

Enmiendas a la Totalidad

Iniciativa: 121 / 63

Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio).

Plazo de enmiendas: 15/09/2021 18:00

<u>Fecha Presentación</u>	<u>Número</u>	<u>Tipo de Enmienda</u>	<u>Autor</u>	<u>Observaciones</u>
09/09/2021 10:00	1	Enm. total. texto alternativo	Vehí Cantenys, Mireia (GMx) Botran Pahissa, Albert (GMx)	



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

El GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO, a iniciativa de los diputados de CUP, Mireia Vehí i Cantenys y Albert Botran i Pahissa, integrados en el G.P. Mixto, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento de la Cámara, presentan la siguiente **ENMIENDA A LA TOTALIDAD con texto alternativo al Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (procedente del Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio) (Nº de Expediente 121/000063)**

Congreso de los Diputados, 9 de septiembre de 2021

Mireia Vehí i Cantenys
Diputada CUP

Albert Botran i Pahissa
Diputado CUP

Portavoz G.P. Mixto

(1)

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

SERVICIOS PÚBLICOS, INTERINAJE Y PERSPECTIVA DE GÉNERO

Los servicios públicos son fundamentales para que cualquier sociedad pueda responder a las dinámicas de desigualdad. La educación, la sanidad, los servicios sociales, la justicia y muchos otros servicios públicos no pueden entenderse sin el impulso del poder público. La crisis de la COVID 19 ha reforzado la necesidad de tener servicios públicos fuertes, así como la importancia de que el sector público sea un motor económico de forma directa e indirecta.

En este sentido, una de las claves del buen funcionamiento de los servicios públicos son las plantillas de trabajadores y trabajadoras. En Catalunya y según el IDESCAT en el año 2019 hay 68.499 figuras interinas, 80.733 laborales indefinidas, y 28.361 de laborales temporales de un total de 324.914 de personal público de las administraciones públicas catalanas. Y según datos de diciembre del 2018 de las 54.364 personas en interinaje, 40.552 eran mujeres y 13.812 eran hombres. La brecha de género se repetía entre el personal laboral indefinido y temporal con unas 10.552 mujeres y 4.511 hombres. Una tercera parte de las trabajadoras públicas en condiciones no estables son mujeres.

Según información aparecida en los medios de comunicación elaborada a partir de los datos del ministerio del pasado 2020, más del 80% del personal interino de todas las administraciones autonómicas del estado es femenino.

También según datos aparecidos en la prensa de 2020 (datos extraídos del ministerio), en el País Valencià hay unas 84.700 personas en régimen de interinaje y en las Illes 24.500, de las cuales, según media española, el doble son mujeres.

Es obvio que la temporalidad sube a ritmo exagerado y que desde hace unos años es una tendencia estable.

NORMATIVA AL RESPECTO

La normativa al respecto, tanto el artículo 10.4 como el 70 del Estatuto del Empleado Público se pronuncian en el sentido de disminuir las figuras temporales y de interinaje incorporándolas al régimen público. A pesar del marco legislativo el incumplimiento ha sido generalizado y esto ha provocado que toda una generación de trabajadores y trabajadoras públicas con más de tres años de temporalidad - algunos con décadas - no hayan podido ni tan solo opositar por su plaza. El TJUE se ha pronunciado en diversas ocasiones vía sentencias, y son especialmente relevantes la Directiva 1999/70/CE y la resolución del 19 de marzo de 2020. Esta última condena las prácticas abusivas de la administración por el abuso del interinaje en los puestos de trabajo estructurales y establece cuáles son los parámetros que determinan el uso abusivo y fraudulento: años consecutivos prestando servicios para el ocupador realizando tareas propias de la actividad normal del personal estable; la inexistencia real de límites máximos de durada en la contratación temporal; y el incumplimiento de la administración ocupadora de la obligación de proveer las plazas

servidas por personal temporal con personal estable o funcionario de carrera convocando los correspondientes procesos selectivos.

En la Directiva 1999/70/CE tampoco resultan soluciones válidas ampararse en razones internas para vulnerar los derechos que las normas comunitarias reconocen a los trabajadores y trabajadoras públicas: “ni la gestión rigurosa de personal, ni las consideraciones de índole presupuestaria, ni la dificultad o complejidad de crear puestos de trabajo fijos, pueden justificar la discriminación, ni la falta de medidas de prevención y sanción de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en el sentido de las Cláusulas 4 y 5 del acuerdo marco”. Tampoco se considera cumplimiento de la Directiva o sanción correcta la convocatoria de procesos selectivos para cubrir aquellas plazas que se encuentran en uso abusivo o fraudulento (se resuelve expresamente en los apartados 97 y 101 de la ST TJUE 19 de marzo de 2020).

La figura de indefinidas no fijas, construida por la jurisdicción social, podría ser una alternativa, pero no se considera una sanción adecuada a la contratación temporal abusiva o fraudulenta en la medida que el ocupador puede amortizar la plaza o cesar al empleado público cuando se cubra la plaza para funcionario de carrera, y no se establecen iguales causas de extinción entre temporales y fijas.

SOLUCIÓN: EQUIPARACIÓN DE DERECHOS ENTRE TRABAJADORES

Hay dos posibles soluciones para cumplir con la legislación europea: el pago de indemnizaciones para extinción no ajustada en derecho o la equiparación de derechos entre temporales en fraude de ley o uso abusivo de la temporalidad y trabajadores de iguales características con nombramiento o contrato fijo.

La presente ley no apuesta por las indemnizaciones porque no nos parece lo suficientemente disuasiva y porque le podría suponer a la administración un coste millonario. Además, las trabajadoras interinas y laborales han pasado ya procesos selectivos con criterios de igualdad, mérito y capacidad. Por lo tanto, apostamos por la sanción para la contratación abusiva y la igualdad de derechos laborales entre trabajadores, en un contexto de COVID-19 donde es importantísimo estabilizar plantillas públicas.

La ley es el cumplimiento de la obligación de la aplicación de la normativa de la Unión Europea que afecta en el ámbito de sus competencias (art. 113 del EAC) y para dar cumplimiento a los principios de aplicación directa de las Directivas sin necesidad de transposición previa o por falta de transposición efectiva. En aplicación de los principios de eficacia y primacía del Derecho de la Unión Europea, el sector público pasados dos años desde la fecha de efectos de una Directiva puede dar cumplimiento a las obligaciones que de la misma se derivan sin necesidad de una transposición previa. Al respecto se tiene que hacer efectivo el mandato del artículo 2 párrafo primero de la Directiva 1999/70, deber de adoptar todas las disposiciones necesarias para garantizar en todo momento los resultados fijados por la Directiva. También ha establecido el TJUE que “las resoluciones judiciales o prácticas administrativas pueden ser consideradas como constitutivas de un cumplimiento válido de las obligaciones del Tratado de la UE”.

Finalmente, y en relación con la presente norma, estamos ante una regulación que pide tramitación con máxima celeridad, la propia naturaleza de la materia lo aconseja, tanto por lo relativo a las resoluciones del TJUE como por la realidad de precariedad de los miles de trabajadores dels Països Catalans y del resto del Estado español. También en este sentido la simplicidad de la tramitación lo permite: 3 artículos, 2 disposiciones adicionales, 1 disposición transitoria y 1 disposición final.

Esta proposición de ley se va a tramitar también en el Parlament de Catalunya para sus empleados públicos con base en la competencia exclusiva que tiene la Generalitat en materia de Administración Pública (art. 112 de la EAC); y hemos querido extender el planteamiento a las Cortes para expandirlo al resto de administraciones autonómicas y municipales del País Valencià i les Illes, así como del resto del estado español. El mensaje es claro: el independentismo catalán de izquierdas supone un vector de derechos para las y los trabajadores de todo el Estado Español.

Art. 1. Objeto de la ley.

Es objeto de esta ley la estabilización de los trabajadores y las trabajadoras del sector público. Al respecto, se regula sanción de las actuaciones abusivas de temporalidad del sector público para dar cumplimiento a lo que dispone la sentencia del TJUE de la Unión Europea de 19 de marzo de 2020, que recae en los asuntos acumulados C-103/18 i C-429/18.

Art. 2. Ámbito subjetivo.

La presente norma resulta de aplicación a la totalidad del sector público, incluidas en este las entidades que dependientes de las Comunidades Autónomas y las entidades locales con una participación directa o indirecta superior al 50%, con independencia de cuál sea la forma jurídica que adopte en relación entre los y las servidoras públicas y el ocupador.

Al respecto resultará de aplicación por contrataciones laborales, estatutarias o nombramientos funcionariales, que serán referidos en la presente norma como contrato y nombramiento.

Art. 3. Estabilización de los trabajadores y trabajadoras públicas con más de 3 años de prestación de servicios.

Aquellos contratos o nombramientos temporales que no sirven para cubrir actividades provisionales, esporádicas o excepcionales sino por actividades ordinarias, estables o permanentes se transformarán cuando superen los 3 años de prestación de servicios.

La transformación consistirá en el reconocimiento del derecho a permanecer en el lugar de trabajo que se ejerza con los mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que se rige por la función pública de carrera comparable, sin adquirir esta condición.

Entre la equiparación de derechos habrá el de no ver extinguida su relación con su ocupador cuando la plaza a la cual esté adscrito se ocupe después de completarse el proceso selectivo.

Disposición adicional primera. Relación del Lugar de Trabajo y trabajadores y trabajadoras estables.

Se añade un párrafo segundo al artículo 74 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, con la siguiente redacción:

“Las relaciones de los lugares de trabajo tendrán que incorporar una identificación relativa a contratos y nombramientos inicialmente temporales o interinos que se han transformado en estables con mismos derechos y con sujeción al mismo régimen de estabilidad e inamovilidad que se rige por la función pública de la carrera comparable”.

Disposición adicional segunda. Sobre la realización de gastos a cargo a los Presupuestos de las Comunidades Autónomas.

Esta norma no supone la realización de gastos con cargo a Presupuestos de los gobiernos autonómicos. Si hubiese efectos de la misma que eventualmente comportasen la realización de gastos con cargo a los presupuestos, producirían efectos a partir de la entrada en vigor de la ley de presupuestos correspondientes al ejercicio presupuestario inmediatamente posterior a la entrada en vigor de esta ley.

Disposición transitoria primera. Régimen de entrada en vigor de la transformación del contrato o nombramiento.

A efectos del periodo de tres años que refiere el artículo 3 se tomará en consideración el tiempo de prestación de servicios que se haya trabajado en el momento de vigencia de la presente norma así como el que se suma con posterioridad de la misma.

Disposición Final. Entrada en vigor.

Esta Ley entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».