



**compromís**

SECRETARÍA GENERAL  
DEL  
CONGRESO DE LOS DIPUTADOS  
DIRECCIÓN COMISIONES

13 SEP 2021

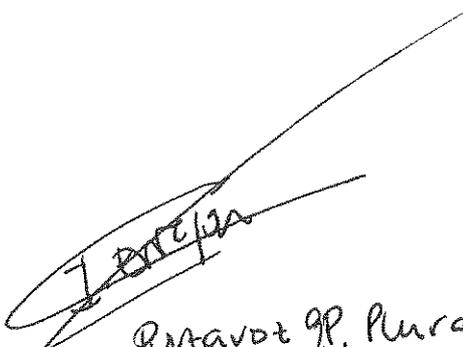
Nº

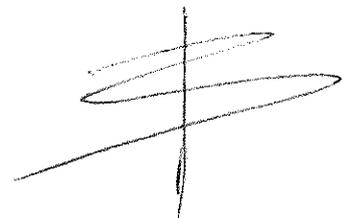
8247

ENTRADA

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

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

  
Portavoz GP. Plural



Documento firmado electrónicamente  
**Joan Baldoví Roda**  
Diputado de Compromís

(2-5)

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

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

**Texto que se propone**

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

**Justificación**

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

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

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

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

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

3 cont.

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

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

#### Justificación

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

4.

#### Enmienda nº3

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

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

#### Texto que se propone

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

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

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

#### Justificación

4 cont.

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

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

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

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

5.

#### Enmienda nº4

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

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

#### Texto que se propone

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

«Artículo 11. Personal laboral.

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

5 cont.

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

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

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

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

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

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

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

5 cont.

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

#### Justificación

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

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

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

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

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



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

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

(6)

*Documento firmado electrónicamente*  
**Joan Baldoví Roda**  
**Diputado de Compromís**

## Enmienda N°5

6

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

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

Texto que se propone

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

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