

ENMIENDA Nº 1

Supresión:

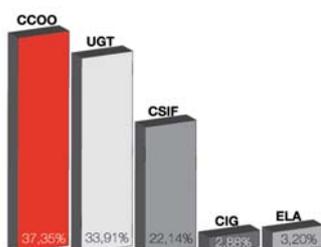
Art. 9. Uno. 2. Los créditos 162.00 “Formación y perfeccionamiento del personal” y 162.04 “Acción Social”

JUSTIFICACIÓN

Dejar de considerar vinculantes en los presupuestos del Estado, Organismos Autónomos, Agencias Estatales y otros Organismos Públicos los créditos destinados a la Formación y a la Acción Social de los empleados, para que puedan ser objeto de negociación con la representación de los trabajadores. El tener la consideración de vinculantes desde los presupuestos del 2013, ha impedido que a través de la negociación colectiva, cada Organismo y con los presupuestos de cada uno de ellos, se pudieran incrementar la cuantía aplicable a programas de Acción Social y de Formación, teniendo en cuenta que dichos créditos fueron seriamente recortados por la crisis.

Así, en Acción social el crédito correspondiente al 2013 fue el 50% del ejercicio anterior, y en el 2014 un 50% del ya recortado 2013. Eso ha dejado dicho crédito en un 25% de la partida del 2012. En el ejercicio 2015 se mantiene la cuantía del 2014 pero sigue considerándose vinculante y por tanto no susceptible de negociación. En el 2016 se repite la misma situación, y es la que inicialmente se propone para el ejercicio 2017.

Dado que nos movemos en un escenario económico distinto del de años anteriores, es necesario recuperar las cuantías que fueron drásticamente recortadas.



ENMIENDA Nº 2

Modificación del Artículo 18.2

TEXTO ACTUAL

Dos. En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

SUSTITUIR POR

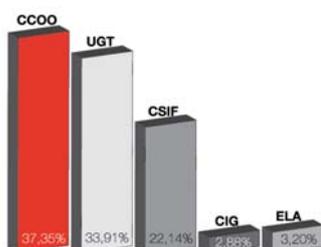
Dos. En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. De dicho 2,1 por ciento, 1,5 por ciento se corresponde con las previsiones de inflación contenidas en los presentes Presupuestos, y un 0,6 por ciento con la diferencia entre el incremento acordado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 y el resultado final del Índice de Precios al Consumo del año 2016.

De manera adicional, y en idénticos términos de homogeneidad que los referidos en el párrafo anterior, las retribuciones del empleo público incluido en el ámbito de aplicación del artículo 1 del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, y demás normas concordantes, verán actualizadas sus retribuciones consolidadas en un importe equivalente al 33,33 por ciento de las cantidades reducidas por aplicación del citado Real Decreto Ley.

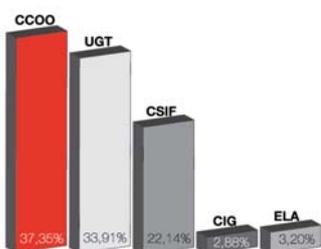
JUSTIFICACIÓN

Dentro de la senda de recuperación del poder adquisitivo perdido por el conjunto de empleadas y empleados públicos durante la crisis, se plantea en la presente enmienda un incremento de las retribuciones del 2,1%, que de un lado compense la pérdida de poder adquisitivo que provocaron los Presupuestos generales del estado para el año 2016, y de otro cubra al menos la previsión de inflación del presente año (que, como es conocido, se considera baja por la mayoría de analistas). Se pretende con ello evitar una nueva pérdida de poder adquisitivo que, con la propuesta inicial del gobierno, se producirá con toda seguridad, incluso conforme a sus propias previsiones.

Además, los Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 deben avanzar de manera decidida en la recuperación de aquellos derechos y condiciones salariales del conjunto de empleadas y empleados públicos que fueron recortados durante la crisis. Y dichos recortes se iniciaron con el recorte del 5% de las retribuciones a través del RDL 8/2010 de mayo de 2010. En la presente enmienda se plantea la recuperación de un tercio del citado recorte.



Adaptar el contenido de los artículos 18.Cinco, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30.1 y 31, la Disposición adicional trigésima segunda y la Disposición transitoria primera a la nueva redacción dada al artículo 18.Dos



ENMIENDA Nº 3

Modificación del Artículo 18.4

TEXTO ACTUAL

Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

Se exceptúan, en todo caso:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores.

Estos gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2017 respecto a los del año 2016.

SUSTITUIR POR

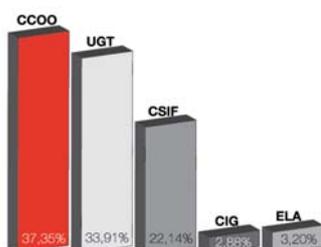
Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que se incrementará en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal en el año anterior, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación.

Se exceptúan, en todo caso:

- Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

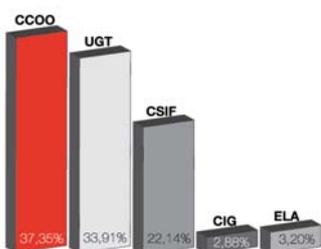
A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales de los trabajadores.

Estos gastos de acción social, en términos globales, **experimentarán un incremento** en 2017 igual al establecido en el párrafo primero del artículo 18.Dos respecto a los del año 2016.



JUSTIFICACIÓN

No parece justificado que se mantenga la congelación de las partidas de acción social, además de ser contradictoria con el apartado que regula el incremento de masa salarial, en donde expresamente está recogida esta partida y que experimenta un incremento igual al que establece el artículo 18, Dos



ENMIENDA Nº 4

Modificación del Artículo 18. Ocho

TEXTO ACTUAL

Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado Dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.

SUSTITUIR POR

Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado Dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo. Se exceptúa de dicha inaplicación los pactos anteriores al 1 de enero de 2010 que quedaron inaplicables como consecuencia de la aprobación, a través del Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, de una nueva redacción del apartado Dos del artículo 22 de la Ley 26/2009, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2010.

JUSTIFICACIÓN

Hasta la Ley de Presupuestos Generales de 2010 —incluida ésta última—, todas recogían un apartado en donde se permitía, o bien un determinado porcentaje de masa salarial adicional para adecuaciones retributivas, o fondos adicionales destinados a determinadas medidas —la mayoría de ellas provenientes de Acuerdos o Pactos alcanzados con la representación sindical—, o aportaciones al fondo de pensiones.

La ley 26/2009, de PGE para 2010, en el art. 22 decía:

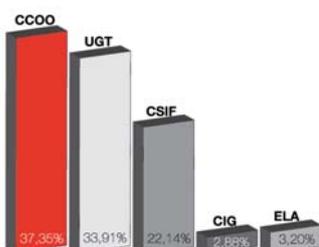
Dos. Con efectos de 1 de enero de 2010, las retribuciones del personal al servicio del sector público, incluidas, en su caso, las que en concepto de pagas extraordinarias correspondieran en aplicación del artículo 21.Tres de la Ley 42/2006, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2007, en los términos de lo recogido en el apartado Dos del artículo 22 de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, no podrán experimentar un incremento global superior al 0,3 por ciento con respecto a las del año 2009, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

Estos aumentos retributivos se aplicarán al margen de las mejoras retributivas conseguidas en los pactos o acuerdos previamente firmados por las diferentes Administraciones en el marco de sus competencias.

Tres. Además del incremento general de retribuciones previsto en el apartado precedente las Administraciones, entidades y sociedades a que se refiere el apartado Uno del presente artículo podrán destinar hasta un 0,3 por ciento de la masa salarial a financiar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, para el personal incluido en sus ámbitos respectivos, de acuerdo con lo establecido en la disposición final segunda del Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

El párrafo que hemos subrayado, fue eliminado en la redacción que el Real Decreto-Ley 8/2010 dio al apartado **Dos** del art. 22.

El Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la

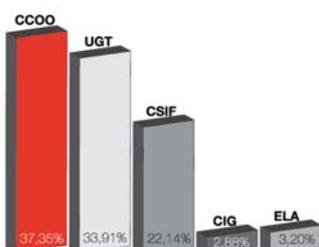


reducción del déficit público, dictado por el Gobierno de entonces vino a alterar abruptamente el marco de negociación colectiva en las administraciones públicas con varios cambios:

- a) Se redujeron las retribuciones de todo el Sector Público en un 5% en términos anuales.
- b) Se alteró el modelo retributivo de las pagas extraordinarias de los funcionarios públicos (un importante logro de la negociación colectiva), volviendo a un sistema caduco en el que éstas son de inferior cuantía a las de un mes ordinario.
- c) Todos los Acuerdos, Convenio o Pactos con medidas económicas superiores a los límites establecidos **quedaron en un limbo de inaplicación, anulados o suspendidos**, como consecuencia de haberse eliminado el párrafo sombreado en amarillo.

Las Leyes de Presupuestos Generales del Estado posteriores al Real Decreto-Ley 8/2010 han mantenido la misma línea: mantienen un apartado en el que los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado Dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo.

La voluntad manifestada por el Gobierno de recuperar un proceso de diálogo social en el ámbito de las administraciones públicas, debe concretarse cuanto antes en el respeto a los Acuerdos o Pactos que unilateralmente se han declarado inaplicables durante los años de las crisis.



ENMIENDA Nº 5

Modificación de los apartados 1, 2 y 3 del artículo 19.Uno

TEXTO ACTUAL

Artículo 19. Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

Uno. 1. La incorporación de nuevo personal en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el Sector Público, que se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales decima quinta, decima sexta y décima séptima respectivamente, de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, estará sujeta a los límites y requisitos establecidos en los apartados siguientes.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, la incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de los procesos de selección y reclutamiento para la cobertura de las plantillas de militares de Tropa y Marinería profesional fijadas en la disposición adicional decima cuarta.

2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, en los siguientes sectores y administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 100 por ciento:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autónoma de aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos propios de dicha Policía en su territorio, y, en el ámbito de la Administración Local, personal de la Policía Local, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas de dicha Policía.

D) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de carrera militar.

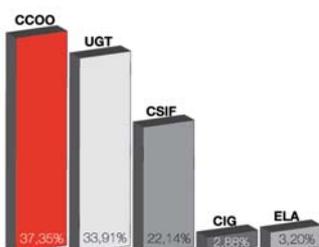
E) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

F) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

G) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

H) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

I) Administración del Estado en relación con las plazas de personal investigador doctor de los Cuerpos y Escalas de los organismos públicos de investigación, definidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.



Asimismo, se autorizan un total de 25 plazas en los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, para la contratación de personal investigador doctor, con certificado I3, en la modalidad de Investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos Organismos, previa acreditación de que la Oferta de Empleo Público de estas plazas no afecta a los límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Igualmente, con el límite máximo del 100 por ciento de la tasa de reposición, se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos, previa acreditación de que la oferta de empleo público de estas plazas no afecta a los límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

J) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias, previa acreditación de que la oferta de empleo público de las citadas plazas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para la correspondiente Universidad, ni de los demás límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la contratación como personal laboral fijo, de personal investigador doctor que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3.

K) Administraciones Públicas respecto de la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

L) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, respecto del personal que realiza actuaciones de inspección y supervisión de la seguridad aérea, las operaciones de vuelo y operaciones aeroportuarias y actuaciones relacionadas con las mismas, y a las plazas de personal en relación con la seguridad marítima, que realiza tareas de salvamento marítimo y prevención y lucha contra la contaminación marina, así como a las plazas de personal en relación con la seguridad ferroviaria y las operaciones ferroviarias.

M) Administración Penitenciaria.

N) Consejo de Seguridad Nuclear en relación con las plazas de funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica que realizan funciones de dirección, estudio y evaluación, inspección y control de las instalaciones radiactivas y nucleares.

Ñ) Acción Exterior del Estado.

O) Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.

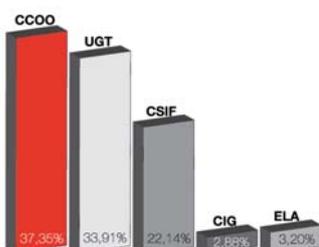
P) Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

Q) Plazas de seguridad y emergencias.

R) Plazas de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.

S) Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.

3. En los sectores y Administraciones no recogidos en el apartado anterior, la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 50 por ciento.



SUSTITUIR POR

Artículo 19. Oferta de Empleo Público u otro instrumento similar de gestión de la provisión de necesidades de personal.

Uno. 1. La incorporación de nuevo personal en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el Sector Público, que se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales decima quinta, decima sexta y décima séptima respectivamente, de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, estará sujeta a los límites y requisitos establecidos en los apartados siguientes.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior, la incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de los procesos de selección y reclutamiento para la cobertura de las plantillas de militares de Tropa y Marinería profesional fijadas en la disposición adicional decima cuarta.

2. Respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, en los siguientes sectores y administraciones la tasa de reposición se fijará hasta un **mínimo** del 100 por ciento:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.

Las administraciones públicas para el resto de personal de enseñanza no universitaria.

B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autónoma de aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con Cuerpos propios de dicha Policía en su territorio, y, en el ámbito de la Administración Local, personal de la Policía Local, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas de dicha Policía.

D) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de carrera militar.

E) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

F) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

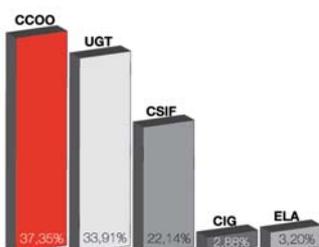
G) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de **personal** al servicio de la Administración de Justicia.

H) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

I) Administración del Estado en relación con las plazas de personal de los organismos públicos de investigación, definidos en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.

Asimismo, se autorizan un **cupo adicional** de plazas en los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, para la contratación de personal laboral fijo en dichos Organismos, previa acreditación de que la Oferta de Empleo Público de estas plazas no afecta a los límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Igualmente, con un **mínimo** del 100 por ciento de la tasa de reposición, se autoriza a los organismos



de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal laboral fijo en dichos organismos, previa acreditación de que la oferta de empleo público de estas plazas no afecta a los límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

J) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependan se autoricen las correspondientes convocatorias, previa acreditación de que la oferta de empleo público de las citadas plazas no afecta al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria establecidos para la correspondiente Universidad, ni de los demás límites fijados en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la contratación como personal laboral fijo, de personal investigador doctor que haya finalizado el Programa Ramón y Cajal y haya obtenido el certificado I3.

K) Administraciones Públicas respecto de la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

L) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, respecto del personal que realiza actuaciones de inspección y supervisión de la seguridad aérea, las operaciones de vuelo y operaciones aeroportuarias y actuaciones relacionadas con las mismas, y a las plazas de personal en relación con la seguridad marítima, que realiza tareas de salvamento marítimo y prevención y lucha contra la contaminación marina, así como a las plazas de personal en relación con la seguridad ferroviaria y las operaciones ferroviarias.

M) Administración Penitenciaria.

N) Consejo de Seguridad Nuclear

Ñ) Acción Exterior del Estado.

O) Plazas de personal de los servicios sociales.

P) Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

Q) Plazas de seguridad y emergencias.

R) Plazas de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.

S) Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.

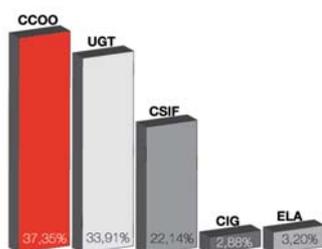
T) Las entidades locales y sus organismos y entes dependientes para el desarrollo de sus competencias propias, y para aquellas que tengan asignadas por delegación.

U) Organismos públicos afectos al tráfico portuario, Autoridades Portuarias y Puertos del Estado

3. En los sectores y Administraciones no recogidos en el apartado anterior, la tasa de reposición se fijará **en un mínimo** del 50 por ciento.

JUSTIFICACIÓN

El mantenimiento de las tasas de reposición cero, o por debajo del 100%, ha causado grave peligro especialmente en aquellas administraciones y organismos con una edad media de los empleados y empleadas públicas alta y próxima a su jubilación. Por lo que se hace necesario en los mismos no solo repongan el 100%, de su tasa (ya que la falta de personal puede, incluso en algunas ocasiones,

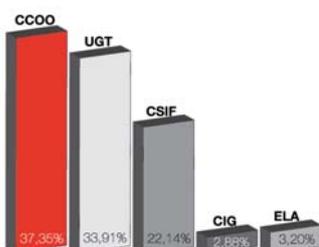


dificultar la actividad diaria), sino que en algunos casos deberán incrementar considerablemente sus plantillas. Por otro lado, las tasas de reposición fijadas durante la crisis en las sucesivas leyes presupuestarias están detrás de la alta precarización del empleo público.

Por ello, y dentro de sus disponibilidades presupuestarias, las diferentes administraciones deben poder establecer Ofertas de Empleo Público que vayan más allá del 100% cuando así sea necesario en los sectores considerados prioritarios, y del 50% en los no considerados como tal.

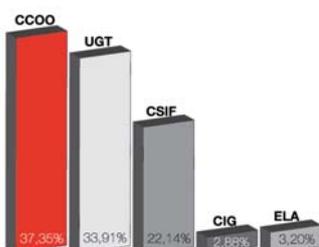
Adicionalmente, se modifica la definición de determinados sectores, pues la realidad de la necesidad de funcionamiento de muchos de ellos hace necesario que la consideración de colectivo prioritario no se centre en determinados cuerpos o escalas sino que abarque e conjunto de personas que desarrollan su actividad en dichos sectores. Así, se incorporan las siguientes modificaciones:

- 1) Se amplía la consideración de colectivo prioritario en el ámbito de educación tanto a la educación infantil, desarrollada tanto por Comunidades Autónomas como por Entidades Locales, el resto de personal, que no sea de cuerpos funcionarios docentes. La educación infantil, incluido el tramo 0-3 años, se ha demostrado como un período clave en los fines que debe servir el sistema educativo, y además juega un papel esencial en la conciliación de la vida profesional y personal y un elemento decisivo en la búsqueda de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. Por otra parte, el adecuado funcionamiento de un sistema educativo público y de calidad no solo depende del personal de los cuerpos docentes, pues muchas otras personas (personal de administración y servicios, de apoyo, equipos multidisciplinares, etc.) intervienen decisivamente en el mismo.
- 2) Igual ocurre en el ámbito de la Administración de Justicia, donde no se puede limitar al personal funcionario dejando al margen al personal laboral (traductores e intérpretes, personal de mantenimiento, etc.) que resulta esencial para su adecuado funcionamiento.
- 3) Para desarrollar un buen trabajo en investigación, los Organismos Públicos de Investigación necesitan tener cubiertas tanto las plazas de personal investigador, personal técnico y personal de apoyo o mantenimiento. En la actualidad el empleo en los Organismos Públicos de Investigación (OPI's) es deficitario, en todos los cuerpos y escalas del personal funcionario o laboral, por lo que es necesario que la tasa de reposición de al menos el 100% se aplique en todo el personal de los OPI's. Es importante recordar que la inversión en I+D+i, debe ser uno de los pilares para salir de la crisis con un modelo de crecimiento más saludable.
- 4) En el ámbito del Consejo de Seguridad Nuclear, la limitación que hace el Proyecto de Ley a determinados cuerpos no soluciona el problema estructural de plantilla que tiene el citado organismo.
- 5) Igual ocurre en el ámbito de los servicios sociales. La limitación existente en el Proyecto de ley a las plazas de atención directa al usuario olvida que el funcionamiento adecuado de la red de servicios sociales requiere de una dotación suficiente de plantillas no solo en la atención directa sino en todas las áreas de apoyo, tramitación o gestión que permiten su adecuado funcionamiento.
- 6) Se incorpora al personal de las entidades locales para el desarrollo de sus competencias, sean estas propias o por delegación. Las Entidades Locales han sido las que más han aportado a



los objetivos de reducción global del déficit público a costa de ser las administraciones, en términos globales, que más empleo han destruido. Y todo ello a pesar de ser las administraciones más próximas a la ciudadanía y a prestar servicios esenciales para la misma. Sin embargo, los servicios que prestan han sido los grandes olvidados en la determinación de los colectivos prioritarios a los efectos de tasa de reposición, poniendo con ello en peligro la prestación de servicios básicos para la ciudadanía.

- 7) Por último, se incorpora como colectivo prioritario todo el sector portuario. Dicho sector ha perdido alrededor del 10% de empleo durante la crisis, pese a crecer un 14,5% el volumen de tráfico. Además, su financiación no depende de aportaciones presupuestarias, pues sus propios ingresos no solo lo han autofinanciado sino que ha aportado importantes beneficios.



ENMIENDA Nº 6

Modificación del artículo 19. Dos

TEXTO ACTUAL

Dos. No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La duración del contrato o del nombramiento no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos o nombramientos con la misma persona por un período superior a tres años, circunstancia esta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato o nombramiento.

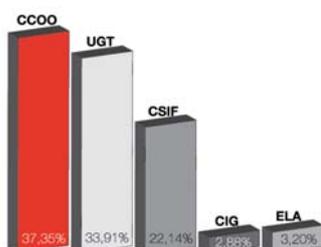
No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, circunstancia ésta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional décima quinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de cada una de las Administraciones Públicas y de las entidades que conforman su sector público institucional darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

SUSTITUIR POR

Se modifica el contenido del apartado Dos del artículo 19, con la siguiente redacción:

Dos. Podrá autorizarse contratación de personal temporal, así como nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. La duración del contrato o del nombramiento no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos o nombramientos con la misma persona por un período superior a tres años, circunstancia esta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato o nombramiento. No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación **a la modalidad de contrato de relevo prevista en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración no podrá ser superior al tiempo que reste al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda, conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; a la modalidad de contrato de interinidad; a los nombramientos de funcionarios interinos realizados al amparo de lo previsto en el artículo 10.1 a)**



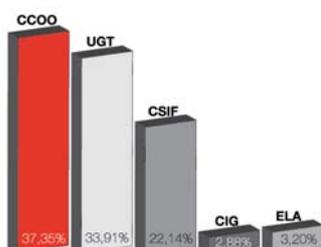
y b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, circunstancia ésta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional décima quinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de cada una de las Administraciones Públicas y de las entidades que conforman su sector público institucional darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

JUSTIFICACIÓN

Después de casi 6 años limitando la tasa de reposición de vacantes en las administraciones públicas entre el 0 y el 50%, se han perdido en éstas alrededor de 400.000 puestos de trabajo en el conjunto de servicios públicos. Se trata con esta enmienda de modificar el mensaje negativo que emana del texto actual, que apuesta por la prohibición como idea central, aunque asume casos excepcionales, por el mensaje positivo de “podrán autorizarse”.

Además las modalidades contractuales que se excepcionan lo son, al igual que en el caso de las previstas en la LOU o en la LCTI, en razón de la propia naturaleza de los contratos de relevo y de interinidad. El primero de ellos por cuanto, desde que se produce la jubilación parcial hasta alcanzar la edad de jubilación, es posible que transcurran más de tres años y resulta obligado contratar al relevista al menos por el tiempo que reste hasta que la persona sustituida alcance la jubilación. El segundo caso, la interinidad por sustitución de personal puede serlo por múltiples causas, desde la excedencia forzosa por designación o elección de cargo público o sindical hasta el cuidado de hijos o familiares, que igualmente puede tener un límite temporal superior a los tres años. Y en el caso de la interinidad por vacante, depende no del trabajador sino de la propia administración desarrollar las OEP en los plazos máximos marcados por el EBEP, plazos que en muchas ocasiones se han superado por las propias restricciones que las sucesivas leyes de presupuestos han ido imponiendo. De mantenerse la limitación de tres años para el caso de las interinidades por sustitución, sin paralelamente restablecer la normalidad que marca el EBEP de que las vacantes ocupadas por personal interino deban incorporarse a la siguiente OEP, lo que esta disposición estaría provocando no es una limitación al abuso en la contratación temporal, sino una rotación entre temporales si la norma no permite su publicación regular en la OEP.

En cualquier caso, la causa de la finalización del contrato se encuentra ínsita en el mismo, al estar necesariamente vinculada a la finalización de la jubilación parcial, la reincorporación de la persona sustituida o la cobertura reglamentaria de la plaza, lo que excluye el peligro que la norma pretende evitar.



ENMIENDA Nº 7

Modificación del Artículo 19.Uno.4

TEXTO ACTUAL

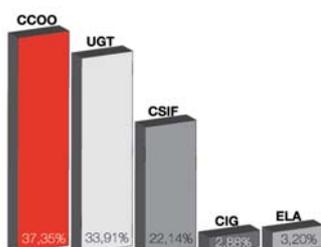
4. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo fijado se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo. A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

SUSTITUIR POR

4. Para calcular la tasa de reposición de efectivos, el porcentaje de tasa máximo fijado se aplicará sobre la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios en cada uno de los respectivos sectores, ámbitos, cuerpos o categorías, y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en los mismos, en el referido ejercicio, por cualquier causa, excepto los procedentes de ofertas de empleo público, reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puesto de trabajo, **integrados en el correspondiente ámbito como consecuencia de lo establecido en la Disposición Adicional 27 de la presente Ley o como consecuencia de la ubicación en el Capítulo 1 de plazas estructurales soportadas en otros capítulos presupuestarios.** A estos efectos, se computarán los ceses en la prestación de servicios por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa. Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas.

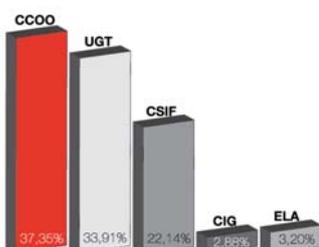
No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo.



JUSTIFICACIÓN

De un lado, se contempla que no compute como personal ingresado para calcular la tasa de reposición el resultante de la reversión o rescate de servicios públicos para su gestión directa o la integración de sociedades mercantiles o fundaciones en la administración que se haya integrado en el correspondiente ámbito por aplicación de la legislación laboral. Igualmente se plantea que tampoco compute aquel personal que, en realidad, no obedece a nuevos ingresos sino a una adecuada clasificación de sus plazas en el correspondiente capítulo 1, relativo a los gastos de personal.

Por otro lado, se amplía al conjunto de indefinidos no fijos la excepción que plantea el Proyecto de Ley. Limitarlo a aquellos que cuenten con una sentencia olvida todos aquellos que han sido reconocidos por los órganos pertinentes como tales, habitualmente tras tener múltiples sentencias de casos similares. También obvia la situación de aquellos cuya declaración de indefinidos no fijos no obedece a una sentencia individualizada sino a las consecuencias de aplicar la normativa laboral referida a la sucesión de empresa. Mantener la redacción actual del Proyecto de Ley solo va a llevar a un incremento innecesario de la litigiosidad en casos en los que, como resulta obvio, la sentencia se va a producir pues ya ha sido reconocido por la propia administración respectiva.



ENMIENDA Nº 8

Modificación del Artículo 19. Uno.6

TEXTO ACTUAL

6. Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G) y O) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, además de la tasa resultante del apartado Uno, 2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período por debajo del 8 por ciento.

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 en el desarrollo de los mismos.

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.

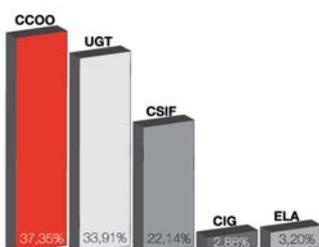
Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados.

Además de lo previsto en los párrafos anteriores, el sector público delimitado en el artículo anterior, podrá disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la Disposición transitoria cuarta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada Disposición transitoria.

SUSTITUIR POR:

6. El conjunto del sector público delimitado en el apartado anterior podrá disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a **la aprobación de la presente Ley**.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse



en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2017 a 2019 y serán coordinados por los Departamentos ministeriales competentes.

La tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período por debajo del 8 por ciento.

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 en el desarrollo de los mismos.

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.

Con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Comunidades Autónomas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas ocupadas de forma temporal existentes.

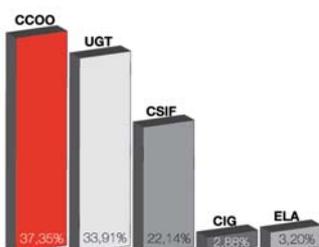
Además de lo previsto en los párrafos anteriores, el sector público delimitado en el artículo anterior, podrá disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la Disposición transitoria cuarta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. A estas convocatorias les será de aplicación lo previsto en el apartado tercero de la citada Disposición transitoria.

JUSTIFICACIÓN

Durante la crisis no solo se ha destruido empleo público, sino que se ha precarizado. Las altas tasas de temporalidad en el empleo público no están justificadas, y su estabilización no supone un aumento del gasto público.

Si bien algunos de los sectores reflejados en la propuesta original son los de más alta tasa de temporalidad, la misma se da en muchos otros ámbitos del empleo público, sin que tenga justificación alguna permitir la estabilización de dicho empleo en unos sectores si y en otros no.

Especialmente gravoso es el caso de los sectores de administración general, o el caso de las administraciones locales, que tienen una alta temporalidad, también de muchos años atrás, sin que exista justificación alguna para que no se contemplen en el proceso de estabilización del empleo temporal.



ENMIENDA Nº 9
Artículo 32. Cuatro
TEXTO ACTUAL

Cuatro. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, determinará y, en su caso, actualizará las retribuciones del personal laboral en el exterior de acuerdo con las circunstancias específicas de cada país.

SUSTITUIR POR

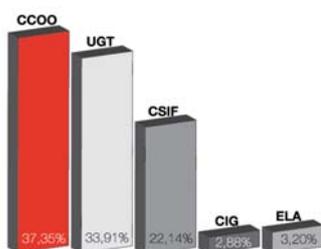
Cuatro. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, previa negociación en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, determinará y en su caso, actualizará las retribuciones del personal laboral en el exterior de acuerdo con las circunstancias específicas de cada país, de conformidad con lo establecido en el Art. 37 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

JUSTIFICACIÓN

El artículo 37.1 del EBEP establece las materias que serán objeto de negociación en el ámbito de las administraciones públicas. Entre ellas, en sus apartados a y b, obliga a negociar los incrementos retributivos del personal de las administraciones públicas. La Mesa General de Negociación es el ámbito en el que se tienen que negociar.

En el caso del personal en el exterior es habitual la modificación unilateral de las retribuciones y/o condiciones de trabajo, sin cumplir la obligación de negociar que establece el EBEP, amparándose en la ambigüedad ante la aplicación de la normativa española o del país de destino.

Además, en muchos de los casos las citadas retribuciones están en la actualidad absolutamente desfasadas con relación a la evolución del coste de la vida en muchos de esos países, con lo que resulta urgente la apertura de la negociación para abordar una actualización de las mismas.



ENMIENDA Nº 10

Modificación del apartado Seis del Artículo 32

TEXTO ACTUAL

Seis. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, en el caso de las sociedades mercantiles estatales, las entidades públicas empresariales, las fundaciones del sector público estatal, los consorcios que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 120 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se encuentran adscritos al sector público estatal, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, y otras entidades estatales de derecho público, será preceptivo informe de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, presidida por el titular de la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos, de conformidad con lo que establezca la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados en esta materia con omisión del trámite de informe o en contra del informe de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

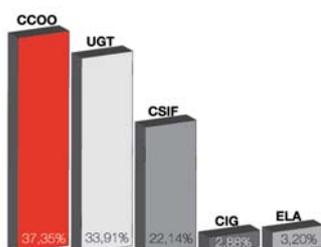
Igualmente, el Banco de España informará a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, con carácter previo, tanto del inicio de la negociación de un convenio o acuerdo colectivo, como de cualquier propuesta de acuerdo que vaya a ser remitida a la representación de los trabajadores, así como de los convenios o acuerdos alcanzados.

SUSTITUIR POR

Seis. Sin perjuicio de lo establecido en los apartados anteriores, en el caso de las sociedades mercantiles estatales, las entidades públicas empresariales, las fundaciones del sector público estatal, los consorcios que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 120 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, se encuentran adscritos al sector público estatal, las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social y sus centros mancomunados, y otras entidades estatales de derecho público, será preceptivo informe de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, presidida por el titular de la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos, de conformidad con lo que establezca la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos.

Dicho informe solo podrá analizar el cumplimiento o no de las limitaciones que la presente Ley de Presupuestos Generales del Estado establezca en materia con impacto presupuestario, no pudiendo entrar a valorar otros aspectos normativos de los diferentes convenios o acuerdos, que serán competencia exclusiva de las partes en la correspondiente Comisión Negociadora.

Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados en esta materia con omisión del trámite de informe o en contra del informe de la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

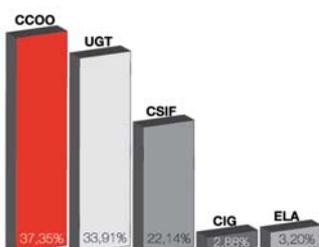


Igualmente, el Banco de España informará a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas, con carácter previo, tanto del inicio de la negociación de un convenio o acuerdo colectivo, como de cualquier propuesta de acuerdo que vaya a ser remitida a la representación de los trabajadores, así como de los convenios o acuerdos alcanzados, **todo ello en aquellas materias con incidencia en el correspondiente presupuesto de gastos.**

JUSTIFICACIÓN

Nadie discute el establecimiento de criterios internos en el ámbito del gobierno para velar el cumplimiento de la normativa presupuestaria, pero la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva se ha extralimitado en los últimos años en ese papel, rechazando acuerdos alcanzados por razones al margen de la norma presupuestaria (por ejemplo, rechazando convenios colectivos por fijar un período de ultraactividad más amplio que el mínimo fijado en el Estatuto de los Trabajadores, o exigiendo compromisos de no realizar ninguna reivindicación adicional al correspondiente convenio). Con esta actitud, ha vulnerado gravemente el derecho a la negociación colectiva en el sector público, vulnerando la buena fe que, conforme al Estatuto de los Trabajadores, debe presidir la negociación colectiva.

Con la propuesta de modificación se pretende que la Comisión de Seguimiento de la negociación colectiva se limite a un papel tasado que nunca debió exceder.



ENMIENDA Nº 11

A la Disposición adicional quinta

TEXTO ACTUAL.

Disposición adicional quinta. Incorporación de remanentes de tesorería del organismo autónomo Instituto Nacional de Administración Pública.

Se autoriza al organismo autónomo Instituto Nacional de Administración Pública, dependiente del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a traspasar la parte afectada del remanente de tesorería a su componente no afectado en los importes no utilizados a final del ejercicio 2016, hasta un límite máximo de 313.470,00 euros, de los fondos destinados a ejecución de los Planes de Formación para el Empleo asignados al INAP como promotor, y de los destinados a las actividades complementarias que tengan relación con el programa de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas.

SUSTITUIR POR

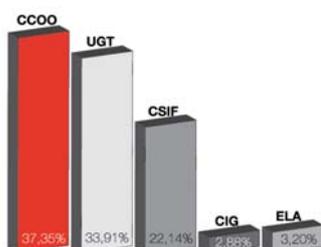
Disposición adicional quinta. Incorporación de remanentes de tesorería del organismo autónomo Instituto Nacional de Administración Pública.

Se autoriza al organismo autónomo Instituto Nacional de Administración Pública, dependiente del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a traspasar la parte afectada del remanente de tesorería a su componente no afectado en los importes no utilizados a final del ejercicio 2016, hasta un límite máximo de 313.470,00 euros, de los fondos destinados a ejecución de los Planes de Formación para el Empleo asignados al INAP como promotor, y de los destinados a las actividades complementarias que tengan relación con el programa de Formación para el Empleo en las Administraciones Públicas.

Igualmente, de conformidad con los acuerdos alcanzados en la Comisión General de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, se incrementarán los fondos asignados a cada una de las partidas de formación de los diferentes ministerios y organismos de la Administración General del Estado en aquellas cuantías de los fondos destinados a ejecución de los Planes de Formación para el Empleo asignados no utilizadas para dicho fin al final del ejercicio 2016,

JUSTIFICACIÓN.

Durante el año 2016, gran parte de los fondos de formación, fondos finalistas que proceden de la cotización específica que a tal fin realizan empleadores y trabajadores, no fueron gastados en perjuicio de la necesaria formación del conjunto de empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado. Lo que se pretende con la enmienda es que no solo aquellos que gestiona directamente el INAP sean reanualizados, sino que lo sean el conjunto de fondos para la formación.



ENMIENDA 12

A la Disposición adicional décima quinta. Contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales.

TEXTO ACTUAL

Disposición adicional décima quinta. Contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales.

Uno. 1. Las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales a que se refiere el artículo 18 apartado Uno de esta Ley podrán proceder a la contratación de nuevo personal con las limitaciones y requisitos establecidos en la presente disposición.

2. Las indicadas limitaciones no serán de aplicación cuando se trate de contratación de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, esté incluida la correspondiente entidad pública empresarial o sociedad mercantil. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado generarán derecho a seguir percibiendo, desde la fecha de su celebración, el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento ministerial, Organismo Público, sociedad, fundación o consorcio de procedencia.

3. No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La duración del contrato no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos con la misma persona por un período superior a tres años, circunstancia esta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato.

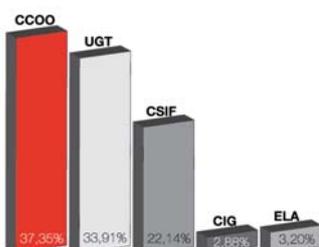
No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, circunstancia ésta que deberá constar en el contrato, de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional decima quinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo 2/2015, de 23 de octubre .

Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de la entidad darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente.

4. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 19.Uno.2 de esta Ley tendrán, como máximo, la tasa de reposición establecida para el respectivo sector en el citado precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esa tasa para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad.

5. Las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales distintas de las contempladas en el apartado anterior, que hayan tenido beneficios en dos de los tres últimos ejercicios podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 100 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 19.Uno.4 de esta Ley.

Las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales distintas de las



contempladas en el apartado anterior que no hayan tenido beneficios, podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 60 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 19.Uno.4 de esta Ley. Adicionalmente, podrán realizar, exclusivamente para procesos de consolidación de empleo temporal, contratos indefinidos con un límite del 15 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 20.Uno.4 de esta Ley.

Dos. En el caso de las sociedades mercantiles y las entidades públicas empresariales estatales, la contratación indefinida de personal requerirá, en todo caso, además de lo establecido en el apartado Uno, informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, así como del accionista mayoritario.

Asimismo, la contratación temporal en las citadas sociedades y entidades públicas empresariales, además de las condiciones establecidas en el apartado Uno de esta disposición, requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Por la Secretaría de Estado de Función Pública se podrán establecer bases o criterios de actuación comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico.

Las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales estatales deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas.

Tres. Lo dispuesto en el apartado Uno de esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

SUSTITUR POR

Disposición adicional décima quinta. Contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales.

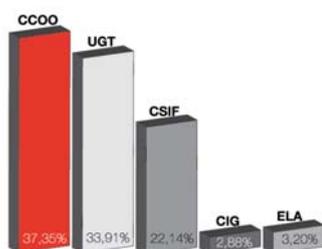
Uno. 1. Las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales a que se refiere el artículo 18 apartado Uno de esta Ley podrán proceder a la contratación de nuevo personal con las limitaciones y requisitos establecidos en la presente disposición.

2. Las indicadas limitaciones no serán de aplicación cuando se trate de contratación de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, esté incluida la correspondiente entidad pública empresarial o sociedad mercantil. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado generarán derecho a seguir percibiendo, desde la fecha de su celebración, el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento ministerial, Organismo Público, sociedad, fundación o consorcio de procedencia.

3. **Podrá autorizarse** la contratación de personal temporal, en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La duración del contrato no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos con la misma persona por un período superior a tres años, circunstancia esta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación **a la modalidad de contrato de**



relevo prevista en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración no podrá ser superior al tiempo que reste al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda, conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; a la modalidad de contrato de interinidad ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, circunstancia ésta que deberá constar en el contrato, de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional decimoquinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo 2/2015, de 23 de octubre .

Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de la entidad darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente.

4. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 19.Uno.2 de esta Ley tendrán la tasa de reposición establecida para el respectivo sector en el citado precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esa tasa para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. **Dicho límite podrá incrementarse en aquellos casos en los que se acredite que resulte necesario para mantener la calidad de la prestación del servicio y cuente con el correspondiente plan que lo haga presupuestariamente sostenible.**

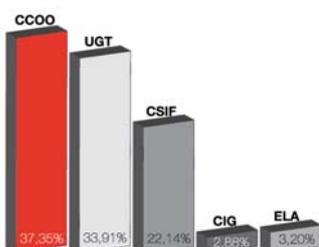
5. Las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales distintas de las contempladas en el apartado anterior, que hayan tenido beneficios en dos de los tres últimos ejercicios podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 100 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 19.Uno.4 de esta Ley. **Dicho límite podrá incrementarse en aquellos casos en los que se acredite que resulte necesario para mantener la calidad de la prestación del servicio y cuente con el correspondiente plan que lo haga presupuestariamente sostenible.**

Las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales distintas de las contempladas en el apartado anterior que no hayan tenido beneficios, podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 60 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 19.Uno.4 de esta Ley. **Dicho límite podrá incrementarse hasta un máximo del 100% en aquellos casos en los que se acredite que resulte necesario para mantener la calidad de la prestación del servicio y cuente con el correspondiente plan que lo haga presupuestariamente sostenible.**

Adicionalmente, podrán realizar, exclusivamente para procesos de consolidación de empleo temporal, contratos indefinidos con un límite del **100** por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 20.Uno.4 de esta Ley.

Dos. En el caso de las sociedades mercantiles y las entidades públicas empresariales estatales, la contratación indefinida de personal requerirá, en todo caso, además de lo establecido en el apartado Uno, informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, así como del accionista mayoritario.

Asimismo, la contratación temporal en las citadas sociedades y entidades públicas empresariales, además de las condiciones establecidas en el apartado Uno de esta disposición, requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.



Por la Secretaría de Estado de Función Pública se podrán establecer bases o criterios de actuación comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico.

Las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales estatales deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas.

Tres. Lo dispuesto en el apartado Uno de esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13.^a y 156.1 de la Constitución.

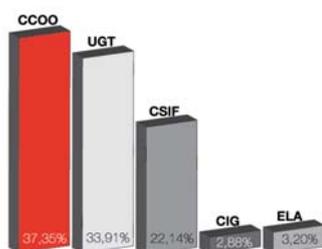
JUSTIFICACIÓN

Después de casi 6 años limitando la tasa de reposición de vacantes en las administraciones públicas entre el 0 y el 50%, se han perdido en éstas alrededor de 400.000 puestos de trabajo en el conjunto de servicios públicos. Se trata con esta enmienda de modificar el mensaje negativo que emana del texto actual, que apuesta por la prohibición como idea central, aunque asume casos excepcionales, por el mensaje positivo de “podrán autorizarse”.

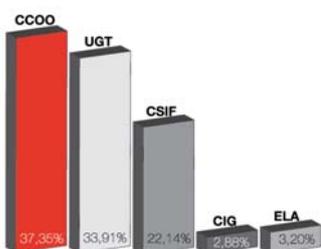
Además las modalidades contractuales que se excepcionan lo son, al igual que en el caso de las previstas en la LOU o en la LCTI, en razón de la propia naturaleza de los contratos de relevo y de interinidad. El primero de ellos por cuanto, desde que se produce la jubilación parcial hasta alcanzar la edad de jubilación, es posible que transcurran más de tres años y resulta obligado contratar al relevista al menos por el tiempo que reste hasta que la persona sustituida alcance la jubilación. El segundo caso, la interinidad por sustitución de personal puede serlo por múltiples causas, desde la excedencia forzosa por designación o elección de cargo público o sindical hasta el cuidado de hijos o familiares, que igualmente puede tener un límite temporal superior a los tres años. Y en el caso de la interinidad por vacante, depende no del trabajador, sino de cada entidad del sector público, convocar los procesos selectivos para la cobertura de la plaza, lo que se ha visto impedido en muchas ocasiones por las propias restricciones que las sucesivas leyes de presupuestos han ido imponiendo. De mantenerse la limitación de tres años para el caso de las interinidades por sustitución, sin paralelamente restablecer la normalidad en la cobertura definitiva de estas plazas, lo que esta disposición estaría provocando no es una limitación al abuso en la contratación temporal, sino una rotación entre temporales si la norma no permite su cobertura regular.

En cualquier caso, la causa de la finalización del contrato se encuentra ínsita en el mismo, al estar necesariamente vinculada a la finalización de la jubilación parcial, la reincorporación de la persona sustituida o la cobertura reglamentaria de la plaza, lo que excluye el peligro que la norma pretende evitar.

Por otro lado, la fuerte caída de empleo habida en las sociedades mercantiles públicas durante la crisis ha provocado que muchas de ellas tengan dificultades para mantener su adecuado funcionamiento sin poner en riesgo su actividad o los servicios que prestan. Por ello, y manteniendo la estructura de tasa de reposición diferenciada en función de que tenga o no beneficios o desarrolle su actividad en alguno de los sectores prioritarios, debe contemplarse cierta flexibilidad para que la misma se incremente si se considera necesario para un adecuado funcionamiento y resulta presupuestariamente sostenible.



Por último, cuando se trata de consolidar empleo temporal, no existe lógica alguna que lleve a limitarlo solo al 15% de su tasa de reposición, cuando no genera coste.



ENMIENDA 13

A la Disposición adicional décima sexta. *Contratación de personal de las fundaciones del sector público.*

TEXTO ACTUAL

Disposición adicional décima sexta. *Contratación de personal de las fundaciones del sector público.*

Uno. Las fundaciones del sector público podrán proceder a contratar nuevo personal con las limitaciones y requisitos establecidos en la presente disposición.

Las citadas limitaciones no serán de aplicación cuando se trate de contrataciones de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, esté incluida la correspondiente fundación del sector público. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial, Organismo Público, sociedad, fundación o consorcio de procedencia.

No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La duración del contrato no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos con la misma persona por un período superior a tres años, circunstancia ésta que deberá quedar debidamente reflejada en el contrato.

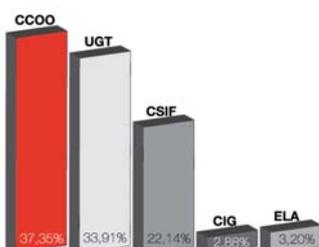
No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, circunstancia ésta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato, de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional decimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de la entidad darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente.

Las fundaciones que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 19.Uno.2 de esta Ley tendrán, como máximo, la tasa de reposición establecida para el respectivo sector en el citado precepto, siempre que quede justificada la necesidad de la tasa para la adecuada prestación del servicio o para la realización de la actividad.

Por su parte, el resto de fundaciones públicas podrá realizar contratos indefinidos con un límite del 50 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 19.Uno.4 de esta Ley.

Dos. En las fundaciones del sector público estatal la contratación indefinida de personal requerirá, en todo caso, además de lo establecido en el apartado Uno, informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de



Función Pública.

Asimismo, la contratación temporal en las citadas fundaciones, además de las condiciones establecidas en el apartado Uno de esta disposición, requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Por la Secretaría de Estado de Función Pública se podrán establecer bases o criterios de actuación comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico.

Las fundaciones del sector público estatal deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas.

Tres. Lo dispuesto en el apartado Uno de esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

SUSTITUR POR

Disposición adicional décima sexta. Contratación de personal de las fundaciones del sector público.

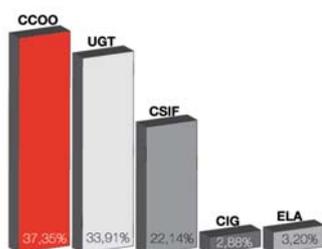
Uno. Las fundaciones del sector público podrán proceder a contratar nuevo personal con las limitaciones y requisitos establecidos en la presente disposición.

Las citadas limitaciones no serán de aplicación cuando se trate de contrataciones de personal, funcionario o laboral, con una relación preexistente de carácter fija e indefinida en el sector público estatal, autonómico o local en el que, respectivamente, esté incluida la correspondiente fundación del sector público. Los contratos celebrados al amparo de lo establecido en este apartado generarán derecho, desde la fecha de su celebración, a seguir percibiendo el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo en el Departamento Ministerial, Organismo Público, sociedad, fundación o consorcio de procedencia.

Podrá autorizarse la contratación de personal temporal, excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La duración del contrato no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos con la misma persona por un período superior a tres años, circunstancia ésta que deberá quedar debidamente reflejada en el contrato.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación **a la modalidad de contrato de relevo prevista en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración no podrá ser superior al tiempo que reste al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda, conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; a la modalidad de contrato de interinidad ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, circunstancia ésta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato, de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional**



decimoquinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de la entidad darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente.

Las fundaciones que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 19.Uno.2 de esta Ley tendrán, como máximo, la tasa de reposición establecida para el respectivo sector en el citado precepto, siempre que quede justificada la necesidad de la tasa para la adecuada prestación del servicio o para la realización de la actividad. **Dicho límite podrá incrementarse en aquellos casos en los que se acredite que resulte necesario para mantener la calidad de la prestación del servicio y cuente con el correspondiente plan que lo haga presupuestariamente sostenible.**

Por su parte, el resto de fundaciones públicas podrá realizar contratos indefinidos con un límite del **100** por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 19.Uno.4 de esta Ley.

Adicionalmente, podrán realizar, exclusivamente para procesos de consolidación de empleo temporal, contratos indefinidos con un límite del 100 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 20.Uno.4 de esta Ley.

Dos. En las fundaciones del sector público estatal la contratación indefinida de personal requerirá, en todo caso, además de lo establecido en el apartado Uno, informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Asimismo, la contratación temporal en las citadas fundaciones, además de las condiciones establecidas en el apartado Uno de esta disposición, requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Por la Secretaría de Estado de Función Pública se podrán establecer bases o criterios de actuación comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico.

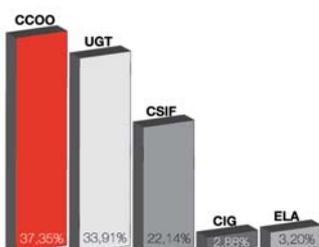
Las fundaciones del sector público estatal deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas.

Tres. Lo dispuesto en el apartado Uno de esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13.^ª y 156.1 de la Constitución.

JUSTIFICACIÓN

Después de casi 6 años limitando la tasa de reposición de vacantes en las administraciones públicas entre el 0 y el 50%, se han perdido en éstas alrededor de 400.000 puestos de trabajo en el conjunto de servicios públicos. Se trata con esta enmienda de modificar el mensaje negativo que emana del texto actual, que apuesta por la prohibición como idea central, aunque asume casos excepcionales, por el mensaje positivo de “podrán autorizarse”.

Además las modalidades contractuales que se excepcionan lo son, al igual que en el caso de las

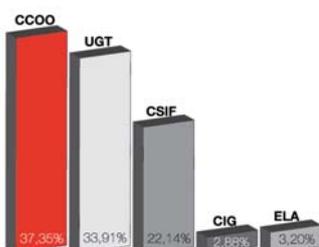


previstas en la LOU o en la LCTI, en razón de la propia naturaleza de los contratos de relevo y de interinidad. El primero de ellos por cuanto, desde que se produce la jubilación parcial hasta alcanzar la edad de jubilación, es posible que transcurran más de tres años y resulta obligado contratar al relevista al menos por el tiempo que reste hasta que la persona sustituida alcance la jubilación. El segundo caso, la interinidad por sustitución de personal puede serlo por múltiples causas, desde la excedencia forzosa por designación o elección de cargo público o sindical hasta el cuidado de hijos o familiares, que igualmente puede tener un límite temporal superior a los tres años. Y en el caso de la interinidad por vacante, depende no del trabajador, sino de cada entidad del sector público, convocar los procesos selectivos para la cobertura de la plaza, lo que se ha visto impedido en muchas ocasiones por las propias restricciones que las sucesivas leyes de presupuestos han ido imponiendo. De mantenerse la limitación de tres años para el caso de las interinidades por sustitución, sin paralelamente restablecer la normalidad en la cobertura definitiva de estas plazas, lo que esta disposición estaría provocando no es una limitación al abuso en la contratación temporal, sino una rotación entre temporales si la norma no permite su cobertura regular.

En cualquier caso, la causa de la finalización del contrato se encuentra ínsita en el mismo, al estar necesariamente vinculada a la finalización de la jubilación parcial, la reincorporación de la persona sustituida o la cobertura reglamentaria de la plaza, lo que excluye el peligro que la norma pretende evitar.

Por otro lado, la fuerte caída de empleo habida en las fundaciones públicas durante la crisis ha provocado que muchas de ellas tengan dificultades para mantener su adecuado funcionamiento sin poner en riesgo su actividad o los servicios que prestan. Por ello, y manteniendo la estructura de tasa de reposición diferenciada en función de que desarrolle o no su actividad en alguno de los sectores prioritarios, debe contemplarse cierta flexibilidad para que la misma se incremente si se considera necesario para un adecuado funcionamiento y resulta presupuestariamente sostenible.

Por último, cuando se trata de consolidar empleo temporal, debe abrirse igual posibilidad que la que se abre en las sociedades mercantiles públicas, cuando no genera coste.



ENMIENDA 14

A la Disposición adicional décima séptima. Contratación de personal de los consorcios del sector público.

TEXTO ACTUAL

Disposición adicional décima séptima. Contratación de personal de los consorcios del sector público.

Uno. Los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y organismos que integran el sector público, definido en el artículo 18, apartado Uno de esta Ley que, con arreglo a la legislación aplicable puedan contratar personal propio, podrán realizar contratos indefinidos con un límite del 50 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 19.Uno.4 de esta Ley.

Los consorcios que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 19.Uno.2 de esta Ley tendrán, como máximo, la tasa de reposición establecida para el respectivo sector en el citado precepto, siempre que quede justificada la necesidad de la tasa para la adecuada prestación del servicio o para la realización de la actividad.

No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como el nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

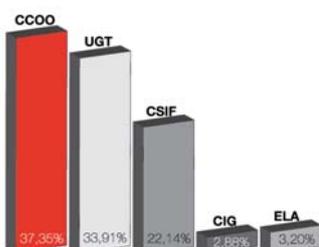
La duración del contrato no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos con la misma persona por un período superior a tres años, circunstancia ésta que deberá quedar debidamente reflejada en el contrato.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, circunstancia ésta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato, de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional decima quinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de la entidad darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente.

Dos. En los consorcios señalados en el apartado Uno con participación mayoritaria del sector público estatal, la contratación indefinida de personal requerirá, en todo caso, además de lo establecido en el apartado Uno, informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Asimismo la contratación temporal en los citados consorcios además de las condiciones establecidas en el apartado Uno de esta disposición, requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública. Por la Secretaría de Estado de Función Pública se podrán establecer bases o criterios de actuación



comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico. Los consorcios deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas.

Tres. Lo dispuesto en el apartado Uno de esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

SUSTITUR POR

Disposición adicional décima séptima. Contratación de personal de los consorcios del sector público.

Uno. Los consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y organismos que integran el sector público, definido en el artículo 18, apartado Uno de esta Ley que, con arreglo a la legislación aplicable puedan contratar personal propio, podrán realizar contratos indefinidos con un límite del **100** por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 19.Uno.4 de esta Ley. . **Dicho límite podrá incrementarse en aquellos casos en los que se acredite que resulte necesario para mantener la calidad de la prestación del servicio y cuente con el correspondiente plan que lo haga presupuestariamente sostenible.**

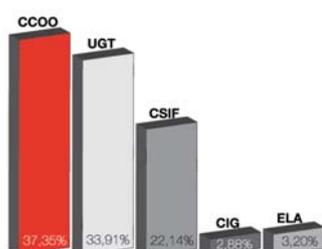
Los consorcios que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 19.Uno.2 de esta Ley tendrán, como máximo, la tasa de reposición establecida para el respectivo sector en el citado precepto, siempre que quede justificada la necesidad de la tasa para la adecuada prestación del servicio o para la realización de la actividad. . **Dicho límite podrá incrementarse en aquellos casos en los que se acredite que resulte necesario para mantener la calidad de la prestación del servicio y cuente con el correspondiente plan que lo haga presupuestariamente sostenible.**

Adicionalmente, podrán realizar, exclusivamente para procesos de consolidación de empleo temporal, contratos indefinidos con un límite del 100 por ciento de su tasa de reposición, calculada conforme a las reglas del artículo 20.Uno.4 de esta Ley.

Podrá autorizarse la contratación de personal temporal, así como el nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

La duración del contrato no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos con la misma persona por un período superior a tres años, circunstancia ésta que deberá quedar debidamente reflejada en el contrato.

No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación **a la modalidad de contrato de relevo prevista en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya**



duración no podrá ser superior al tiempo que reste al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda, conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; a la modalidad de contrato de interinidad ni a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, circunstancia ésta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato, de conformidad con lo establecido en la Disposición adicional decima quinta del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto-legislativo 2/2015, de 23 de octubre.

Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de la entidad darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente.

Dos. En los consorcios señalados en el apartado Uno con participación mayoritaria del sector público estatal, la contratación indefinida de personal requerirá, en todo caso, además de lo establecido en el apartado Uno, informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Asimismo la contratación temporal en los citados consorcios además de las condiciones establecidas en el apartado Uno de esta disposición, requerirá la previa autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública. Por la Secretaría de Estado de Función Pública se podrán establecer bases o criterios de actuación comunes en los procesos selectivos, con el fin de hacer efectiva la aplicación de los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, así como la implantación del procedimiento electrónico.

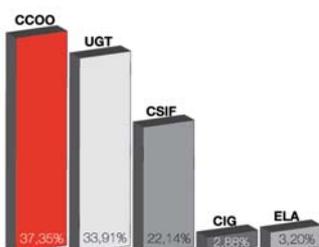
Los consorcios deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, junto con la solicitud de autorización de la masa salarial, información relativa a todo el personal temporal que ha prestado servicios en el ejercicio anterior, detallando el número de jornadas anualizadas y el coste de las mismas.

Tres. Lo dispuesto en el apartado Uno de esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

JUSTIFICACIÓN

Después de casi 6 años limitando la tasa de reposición de vacantes en las administraciones públicas entre el 0 y el 50%, se han perdido en éstas alrededor de 400.000 puestos de trabajo en el conjunto de servicios públicos. Se trata con esta enmienda de modificar el mensaje negativo que emana del texto actual, que apuesta por la prohibición como idea central, aunque asume casos excepcionales, por el mensaje positivo de “podrán autorizarse”.

Además las modalidades contractuales que se excepcionan lo son, al igual que en el caso de las previstas en la LOU o en la LCTI, en razón de la propia naturaleza de los contratos de relevo y de interinidad. El primero de ellos por cuanto, desde que se produce la jubilación parcial hasta alcanzar la edad de jubilación, es posible que transcurran más de tres años y resulta obligado contratar al relevista al menos por el tiempo que reste hasta que la persona sustituida alcance la jubilación. El segundo caso, la interinidad por sustitución de personal puede serlo por múltiples causas, desde la excedencia forzosa por designación o elección de cargo público o sindical hasta el cuidado de hijos o familiares, que igualmente puede tener un límite temporal superior a los tres años. Y en el caso de la

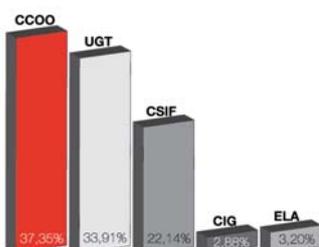


interinidad por vacante, depende no del trabajador, sino de cada entidad del sector público, convocar los procesos selectivos para la cobertura de la plaza, lo que se ha visto impedido en muchas ocasiones por las propias restricciones que las sucesivas leyes de presupuestos han ido imponiendo. De mantenerse la limitación de tres años para el caso de las interinidades por sustitución, sin paralelamente restablecer la normalidad en la cobertura definitiva de estas plazas, lo que esta disposición estaría provocando no es una limitación al abuso en la contratación temporal, sino una rotación entre temporales si la norma no permite su cobertura regular.

En cualquier caso, la causa de la finalización del contrato se encuentra ínsita en el mismo, al estar necesariamente vinculada a la finalización de la jubilación parcial, la reincorporación de la persona sustituida o la cobertura reglamentaria de la plaza, lo que excluye el peligro que la norma pretende evitar.

Por otro lado, la fuerte caída de empleo habida en los consorcios públicos durante la crisis ha provocado que muchas de ellas tengan dificultades para mantener su adecuado funcionamiento sin poner en riesgo su actividad o los servicios que prestan. Por ello, y manteniendo la estructura de tasa de reposición diferenciada en función de que desarrolle o no su actividad en alguno de los sectores prioritarios, debe contemplarse cierta flexibilidad para que la misma se incremente si se considera necesario para un adecuado funcionamiento y resulta presupuestariamente sostenible.

Por último, cuando se trata de consolidar empleo temporal, debe abrirse igual posibilidad que la que se abre en las sociedades mercantiles públicas, cuando no genera coste.



ENMIENDA Nº 15

Modificación de la Disposición adicional decimoctava.

TEXTO ACTUAL

Disposición adicional décima octava. *Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012.*

Uno. Las Administraciones y el resto de entidades que integran el sector público que no hubieran abonado la totalidad de las cantidades efectivamente dejadas de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre de 2012, por aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, podrán aprobar dicha devolución, teniendo en cuenta su situación económico-financiera.

Dos. La devolución se realizará en los mismos términos y con el cumplimiento de los requisitos señalados en la disposición adicional décima segunda de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, en el artículo 1 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, y en la disposición adicional duodécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

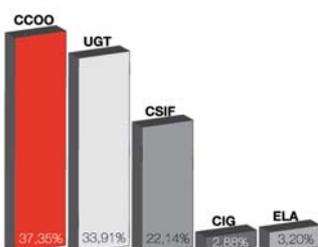
Tres. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.18ª, 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución.

SUSTITUIR POR

Disposición adicional décima octava. *Recuperación de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012.*

Uno. Las Administraciones y el resto de entidades que integran el sector público que no hubieran abonado la totalidad de las cantidades efectivamente dejadas de percibir como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, correspondientes al mes de diciembre de 2012, por aplicación del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, **aprobarán** dicha devolución

Dos. La devolución se realizará en los mismos términos y con el cumplimiento de los requisitos señalados en la disposición adicional décima segunda de la Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, en el artículo 1 del Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía, y en la disposición adicional duodécima de la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de

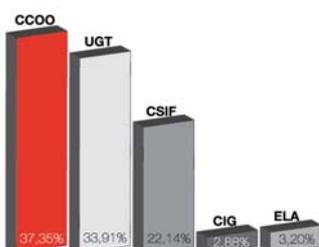


Presupuestos Generales del Estado para el año 2016.

Tres. Esta disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.18ª, 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución.

JUSTIFICACIÓN

El Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, suprimió una paga extraordinaria de manera obligatoria para todo el personal del sector público dependiente del conjunto de Administraciones (Estatad, Autonómica y local). No parece lógico que la recuperación sólo sea obligatoria para el personal dependiente del Sector público Estatal (como establece el Proyecto de Ley o como ya establecieron los PGE para el año 2015 y 2016). Por ello la presente enmienda hace dicha recuperación obligatoria en todos los ámbitos.



ENMIENDA Nº 16

Modificación de la Disposición adicional vigésima séptima

TEXTO ACTUAL

Disposición adicional vigésima séptima. Limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público.

Uno. Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, las Administraciones Públicas del artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, no podrán considerar como empleados públicos de su artículo 8, ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública o en una entidad de derecho público:

a) A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas previstas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos.

b) Al personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público, consorcios, en personas jurídicas societarias o fundacionales que vayan a integrarse en una Administración Pública.

Al personal referido en los apartados anteriores le serán de aplicación las previsiones sobre sucesión de empresas contenidas en la normativa laboral.

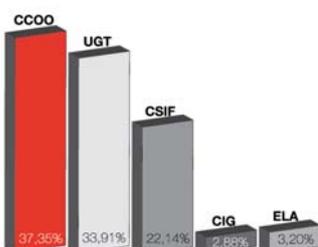
Dos. En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial, o previa tramitación de un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el personal referido en el apartado 1.a) anterior sea incorporado a sociedades mercantiles públicas, las incorporaciones que se produzcan de acuerdo con lo previsto en este apartado, se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos, quedando sujeto a los límites y requisitos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Tres. Lo establecido en esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1. 13ª y 18ª, así como del artículo 156.1 de la Constitución.

SUSTITUIR POR

“Disposición adicional vigésima séptima. Limitaciones a la incorporación de personal laboral al sector público.

Uno. Con efectos desde la entrada en vigor de esta Ley y vigencia indefinida, las Administraciones Públicas del artículo 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y las demás entidades del sector público, no podrán considerar como empleados públicos de su



artículo 8, ni podrán incorporar en dicha condición en una Administración Pública o en una entidad de derecho público o sociedad mercantil pública, salvo por aplicación de las normas laborales sobre sucesión de empresas, en los casos en que proceda la aplicación de las mismas:

a) A los trabajadores de los contratistas de concesiones de obras o de servicios públicos o de cualquier otro contrato adjudicado por las Administraciones Públicas previstas en el artículo 2.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, cuando los contratos se extingan por su cumplimiento, por resolución, incluido el rescate, o si se adopta el secuestro o intervención del servicio conforme a la legislación de contratos del sector público que resultase aplicable a los mismos.

b) Al personal laboral que preste servicios en sociedades mercantiles públicas, fundaciones del sector público, consorcios, en personas jurídicas societarias o fundacionales que vayan a integrarse en una Administración Pública.

Dos. El personal referido en el apartado anterior que no haya accedido al empleo en un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad permanecerá vinculado a la prestación del servicio en el que estaba encuadrado, y podrá tener la consideración de “a extinguir”. Las vacantes que se produjeran en dicho servicio serán cubiertas cumpliendo con los principios legales de acceso al empleo público.

Tres.- El personal integrado en alguna administración o ente del sector público de los referidos en el artículo 18 de la presente Ley en virtud de la aplicación de las normas laborales sobre sucesión de empresa, cuando proceda la aplicación de las mismas, no computará a efectos de las tasas de reposición establecidas en esta Ley.

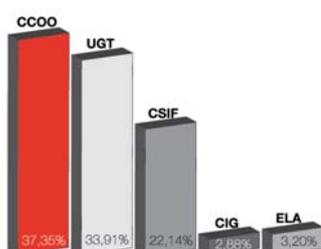
Cuatro.- Lo establecido en esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1. 13ª y 18ª, así como del artículo 156.1 de la Constitución”.

JUSTIFICACIÓN

La Disposición adicional vigésima séptima, tal como figura en el proyecto, resulta en extremo confusa y contradictoria. Por un lado el apartado es contradictorio, por cuanto que empieza estableciendo una imposibilidad de incorporación a las Administraciones Públicas o entidades de derecho público de determinado personal, para a continuación establecer que a ese personal, cuya integración se excluye, se le aplicarán las normas laborales sobre sucesión de empresas.

Pues bien, precisamente éstas, el artículo 44 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, que además proceden de normativa europea y deben interpretarse integrándolas con la misma, en concreto, la Directiva 2001/23, lo que imponen es justo lo contrario, es decir, la subrogación en la posición de empleador y por tanto el que esos trabajadores, cuando dichas normas sean de aplicación, pase a ser empleado de las Administraciones o entidades de derecho público sucesoras en la actividad empresarial.

Sobre la aplicación de esas normas en el sector público, las consecuencias que producen y la determinación concreta de los supuestos en los que deben aplicarse existe una amplia doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y una amplia jurisprudencia del Tribunal Supremo que hace



innecesaria mayor regulación (por ejemplo, puede citarse la reciente STJUE 26 de noviembre de 2015, C-509/14), recordando la aplicación de estas normas a las Administraciones y entidades públicas.

En consecuencia no se entiende bien que se pretende con el apartado uno; pues no pueden excluirse esas reglas laborales y las mismas conducen, precisamente a lo que aparentemente se empieza impidiendo.

El apartado dos es igualmente confuso pues no se sabe lo que se pretende con él; si se quieren excepcionar las reglas laborales sobre sucesión de empresas en las entidades mercantiles públicas, es obvio que se estaría actuando contra normas de la Unión Europea cuya aplicación a las sociedades mercantiles públicas es evidente como confirman la doctrina y jurisprudencia a la que se ha hecho mención; si por el contrario quiere abrirse una vía de integración del personal distinta a la derivada de la sucesión de empresas lo que se dice es ocioso, porque, parece evidente, que la misma solo podría hacerse, salvo sentencia judicial, respetando un proceso selectivo ajustado a los principios constitucionales y, lógicamente, si se incorpora personal de nuevo ingreso –que no sería el caso si existe sucesión de empresa- computando en las tasas de reposición legalmente establecidas.

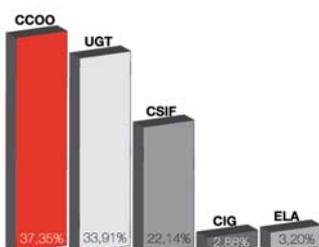
Todo ello se deriva ya del ordenamiento vigente por lo que ese número dos no hace sino introducir confusión sin que se entienda que se pretende regular que no esté regulado y pueda normarse sin contradecir las obligaciones derivadas de nuestra pertenencia a la Unión Europea.

Resulta así que la Disposición o es ociosa, pues no añade nada a lo regulado, sirviendo solo para generar confusión y dudas jurídicas, o contradictoria con normativa europea si es que pretende excepcionar en algún caso la aplicación de esa normativa sobre sucesión de empresas.

Además parece obviar que en ninguno de estos casos se produce un incremento del gasto globalmente considerado, pues o bien se estaba produciendo el gasto en la sociedad o ente del sector público que se pretende incorporar a la administración o bien se produce en otros capítulos presupuestarios distintos al del capítulo de personal por el pago a la correspondiente contrata o concesión. Y la normativa presupuestaria ya impone que la decisión sobre el modelo de gestión o sobre la forma de organización del correspondiente sector público cuente con viabilidad presupuestaria.

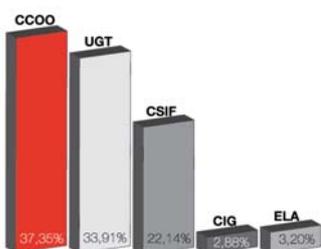
Por ello, el objetivo de esta enmienda es ordenar correctamente estos procesos:

- 1) En el apartado uno se mantiene que en ámbito de aplicación del EBEP, en línea con el texto original, no tendrán la consideración de empleado público en los casos en los que no proceda un proceso de sucesión de empresa conforme a la norma laboral.
- 2) En el apartado dos se deja igualmente claro que, si procede un proceso de sucesión de empresa y los trabajadores subrogados no han superado un proceso de acceso al empleo público que cumpla los criterios constitucionales, permanecerá vinculado al servicio y podrá tener la consideración de “a extinguir” (consideración mantenida por otras Leyes para casos similares).
- 3) En el tercero se deja claro que todas las plazas que se incorporen por estos procesos en el



conjunto del sector público no computarán para tasa de reposición pues, como indicábamos anteriormente, no suponen incremento del gasto globalmente considerado.

Entendemos que la regulación propuesta es la única respetuosa tanto con el cumplimiento de las normas laborales, nacionales y comunitarias, sobre sucesión de empresa, como con los principios legales y constitucionales de acceso al empleo público. Y la más respetuosa también con la libre decisión de cada administración, en uso de sus competencias, sobre la más adecuada ordenación de sus servicios y sobre las formas de gestión de los mismos.



ENMIENDA Nº 17

Supresión de la disposición adicional vigésima novena. Indemnizaciones por razón de servicio del personal destinado en el extranjero

JUSTIFICACIÓN

La Disposición adicional vigésima novena suspende la eficacia del artículo 26.3 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo. El citado apartado regula lo siguiente:

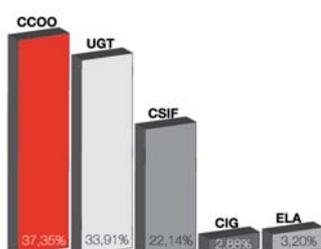
3. El personal que esté o sea en el futuro destinado al extranjero, al que le resulte de aplicación lo dispuesto en el artículo 24.1 del presente Real Decreto, tendrá derecho al abono, una sola vez cada año, de los gastos de viaje de ida hasta el lugar de España que designe así como al de vuelta desde dicho lugar al de destino en el extranjero correspondientes al mismo y a su familia, con motivo de sus vacaciones.

Dicho plazo se contará a partir del momento en que el personal haya tomado posesión del primer destino en el extranjero después del último ocupado en España, pudiendo computarse el año como cumplido antes de su vencimiento, en el caso de que así lo solicite, por causa justificada y sea autorizado por el órgano de personal de su destino.

A efectos de cómputos de plazos sucesivos no se tendrá en cuenta la fecha en que, dentro del año natural que correspondiese, se hubieran disfrutado las últimas vacaciones.

La concesión de las vacaciones quedará sujeta a las disposiciones legales y reglamentarias en la materia.

La suspensión de sus efectos, decretada en la fase más aguda de la crisis, deja de tener sentido una vez iniciada la recuperación económica.

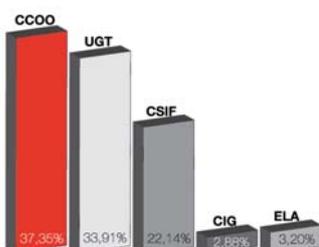


ENMIENDA Nº 18

Supresión de la disposición adicional trigésima séptima. Limitación del gasto en la Administración General del Estado

JUSTIFICACIÓN

La normativa presupuestaria ya establece suficientes controles a la limitación del gasto de la Administración general del estado. La presente limitación no permite que se puedan prestar adecuadamente los servicios públicos y, además, al establecer la prohibición solo para el capítulo de los gastos de personal, y no a los restantes capítulos, sirve como excusa para la privatización o externalización de servicios y actividades que no solo pueden y deben desarrollarse con personal propio sino que, además, está demostrado que resulta más eficiente y menos costoso.



ENMIENDA Nº 19

Modificación de la Disposición adicional trigésima quinta

TEXTO ACTUAL

Disposición adicional trigésima quinta. *Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.*

Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsions de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo. Así mismo, los órganos de personal citados no podrán atribuir la condición de indefinido no fijo a personal con un contrato de trabajo temporal, ni a personal de empresas que a su vez tengan un contrato administrativo con la Administración respectiva, salvo cuando ello se derive de una resolución judicial.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

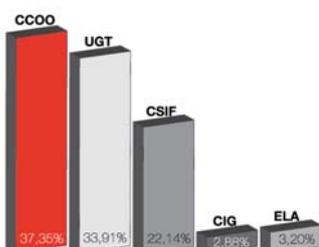
Cuatro. Las Administraciones Públicas promoverán en sus ámbitos respectivos el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.

Cinco. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones Públicas.

SUSTITUIR POR

Disposición adicional trigésima quinta. *Exigencia de responsabilidades en las Administraciones Públicas y entidades dependientes de las mismas por la utilización de la contratación laboral.*

Uno. Los contratos de trabajo de personal laboral en las Administraciones Públicas y en su sector



público, cualquiera que sea la duración de los mismos, deberán formalizarse siguiendo las prescripciones y en los términos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás normativa reguladora de la contratación laboral, así como de acuerdo con los previsiones de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, siéndoles de aplicación los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, y debiendo respetar en todo caso lo dispuesto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y cualquier otra normativa en materia de incompatibilidades.

Dos. Los órganos competentes en materia de personal en cada una de las Administraciones Públicas y en las entidades que conforman su Sector Público Instrumental serán responsables del cumplimiento de la citada normativa, y en especial velarán para evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal que pueda dar lugar a la conversión de un contrato temporal en indefinido no fijo.

Tres. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de responsabilidades a los titulares de los órganos referidos en el apartado segundo, de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

Cuatro.- No serán de aplicación los criterios anteriores cuando la consideración de indefinidos no fijos sea consecuencia de la aplicación de la norma laboral relativa a la sucesión de empresas o derive de la obligación de subrogación del personal determinada por pacto o acuerdo o por mandato de las cláusulas administrativas

Cinco. 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.

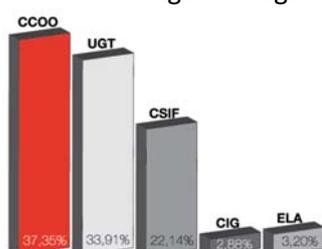
Seis. La presente disposición, que tiene vigencia indefinida y surtirá efectos a las actuaciones que se lleven a cabo tras su entrada en vigor, se dicta al amparo del artículo 149.1.18.ª de la Constitución, en lo relativo al régimen jurídico de las Administraciones Públicas y el sistema de responsabilidad de todas las Administraciones Públicas.

JUSTIFICACIÓN

De una parte, se elimina el párrafo del apartado dos relativo a que el reconocimiento de la figura de indefinido no fijo pueda serlo solo como consecuencia de una resolución judicial. Siendo cierto que dicha figura es de construcción jurisprudencial, no lo es menos que viene siendo habitual que sea expresamente reconocida sin necesidad de que medie sentencia judicial individualizada en dos supuestos:

- 1) Cuando en situaciones iguales ya se ha dado alguna sentencia judicial, para evitar la litigiosidad ante situaciones homogéneas.
- 2) Cuando la figura deriva de la aplicación de la legislación laboral en materia de sucesión de empresas.

Por otra parte y para este segundo supuesto (el de la sucesión de empresas), ninguna responsabilidad puede haber para la exigencia de responsabilidades, pues estaríamos ante una obligación legal.



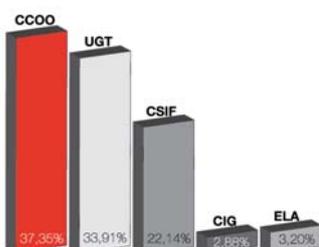
ENMIENDA Nº 20

Supresión de la Disposición adicional nonagésima segunda. Destino del superávit de las entidades locales correspondiente a 2016.

JUSTIFICACIÓN

Las Administraciones Locales han sido, durante la crisis, las que de manera más evidente han contribuido a reducir el déficit público del conjunto de administraciones, presentando en los últimos ejercicios superávit de manera agregada. Dicha reducción se ha dado a costa de debilitar los servicios públicos que prestan.

Carece de sentido, además de ser profundamente injusto para la ciudadanía que recibe los servicios públicos de sus administraciones más cercanas, que se les siga impidiendo que el fruto de sus esfuerzos en la contención del déficit no revierta en una mejora de los servicios públicos que prestan.



ENMIENDA Nº 21

NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL

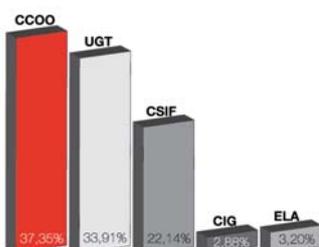
Disposición Adicional xxxxx. Recuperación de las cuantías de los fondos de Acción Social y Formación en la Administración general del Estado

Durante el año 2017 se iniciará un proceso de negociación entre la Administración General del Estado y los representantes de los trabajadores en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado y en las correspondientes Comisiones Negociadoras para recuperar las cuantías de los créditos de Acción Social y Formación existentes en el 2012 para el personal dependiente de la Administración General del Estado, Organismos Autónomos, Entes Públicos y resto de entidades dependientes de la AGE.

Deberá ser objeto de negociación el peso de los conceptos retributivos de Acción social y Formación dentro del capítulo de retribuciones del personal, para su aplicación en los dos ejercicios posteriores.

JUSTIFICACIÓN

Desde el inicio de la crisis, los fondos de Acción social se han visto seriamente recortados, estando en la actualidad en una cuantía aproximada del 25% de los que existían antes del ejercicio 2012. Igual ocurre con los de formación. Avanzar en la recuperación de dichos créditos, en un escenario plurianual, a través de la negociación colectiva, debe formar parte de los objetivos presupuestarios.



ENMIENDA Nº 22

NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición Adicional XXX.- Homologación de las condiciones laborales y retributivas en determinados entes públicos y sociedades mercantiles públicas.

Uno.- De manera excepcional a lo establecido en la presente Ley, se podrán autorizar incrementos adicionales de la masa salarial del personal laboral de Administraciones Públicas, Entes Públicos Empresariales, Sociedades Mercantiles Públicas, Fundaciones Públicas y Consorcios del sector público que, como consecuencia de procesos de integración en los mismos de otros entes o sociedades del sector público respectivo, tengan en la actualidad personal sometido a diferentes regímenes retributivos, cuando los citados incrementos adicionales tengan como objetivo proceder a su homologación.

Dos.- El proceso de homologación, que se podrá extender a dos ejercicios presupuestarios, deberá negociarse conforme a lo establecido en el Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores.

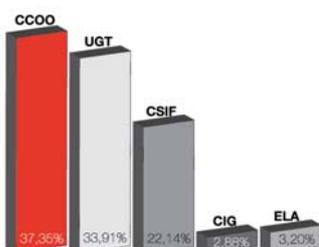
Tres. Lo dispuesto en el apartado Uno de esta disposición adicional tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13.ª y 156.1 de la Constitución.

JUSTIFICACIÓN

Los procesos derivados de la reforma de las administraciones públicas acometidos durante la crisis han llevado consigo una importante reducción de entes, sociedades y consorcios del sector público por integración en otros o fusión de varios en el conjunto de administraciones.

Dichos procesos han conllevado, en muchos casos, diferencias retributivas y laborales entre diferente personal en función de los convenios colectivos o condiciones de trabajo de origen. Y las limitaciones al incremento presupuestario han impedido en la mayoría de las ocasiones proceder a su homologación a través de la negociación colectiva.

La presente disposición pretende posibilitar dichos procesos de negociación durante los años 2017 y 2018.



ENMIENDA Nº 23

NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional xxxx. Jornada general de trabajo en el Sector Público

Uno.- Las distintas Administraciones públicas y entidades del sector público, cada cual en su ámbito, podrán acordar y aprobar una jornada semanal inferior a la prevista en la Disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

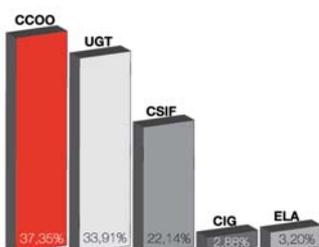
Dos.- A partir de la entrada en vigor de esta Ley, queda sin efecto la suspensión de la eficacia de las previsiones en materia de jornada y horario contenidas en los Acuerdos, Pactos y Convenios vigentes en los entes, organismos y entidades del Sector Público que operó como consecuencia de la aplicación del apartado Dos de la Disposición adicional septuagésima primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012.

JUSTIFICACIÓN

La Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 estableció una jornada mínima de 37,5 horas semanales en el conjunto del sector público, suspendiendo los acuerdos y convenios que tuvieran establecida una jornada inferior. Dicha norma, justificada en su día por la necesidad de proceder a un rápido ajuste presupuestario como consecuencia de la crisis, se acompañó de otros recortes salariales, de empleo y de condiciones de trabajo del conjunto de empleadas y empleados públicos.

Habiendo desaparecido sustancialmente las causas que motivaron dicha medida, procede enervar la fijación de jornada mínima, dentro del proceso paulatino de recuperación de los derechos de empleadas y empleados públicos recortados durante la crisis. Levantando de ese modo la suspensión (que no anulación) que operaba sobre los pactos, acuerdos y convenios que establecieran jornadas inferiores, pues la citada suspensión solo puede operar mientras subsisten las causas que la motivaron, y desaparecidas éstas desaparece su objeto, que de mantenerse se convertiría no en una suspensión temporal por circunstancias excepcionales, como establece el artículo 38.10 del EBEP, sino en un mero incumplimiento de los pactos y acuerdos alcanzados.

La presente disposición no rebaja de manera generalizada la jornada en el sector público, sino que habilita a restablecer los acuerdos preexistentes y a poder negociar la jornada en cada uno de los ámbitos, como establece de manera expresa el artículo 37.1 m) del EBEP.



ENMIENDA Nº 24

NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional XXX.

Uno.- Se restablece la plena vigencia de Acuerdos o Convenios Colectivos suspendidos o modificados en aplicación de los artículos 32.2 y 38.10 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre cuando las citadas suspensiones o modificaciones fueran consecuencia de la aplicación de las disposiciones contenidas en el Real Decreto Ley 8/2010 de 20 de mayo o en el Real Decreto Ley 20/2012 de 13 de julio, y demás disposiciones concordantes con rango legal o administrativo, por haber desaparecido las causas que motivaron la citada suspensión o modificación.

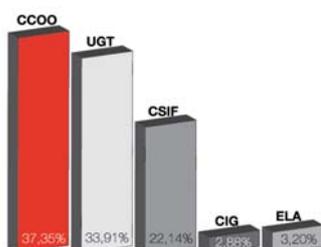
A través de los cauces establecidos en el Capítulo IV Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y/o del Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores se adecuará la aplicación de los mismos así como los plazos de implantación.

Dos.- En la marco de la situación de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de cada administración, ente o entidad pública y a través de los cauces de negociación establecidos en el Capítulo IV del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre y/o del Título III del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, se podrá restablecer la vigencia de los pactos, acuerdos y convenios suspendidos en ejecución de disposiciones de emergencia, con rango legal o administrativo, adoptados por otras administraciones.

JUSTIFICACIÓN

Dentro de la política de recortes aplicados a las condiciones salariales y laborales del conjunto de empleadas y empleados públicos desde el año 2010, en muchos casos se procedió a suspender o modificar la vigencia de acuerdos o convenios colectivos en vigor. Dicha suspensión obedecía a la “emergencia” de la situación económica, emergencia que, según la propia Exposición de Motivos del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 ya no existe.

Por tanto, procede establecer de manera expresa el levantamiento de la suspensión o modificación operada, habilitando a los diferentes ámbitos de negociación del personal funcionario y/o laboral a que adopten los acuerdos que corresponda para su aplicación.



ENMIENDA Nº 25

NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición Adicional XXX: Ejecución Ofertas de Empleo Público de años anteriores

Las Administraciones y sectores públicos ejecutarán durante los años 2017 y 2018 la totalidad de las Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores pendientes de convocatoria y que hubieren superado el plazo previsto al efecto en el Artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Las plazas de las citadas Ofertas de Empleo Público que, por no encontrarse ocupadas por personal temporal o interino, no estén comprendidas en el proceso de estabilización contemplado en el punto 6 del apartado Uno del artículo 19 de la presente Ley podrán ser incorporadas a la misma Oferta de Empleo Público en la que se desarrolle dicha estabilización de empleo temporal.

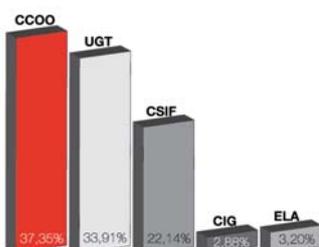
Los responsables de la gestión de las referidas Ofertas de Empleo Público podrán ser objeto de responsabilidad administrativa en caso de incumplimiento de la presente disposición.

JUSTIFICACIÓN

El plazo de 3 años establecido por el EBEP tiene por objeto obligar a las administraciones públicas a que cumplan sus propias previsiones y compromisos. El enorme retraso, no justificado la mayoría de los casos, en muchas de las Ofertas pendientes de resolver en un buen número de administraciones públicas, en combinación con la drástica tasa de reposición que se viene aplicando, con carácter básico, en los últimos años, hace que el artículo 70.1 del EBEP sirva más bien para “justificar” aquellas el no cumplimiento de sus compromisos.

Con esta enmienda pretendemos impedir que las administraciones públicas eludan sus obligaciones. Y muy especialmente en el caso del empleo público, dada la situación de precariedad de muchos servicios públicos, por la pérdida de efectivos, que ha llevado a perder alrededor de 400.000 puestos de trabajo en los últimos años de crisis.

Además la enmienda pretende solventar determinadas interpretaciones o cuestiones que pudieran surgir como consecuencia de la superación del plazo de los tres años, hecho que las restricciones presupuestarias de los últimos años han hecho común en numerosas administraciones.



ENMIENDA Nº 26

NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL

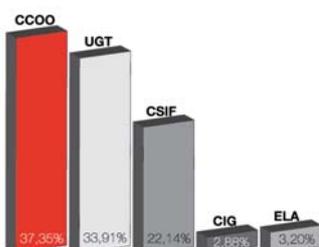
Disposición adicional XXX

No se entenderá producido incremento de personal ni de retribuciones por la incorporación de personal al capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos en las administraciones entes y sociedades comprendidas en el sector público definido el artículo 18.Uno de la Presente cuando se produzcan como consecuencia de lo dispuesto en la Disposición Adicional 27 de la presente Ley, de la ubicación de plazas estructurales soportadas en otros capítulos presupuestarios de gastos en el capítulo I o de procesos de reversión de servicios públicos en el marco de políticas de racionalización y sostenibilidad del gasto público.

JUSTIFICACIÓN

Los principios de sostenibilidad, eficacia y eficiencia en la actuación del conjunto del sector público imponen el ejercicio de sus competencias a través de los procedimientos y fórmulas más eficaces que sea posible, a la vez que más sostenibles económicamente.

Aun cuando se produzca un incremento de Capítulo I en los casos que se excepcionan, no se produce en términos de homogeneidad y la trascendencia presupuestaria es nula, por cuanto existe compensación con partidas provenientes de otros Capítulos, lo que implica que no pueda producirse trastorno o desequilibrio alguno de las cuentas públicas.



ENMIENDA Nº 27

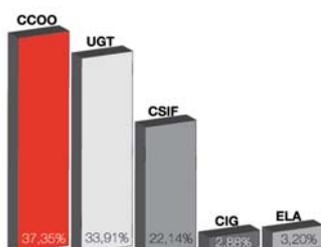
NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional xxx. Garantías del cumplimiento de lo estipulado en el Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos y Marina Mercante en lo relativo a la productividad

Para garantizar el cumplimiento de lo dispuesto en el Capítulo VI del Real Decreto Legislativo 2/2011, de 5 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Puertos y Merina Mercante, acerca de las retribuciones del personal, el Ente Público Puertos del Estado procederá a la distribución del agregado de masa salarial que quede determinado en los distintos planes de empresa, sin más limitación que la que marque el principio de autosuficiencia económica del propio sistema.

JUSTIFICACIÓN

Garantizar el cumplimiento del citado precepto legal, incumplido por las restricciones presupuestarias de los últimos años.



ENMIENDA Nº 28

NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL

Disposición adicional xxx. Reconocimiento de las cotizaciones a la seguridad social al personal de la administración de justicia

El gobierno procederá a revisar, de oficio o a petición de las personas interesadas, y reconocer como cotizados los periodos que consten trabajados y no cotizados del personal de justicia que presente diferencias entre los períodos efectivamente trabajados que figuren en el certificado de servicios prestados y los que figuran en su certificación de cotizaciones.

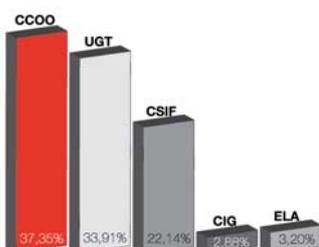
JUSTIFICACIÓN

La situación descrita en esta propuesta de Disposición adicional afecta fundamentalmente a quienes trabajaron como personal interino o sustituto con anterioridad a 1990. En ese período dicho personal no estaba incluido en ningún régimen de seguridad social general o administrativo a efectos de jubilación y también a quienes, en concurso de traslado o promoción interna se les da de baja en la seguridad social en la fecha de cese en el destino de origen y no son dados nuevamente de alta hasta la fecha de toma de posesión en el nuevo destino (3, 8 o 20 días después, dependiendo de que el traslado sea en la misma localidad, en la misma comunidad autónoma o en distinta comunidad autónoma, respectivamente); por otros motivos variados siempre imputables a la administración aparecen otros periodos trabajados y no cotizados, siendo miles las personas afectadas. En el acuerdo de diciembre de 2015 con las organizaciones sindicales el ministerio de Justicia se comprometía a:

Séptimo.

El Ministerio de Justicia se compromete a seguir impulsando la corrección de cualquier incidencia que, acaecida en legislaturas pasadas, pudo haber generado errores u omisiones en las cotizaciones de Seguridad Social del personal que en ese momento era interino, continuando la labor emprendida hasta el momento en la búsqueda de soluciones globales y definitivas.

Dieciséis meses después sigue sin haberse buscado una solución “global y definitiva” lo que está obligando al personal afectado a acudir a los tribunales de justicia para que les sea reconocido su derecho, habiéndose obtenido varias sentencias, todas ellas estimatorias, en los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional cuya extensión de efectos se están viendo obligadas a solicitar los y las trabajadoras. No se trata solo del perjuicio al personal afectado, sino también a la propia administración de justicia con el innecesario incremento de las cargas de trabajo en juzgados ya de por sí congestionados.



ENMIENDA Nº 29

NUEVA DISPOSICIÓN ADICIONAL

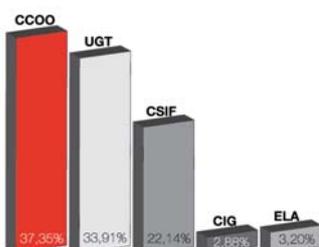
Disposición adicional XXXX. Incorporación de remanentes de tesorería del organismo autónomo Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades

Se autoriza al organismo autónomo Instituto de la mujer y para la Igualdad de Oportunidades, dependiente del Ministerio de Sanidad, servicios Sociales e igualdad, a traspasar la parte afectada del remanente de tesorería a su componente no afectado en los importes no utilizados a final del ejercicio 2016, hasta un límite máximo de 900.000,00 euros, de los fondos destinados a ejecución del Plan de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implementación de planes de igualdad, sujetos al Programa presupuestario 232B, Programa orgánico 26.107, Programa económico 470.

JUSTIFICACIÓN.

La orden de cierre presupuestario del año 2016 dejó sin ejecutar en el año 2016 el programa de ayudas a la pequeña y mediana empresa y otras entidades para la elaboración e implementación de planes de igualdad. Este programa de ayudas, ya de por sí bastante precario en su dotación económica, resulta fundamental para poder avanzar en el desarrollo de planes de igualdad en la pequeña y mediana empresa.

Los planes de igualdad son un elemento esencial no solo para que avance el diagnóstico y la puesta en marcha de medidas que hagan frente a la discriminación que sufren las mujeres en el ámbito laboral, sino que además suponen un elemento sustancial en la toma de conciencia de la propia existencia de discriminaciones no solo entre los protagonistas de la negociación colectiva, sino entre la población trabajadora en general. El desarrollo de dichos planes en la pequeña y mediana empresa, absolutamente predominante en el tejido empresarial español, precisa del apoyo decidido de los poderes públicos, y esta línea de ayudas, aun siendo modesta, ayudaba en dicho fin.



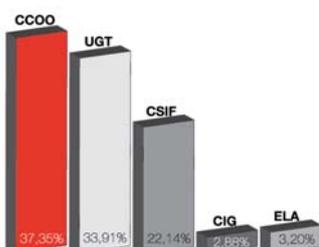
ENMIENDA Nº 30

Disposición final primera

Supresión del apartado uno de la Disposición final primera

JUSTIFICACIÓN

Con la modificación del artículo 14 del texto refundido de Clases Pasivas del Estado se elimina la posibilidad de recurrir ante el Tribunal Económico Central (TEAC) las discrepancias ante los acuerdos o resoluciones de la Dirección General de Personal y Pensiones Públicas en materia de Clases Pasivas. De prosperar esta propuesta habrá que recurrir las decisiones del citado órgano en la vía contencioso-administrativa con la carga económica que esto supondrá para los administrados. Estamos ante un nuevo recorte de derechos motivado por el afán recaudatorio del gobierno provocando que a la justicia no se pueda acceder en condiciones de igualdad sino en función de los medios económicos de los que se dispone y reduciendo los ámbitos de recurso antes de acceder al contencioso-administrativo.



ENMIENDA Nº 31

NUEVA DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final xxxx.- Modificación del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad

Con efectos del día siguiente al de la publicación de la presente Ley y vigencia indefinida, se modifica el texto del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, en los siguientes términos:

Uno.- Se modifica el artículo 9, que queda redactado como sigue:

Artículo 9. Prestación económica en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas, organismo y entidades dependientes y órganos constitucionales.

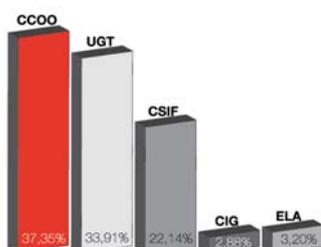
1. La prestación económica de la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de las Administraciones Públicas y órganos constitucionales se regirá por lo dispuesto en este artículo.

2. Cada Administración Pública, en el ámbito de sus respectivas competencias, podrá complementar las prestaciones que perciba el personal funcionario incluido en el Régimen General de Seguridad Social y el personal laboral a su servicio en las situaciones de incapacidad temporal, de acuerdo con los siguientes límites:

1.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, durante los tres primeros días, se podrá reconocer un complemento retributivo hasta alcanzar como máximo el cincuenta por ciento de las retribuciones que se vengán percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, el complemento que se pueda sumar a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social deberá ser tal que, en ningún caso, sumadas ambas cantidades, se supere el setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, podrá reconocerse la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

2.º Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3. Quienes estén adscritos a los regímenes especiales de seguridad social del mutualismo administrativo en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirán el cincuenta por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso, desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad



temporal, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal. Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, percibirán el setenta y cinco por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso. A partir del día vigésimo primero y hasta el nonagésimo, ambos inclusive, percibirán la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias. Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la retribución a percibir podrá ser complementada, desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día nonagésimo primero, será de aplicación el subsidio establecido en cada régimen especial de acuerdo con su normativa.

4. Los integrantes de la Carrera Judicial y Fiscal, del Cuerpo de Secretarios judiciales, así como los Funcionarios de los Cuerpos al Servicio de la Administración de Justicia comprendidos en la Ley Orgánica del Poder Judicial, en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes, percibirán el cincuenta por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como, en su caso, la prestación por hijo a cargo, en su caso, desde el primer al tercer día de la situación de incapacidad temporal, tomando como referencia aquellas que percibían en el mes inmediato anterior al de causarse la situación de incapacidad temporal. Desde el día cuarto al vigésimo día, ambos inclusive, percibirán el setenta y cinco por ciento de las retribuciones tanto básicas como complementarias, como de la prestación de hijo a cargo, en su caso. A partir del día vigésimo primero y hasta el día nonagésimo, ambos inclusive, percibirán la totalidad de las retribuciones básicas, de la prestación por hijo a cargo, en su caso, y de las retribuciones complementarias.

Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la retribución a percibir podrá ser complementada desde el primer día, hasta alcanzar como máximo de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

A partir del día nonagésimo primero será de aplicación el subsidio establecido en el apartado 1.B) del artículo 20 del Real Decreto Legislativo 3/2000, de 23 de junio.

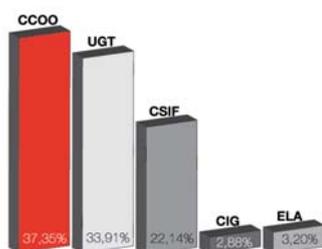
5. Cada Administración Pública podrá establecer un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

En ningún caso los funcionarios adscritos a los regímenes especiales de seguridad social gestionados por el mutualismo administrativo podrán percibir una cantidad inferior en situación de incapacidad temporal por contingencias comunes a la que corresponda a los funcionarios adscritos al régimen general de la seguridad social, incluidos, en su caso, los complementos que les resulten de aplicación a estos últimos.

6. Las referencias a días incluidas en el presente artículo se entenderán realizadas a días naturales.

Dos.- Se modifica la Disposición adicional decimoctava, que queda redactada como sigue:

Disposición adicional decimoctava. Incapacidad temporal en la Administración del Estado.



Al personal funcionario y laboral de la Administración General del Estado y organismos y entidades de ellas dependientes acogidos al Régimen General de la Seguridad Social se le reconocerán los siguientes complementos en los supuestos de incapacidad temporal:

1.^a Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias comunes, hasta el tercer día, se le reconocerá un complemento retributivo del cincuenta por ciento de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad. Desde el día cuarto hasta el vigésimo, ambos inclusive, se reconocerá un complemento que sumado a la prestación económica reconocida por la Seguridad Social sea equivalente al setenta y cinco por ciento de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad. A partir del día vigésimo primero, inclusive, se le reconocerá una prestación equivalente al cien por cien de las retribuciones que se vinieran percibiendo en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

La Administración del Estado determinará respecto a su personal, los supuestos en que con carácter excepcional y debidamente justificado el complemento alcance el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento. A estos efectos, se considerarán en todo caso debidamente justificados los supuestos de hospitalización e intervención quirúrgica.

2.^a Cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social será complementada durante todo el periodo de duración de la misma, hasta el cien por cien de las retribuciones que viniera percibiendo dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.

3.^a Durante el año 2017 se procederá en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado a negociar un complemento hasta alcanzar, como máximo, el cien por cien de las retribuciones que vinieran disfrutando en cada momento.

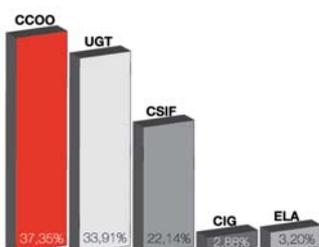
Tres.- Se levanta la suspensión que operaba sobre los pactos, acuerdos y convenios que establecía el apartado 7 del artículo 9 en la redacción anterior a la presente Ley.

JUSTIFICACIÓN

El Real Decreto Ley 20/2012 impuso severos recortes en las condiciones laborales y salariales del conjunto de empleadas y empleados públicos dentro de las medidas excepcionales de reducción del déficit público. Uno de los recortes más gravosos, y menos justificados, operó sobre las retribuciones en los casos de Incapacidad Temporal por enfermedad.

La propia exposición de motivos del citado Real Decreto Ley establecía el carácter temporal y excepcional de dicho recorte cuando afirmaba que *“se modifica **temporalmente** el régimen retributivo del personal incluido en el Régimen General de la Seguridad Social durante la situación de incapacidad temporal (...) En estos mismos términos se modula la plenitud retributiva de la prestación económica del personal integrado en el Régimen de Funcionarios Civiles del Estado y el personal integrado en el régimen especial de seguridad social de las fuerzas armadas, en caso de incapacidad temporal.”*

Resulta paradójico tanto desde el punto de vista económico, como técnico y social, que en lugar de abordar las medidas necesarias para disminuir la elevada tasa de siniestralidad laboral en las

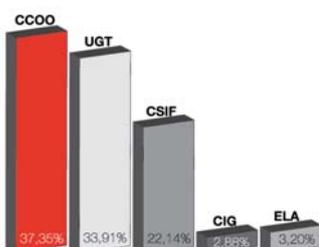


administraciones públicas, que se encuentra por encima de la media del conjunto de los sectores productivos, a lo que debemos añadir que en el 44'30% de los accidentes que se producen en la administración no se ha realizado la preceptiva evolución de riesgos, se opte por tratar de coartar derechos a los que el conjunto de la población trabajadora tiene.

El empleo al servicio público sobresale en accidentalidad en factores como la agresión, violencia, miedo y amenazas, o en accidentes *in itinere* por mencionar algunos de los más llamativos, pero en lugar de abordar esta problemática que tiene efectos perniciosos en la salud da las personas que trabajan para lo público sin olvidar la vertiente económica que supone, se prefiere castigar a las empleadas y empleados públicos recortando sus retribuciones por estar enfermos u obligarles a acudir al trabajo con la salud mermada, bajo la premisa de una mal llamada lucha contra el absentismo y una mejor gestión económica, cuando es del todo sabido, más allá de su obligación legal, que cualquier inversión económica en medidas que eliminen o minimicen los riesgos inherentes al trabajo llevan aparejadas tasas de retorno muy superiores a las inversiones efectuadas.

Dado que la situación económica ha cambiado, no se justifica ya que dicha modificación, que la propia Ley establecía como temporal, siga existiendo. Por ello, y en el marco de la recuperación progresiva de los derechos y condiciones recortadas durante la crisis, se plantea un primer paso consistente en habilitar que, en cada uno de los ámbitos, se pueda complementar las retribuciones hasta el 100%.

Por otro lado, se levanta la suspensión que operaba sobre pactos, acuerdos y convenios anteriores al citado Real Decreto Ley 20/2012, por haber desaparecido la causa que justificaba la suspensión.



ENMIENDA Nº 32

NUEVA DISPOSICIÓN FINAL

Disposición final xxxx.- Modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen local

Con efectos del día siguiente al de la publicación de la presente Ley y vigencia indefinida, se da una nueva redacción al artículo 94 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local, que queda redactado como sigue:

Artículo 94

La jornada de trabajo de los funcionarios de la Administración local será en cómputo anual la misma que se fije para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, salvo que en el ámbito de la Mesa General correspondiente se pacte otra distinta.

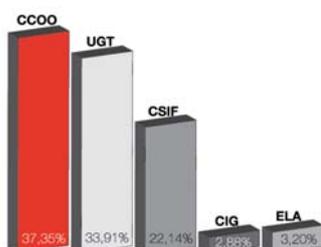
Se les aplicarán las mismas normas sobre equivalencia y reducción de jornada, adaptadas a la jornada pactada en cómputo anual.

JUSTIFICACIÓN

El artículo 47 del Estatuto Básico del Empleado Público establece que las administraciones fijarán la jornada general de sus funcionarios públicos. Y fijaron esta disposición en el año de su aprobación, 2007. Sin embargo, se mantiene en la norma esta disposición, de veinte años antes, que ha sido objeto de polémica interpretativa.

Además, el EBEP establece, en su artículo 37, que la jornada es una de las materias que puede ser objeto de negociación con la representación sindical. Sin embargo, de mantenerse este precepto legal en su redacción de 1987, dicha negociación puede entenderse vacía de contenido práctico.

Con la nueva redacción propuesta se permite que los preceptos que establece el EBEP puedan desarrollarse, perviviendo la referencia a la jornada establecida para los funcionarios de la Administración Civil del Estado en defecto de acuerdo o disposición de cada administración en otro sentido para evitar el vacío normativo.



ENMIENDA Nº 33

NUEVA DISPOSICIÓN FINAL

Nueva Disposición final. *Modificación de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa.*

Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida, se modifica *la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa*, de la siguiente forma:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 139, que queda redactado como sigue:

1. En primera o única instancia, el órgano jurisdiccional, al dictar sentencia o al resolver por auto los recursos o incidentes que ante el mismo se promovieren, impondrá las costas a la parte que haya visto rechazadas todas sus pretensiones, salvo que aprecie y así lo razone, que el caso presentaba serias dudas de hecho o de derecho.

En los supuestos de estimación o desestimación parcial de las pretensiones, cada parte abonará las costas causadas a su instancia y las comunes por mitad, salvo que el órgano jurisdiccional, razonándolo debidamente, las imponga a una de ellas por haber sostenido su acción o interpuesto el recurso con mala fe o temeridad.

2. En los recursos se impondrán las costas al recurrente si se desestima totalmente el recurso, salvo que el órgano jurisdiccional, razonándolo debidamente, aprecie la concurrencia de circunstancias que justifiquen su no imposición.

3. En el recurso de casación se impondrán las costas de conformidad con lo previsto en el artículo 93.4.

4. La imposición de las costas podrá ser a la totalidad, a una parte de éstas o hasta una cifra máxima.

5. Para la exacción de las costas impuestas a particulares, la Administración acreedora utilizará el procedimiento de apremio, en defecto de pago voluntario.

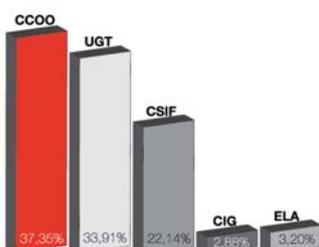
6. En ningún caso se impondrán las costas al Ministerio Fiscal.

7. Las costas causadas en los autos serán reguladas y tasadas según lo dispuesto en la Ley de Enjuiciamiento Civil.

8.- Se exceptúa de la imposición de costas a quienes gocen del beneficio de justicia gratuita, a los sindicatos, a los funcionarios públicos y personal estatutario cuando ejerciten sus derechos en materia de personal, así como a los trabajadores cuando deban ejercer sus derechos laborales ante la jurisdicción contencioso administrativa.

JUSTIFICACIÓN

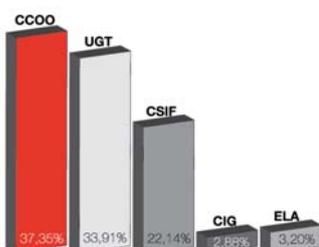
La modificación del artículo 139 LRJCA operada por la Ley 37/2011 supuso la aplicación extensiva del principio del vencimiento para todos los procedimientos, incluidos aquellos que versen sobre reclamación de derechos de que son titulares los funcionarios públicos, introduciendo un factor de



discriminación entre personal del sector público en el ejercicio reivindicativo de sus derechos ante la jurisdicción, según se trate de personal laboral o funcionario.

El reconocimiento del beneficio de justicia gratuita de los trabajadores, tanto en instancia como en recursos, responde al mandato constitucional contenido en el artículo 119 y 24 de la CE. Si el legislador consideró que los sindicatos, trabajadores por cuenta ajena, los funcionarios y los estatutarios en la jurisdicción social y asimismo, los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social para los litigios que sobre esta materia, en orden contencioso-administrativo (artículo 235 de la ley de la Jurisdicción Social y 2,d) de la ley de Asistencia Jurídica Gratuita) no han de ser condenados en costas por entender que su imposición podría operar como un elemento de retracción en la defensa y reclamación de sus derechos laborales, en interés del principio de igualdad que ha de regir en toda actuación administrativa, un empleado público no puede sino ser considerado en idénticos términos.

El principio de igualdad del artículo 14 CE prohíbe cualquier tipo de discriminación, tanto en términos fácticos como jurídico-materiales. Ha de establecerse un criterio igualitario en materia de costas procesales en la jurisdicción social como en la contencioso administrativa para todos los empleados públicos, ya sean laborales, funcionarios o estatutarios y así mismo par los sindicatos, eliminando el principio del vencimiento de todos los procedimientos que tengan por objeto materias de función pública.



ENMIENDA Nº 34

NUEVA DISPOSICIÓN FINAL

Nueva Disposición final. *Modificación de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita.*

Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida, se modifica *la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita*, de la siguiente forma:

Uno. Se da nueva redacción al artículo 2, que queda redactado como sigue:

Artículo 2. *Ámbito personal de aplicación.*

En los términos y con el alcance previstos en esta ley y en los tratados y convenios internacionales sobre la materia en los que España sea parte, tendrán derecho a la asistencia jurídica gratuita:

a) Los ciudadanos españoles, los nacionales de los demás Estados miembros de la Unión Europea y los extranjeros que se encuentren en España, cuando acrediten insuficiencia de recursos para litigar.

b) Las Entidades Gestoras y Servicios Comunes de la Seguridad Social, en todo caso.

c) Las siguientes personas jurídicas cuando acrediten insuficiencia de recursos para litigar:

1.º Asociaciones de utilidad pública, previstas en el artículo 32 de la Ley Orgánica 1/2002, de 22 de marzo, reguladora del Derecho de Asociación

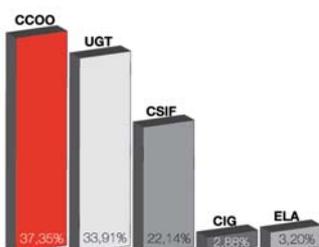
2.º Fundaciones inscritas en el Registro Público correspondiente.

d) En el orden jurisdiccional social, además, los trabajadores y beneficiarios del sistema de Seguridad Social, tanto para la defensa en juicio como para el ejercicio de acciones para la efectividad de los derechos laborales en los procedimientos concursales.

Asimismo, el derecho a la asistencia jurídica gratuita se reconoce a los trabajadores y beneficiarios de la Seguridad Social para los litigios que sobre esta materia se sustancien ante el orden contencioso-administrativo.

e) En el orden contencioso-administrativo, el personal funcionario y estatutario, cuando actúe en defensa de sus derechos en materia de persona, así como a los trabajadores cuando deban ejercer sus derechos laborales ante la jurisdicción contenciosa administrativa.

f) En el orden contencioso-administrativo, así como en la vía administrativa previa, los ciudadanos extranjeros que acrediten insuficiencia de recursos para litigar tendrán derecho a la asistencia letrada y a la defensa y representación gratuita en los procedimientos que puedan llevar a la denegación de su entrada en España, a su devolución o expulsión del territorio español, y en todos



los procedimientos en materia de asilo.

g) En los litigios transfronterizos en materia civil y mercantil, las personas físicas contempladas en el Capítulo VIII de esta ley, en los términos que en él se establecen.

h) Con independencia de la existencia de recursos para litigar, se reconoce el derecho de asistencia jurídica gratuita, que se les prestará de inmediato, a las víctimas de violencia de género, de terrorismo y de trata de seres humanos en aquellos procesos que tengan vinculación, deriven o sean consecuencia de su condición de víctimas, así como a los menores de edad y las personas con discapacidad intelectual o enfermedad mental cuando sean víctimas de situaciones de abuso o maltrato.

Este derecho asistirá también a los causahabientes en caso de fallecimiento de la víctima, siempre que no fueran partícipes en los hechos.

A los efectos de la concesión del beneficio de justicia gratuita, la condición de víctima se adquirirá cuando se formule denuncia o querrela, o se inicie un procedimiento penal, por alguno de los delitos a que se refiere esta letra, y se mantendrá mientras permanezca en vigor el procedimiento penal o cuando, tras su finalización, se hubiere dictado sentencia condenatoria. El beneficio de justicia gratuita se perderá tras la firmeza de la sentencia absolutoria, o del sobreseimiento definitivo o provisional por no resultar acreditados los hechos delictivos, sin la obligación de abonar el coste de las prestaciones disfrutadas gratuitamente hasta ese momento.

En los distintos procesos que puedan iniciarse como consecuencia de la condición de víctima de los delitos a que se refiere esta letra y, en especial, en los de violencia de género, deberá ser el mismo abogado el que asista a aquélla, siempre que con ello se garantice debidamente su derecho de defensa.

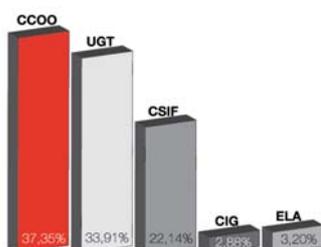
i) Con independencia de la existencia de recursos para litigar, se reconoce el derecho de asistencia jurídica gratuita a quienes a causa de un accidente acrediten secuelas permanentes que les impidan totalmente la realización de las tareas de su ocupación laboral o profesional habitual y requieran la ayuda de otras personas para realizar las actividades más esenciales de la vida diaria, cuando el objeto del litigio sea la reclamación de indemnización por los daños personales y morales sufridos.

j) Con independencia de la existencia de recursos para litigar, se reconoce el derecho de asistencia jurídica gratuita a las asociaciones que tengan como fin la promoción y defensa de los derechos de las víctimas del terrorismo, señaladas en la Ley 29/2011, de 22 de septiembre, de reconocimiento y protección integral a las víctimas del terrorismo.

k) Con independencia de la existencia de recursos para litigar, se reconoce el derecho de asistencia jurídica gratuita a los sindicatos.

JUSTIFICACIÓN

Establecer una mayor concordancia del precepto con la eliminación del principio del vencimiento en el artículo 139 LRJCA en procedimientos que tengan por objeto materias de función pública, cuando sean instados por funcionarios o sindicatos.



ENMIENDA Nº 35

NUEVA DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final XXX: Modificación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Con efectos del día siguiente al de la publicación de la presente Ley y vigencia indefinida, se modifica el texto del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:

Uno.- Se modifica el apartado 1 del artículo 50, que queda redactado como sigue:

1.- Los funcionarios públicos tendrán derecho a disfrutar como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

Dos.- Se modifica la disposición adicional decimotercera, que queda redactada como sigue:

Disposición adicional decimotercera. Permiso por asuntos particulares por antigüedad.

Además de los días de libre disposición establecidos por cada Administración Pública, los funcionarios tendrán derecho al disfrute de dos días adicionales al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.

Tres.- Se modifica la disposición adicional decimocuarta, que queda redactada como sigue:

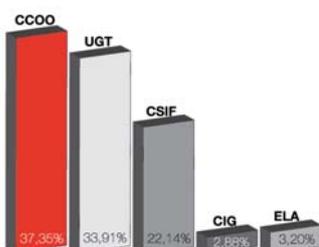
Disposición adicional decimocuarta. Días adicionales de vacaciones por antigüedad

El conjunto de empleados públicos, en el supuesto de haber completado los años de antigüedad en la Administración que se indican, tendrán derecho al menos al disfrute de los siguientes días de vacaciones anuales:

- 15 años de servicio: 23 días hábiles.
- 20 años de servicio: 24 días hábiles.
- 25 años de servicio: 25 días hábiles.
- 30 años de servicio: 26 días hábiles.

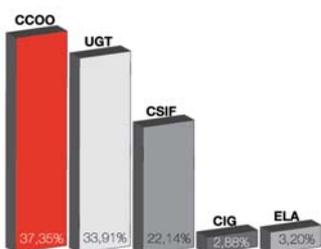
JUSTIFICACIÓN

Restaurar el texto originario del Estatuto Básico del Empleado Público a su redacción original, que estuvo vigente desde el año 2007 hasta su modificación unilateral en el Real Decreto Ley 20/2012. Si



se ha superado ya la situación que justificó la modificación, debe también restaurarse la situación anterior, que establecía unos mínimos para el conjunto de empleadas y empleados públicos y permitía su negociación y mejora en cada una de las administraciones y ámbitos.

De no restaurarse, la recuperación de estos derechos es solo parcial (tanto en el fondo como en las personas a las que afecta).



ENMIENDA Nº 36

NUEVA DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final XXX: Modificación de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

Con efectos del día siguiente al de la publicación de la presente Ley y vigencia indefinida, se modifica el texto del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de Octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, en los siguientes términos:

Se modifica la letra c) del artículo 49, que queda redactado como sigue:

c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cuatro semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).

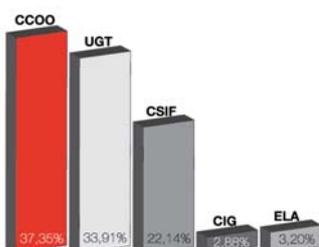
Los funcionarios que ejerzan este derecho podrán hacerlo durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por dichas causas o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

En los casos previstos en los apartados a), b), y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de estos permisos se computará como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos de la funcionaria y, en su caso, del otro progenitor funcionario, durante todo el periodo de duración del permiso, y, en su caso, durante los periodos posteriores al disfrute de este, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.

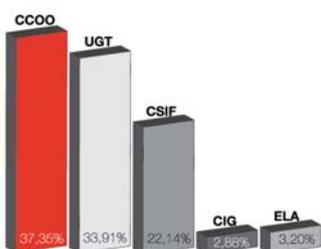
Los funcionarios que hayan hecho uso del permiso por parto o maternidad, paternidad, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento tanto temporal como permanente, tendrán derecho, una vez finalizado el periodo de permiso, a reintegrarse a su puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a las que hubieran podido tener derecho durante su ausencia.

JUSTIFICACIÓN

La actual regulación, que impone al personal funcionario el disfrute del permiso inmediatamente después del parto, la adopción o acogimiento es discriminatoria para los padres u otros progenitores que sean funcionarios respecto al personal laboral. Y en poco ayuda a una efectiva conciliación familiar.



Por ello se traslada al Estatuto Básico del Empleado Público idéntica regulación a la que aparece en el artículo 48.7 del Estatuto de los Trabajadores en lo referido a las fechas posibles de su disfrute.



ENMIENDA Nº 37

NUEVA DISPOSICIÓN FINAL

Disposición Final XXX: Modificación del Real Decreto Legislativo 670/1987 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

Con efectos del día siguiente al de la publicación de la presente Ley y vigencia indefinida, se modifica el texto del Real Decreto Legislativo 670/1987 por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, en los siguientes términos:

Uno.- Se añade una nueva letra i) al apartado 1 del artículo 32, que queda redactado como sigue:

i) Corresponden a los períodos de permiso por maternidad para las funcionarias, excepto en aquellos casos en que por ser, en el momento del parto, trabajadora hubiera cotizado en el correspondiente régimen de Seguridad Social o, en caso de ser funcionaria, se le hubiese concedido el correspondiente permiso reglamentario. Se reconocerán a estos efectos 112 días de servicios efectivos al Estado por cada parto, a los que se añadirán 14 días más en caso de parto múltiple por cada hijo a partir del segundo, éste incluido.

Dos.- Se añade una nueva letra j) al apartado 1 del artículo 32, que queda redactado como sigue:

j) Corresponden a los períodos derivados de la extinción de la relación laboral o de la finalización del cobro de prestaciones de desempleo producidas entre los nueve meses anteriores al nacimiento, o los tres meses anteriores a la adopción o acogimiento permanente y la finalización del sexto año posterior a dicha situación para las funcionarias/os de acuerdo con lo establecido en el artículo 236 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. Se reconocerán a estos efectos los correspondientes días de servicios efectivos al Estado por cada uno de los hijos/as menores.

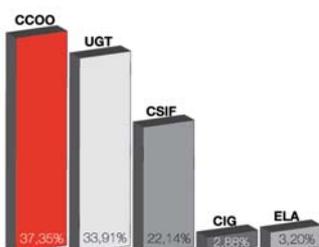
Tres.- Se da una nueva redacción al apartado 4 del artículo 30, que queda redactado como sigue:

4.- El haber regulador a efectos pasivos correspondiente a los servicios prestados por el funcionario en régimen de jornada reducida por tiempo igual o superior a una año, se minorará proporcionalmente a la importancia económica de dicha reducción en las retribuciones percibidas por el mismo en activo.

En el caso de reducción de jornada por cuidado de cada hijo o familiar a cargo hasta el segundo grado, por un período máximo de tres años por cada uno, no será de aplicación la minorización del haber regulador establecida en el párrafo anterior, computando este período a efectos de derechos pasivos como si se realizara la jornada completa.

JUSTIFICACIÓN

El los dos primeros apartados busca aplicar a las funcionarias o funcionarios del Régimen de Clases Pasivas del Estado lo establecido en los artículo 235 y 236 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30

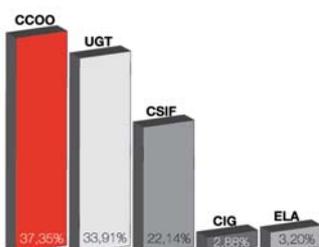


de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Seguridad Social, en la redacción dada por el apartado uno del artículo 9 de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

En el tercero de los apartados, el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público establece en su artículo 89.4 que el tiempo de excedencia por cuidado de cada hijo o familiar a cargo hasta el segundo grado se computará a efectos de trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Se produce así una discriminación de las funcionarias/os del Régimen de Clases Pasivas del Estado que disfrutaban de una reducción de jornada para el cuidado de hijos o familiares a cargo hasta el segundo grado con respecto a las funcionarias/os que disfrutaban de una excedencia para los mismos fines ya que en el primer caso cuando la reducción de jornada es igual o superior al año tiene repercusión en el cálculo de su pensión de jubilación de acuerdo con lo regulado en el artículo 30.4 del Real Decreto Legislativo 670/1987 de Texto Refundido de Clases Pasivas del Estado.

No parece justo que aquellas funcionarias/os que no pueden prescindir de la totalidad de sus retribuciones para dedicarse al cuidado de hijos o familiares, optando así a la reducción de jornada en lugar de la excedencia, tengan un tratamiento menos favorable.

Teniendo en cuenta que mayoritariamente este tipo de reducciones de jornada recaen en el colectivo de la mujeres sería necesario el cambio propuesto para dar cumplimiento al artículo 14 de la CE que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. De la misma forma se infiere la necesidad del cambio propuesto de acuerdo con las medidas establecidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.



ENMIENDA Nº 38

NUEVA DISPOSICIÓN FINAL

Disposición final XXXXX.- *Modificación de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.*

Con efectos del día siguiente al de la publicación de la presente Ley y vigencia indefinida, se modifica el texto del apartado 2 del artículo 62 la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades., en los siguientes términos:

2. A los concursos podrán presentarse quienes hayan sido acreditados de acuerdo con lo regulado, para cada caso, en los artículos 59 y 60, así como los funcionarios del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad y del Cuerpo de Catedráticos de Universidad.

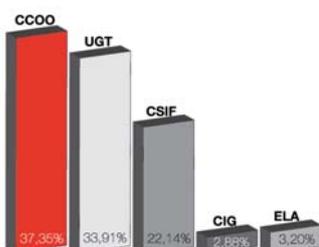
Asimismo, las Universidades podrán convocar plazas de promoción interna, que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso al Cuerpo de Catedráticos de Universidad. Estas plazas se convocarán para funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o a de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos bajo dicha condición. Los funcionarios que participen en estos concursos tendrán que estar acreditados para el Cuerpo docente de Catedráticos de Universidad.

JUSTIFICACIÓN

Se suprime del apartado 2 del artículo 62 de la Ley Orgánica 6/2001 el siguiente texto: *“que no podrán superar el número máximo de plazas que sean objeto de oferta de empleo público de turno libre, en ese mismo año, para el acceso a los cuerpos docentes del artículo 56 de esta misma ley”.*

La Disposición final segunda del *Real Decreto-ley 10/2015, de 11 de septiembre, por el que se conceden créditos extraordinarios y suplementos de crédito en el presupuesto del Estado y se adoptan otras medidas en materia de empleo público y de estímulo a la economía* modificó el apartado 2 del artículo 62 de la Ley Orgánica 6/2001 para resolver dos cuestiones fundamentales en el sistema de acceso y provisión de puestos del Personal Docente e Investigador de las universidades públicas. Por un lado, se contempla el acceso al Cuerpo de Catedráticos de Universidad mediante promoción interna, reservada a los profesores titulares que hayan obtenido la acreditación nacional para Catedrático de Universidad. Y, en segundo lugar, se establece con carácter permanente la posibilidad de provisión de puestos docentes vacantes en una universidad con profesores titulares y catedráticos de otras universidades, que fue autorizada temporalmente por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015.

En la exposición de motivos de la citada norma se justifican los cambios diciendo que *“...Tras varios años en las que las nuevas incorporaciones y promociones del profesorado universitario han estado limitadas por la aplicación de la tasa de reposición, la política de las Universidades por retener el talento y, por tanto, aplicar la tasa de reposición en retener jóvenes profesores ha tenido, por otro lado, un efecto negativo sobre el cuerpo de catedráticos de universidad. La jubilación de los Catedráticos de Universidad no ha podido ser compensada con nuevos catedráticos al carecer las universidades de tasas de reposición para poderlo hacer. Esto ha provocado una evidente y acelerada*



descompensación en las plantillas de profesores funcionarios universitarios, que queda resuelta con la aplicación de la promoción interna. La promoción interna, abierta al cuerpo de Profesores Titular de Universidad, va a permitir establecer en plantillas la distribución adecuada entre Profesores Titulares de Universidad y Catedráticos de Universidad, al tiempo que no modifica el número total de profesores funcionarios.

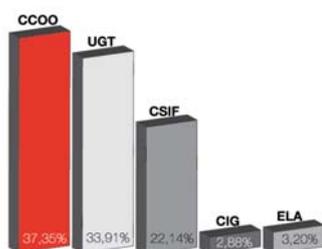
La inclusión en el Real Decreto-ley de estas medidas dirigidas a estimular la promoción y la movilidad del personal docente e investigador se justifica en la urgente necesidad de proceder a su implantación en el curso académico 2015/16, que está comenzado. Esta inclusión también da respuesta a la demanda del sistema universitario español que permitirá mejorar de forma inmediata la eficacia y eficiencia de las universidades públicas en la asignación de los recursos humanos, activos esenciales para mejorar la calidad de los servicios públicos que prestan. Aunque la aplicación de alguna de estas medidas se ha autorizado con carácter temporal en 2015, la maximización de sus efectos positivos requiere su consolidación en la arquitectura universitaria, mediante su incorporación en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de universidades.”

Por lo tanto, para dar cumplimiento a lo que se plantea en la citada norma y para evitar nuevos problemas que se volverían a producir dado las plazas ofertadas en promoción interna no podrán superar el número máximo de plazas de funcionarios que sean objeto de oferta de empleo público de turno libre en ese mismo año se propone la enmienda.

Alternativamente a lo anterior, de mantenerse un tope vinculado a la oferta pública de empleo, dicho tope debería establecerse no solo con la referida a los funcionarios docentes (artículo 56) sino también a los contratados doctores (artículo 52). En ese caso, la redacción alternativa del citado apartado 2 sería:

“ 2. A los concursos podrán presentarse quienes hayan sido acreditados de acuerdo con lo regulado, para cada caso, en los artículos 59 y 60, así como los funcionarios del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad y del Cuerpo de Catedráticos de Universidad.

Asimismo, las Universidades podrán convocar plazas de promoción interna, que estén dotadas en el estado de gastos de su presupuesto, para el acceso al Cuerpo de Catedráticos de Universidad. Estas plazas, que no podrán superar el número máximo de plazas que sean objeto de oferta de empleo público de turno libre, en ese mismo año, para el acceso a los cuerpos docentes de los artículos 52 y 56 de esta misma ley, se convocarán para funcionarios de carrera del Cuerpo de Profesores Titulares de Universidad o a de la Escala de Investigadores Científicos de los Organismos Públicos de Investigación, que hayan prestado, como mínimo, dos años de servicios efectivos bajo dicha condición. Los funcionarios que participen en estos concursos tendrán que estar acreditados para el Cuerpo docente de Catedráticos de Universidad.”



ENMIENDA Nº 39

NUEVA DISPOSICIÓN TRANSITORIA

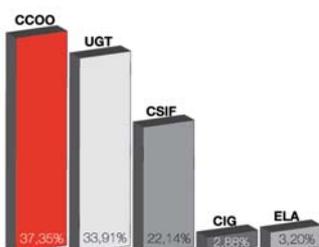
DISPOSICIONES TRANSITORIAS XXX. Planes de Pensiones de Empleo o Seguros Colectivos.

Los planes de Pensiones de Empleo o Seguros colectivos en los que las Administraciones, Entidades o Sociedades a las que se refiere el artículo 18 de esta Ley, actúen como promotores, que estuvieran en vigor y autorizados con anterioridad al 1 de octubre de 2003, podrán mantener la cuantía y estructura de dicha aportación. A dichos planes podrán incorporarse nuevos promotores.

JUSTIFICACIÓN

Se rescata la redacción que existía hasta la Ley PGE 2011, para posibilitar las aportaciones de los Planes de Pensiones anteriores a 2003, cuyas aportaciones obedecen bien a transformación de compromisos por pensiones, bien a transformación de otros conceptos salariales (fondos de acción social, etc.) o bien al desplazamiento de incrementos económicos de otros conceptos hacia esos instrumentos.

La prohibición del mantenimiento de dichas aportaciones supone la aplicación de un doble recorte salarial a dichos colectivos y altera la naturaleza y equilibrio de los acuerdos alcanzados en su día.



ENMIENDA Nº 40

ENMIENDA DE MODIFICACIÓN EN PARTIDA PRESUPUESTARIA

ALTA

Sección 17. Ministerio de Fomento.

Programa: 491N Servicio Postal Universal.

Columna Orgánica 17.03. Columna Económica 440. Columna Explicación *Sociedad Estatal Correos y Telégrafos S.A. para la prestación del Servicio Postal Universal. Pendiente de liquidación.*

Columna Total (en miles de euros) **180.000.**

BAJA Sección: XXXXX

Programa:

Columna Total (en miles de euros), reducción en 60.000

De aprobarse, se requerirán las oportunas modificaciones en las partidas vinculadas a las anteriores modificaciones en el Presupuesto de Gastos. Por su parte, también resultará afectado el apartado A.5..b) del Presupuesto de Explotación de la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos, S.A. (Subvenciones de Explotación de la Administración General del Estado), que, en donde dice (en miles de euros), 120.000, deberá indicarse **180.000.**

JUSTIFICACIÓN

La rebaja de 60 millones en relación con los Presupuestos Generales del Estado para 2016 no se justifica en modo alguno. La subvención a la Sociedad Estatal Correos y Telégrafos del año anterior y de los anteriores, de 180 millones, ya de por sí precaria para el mantenimiento del Servicio Postal Universal, no puede verse mermada en 1/3 del total sin impactar gravemente en los derechos de los ciudadanos y ciudadanas. No se olvide que garantizar este servicio universal es un mandato obligado por la Ley 43/2010, de 30 de diciembre, *del servicio postal universal, de los derechos de los usuarios y del mercado postal* (art. 30 y Disposición Adicional 1ª). No se entiende que, en plena crisis, se mantuviera la financiación del SPU, y ahora que el Gobierno predica el crecimiento de la economía, se produzca un recorte brutal que ponen en cuestión del derecho de la ciudadanía y la viabilidad de la mayor empresa pública de este país.

Además, el Programa 491N del Proyecto de Presupuestos para 2017, relativo a la financiación del Servicio Postal Universal, mantiene idéntico régimen y mandato sobre la contribución del Estado al mantenimiento de este Servicio, por lo que no se justifica la sustancial minoración de la subvención.

