición**. En el caso del concurso-oposición con una valoración **mínima** en la fase de concurso de un **cuarenta y cinco** por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia **en la plaza**, cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En el sistema de concurso-oposición las Administraciones Públicas podrán establecer la exención de aquellas partes de la fase de oposición que el personal aspirante haya superado con anterioridad para plazas de idénticas características. También se podrá regular el carácter no eliminatorio de las diferentes fases o partes del proceso selectivo.

Las convocatorias de procesos de consolidación podrán celebrarse simultáneamente con procesos de ingreso para plazas de reposición de efectivos no vinculadas con el abuso de temporalidad. Estos procesos de selección serán por oposición o concurso-oposición.

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

JUSTIFICACIÓN:

Abrir la posibilidad de que sean las distintas administraciones las que decida si quieren hacer procesos de consolidación por concurso o por concurso-oposición.



162. ENMIENDA DE MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 2 EN SU APARTADO 5 que quedaría redactado como sigue:

Artículo 2. Procesos de estabilización de empleo temporal.

5. Queda eliminada, con carácter indefinido, la tasa de reposición en todos los sectores de las Administraciones Públicas.

JUSTIFICACIÓN:

La tasa de reposición es la principal causa del alto índice de temporalidad en las distintas Administraciones públicas. Cualquier solución a este problema pasa necesariamente por su eliminación.

163. ENMIENDA DE SUPRESIÓN EN EL ARTÍCULO 2 DE LOS APARTADOS 6 Y 7.

JUSTIFICACIÓN:

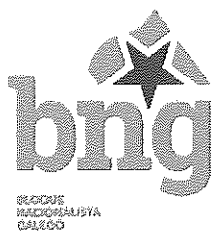
Estos apartados fijan como determinar la compensación, que a nuestro entender, tal y como se ha introducido en una enmienda anterior, debe hacerse del mismo modo que en la legislación laboral en el caso de un despido improcedente, por lo que no es necesario establecer un sistema diferenciado.

164. ENMIENDA DE MODIFICACIÓN EN LA DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA que quedaría redactada como sigue:

Disposición adicional cuarta. Medidas de agilización de los procesos selectivos

Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos **selectivos, tanto generales como de consolidación**, mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los mismos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen podrán prever para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente. **Las Administraciones Públicas podrán suscribir pactos o acuerdos de estabilización de personal temporal o interino en función de diferentes aspectos como la edad próxima a la jubilación o la prolongada antigüedad.**



L64 cont.

JUSTIFICACIÓN:

Garantizar el respeto por la capacidad de negociación de los distintos sectores de la administración pública.

L65.

ENMIENDA DE ADICIÓN por la que se introduce una nueva Disposición Adicional Sexta que quedaría redactada como sigue:

Disposición Adicional Sexta. Extensión de los procesos de estabilización a las sociedades mercantiles públicas.

La normativa establecida en esta ley y la que se establece al respecto en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público será de aplicación, sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, a las sociedades mercantiles de carácter público.

JUSTIFICACIÓN:

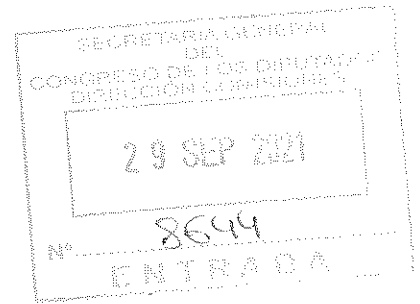
Extender la normativa para la estabilización a las sociedades mercantiles públicas.

Congreso de los Diputados, a 29 de septiembre de 2021

Néstor Rego Candamil

Diputado del BNG

Portavoz del Grupo Plural



**A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA**

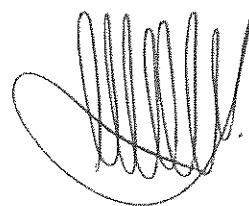
El Grupo Parlamentario Plural, a instancias de FERRAN BEL i ACCENSI, diputado del PDeCAT, al amparo de lo previsto en el artículo 110 y ss. del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio). (121/000063)

Palacio del Congreso de los Diputados, a 29 de septiembre de 2021



Vº Bº
Portavoz GP Plural

Alf



Ferran Bel i Accensi
Diputado portavoz del PDeCAT

(166-182)

166. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 3º

TEXTO QUE SE PROPONE:

“El carácter temporal se explicita en el apartado 1 del artículo 10, tanto en la referencia a su nombramiento, como en la delimitación del plazo máximo de duración del mismo: En el supuesto de nombramiento en plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera por un máximo de tres años; en el supuesto de nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento **que no deberá superar el plazo de tres años**; en el supuesto de nombramiento para ejecutar programas de carácter temporal, por un máximo de tres años, ampliable doce meses más por las leyes de función pública de cada Administración, o en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de nueve meses.”

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al apartado 1.b) del artículo 1.Uno.

167. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 14º

TEXTO QUE SE PROPONE:

“La premisa de partida sobre la que se fundamenta la disposición es la de la nulidad de pleno derecho de toda actuación cuyo contenido incumpla directa o indirectamente los plazos máximos de permanencia como personal temporal **o, en su caso, de provisión definitiva de las plazas vacantes**, sea mediante acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, o a través de las medidas que se adopten en su cumplimiento.”

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al apartado 3 del artículo 1.Tres.

168. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 15º

TEXTO QUE SE PROPONE:

“El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, **o, en su caso, de provisión definitiva de las plazas vacantes,** además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.”

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al apartado 5 del artículo 1.Tres.

169. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 16º

TEXTO QUE SE PROPONE:

“Todo lo anterior se entiende sin perjuicio **de la reparación del abuso al personal público temporal cuando corresponda en los términos de esta ley;** de las responsabilidades que puedan proceder de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas **que, además, deberán contemplar sanciones a los gestores responsables del abuso de temporalidad;** así como del necesario establecimiento de criterios de actuación que permitan dar cumplimiento de manera coordinada a los mandatos incluidos en la disposición”

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al apartado 2 del artículo 1.Tres.

120. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 18º

TEXTO QUE SE PROPONE:

"Por una parte, se autoriza un tercer proceso de estabilización de empleo público. Así, adicionalmente a los procesos de estabilización que regularon los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas, y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ~~ininterrumpidamente~~ al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020."

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al apartado 1 del artículo 2.

171. TIPO DE ENMIENDA: SUPRESIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 19º

TEXTO QUE SE PROPONE:

~~"Los procesos garantizarán el cumplimiento de los principios de libre
conurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, pudiendo articularse
medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes
Administraciones en el desarrollo de los mismos."~~

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al primer párrafo del apartado 4 del artículo 2.

172. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 20º

TEXTO QUE SE PROPONE:

“Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición **o el de concurso de valoración de méritos a elección de cada administración. En el caso de utilizar el sistema del concurso oposición, la fase de oposición no tendrá carácter eliminatorio.** ~~, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.”~~

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al segundo párrafo del apartado 4 del artículo 2.

173. TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: A continuación del párrafo 20º

TEXTO QUE SE PROPONE:

“Los concursos-oposición o los concursos de valoración de méritos convocados al amparo de las ofertas de empleo público previstas en el presente artículo serán de carácter restringido para cada administración y sólo podrán participar aquellos aspirantes que acrediten un mínimo de tres años, durante los últimos seis años, de servicios prestados como personal temporal en dicha administración, ya sea de forma acumulada o ininterrumpida”

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda que adiciona un nuevo apartado 5 al artículo 2.

174. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 32º

TEXTO QUE SE PROPONE:

“La disposición adicional cuarta establece que las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras”

También establece que estas convocatorias de estabilización preverán para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes; a tal fin las bolsas se abrirán de forma inmediata a la finalización de los procesos selectivos para la inclusión de los solicitantes que cumplan los requisitos exigidos. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.”

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda a la disposición adicional cuarta.

175. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 33º

TEXTO QUE SE PROPONE:

"Finalmente, ~~la~~ **La** disposición adicional quinta regula las peculiaridades de los procesos de estabilización de empleo temporal del personal investigador, tanto los derivados de las Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2017 y 2018 que no hubieran sido convocados o, habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir y deban volver a convocarse, como del previsto en el artículo 2 de este real decreto-ley, en los que podrá aplicarse el sistema de concurso previsto en el artículo 26.4 de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación."

Finalmente, la disposición adicional sexta quinta establece que están incluidas en el proceso para la estabilización de empleo temporal regulado en el artículo 2 aquellas personas que han tenido un contrato de relevo por jubilación en la administración pública y que hayan estado empleados durante más de tres."

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda a una nueva disposición adicional sexta.

176. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

ARTÍCULO: 1.Uno

**Artículo de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público,
aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015: 10**

TEXTO QUE SE PROPONE:

“Uno. Se da una nueva redacción al artículo 10, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10. Funcionarios interinos.

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.

b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario **que no deberá superar el plazo de tres años.**

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

2. Los procedimientos de selección del personal funcionario interino serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito, capacidad y celeridad, y tendrán por finalidad la cobertura inmediata del puesto. El nombramiento derivado de estos procedimientos de selección en ningún caso dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera.

3. En todo caso, la Administración formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 63, sin derecho a compensación alguna:

126 cent.

- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
- b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
- c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
- d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

4. En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.

5. Al personal funcionario interino le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición temporal y al carácter extraordinario y urgente de su nombramiento, salvo aquellos derechos inherentes a la condición de funcionario de carrera.»

JUSTIFICACIÓN:

Es imprescindible establecer un límite temporal para cumplir con la Directiva.

177. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

ARTÍCULO: 1.Tres

Disposición adicional de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015: Decimoséptima

TEXTO QUE SE PROPONE:

“Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. 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.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal **o, en su caso, de provisión definitiva de las plazas vacantes** será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será 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. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.

177
cent.

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los **citados** plazos máximos de permanencia **como personal temporal o, en su caso, de provisión definitiva de las plazas vacantes** dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.»”

JUSTIFICACIÓN:

Es necesario incorporar dentro los actos, pactos, acuerdos o disposiciones reglamentarias nulos de pleno derecho los que impliquen el incumplimiento por parte de la Administración de la provisión definitiva las plazas vacantes.

A la vez, también es necesario que en caso que se de este Incumplimiento, el personal afectado reciba la compensación económica prevista en este apartado.

128 . TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

ARTÍCULO: 1.Tres

Disposición adicional de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015: Decimoséptima

TEXTO QUE SE PROPONE:

“Tres. Se introduce una nueva disposición adicional decimoséptima, que queda redactada en los siguientes términos:

«Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público.

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

2. Sin perjuicio de la reparación del abuso al personal público temporal cuando corresponda en los términos de esta ley, 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 que, además, deberán contemplar sanciones a los gestores responsables del abuso de temporalidad.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia de tres años da lugar al nacimiento de una compensación económica para el personal temporal equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de

128 cent

servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria

5. En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria.»”

JUSTIFICACIÓN:

De acuerdo con la doctrina del TJUE la sanción no solo debe ser suficientemente disuasiva sino que comparte el criterio de la necesidad de responsabilizar a las autoridades gestoras del empleo público.

179. **TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN**

ARTÍCULO: 2

TEXTO QUE SE PROPONE:

1. Adicionalmente a lo establecido en los artículos 19.uno.6 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, y 19.uno.9 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, se autoriza una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2021 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes de 31 de diciembre de 2022.

La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes de 31 de diciembre de 2024.

3. La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

4. La articulación de estos procesos selectivos ~~que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad,~~ podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades autónomas y entidades locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas en el desarrollo de los mismos en el seno de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición **o el de concurso de valoración de méritos a elección de cada administración. En el caso de utilizar el sistema del concurso oposición, la fase de oposición no tendrá**

179 cent. ~~carácter eliminatorio. , con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.~~

En el supuesto de que en la normativa específica sectorial o de cada Administración así se hubiera previsto, los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización.

5. Los concursos-oposición o los concursos de valoración de méritos convocados al amparo de las ofertas de empleo público previstas en el presente artículo serán de carácter restringido para cada administración y sólo podrán participar aquellos aspirantes que acrediten un mínimo de tres años, durante los últimos seis años, de servicios prestados como personal temporal en dicha administración, ya sea de forma acumulada o ininterrumpida.

~~5. 6.~~ De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

~~6. 7.~~ Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

La no participación del candidato o candidata en el proceso selectivo de estabilización no dará derecho a compensación económica en ningún caso.

~~7. 8.~~ Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

179 cont.

JUSTIFICACIÓN:

Por un lado, se propone que no sea obligatorio que las plazas de naturaleza estructural tengan que estar ocupados de forma ininterrumpida al menos tres años. El motivo es para permitir que se tenga en cuenta esta casuística casuística ya que de lo contrario estos empleados públicos no podrían optar a estas plazas. Este es un caso muy habitual en los maestros de escuela y en los profesores de instituto que dejan de ser empleados públicos en julio y/o agosto.

Por otro lado, se propone el carácter restringido de esta tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, así como, la posibilidad de que la selección se lleve únicamente por concurso de méritos. Los fundamentos de estas dos propuestas son las siguientes:

- Por lo que se refiere a la posible reparación de la situación de abuso mediante el establecimiento de un proceso selectivo específico que tome en consideración la existencia de vinculaciones laborales o funcionariales de carácter temporal para salvaguardar las expectativas derivadas de la Directiva, no resulta necesariamente contraria a los principios de acceso al empleo público establecidos en la Constitución.
- Con carácter general, estos principios implican que los procesos selectivos sean abiertos y garanticen la igualdad de los participantes. Pero no es menos cierto que tales principios han de ser puestos en relación con la primacía (STC 145/2012, de 2 de julio) y efecto vinculante (STJCE de 15 de julio de 1964, C-6/64) del Derecho de la Unión que impone el respeto de la Directiva 1999/70/CE.
- Por otro lado, el análisis de la jurisprudencia del tribunal Constitucional no ha partido de una aplicación rígida y automática de los citados principios, sino que la ha matizado en casos en que concurren circunstancias excepcionales (STC 238/2015, de 19 de noviembre). En estos supuestos la jurisprudencia del TC ha validado procesos selectivos de carácter restringido (STC 27/1991, de 14 de febrero), el uso del concurso de méritos (STC 12/1999, de 11 de febrero) y determinadas formas de valoración de los méritos de la experiencia que, en condiciones de normalidad, no resultarían admisibles (SSTC 67/1989, de 18 de abril; 185/1994, de 20 de junio; 12/1999, de 11 de febrero; 83/2000, de 27 de marzo; 107/2003, de 2 de junio).
- Por lo expuesto, cabe pensar que el correcto cumplimiento de la Directiva posibilita una intervención legislativa de carácter excepcional dirigida a salvaguardar las expectativas de las personas sujetas a vinculaciones funcionariales o laborales que no se ajusten a sus exigencias.

- Por último y no menos importante, este procedimiento específico obedece al interés general de garantizar el normal funcionamiento de los servicios públicos evitando, en la medida de lo posible y dada la dimensión del problema, la convulsión de las plantillas actuales y las consecuencias que ello tendría para la prestación del servicio y la atención a la ciudadanía. Garantías que no se verían atendidas si se tratara de un procedimiento de selección ordinario.

129 cat.

130. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

DISPOSICIÓN ADICIONAL: Segunda

TEXTO QUE SE PROPONE:

“Disposición adicional segunda. Medidas de seguimiento de la temporalidad.

El Ministerio de Política Territorial **Hacienda** y Función Pública, en el marco de la cooperación en materia de administración pública, elaborará un informe anual de seguimiento de la situación de la temporalidad en el empleo público.”

JUSTIFICACIÓN:

Mejora técnica.

181. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

DISPOSICIÓN ADICIONAL: Cuarta

TEXTO QUE SE PROPONE:

“Disposición adicional cuarta. Medidas de agilización de los procesos selectivos.

Las Administraciones Públicas deberán asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, tales como la reducción de plazos, la digitalización de procesos o la acumulación de pruebas en un mismo ejercicio, entre otras.

Las convocatorias de estabilización que se publiquen ~~pedrán~~ **preverán** para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes; **a tal fin las bolsas se abrirán de forma inmediata a la finalización de los procesos selectivos para la inclusión de los solicitantes que cumplan los requisitos exigidos.** En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.”

JUSTIFICACIÓN:

Es importante que los empleados públicos que no superen el proceso selectivo puedan volver a trabajar en la administración lo antes posible.

182. TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

DISPOSICIÓN ADICIONAL: Sexta

TEXTO QUE SE PROPONE:

"Disposición adicional sexta. Contrato de relevo por jubilación.

A los efectos establecidos en el proceso para la estabilización de empleo temporal regulado en el artículo 2 de esta ley, se entiende que están incluidas y por tanto pueden participar aquellas personas que han tenido un contrato de relevo por jubilación en la administración pública y que hayan estado empleados durante más de tres años."

JUSTIFICACIÓN:

A efectos del cómputo de los tres años para optar a esta tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, se propone que se tenga en cuenta el tiempo trabajado a través de un contrato de relevo. El motivo es para permitir que se tenga en cuenta esta casuística ya que de lo contrario estos empleados públicos no podrían optar a estas plazas.