



Congreso de los Diputados

SENADO
XIII LEGISLATURA
REGISTRO GENERAL
ENTRADA 1.422
07/06/2019 17:01

Excmo. Sr.:

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

(120) Iniciativa legislativa popular.

Nº. de expte.: 120/000006/0000

22/05/2019

Nº. de registro: 001111

AUTOR: Don Nicolás Martos García de Veas

Proposición de Ley para la regulación del personal longevo al servicio de las Administraciones Públicas.

Acuerdo:

Poner en conocimiento del Senado la presentación de esta iniciativa legislativa y solicitarle que comunique y acredite al Congreso de los Diputados toda la información y documentación que resulte necesaria a los efectos de contrastar la existencia o no de las causas de inadmisión que se establecen en el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/1984, de 26 de marzo, Reguladora de la Iniciativa Legislativa Popular.

Palacio del Congreso de los Diputados, a 5 de junio de 2019.

Meritxell Batet Lamaña
PRESIDENTA DEL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

EXCMO. SR. PRESIDENTE DEL SENADO

SAL CD 358 06/06/2019 L13

AL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

Plaza de las Cortes nº1
28.014 MADRID

D. Manuel Nicolás Martos García de Veas con NIF:

con dirección a efecto de notificaciones en C/ Churruca nº9 cuarta planta letra A C.P 11.005 Cádiz con mail: despacho@legalsegur.com ante el Congreso comparece y dice:

UNICO.-Por la presente y en atención a la Ley Orgánica 3/1.984 en su artículo 2 presento en calidad de PROMOTOR iniciativa popular por la cual se regule materia no excluida. Por ello, una vez examinado el contenido de la misma, subsanadas las posibles deficiencias, solicito se admita la misma y se me indique cómo y cuando se inicia el plazo de 9 meses para recabar las quinientas mil firmas necesarias.-

Por todo ello **SOLICITO** se admita este escrito y se acceda a lo contenido en él.

OTROSI DIGO.- Cuando sea autorizado indicaré el nombre y datos de identificación de las personas que ayudarán a la recogida de firmas, dependientes de mí como promotor.-

OTROSI DIGO SEGUNDO.- Asimismo solicito se me indique el procedimiento de solicitud de subvención para la compensación de los gastos

OTROSI DIGO TERCERO.- Solicito expresamente se autorice la firma digital

Lo que firmo en Madrid a 22 de mayo de 2.019

Ldo. Manuel Nicolás MARTOS GARCÍA DE VEAS
N.I.F:

C. DIP 111: 22/05/2019 10:07

PREAMBULO

Como así ha reconocido la Comisión Europea, tanto en la sanción que tiene España, como en la resolución de las denuncias presentadas por el personal interino y temporal que presta servicios para las diferentes administraciones, así como el Tribunal Justicia de la Unión Europea está resolviendo diversas cuestiones que atañen a la estabilidad en el empleo público, se ha determinado que la gestión de los recursos humanos que se efectúa por la administración no es garantista. Por ello, el personal interino y temporal es beneficiario de diferentes reconocimientos de derechos en atención al abuso de la temporalidad. Asimismo cuando se entiende que ha existido abuso en la contratación, bien por longevidad o concatenación, se reconoce además de la estabilidad la existencia de daños y perjuicios que deben ser indemnizados. A la vista de la importancia del tema y de la multitud de demandas a las que el Estado se puede enfrentar, se está necesitando una actuación legisladora urgente. Existiendo en la norma posibilidades de afianzamiento y estabilidad en el empleo, debiendo realizarse por Ley, con ésta se opera la consolidación efectiva del personal que reúna requisitos para la aplicación del art 61.6 y 61.7 del Real Decreto Legislativo 1 /2.015 en adelante E.B.E.P. No existiendo, por lo convulsa de la situación política actual, posibilidades de aprobación de normas en este sentido, es por lo que se opta por la vía de la iniciativa popular, para crear y dar cobertura a este vacío normativo e intentar por ello paliar el alto número de reclamaciones efectuadas al efecto dotado de seguridad jurídica tanto a la administración como al empleado público. En atención a las facultades dimanantes del derecho consagrado en la Ley Orgánica 3/1.984 reguladora de la Iniciativa Popular, y cumpliendo todos los requisitos exigidos.-

Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos. En el caso español y a la vista de la longevidad del personal temporal que superan los plazos y criterios establecidos en la Directiva 1.999/70, el Acuerdo Marco de trabajo Temporal y el resto del acerbo, mediante esta Ley y como así obliga el art 61.6 del E.B.E.P, se autoriza, con carácter excepcional, la aplicación del concurso de méritos con la finalidad de estabilizar al personal estatutario, interino y laboral temporal, dotándoles de fijeza como así obliga la norma y es el sentido de la administración.-

Así, la Disposición Transitoria Cuarta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2.015) referente a la consolidación de empleo temporal establece que es la habilitación que tienen las administraciones públicas para, potestativamente, realizar convocatorias de consolidación de empleo, a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a los distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2.005. Esta norma es la habilitante para el personal interino y estatutario de nombramiento, así como

se amplía también, aunque no era necesaria, para el personal laboral temporal.-

Se incluyen todas las Administraciones, tanto centrales, autonómicas, provinciales, municipales, incluidas las empresas públicas y en especial afectando a servicios como educación, sanidad y justicia. En todas ellas se ve la necesidad de regular los mecanismos de detección de infracciones en materia de estabilidad del personal temporal en ellas así como la sanción al abuso y fraude de los mismos. Siendo necesario regular las consecuencias que para la administración puede conllevar la concatenación de contratos y/o nombramientos en fraude, así como regular la situación del personal que se mantiene trabajando una vez superados los plazos del artículo 70 del Estatuto Básico es por lo que se crea esta norma.-

Asimismo se articulan mecanismos de control en la gestión del personal para no crear nuevamente bolsas de empleo en fraude. Se reconocen y exigen responsabilidades a nivel personal a los funcionarios o cargos públicos que fomenten, no supervisen, autoricen o consientan dicha situación.-

Se crea así una norma que regulariza dicha situación, siendo el marco de referencia para reconocer los incumplimientos y abusos de la Administración. Se configura como la norma de control en la gestión de la función pública y su reparación.-

Son muchos los elementos que deben conjugarse en la solución del problema debiendo asumir que se debe dotar de estabilidad a dicho personal si se realizan actuaciones ilícitas o fraudulentas en la función pública, lo cual no está permitido como así se reconoce expresamente por la Directiva 1.999/70, las propias sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, en concreto las de 14 de septiembre de 2.016 más las emanadas por los Tribunales Superiores de Justicia españoles.-

Con base en el Estatuto Básico del Empleado Público, norma básica de aplicación, se contemplan dos supuestos para solventar el problema de la gran bolsa de interinidad existente. Por un lado, la creación de procedimientos de consolidación de empleo en los casos de prestación de servicios anteriores al 1 de enero de 2.005, procesos que se han visto claramente insuficientes, concretándose la consolidación en atención al propio art 61.6 del texto. Otra solución es el reconocimiento de la condición de personal indefinido que en atención a la jurisprudencia del Tribunal Supremo se le viene reconociendo expresamente como "no fijo". No se trata de crear funcionarios sin oposición, por cuanto éstos son los únicos que pueden tener plaza fija en las relaciones de puestos o catálogos de trabajo. Se trata de dar estabilidad en el empleo como así obliga la norma afianzando a los que superen el concurso de méritos pero dotando de estabilidad en el empleo al resto.-

Hasta ahora la jurisprudencia es la que ha estado limando y completando los elementos necesarios para reconocer el abuso e incumplimientos en materia de contratación de personal. Así, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C16/15 de 14 de septiembre de 2.016 reconoce que en

tanto no exista una sanción concreta en la norma a estos abusos, deben ser los juzgados los que adopten las soluciones. En este sentido la sanción que se adopta es dotar de estabilidad mediante el reconocimiento del vínculo como fijo para el personal que presten servicios en empresas públicas y el indefinido no fijo, figura creada por el Tribunal Supremo, tanto al interino como al personal temporal en cualquiera de sus modalidades.-

Por todo ello y siendo la solución la creación de un proceso que debe ampararse y ajustarse a las leyes y procedimientos de función pública, es por lo que **con esta norma se quiere dotar de un marco legal a la estabilización del personal mediante el reconocimiento de la fijeza por concurso o el reconocimiento de la relación indefinida, siempre que cumpla unos requisitos determinados, así como el mecanismo de control a las Administraciones contemplando incluso sanciones para las mismas.-**

Asimismo, y siendo una materia que ya se está tratando, entendemos necesario poder modificar y aclarar los elementos necesarios para aplicar la condena en costas en la jurisdicción contencioso administrativo cuando se tratan cuestiones de personal. Así, esta actualización del art 139 de la Ley 29/1.998 es una reivindicación histórica en atención a la gratuidad que se tiene en la jurisdicción social cuando la Administración actúa como empleador. Esta desigualdad es necesaria eliminarla por cuanto esta limitación al acceso judicial se impide muchas veces el control a la administración por parte, en este caso del empleado público, y por ello no se puede conseguir la interdicción de la arbitrariedad de la administración consagrada en la Constitución en el art 9.3.-

Se articula de la siguiente manera:

PRIMERO.- Ámbito:

1. El acceso a la fijeza en la función pública se efectúa mediante procedimientos selectivos que garantizan los principios de igualdad, mérito y capacidad, tanto para acceder a la fijeza en una plaza, como funcionario de carrera así como la estabilidad para el personal laboral, bien accediendo la fijeza o la relación indefinida.

2. El acceso a la función pública se realizará mediante los sistemas selectivos existentes: oposición, concurso-oposición y concurso de méritos, debiendo incluir una u otras opciones varias pruebas para determinar la idoneidad de los aspirantes y establecer el orden de prelación.

Sólo en virtud de ley, conforme establece el art 61.6 del Real Decreto Legislativo 5 /2.015 podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso que consistirá únicamente en la valoración de méritos.

3. En este sentido y siendo necesario el determinar expresamente cuál es el número real de plazas y puestos afectados, así como la actualización de las

relaciones de puestos de trabajo y los catálogos, las Administraciones Públicas informarán mensualmente de las plazas y puestos estructurales vacantes que se tengan.

SEGUNDO.- Consolidaciones extraordinarias:

1. Las Administraciones que en el plazo de cuatro años no convoquen las plazas preceptivas mediante oferta de empleo público, convocatoria o instrumento similar, podrán realizar procesos extraordinarios y urgentes de consolidación de empleo conforme la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2.015 de 30 de octubre y el art 61.6 y 7 del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, si bien se autoriza expresamente la convocatoria mediante concurso de méritos que podrían limitarse en su caso al tiempo de servicio y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.
3. No será obligatorio pasar la fase de oposición para que cuenten los méritos y la experiencia en situaciones excepcionales como el no haber realizado pruebas selectivas en un periodo mayor de 3 años así como tener una plantilla temporal y no estabilizada de más del 50%.
4. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2.015 de 30 de octubre).

TERCERO.-Estabilidad con movilidad. educación, sanidad y justicia:

1. El Estado dentro de sus competencias y las Comunidades Autónomas con las competencias transferidas, velarán por garantizar la movilidad del personal interino longevo con más de veinticuatro meses en un periodo de treinta, estatutario temporal con más de tres años de prestación de servicios de forma acumulada, indefinido no fijo o cualquier otro vínculo no permanente, cuando las plazas ocupadas por ellos se provean de funcionario público o se amorticen por razones económicas, organizativas o de producción.
2. En atención al alto índice de temporalidad existente en sanidad, educación y justicia se aplicará el principio de movilidad antes que el cese.
3. La movilidad se efectuará a los puestos vacantes más cercanos al domicilio del trabajador.
4. Si no existiera vacante a disposición se entenderá amortizada la plaza indemnizándose con veinte días de salario por año de servicio conforme el artículo tres.

20:01 6102/50/27 111 22/05/2019 10:07

CUARTO- Depuración de responsabilidades:

1. Los responsables de la supervisión y gestión de recursos podrán autorizar la contratación de personal temporal por razones de urgencia siempre que no sobrepasen el límite temporal de los seis meses. En caso de incumplimiento de este plazo, constando el informe del jefe de servicio informando, podrán ser sancionados con la inhabilitación para el desempeño de dicho puesto por el plazo de tres años con suspensión de empleo y de sueldo.

2. La reincidencia dará motivo al cese.

QUINTO.- Indemnizaciones:

1. En caso de que un trabajador no consiga la fijeza tras un proceso de consolidación extraordinario así como se cumpla alguno de los siguientes casos:

a.- Amortización de puesto de trabajo que esté desempeñando el trabajador temporal o laboral indefinido no fijo

b.- Cobertura de plaza por funcionario de carrera.

c.- Por concurso de traslado u otras modalidades

En todos ellos se aprueba una liquidación de veinte días de salario por año de servicio sin límite que se podrán a disposición de trabajador conjuntamente con el cese, como indemnización.

2. En caso de incumplimiento de esta obligación se entenderá no producido el cese, manteniéndose el trabajador en su puesto y con sus emolumentos, debiendo mediar otros seis meses para que la Administración pueda volver a plantearlo.

3. En caso de incumplimiento y ante la reclamación presentada en el plazo de dos días desde la notificación del cese, si no media reincorporación, la Administración deberá abonar el duplo del salario bruto del trabajador por los días que se encuentre cesado indebidamente, reponiendo al mismo las cotizaciones, salarios y reconocimiento de tiempo de servicio tras juicio, en su caso.

SEXTO.- Control. Infracciones y sanciones:

1. Las Administraciones procurarán una gestión eficiente y eficaz del personal. Anualmente se publicarán las plazas vacantes en los tabloneros y páginas web de cada Administración, plazas que todos los años deberán salir en Oferta de Empleo Público.

2.- Cada jefe de servicio deberá informar semestralmente de la situación de sus efectivos, procurando siempre que todos sean funcionarios o personal laboral fijo, emitiendo informe donde se determinen con exactitud los puestos desempeñados por personal interino o temporal, el objeto y la necesidad cierta de cobertura.

SÉPTIMO.- Acciones:

1. Ante dicho cese, si se entiende indebido, se podrá accionar por el procedimiento de despido contemplado en la Ley de Jurisdicción Social (Ley 36/2.011), siendo el mismo preferente sin necesidad de reclamación previa y con suspensión del plazo de caducidad si se presentara, debiendo existir en este último caso resolución expresa aunque se opere el silencio negativo pasados 30 días sin resolución. Si no se produce resolución expresa en el plazo de tres meses, aun presentada ya demanda, se condenará en costas a la Administración de no mediar justa causa alegada y probada en la vista.
2. En dicho procedimiento será acumulable la reclamación de las cantidades dimanantes de la liquidación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA.- Costas:

El acceso a la tutela judicial efectiva en materia de personal en la función pública no se puede ver limitado con la imposición de costas. Teniendo en consideración que la gran mayoría de procedimientos versa sobre reconocimiento de derechos, los cuales tienen una cuantía indeterminada hasta que éste no se reconozca y se materialice en el abono de diferentes conceptos, conceptos (...) y teniendo en cuenta que en la Jurisdicción social el mismo personal laboral que plantee dichas cuestiones tiene el beneficio de la gratuidad, es por lo que en virtud del principio de igualdad se complementa el art 135 de la Ley /1.998 de la siguiente forma:

“exonerando de condena en costas en materia de personal a los funcionarios, interinos, estatutarios, laborales fijos y temporales”

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA.- Reconocimiento relación laboral indefinida:

1. Se tendrá reconocido el vínculo como indefinido no fijo de forma automática a todo trabajador de la administración que cumpla tres años de prestación de servicio de forma continua o acumule periodos de veinticuatro meses en el plazo de treinta de forma discontinua, sin importar el porcentaje de contratación.-
2. Será reconocida la relación indefinida no fija a los funcionarios interinos, estatutarios temporales y personal laboral temporal, cuando se incumpla el plazo máximo de seis meses de nombramiento por razones de urgencia o si éste se prorroga injustificadamente. Tendrá igual consecuencia el interino nombrado por vacante durante más de tres años (art 10 Estatuto básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2.015 de 30 de octubre) o el mantenimiento del vínculo por más de 24 meses en un periodo de 30.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA.-

1. Esta norma se aplicará a todo el personal que tenga vínculo con la administración conforme el artículo 8 del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2.015 de 30 de octubre), siendo excluidos los funcionarios de carrera del artículo 9, el personal laboral fijo del artículo 11 y el personal eventual (artículo 12).

2. Expresamente es de aplicación:

a) Al funcionario interino, estatutario o laboral temporal que tenga vínculo con la misma administración por más de tres años

b) Al funcionario interino, estatutario o laboral temporal que concatene contratos o nombramientos por más de dos años, estar en una plazo de 6 meses, con especial incidencia en sanidad, educación y justicia, aún con las competencias transferidas a las Comunidades Autónomas.

3. Esta Ley no es de aplicación al siguiente personal que se regula por su propio sistema:

a) *Personal funcionario de las Cortes Generales y de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas.*

b) *Personal funcionario de los demás Órganos Constitucionales del Estado y de los Órganos Estatutarios de las Comunidades Autónomas.*

c) *Jueces, Magistrados, Fiscales y demás personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia.*

d) *Personal militar de las Fuerzas Armadas.*

e) *Personal de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad.*

f) *Personal retribuido por arancel.*

g) *Personal del Centro Nacional de Inteligencia.*

h) *Personal del Banco de España y Fondos de Garantía de Depósitos en Entidades de Crédito-*

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA.- Notificación de inexistencia de vacantes:

1. La administración antes de cesar deberá acreditar que no existe plaza vacante en la que mover al trabajador dentro del mismo código de contratación. En caso de no tener plaza, se le preavisará de la circunstancia con una antelación de quince días hábiles, con indicación de la liquidación y finiquito que se hará efectivo por cualquier medio admitido en derecho que justifique su abono el día del cese.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- Zona de movilidad:

1. La zona en la que se admite la movilidad del personal de educación, sanidad y justicia es la que se haya contemplado en la última solicitud de inclusión de bolsa de empleo antes de serle reconocida la cualidad de estabilidad bien como personal fijo o indefinido en cualquiera de sus modalidades de estabilidad reconocidas en cualquier momento.

3. No serán indemnizables los gastos por desplazamiento por movilidad de dicho personal.

4. Para el personal que realice la prestación de servicios en diferentes centros de trabajo se le aplicará los criterios del punto tercero de este artículo salvo que se efectúe como un solo contrato o nombramiento que contemple la dispersión.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA: Las cuestiones que se susciten en atención al reconocimiento de la estabilidad de la relación por aplicación e interpretación de esta norma se resolverán en la jurisdicción social, manteniéndose la jurisdicción contenciosa para el resto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA: Esta norma no afecta a ninguna de las materias excluidas del procedimiento determinado por la Ley Orgánica 3/1.984 en su artículo 2

DISPOSICIÓN ADICIONAL: Esta norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA: Quedan derogadas las normas de igual o inferior rango en cuanto contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.