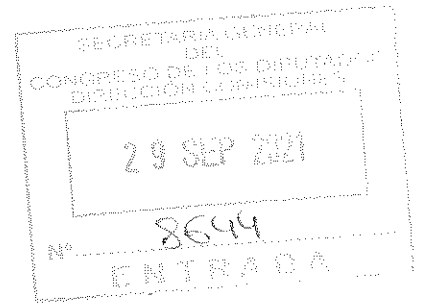




A LA MESA DE LA COMISIÓN DE HACIENDA
Y FUNCIÓN PÚBLICA

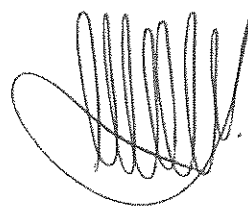
El Grupo Parlamentario Plural, a instancias de FERRAN BEL i ACCENSI, diputado del PDeCAT, al amparo de lo previsto en el artículo 110 y ss. del Reglamento de la Cámara, presenta las siguientes enmiendas al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente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

Palacio del Congreso de los Diputados, a 29 de septiembre de 2021



Vº Bº
Portavoz GP Plural

Alf



Ferran Bel i Accensi
Diputado portavoz del PDeCAT

(166-182)

166. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 3º

TEXTO QUE SE PROPONE:

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

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al apartado 1.b) del artículo 1.Uno.

167. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 14º

TEXTO QUE SE PROPONE:

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

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al apartado 3 del artículo 1.Tres.

168. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 15º

TEXTO QUE SE PROPONE:

"El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia, o, en su caso, de provisión definitiva de las plazas vacantes, además, dará lugar a una compensación económica para el personal temporal, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, no habiendo derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria."

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al apartado 5 del artículo 1.Tres.

169. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 16º

TEXTO QUE SE PROPONE:

"Todo lo anterior se entiende sin perjuicio de la reparación del abuso al personal público temporal cuando corresponda en los términos de esta ley; de las responsabilidades que puedan proceder de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas que, además, deberán contemplar sanciones a los gestores responsables del abuso de temporalidad; así como del necesario establecimiento de criterios de actuación que permitan dar cumplimiento de manera coordinada a los mandatos incluidos en la disposición"

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al apartado 2 del artículo 1.Tres.

170. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 18º

TEXTO QUE SE PROPONE:

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

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al apartado 1 del artículo 2.

171. TIPO DE ENMIENDA: SUPRESIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 19º

TEXTO QUE SE PROPONE:

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

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al primer párrafo del apartado 4 del artículo 2.

172. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 20º

TEXTO QUE SE PROPONE:

"Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición **o el de concurso de valoración de méritos a elección de cada administración. En el caso de utilizar el sistema del concurso oposición, la fase de oposición no tendrá carácter eliminatorio.** ~~, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público."~~

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda al segundo párrafo del apartado 4 del artículo 2.

173. TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: A continuación del párrafo 20º

TEXTO QUE SE PROPONE:

"Los concursos-oposición o los concursos de valoración de méritos convocados al amparo de las ofertas de empleo público previstas en el presente artículo serán de carácter restringido para cada administración y sólo podrán participar aquellos aspirantes que acrediten un mínimo de tres años, durante los últimos seis años, de servicios prestados como personal temporal en dicha administración, ya sea de forma acumulada o ininterrumpida"

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda que adiciona un nuevo apartado 5 al artículo 2.

174. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 32º

TEXTO QUE SE PROPONE:

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

También establece que estas convocatorias de estabilización preverán para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes; a tal fin las bolsas se abrirán de forma inmediata a la finalización de los procesos selectivos para la inclusión de los solicitantes que cumplan los requisitos exigidos. En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente.”

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda a la disposición adicional cuarta.

175. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

APARTADO EXPOSICIÓN DE MOTIVOS: III

PÁRRAFO: 33º

TEXTO QUE SE PROPONE:

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

Finalmente, la disposición adicional sexta quinta establece que están incluidas en el proceso para la estabilización de empleo temporal regulado en el artículo 2 aquellas personas que han tenido un contrato de relevo por jubilación en la administración pública y que hayan estado empleados durante más de tres."

JUSTIFICACIÓN:

En coherencia con la enmienda a una nueva disposición adicional sexta.

176. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

ARTÍCULO: 1.Uno

**Artículo de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público,
aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015: 10**

TEXTO QUE SE PROPONE:

“Uno. Se da una nueva redacción al artículo 10, que queda redactado como sigue:

«Artículo 10. Funcionarios interinos.

1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales con carácter temporal para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes, cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, por un máximo de tres años, en los términos previstos en el apartado 4.

b) La sustitución transitoria de los titulares, durante el tiempo estrictamente necesario **que no deberá superar el plazo de tres años.**

c) La ejecución de programas de carácter temporal, que no podrán tener una duración superior a tres años, ampliable hasta doce meses más por las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto.

d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de nueve meses, dentro de un periodo de dieciocho meses.

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

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

- 126 cent.
- a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.
 - b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.
 - c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.
 - d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento.

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

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

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

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

JUSTIFICACIÓN:

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

177. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

ARTÍCULO: 1.Tres

Disposición adicional de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015: Decimoséptima

TEXTO QUE SE PROPONE:

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

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

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

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

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

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

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

177
cent.

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

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

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

JUSTIFICACIÓN:

Es necesario incorporar dentro los actos, pactos, acuerdos o disposiciones reglamentarias nulos de pleno derecho los que impliquen el incumplimiento por parte de la Administración de la provisión definitiva las plazas vacantes.

A la vez, también es necesario que en caso que se de este Incumplimiento, el personal afectado reciba la compensación económica prevista en este apartado.

128 . TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

ARTÍCULO: 1.Tres

Disposición adicional de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015: Decimoséptima

TEXTO QUE SE PROPONE:

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

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

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

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

2. Sin perjuicio de la reparación del abuso al personal público temporal cuando corresponda en los términos de esta ley, las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas que, además, deberán contemplar sanciones a los gestores responsables del abuso de temporalidad.

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

4. El incumplimiento del plazo máximo de permanencia de tres años da lugar al nacimiento de una compensación económica para el personal temporal equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de

178 cent

servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria

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

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

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

JUSTIFICACIÓN:

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

179. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

ARTÍCULO: 2

TEXTO QUE SE PROPONE:

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

2. Las ofertas de empleo que articulen los procesos de estabilización contemplados en el apartado 1, así como el nuevo proceso de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales antes de 31 de diciembre de 2021 y serán coordinados por las Administraciones Públicas competentes.

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

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

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

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

Sin perjuicio de lo establecido en su caso en la normativa propia de función pública de cada Administración o la normativa específica, el sistema de selección será el de concurso-oposición **o el de concurso de valoración de méritos a elección de cada administración. En el caso de utilizar el sistema del concurso oposición, la fase de oposición no tendrá**

179 cent **carácter eliminatorio.** ~~, con una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, en la que se tendrá en cuenta mayoritariamente la experiencia en el cuerpo, escala, categoría o equivalente de que se trate en el marco de la negociación colectiva establecida en el artículo 37.1.c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.~~

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

5. Los concursos-oposición o los concursos de valoración de méritos convocados al amparo de las ofertas de empleo público previstas en el presente artículo serán de carácter restringido para cada administración y sólo podrán participar aquellos aspirantes que acrediten un mínimo de tres años, durante los últimos seis años, de servicios prestados como personal temporal en dicha administración, ya sea de forma acumulada o ininterrumpida.

~~5.~~ **6.** De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

~~6.~~ **7.** Corresponderá una compensación económica, equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

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

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

~~7.~~ **8.** Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

179 cont.

JUSTIFICACIÓN:

Por un lado, se propone que no sea obligatorio que las plazas de naturaleza estructural tengan que estar ocupados de forma ininterrumpida al menos tres años. El motivo es para permitir que se tenga en cuenta esta casuística casuística ya que de lo contrario estos empleados públicos no podrían optar a estas plazas. Este es un caso muy habitual en los maestros de escuela y en los profesores de instituto que dejan de ser empleados públicos en julio y/o agosto.

Por otro lado, se propone el carácter restringido de esta tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, así como, la posibilidad de que la selección se lleve únicamente por concurso de méritos. Los fundamentos de estas dos propuestas son las siguientes:

- Por lo que se refiere a la posible reparación de la situación de abuso mediante el establecimiento de un proceso selectivo específico que tome en consideración la existencia de vinculaciones laborales o funcionariales de carácter temporal para salvaguardar las expectativas derivadas de la Directiva, no resulta necesariamente contraria a los principios de acceso al empleo público establecidos en la Constitución.
- Con carácter general, estos principios implican que los procesos selectivos sean abiertos y garanticen la igualdad de los participantes. Pero no es menos cierto que tales principios han de ser puestos en relación con la primacía (STC 145/2012, de 2 de julio) y efecto vinculante (STJCE de 15 de julio de 1964, C-6/64) del Derecho de la Unión que impone el respeto de la Directiva 1999/70/CE.
- Por otro lado, el análisis de la jurisprudencia del tribunal Constitucional no ha partido de una aplicación rígida y automática de los citados principios, sino que la ha matizado en casos en que concurren circunstancias excepcionales (STC 238/2015, de 19 de noviembre). En estos supuestos la jurisprudencia del TC ha validado procesos selectivos de carácter restringido (STC 27/1991, de 14 de febrero), el uso del concurso de méritos (STC 12/1999, de 11 de febrero) y determinadas formas de valoración de los méritos de la experiencia que, en condiciones de normalidad, no resultarían admisibles (SSTC 67/1989, de 18 de abril; 185/1994, de 20 de junio; 12/1999, de 11 de febrero; 83/2000, de 27 de marzo; 107/2003, de 2 de junio).
- Por lo expuesto, cabe pensar que el correcto cumplimiento de la Directiva posibilita una intervención legislativa de carácter excepcional dirigida a salvaguardar las expectativas de las personas sujetas a vinculaciones funcionariales o laborales que no se ajusten a sus exigencias.

- 129 cat.
- Por último y no menos importante, este procedimiento específico obedece al interés general de garantizar el normal funcionamiento de los servicios públicos evitando, en la medida de lo posible y dada la dimensión del problema, la convulsión de las plantillas actuales y las consecuencias que ello tendría para la prestación del servicio y la atención a la ciudadanía. Garantías que no se verían atendidas si se tratara de un procedimiento de selección ordinario.

180. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

DISPOSICIÓN ADICIONAL: Segunda

TEXTO QUE SE PROPONE:

"Disposición adicional segunda. Medidas de seguimiento de la temporalidad.

El Ministerio de Política Territorial **Hacienda** y Función Pública, en el marco de la cooperación en materia de administración pública, elaborará un informe anual de seguimiento de la situación de la temporalidad en el empleo público."

JUSTIFICACIÓN:

Mejora técnica.

181. TIPO DE ENMIENDA: MODIFICACIÓN

DISPOSICIÓN ADICIONAL: Cuarta

TEXTO QUE SE PROPONE:

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

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

Las convocatorias de estabilización que se publiquen ~~podrán prever~~ **preverán** para aquellas personas que no superen el proceso selectivo, su inclusión en bolsas de interinos específicas o su integración en bolsas ya existentes; **a tal fin las bolsas se abrirán de forma inmediata a la finalización de los procesos selectivos para la inclusión de los solicitantes que cumplan los requisitos exigidos.** En dichas bolsas se integrarán aquellos candidatos que, habiendo participado en el proceso selectivo correspondiente, y no habiendo superado éste, sí hayan obtenido la puntuación que la convocatoria considere suficiente."

JUSTIFICACIÓN:

Es importante que los empleados públicos que no superen el proceso selectivo puedan volver a trabajar en la administración lo antes posible.

182. TIPO DE ENMIENDA: ADICIÓN

DISPOSICIÓN ADICIONAL: Sexta

TEXTO QUE SE PROPONE:

"Disposición adicional sexta. Contrato de relevo por jubilación.

A los efectos establecidos en el proceso para la estabilización de empleo temporal regulado en el artículo 2 de esta ley, se entiende que están incluidas y por tanto pueden participar aquellas personas que han tenido un contrato de relevo por jubilación en la administración pública y que hayan estado empleados durante más de tres años."

JUSTIFICACIÓN:

A efectos del cómputo de los tres años para optar a esta tasa adicional para la estabilización de empleo temporal, se propone que se tenga en cuenta el tiempo trabajado a través de un contrato de relevo. El motivo es para permitir que se tenga en cuenta esta casuística ya que de lo contrario estos empleados públicos no podrían optar a estas plazas.