



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.

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.