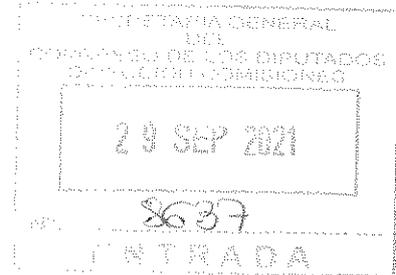


**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**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.

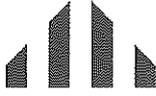
1. Las Administraciones Públicas deberán incluir, como tasa para la estabilización de empleo temporal de larga duración, las plazas ocupadas por personal temporal que acredite una vinculación ininterrumpida durante un período superior a tres años en el cuerpo, escala, categoría o equivalente mediante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

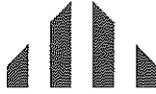
1. Las Administraciones Públicas deberán incluir, como tasa para la estabilización de empleo temporal de larga duración, las plazas ocupadas por personal temporal que acredite una vinculación ininterrumpida durante un período superior a cinco años en el cuerpo, escala, categoría o equivalente mediante 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
Prensa. 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.

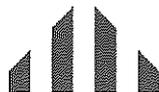
Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

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
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 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.

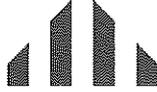
Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

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

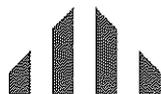
113 cont.

~~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
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@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.

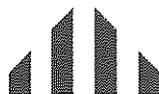
2.1 La tasa de cobertura temporal deberá situarse por debajo del ocho por ciento de las plazas estructurales.

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@qperc.congreso.es
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@qperc.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
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@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 **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.

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.

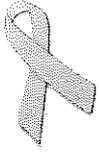
En el caso del personal laboral temporal, dicha compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses 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.

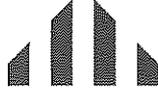
3. Las Administraciones deberán realizar las actuaciones necesarias para dar cumplimiento a lo que se establece en este artículo, garantizando el cumplimiento de los plazos, debiendo realizar las adaptaciones y modificaciones necesarias, también en las relaciones de puestos de trabajo, de resultas de 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
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@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

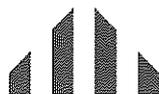
Se propone la adición de una Disposición Adicional nueva, quedando redactada con el siguiente tenor literal:

“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

126. 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:

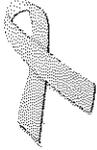
“Disposición transitoria tercera. Procesos de estabilización de ofertas de empleo público pendientes de ejecución.

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:

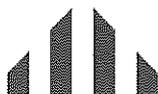
“4. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, comunidades 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:

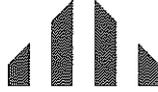
“Disposición adicional sexta. Convocatoria excepcional de estabilización de la temporalidad de larga duración

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
Premsa. Telf. 91 390 56 87
c/e: premsa@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
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@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



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
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 69 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 66 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,



145 *cont.*



**ESQUERRA
REPUBLICANA**

**SOBIRA-
NISTES**

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
Centraleta. 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 69 95
c/e: administracio@gperc.congreso.es
Premsa. Telf. 91 390 66 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



145 ccut.



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

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

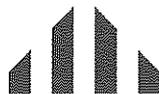
Asimismo, la apreciación de la extraordinaria y urgente necesidad de aprobar las medidas que se incluyen en este real decreto-ley forma parte del juicio político o de oportunidad que corresponde al Gobierno (SSTC 61/2018, de 7 de junio, FJ 4; 142/2014, de 11 de septiembre, FJ 3) y esta decisión, sin 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).



ESQUERRA
REPUBLICANA

SOBIRANISTES

145 anys.

~~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.~~

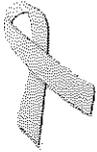
~~En un contexto en que la intervención de los poderes públicos resulta crítica para mitigar los impactos de la crisis sanitaria en el tejido social y económico, así como para proporcionar los cimientos de la recuperación, la adopción de medidas que permitan controlar y reducir el exceso de temporalidad 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
Prensa. Telf. 91 390 56 87
c/e: prensa@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.