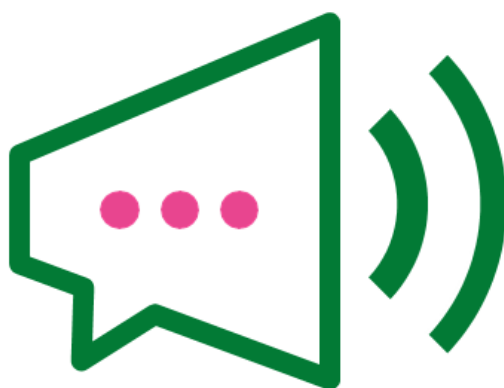


# Propuesta enmiendas CSIF al Proyecto de Ley de los Presupuestos Generales del Estado 2023

1



# tu voto tiene la última palabra



17 de octubre 2022

## Índice de enmiendas al Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 que traslada CSIF a los Grupos Parlamentarios

- **Enmienda nº 1 de modificación** al Art. 19. Dos. Incremento retributivo EEPP .... 4
- **Enmienda nº 2 de modificación** al Art. 19. Cinco.2. Paga extra EEPP, recuperación de la estructura salarial previa a los recortes de 2010 ..... 7
- **Enmienda nº 3 de adición.** Se añade un punto doce al Art. 19. Retribuciones del personal laboral en el exterior ..... 10
- **Enmienda nº 4 de adición.** Retribuciones Fuerzas Armadas, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Carrera Judicial y Fiscal, Letrados y Cuerpos Generales y Especiales de la Administración de Justicia, recuperación de la estructura salarial previa a los recortes de 2010 ..... 12
- **Enmienda nº 5 de modificación** del punto Ocho del Art. 19 ..... 14
- **Enmienda nº 6 de adición** para la recuperación de paga extra en las CCAA que no cumplan estabilidad presupuestaria y financiera ..... 16
- **Enmienda nº 7 de adición** para la actualizar las cuantías por razón del servicio... 18
- **Enmienda nº 8 de supresión** de la disposición adicional trigésima (suspensión de las indemnizaciones del personal en el extranjero) ..... 20
- **Enmienda nº 9 de adición** para la adecuación de los complementos de residencia e insularidad ..... 22
- **Enmienda nº 10 de adición** para acabar con las desigualdades retributivas entre EEPP de la misma categoría profesional ..... 24
- **Enmienda nº 11 de adición** dotación presupuestaria para la adecuación del Complemento Específico del personal de IIPP de la SG del Ministerio des Interior . 26
- **Enmienda nº 12 de modificación** del Art. 28. Se propone añadir dos apartados nuevos (fondos adicionales y carrera profesional Justicia) ..... 28
- **Enmienda nº 13 de modificación** del Art. 35.3 (supresión limitación gasto para nuevos acuerdos en el ámbito de la negociación) ..... 31
- **Enmienda nº 14 de modificación** al Art. 20 (*empleo público, supresión tasa de reposición*) ..... 33
- **Enmienda nº 15 de adición** para la implantación de la jornada laboral homogénea para el conjunto de EEPP ..... 50
- **Enmienda nº 16 de adición** para la flexibilización de la Promoción Interna ..... 52
- **Enmienda nº 17 de adición** para priorizar la movilidad voluntaria como sistema ordinario de cobertura de puestos de trabajo y para la implementación efectiva de la carrera profesional para el conjunto de EEPP ..... 55
- **Enmienda nº 18 de adición** para que las lenguas cooficiales sean un mérito y nunca un requisito para el acceso al empleo público ..... 57
- **Enmienda nº 19 de supresión y de adición** para que las pensiones de Clases Pasivas vuelvan a ser competencia de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Hacienda ..... 60

- **Enmienda nº 20 de adición** para el incremento de los haberes reguladores de las pensiones de Clases Pasivas ..... **65**
- **Enmienda nº 21 de adición** para la compensación por prórroga la vida activa más allá de la edad establecida para la jubilación en Clases Pasivas ..... **67**
- **Enmienda nº 22 de adición** para que se contemple el servicio social femenino obligatorio como periodo cotizado para acceder a la jubilación anticipada ..... **70**
- **Enmienda nº 23 de adición** para que los coeficientes reductores en la jubilación voluntaria se apliquen sobre la base reguladora y para que se establezca a la compensación económica si se prórroga la vida activa más allá de la jubilación voluntaria en el Régimen General de la Seguridad Social ..... **72**
- **Enmienda nº 24 de supresión** para que el Gobierno presente un Proyecto de Ley donde se establezcan las compensaciones por prestación del servicio militar ..... **76**
- **Enmienda nº 25 de adición** para incremento de dotación económica en los conciertos de las Mutualidades para prestar asistencia sanitaria de calidad ..... **78**
- **Enmienda nº 26 de supresión** para que se puedan seguir aplicando la reducción de cotizaciones por la disminución de la siniestralidad laboral ..... **80**
- **Enmienda nº 27 de modificación** al articulado para que la contratación de seguros de responsabilidad civil para el conjunto de EEPP se negocie ..... **82**
- **Enmienda nº 28 de adición** para la efectiva implantación del Teletrabajo y la dotación económica para puesta de medios a disposición de los EEPP ..... **85**
- **Enmienda nº 29 de adición** para la indemnización por razón del servicio en el Instituto de Estudios Fiscales ..... **87**
- **Enmienda nº 30 de adición** para la modificación de las unidades electorales ... **90**
- **Enmienda nº 31 de adición** para la reestructuración del Servicio de Vigilancia Aduanera ..... **92**
- **Enmienda nº 32 de adición** para la modificación de la Ley reguladora del ejercicio del alto cargo en la AGE y que los puestos de Director General sean cubiertos por sistema de promoción y por funcionarios del Grupo A1 ..... **95**
- **Enmienda nº 33 de adición** para la reforma de la Ley de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa en materia de costas procesales ..... **98**
- **Enmienda nº 34 de adición** para la modificación de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, reducción al 5% para la consideración de sindicato más representativo **101**
- **Enmienda nº 35 de adición** para la reforma de las oficinas públicas de registro para acreditar la representatividad sindical y registro de actas para que las certificaciones expedidas reflejen la realidad sindical ..... **103**
- **Enmienda nº 36 de adición** para la creación de la figura del delegado o delegada de Igualdad y contra la Violencia de Género ..... **108**
- **Enmienda nº 37 de adición** para incremento inversión Atención Primaria ..... **110**
- **Enmienda nº 38 de adición** para establecer concurso de traslados abierto, permanente y con carácter anual del personal estatutario ..... **113**
- **Enmienda nº 39 de adición** equiparación de ratios RRHH del SNS a la UE ..... **115**
- **Enmienda nº 40 de adición** para incremento de inversión en I+D+i ..... **117**
- **Enmienda nº 41 de adición** para jubilación parcial de los funcionarios ..... **119**

Madrid a 17 de octubre de 2022

## Enmienda nº 1:

### **ENMIENDA DE MODIFICACIÓN AL ARTICULADO: *Artículo 19. Dos: Retribuciones del personal al servicio del sector público.***

#### **Exposición de motivos:**

Según el **Instituto Nacional de Estadística**, las cifras oficiales del Indicador adelantado del Índice de Precios de Consumo (**IPC**) del mes de septiembre sitúa su variación anual en **el 9,0%**, mientras que **la tasa de variación anual estimada del IPCA se establece**, según el INE, **en el 9,3 %**, índices que son un avance de los datos definitivos que se publicarán el próximo mes. Este indicador proporciona un avance del IPC que, en caso de confirmarse, supondría una disminución dramática del poder de compra de las trabajadoras y trabajadores del sector público, con el empobrecimiento que ello. En este comportamiento del IPC destacan especialmente los precios de la electricidad, los combustibles y el conjunto de bienes y servicio, que conforman la cesta de la compra que consumen las familias españolas. En este sentido, **es prácticamente seguro que, a finales de año, el IPC quede fijado en una cantidad superior al 9,3%**, por lo que el poder adquisitivo de los empleados públicos va a disminuir, con cualquier incremento que sea inferior a este porcentaje.

El mal denominado aumento de retribuciones de los empleados públicos anunciado por el Gobierno no es tal, ya que ~~es~~ cualquier porcentaje de incremento que sea inferior al IPC, supone una pérdida clara de poder adquisitivo y, por lo tanto, un descenso de retribuciones en términos reales.

La reciente crisis sanitaria ha puesto de manifiesto la profesionalidad y entrega del conjunto de empleados y empleadas públicas de nuestro país en una situación sin precedentes en la que, con profesionalidad, entrega y un comportamiento ejemplar han demostrado una generosidad y entrega dignas de elogio, garantizando el normal funcionamiento de los servicios públicos, a pesar de las difíciles circunstancias vividas y la carencia de personal existente en el conjunto de nuestras administraciones públicas. Labor que, en los momentos de mayor dificultad por la pandemia, fue reconocida públicamente por los sectores políticos y el conjunto de la ciudadanía. Agradecimientos que, con el paso del tiempo y la disminución de la alarma sanitaria, se han ido diluyendo, hasta el punto de negarles unas retribuciones justas, abocándoles a un empobrecimiento injusto que, de no remediarse, contribuirá al empeoramiento del servicio público por, entre otras cosas, por la fuga del talento hacia otros sectores mejor retribuidos.

Es por ello que, más allá del reconocimiento político y social a esta labor de los servidores públicos, la tramitación de los Presupuestos Generales del Estado debe impulsar la recuperación económica de sus retribuciones y corregir o atenuar la merma retributiva a la que se han visto sometidos en los últimos años. Durante toda la crisis provocada por el Covid.19, los empleados públicos han colaborado de manera ejemplar y a riesgo de su propia integridad física y síquica, en muchos casos, a mitigar los efectos de la pandemia. Este

esfuerzo, a fecha de hoy no se ha visto reflejado en mejora retributiva alguna, sino que, al contrario, las trabajadoras y trabajadores públicos vienen observando cómo su poder adquisitivo va menguando con el devenir de los años, en contra de una deseable fusión pública reconocida y de calidad.

A lo anterior, debemos añadir que en los últimos 11 años los empleados públicos han sido uno de los colectivos más perjudicados a nivel retributivo, hasta el punto de que han sufrido una importante pérdida de poder adquisitivo **superior al 20 por ciento, del cual solo en los dos últimos años se ha perdido cerca de un 10 por ciento. Porcentajes de pérdida que se verán gravemente acentuados con la actual redacción del Proyecto de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, dado que, en el mejor de los escenarios posibles, habría que añadir alrededor de un 6 por ciento de reducción salarial.**

5

Resulta completamente injusto cargar de nuevo a los mismos con la responsabilidad de pagar las crisis económicas de las que no son responsables, con otra pérdida importante de poder adquisitivo, lo que ocurrirá si no se modifica el porcentaje de incremento que figura en el proyecto, aumentándolo hasta un porcentaje igual al de la variación interanual del IPC del último año.

### 1) Propuesta modificación del artículo 19.2:

**Redacción actual:**

**Artículo 19. Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.**

[...]

**Dos.** 1. *En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, 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.*

2. *Asimismo se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:*

a) *Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.*

*A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.*

b) *Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno*

en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente Ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el INE los datos de avance del PIB de 2023, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.

3. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. 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 del citado personal al servicio del sector público.

[...]

### **Redacción que se propone:**

Artículo 19

[...]

**Dos.** 1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público experimentarán un incremento porcentual global igual al valor de la tasa de variación interanual del Índice de Precios al Consumo de los 12 meses previos a diciembre de 2022, respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, 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.

2. Los gastos de acción social se incrementarán en el mismo porcentaje indicado en el punto 1, en términos globales, respecto a los de 2022. 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 del citado personal al servicio del sector público.

3. Asimismo se aplicará, en el caso de que al finalizar el año 2022 la tasa interanual del índice de precios al consumo fuese superior a la establecida en el punto 1, se procederá a la revisión automática incrementando la misma hasta alcanzar la diferencia, procediéndose a su abono desde el 1 de enero de 2023.

[...]

### **Justificación:**

Con esta modificación y al aplicar un incremento retributivo para las Empleadas y Empleados Públicos igual a la evolución del índice de precios al consumo del último año, se asegura que estos no continúen perdiendo poder adquisitivo.

## **Enmienda nº 2**

### **ENMIENDA DE MODIFICACIÓN AL ARTICULADO: Artículo 19. Cinco.2: Paga extra**

#### **Exposición de motivos:**

La paga extraordinaria que perciben las Empleadas y Empleados Públicos al servicio del Sector Público, viene determinada con carácter básico en el artículo 22 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. Retribución que se percibe dos veces al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo aquéllas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 24.

Si nos remitimos a lo dispuesto en el artículo 24 de Estatuto Básico del Empleado Público y con la exclusiones especificadas en el mencionado artículo 22, las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa y a la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.

La publicación del Real Decreto-ley 8/2010 de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, estableció con efectos a 1 de junio una reducción progresiva de la masa salarial del sector público entre un 5% y un 10%. Dicha reducción se aplicó con carácter general en las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre, en virtud de la Resolución de 25 de mayo de 2010, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios, sin que hasta el día de la fecha se haya corregido dicha reducción.

Como bien es sabido, al contrario de lo que ocurre con los empleados y empleadas por cuenta ajena sujetos a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, que en la paga extraordinaria perciben el 100 por 100 de las retribuciones mensuales, las trabajadoras y trabajadores del Sector Público no alcanzan esas cifras, lo que a todas luces es totalmente discriminatorio. Aun así y en aplicación de lo dispuesto en el Estatuto Básico del Empleado Público, se hace necesario actualizar la redacción del punto 2, apartado Cinco del artículo 19 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, para que los empleados del sector público puedan percibir las pagas extraordinarias con unas retribuciones similares a las de la nómina de un mes ordinario.

1) Propuesta reforma del artículo 19. Cinco. 2:

Redacción actual:

**Artículo 19: Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.**

[...]  
**Cinco.**

2. Los funcionarios a que se refiere el punto anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2023, en concepto de sueldo y trienios, los importes que se recogen a continuación:

| Grupo/Subgrupo EBEP                                 | Sueldo<br>-<br>(Euros) | Trienios<br>-<br>(Euros) |
|---|------------------------|--------------------------|
| A1  | 795,00                 | 30,61                    |
| A2  | 812,45                 | 29,48                    |
| B   | 841,63                 | 30,68                    |
| C1  | 722,91                 | 26,42                    |
| C2  | 689,78                 | 20,62                    |
| E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP) | 637,14                 | 15,68                    |

[...]



Redacción que se propone:

**Artículo 19: Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.**

[...]

**Cinco.**

2. Los funcionarios a que se refiere el punto anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2023, el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias en los términos establecidos en el Art. 22.4 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.

[...]

El resto del artículo mantiene la misma redacción

**Justificación:**

Con la nueva redacción dada al punto 2 del apartado Cinco del artículo 19 del Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se consigue recuperar la estructura salarial del conjunto de las empleadas y empleados públicos previa a la aplicación del Real Decreto-ley 8/2010 y así corregir una desigualdad retributiva que perdura en el tiempo con respecto a los trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena del sector privado.

## **Enmienda nº 3**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: Se propone añadir un nuevo punto 12 al artículo 19 para la adecuación de las retribuciones del personal laboral en el exterior.**

10

#### **Exposición de motivos:**

Desde hace 13 años la Comisión Interministerial de Retribuciones (CECIR) se niega a actualizar los salarios del Personal Laboral con legislación laboral local en el Exterior, a pesar del Acuerdo Administración-Sindicatos de diciembre de 1990, por el que la Administración, previa consulta a los Sindicatos, debía 'revisar anualmente los salarios del personal laboral contratado en el exterior atendiendo prioritariamente a la evolución del índice de precios al consumo' de los diferentes países. Esta injusta situación de congelación salarial que pesa sobre dicho colectivo desde hace prácticamente trece años ha supuesto una pérdida de poder adquisitivo acumulada que es absolutamente insostenible e inasumible.

Asimismo, resulta indispensable desarrollar y establecer un catálogo de puestos y una escala de clasificación profesional que permita el establecimiento de funciones claras y de una estructura salarial objetiva. Esto incluye la definición de unas retribuciones justas y homogéneas para todas las categorías en los diferentes centros y aulas en lo ancho del mundo, que ponga fin al incongruente y descomunal agravio comparativo que existe en estos momentos.

Una subida salarial que subsane la descomunal pérdida de poder adquisitivo resultante de tantos años de congelación, equivalente al 27,5% de inflación acumulada en el periodo 2009 - 2022.

#### **Propuesta de adición: punto 12 del Art. 19: Adecuación de retribuciones del personal laboral en el exterior.**

Se propone la adición un punto nuevo para que en el presente ejercicio presupuestario se proceda a actualizar los salarios del personal contratado en el exterior atendiendo prioritariamente a la evolución del índice de precios al consumo en los países del exterior en el período de 2009 a 2022, conforme reflejaba el acuerdo de sindicatos de 1990, que obligaba a su revisión anualmente.



Para ello el gobierno adoptará los acuerdos que corresponda en orden a la dotación presupuestaria para dicha propuesta.

**Justificación:**

Con esta propuesta se cumplirá lo regulado en el acuerdo Administración-Sindicatos de 1990 respecto a la subida salarial del personal en el exterior pendiente de realizar desde hace 13 años y que ha supuesto un 27,5% de inflación acumulada en el periodo 2009/2022.

## Enmienda nº 4

**ENMIENDA DE ADICIÓN: *Propuesta de una nueva disposición adicional XX para adecuación de las retribuciones previstas en los artículos, 25, 26, 27 y 28 (retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas; del personal del Cuerpo de la Guardia Civil; del personal del Cuerpo Nacional de Policía y de los miembros de las Carreras Judicial y Fiscal, del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia y de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia)***

12

### **Exposición de motivos:**

Al igual que lo ocurrido con los funcionarios de la Administración General del Estado, para los colectivos del personal de las Fuerzas Armadas, Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, miembros de las Carreras Judiciales y Fiscal, del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia y de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, la publicación del Real Decreto-ley 8/2010 de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, estableció con efectos a 1 de junio de ese mismo año una reducción progresiva de la masa salarial del sector público entre un 5% y un 10%, sin que hasta la fecha se haya efectuado corrección alguna, dándose, por tanto, continuidad a un detrimento retributivo injusto y que se aplicó de manera extraordinaria para hacer frente a la coyuntura económica de la época.

Para corregir la reducción excepcional se propone la disposición adicional siguiente:

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX.**

*Con efectos a 1 de enero de 2023, las retribuciones del personal de las Fuerzas Armadas, Guardia Civil, Cuerpo Nacional de Policía, miembros de las Carreras Judiciales y Fiscal, del Cuerpo de Letrados de la Administración de Justicia y de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, se incrementarán en los porcentajes aplicados para su minoración en virtud de la Resolución de 25 de mayo de 2010, de la Secretaría de Estado de Hacienda y Presupuestos, por la que se dictan instrucciones en relación con las nóminas de los funcionarios, dictada para aplicación de lo establecido en el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.*

### **Justificación:**

Con la nueva redacción que se propone, se corrige la minoración aplicada sobre las retribuciones de los citados colectivos en consonancia con la propuesta de modificación del Art. 19. Cinco.2) del actual Proyecto del Ley de los PGE, al tener estos colectivos una



regulación específica de su régimen retributivo distinta al conjunto de empleadas y empleados públicos, corrigiendo con dicha propuesta la aplicación de los recortes introducidos por el Real Decreto-ley 8/2010.

## **Enmienda nº 5**

### **ENMIENDA DE MODIFICACIÓN AL ARTICULADO: del punto 8 del Art. 19**

#### **Exposición de motivos:**

14

El precepto que se propone suprimir se incluyó por vez primera en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2010, con la finalidad de contener el gasto en retribuciones de empleados públicos en un entorno de grave crisis económica, pero al contrario que en estos momentos, con baja inflación.

Dicho precepto ha producido importantes problemas organizativos en algunos organismos, como en la AEAT, donde a causa del mismo, no se están efectuando las reclasificaciones previstas en el Acuerdo AEAT-Sindicatos, de 14 de noviembre de 2007, de carrera profesional del personal de la AEAT, en el que se estableció la carrera horizontal, prevista en el Capítulo II del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por que se aprobó el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que consiste en la progresión en del personal de la AEAT en el mismo Cuerpo (carrera horizontal), ascendiendo a un tramo superior de la carrera administrativa, con mayor responsabilidad y mayores retribuciones complementarias, por el desempeño efectivo del puesto de trabajo de un tramo determinado en el número de años establecido en el acuerdo, ponderado por la valoración del desempeño del puesto de trabajo y de la formación.

Por la distribución de competencias entre el personal de la AEAT, las funciones más complejas, de mayor responsabilidad y los expedientes de importes más elevados, están reservados a los funcionarios con puestos de trabajo de tramos altos del acuerdo de carrera, por lo que hay una relación directa entre el número de empleados de la AEAT, con puestos de trabajo de tramos altos del acuerdo de carrera y los recursos económicos que la AEAT puede obtener en el desempeño de las funciones de gestión, inspección y recaudación. De manera que, eliminando el precepto que se pretende suprimir, se facilitarían el incremento de personal de la AEAT con puestos de trabajo de tramos altos del acuerdo de carrera, que puede desempeñar las funciones más complejas y de importes más elevados, se incrementarían exponencialmente los ingresos para las arcas públicas que contribuirían a financiar los gastos públicos, y por tanto, contribuirían a la financiación de los programas económicos que resulten de los criterios de asignación prioritarios, contribuyendo a todas las finalidades de los mismos, reforzando el Estado del Bienestar.

A lo anterior debemos añadir que fruto de la negociación colectiva se han alcanzado acuerdos en los distintos ámbitos de negociación de Mesas Sectoriales por los que se ha acordado incrementos retributivos plurianuales y pendientes en algunos casos de su ejecución.

Para ello, es necesario modificar el mencionada precepto que dificulta el desarrollo y la aplicación de la carrera horizontal prevista en el EBEP, perjudicando la estructura de puestos de trabajo de los organismos públicos limitando su eficacia, así como la efectividad de los

acuerdos alcanzados.

**Propuesta de reforma del Art. 19.8:**

**Redacción actual:**

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

15

**Propuesta de nueva redacción:**

Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo no estarán sometidos a esta limitación pudiéndose abonar conforme a sus cláusulas.

**Justificación:**

Como ya se ha adelantado, en la exposición de motivos, esta supresión es necesaria para posibilitar el desarrollo y aplicación de la carrera horizontal prevista en el Capítulo II del Título III del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por que se aprobó el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público así como el cumplimiento íntegro de los acuerdos alcanzados en los distintos ámbitos de negociación.

## **Enmienda nº 6**

**ENMIENDA DE ADICIÓN: *Propuesta de una nueva disposición adicional XX para que todo el personal al servicio del sector público pueda recuperar la paga o pagas extraordinarias, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, de anteriores ejercicios.***

16

### **Exposición de motivos:**

En el año 2012 y con la excusa de la crisis económica que sufría nuestro país desde el año 2008, el Gobierno, a través del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, suprimió la paga extraordinaria del mes de diciembre y la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, que deberían percibir las empleadas y empleados del sector público correspondientes al año 2012. Recorte que, con carácter básico, se aplicó de igual forma a todo el personal al servicio del sector público, sin excepción.

Posteriormente, a través de la Leyes 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2015, 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 y 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, se introdujeron disposiciones que permitían recuperar gradualmente al personal al servicio del sector público, parte de la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012, que fue suprimida por aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012. Recuperación que cada Administración Pública, en su ámbito, podría aprobar de forma condicionada al cumplimiento de los criterios y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Estabilidad Financiera.

En la práctica, la aplicación del condicionante en materia del cumplimiento de las reglas de gasto ha provocado que muchos de los trabajadores y trabajadoras del sector público, según el ámbito donde desarrollan su trabajo, a fecha de hoy no hayan recuperado las cantidades detraídas correspondientes a la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012 o ejercicios posteriores, lo que sin duda, supone una discriminación injustificable, más cuando la reducción se adoptó a través de una norma de carácter básico y se aplicó a todos los empleados públicos sin excepción e independientemente del ámbito o administración donde desarrollaba su actividad laboral.

Además, de persistir esta injusta diferenciación, se continúa permitiendo que las empleadas y empleados públicos afectados continúen pagando por una crisis que ellos no han creado y se les penalice por una gestión económica e incumplimiento de reglas de gasto de la que no son responsables.



Ya han transcurrido 10 años desde la indicada reducción y, por tanto, para erradicar la discriminación existente actualmente, se hace necesaria la adopción de mecanismos normativos que, con carácter básico, posibiliten que todas las empleadas y empleados públicos que no hayan recuperado las cantidades correspondiente a la paga extraordinaria y adicional del mes de diciembre de 2012, puedan hacerlo de manera inmediata.

Para ello, se propone la inclusión de una disposición adicional con el siguiente texto:

**Propuesta de adición:**

***DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX: Recuperación de la paga o pagas extraordinarias, así como de la paga adicional de complemento específico o pagas adicionales equivalentes, de anteriores ejercicios del personal al servicio del sector público.***

Las Administraciones y el resto de entidades que integran el sector público que, por no cumplir los criterios y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Estabilidad Financiera, 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 o ejercicios posteriores, 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, con carácter excepcional, podrán aprobar dicha devolución, sin tener en cuenta su situación económico-financiera.

**Justificación:**

Con la disposición adicional propuesta, se daría fin a la injusticia existente actualmente, al existir empleadas y empleados públicos que aún no han recuperado las cantidades detraídas como consecuencia de la supresión de la paga extraordinaria del mes de diciembre de 2012, así como la paga adicional del complemento específico o pagas adicionales equivalentes, por el hecho de desarrollar su actividad laboral para Administraciones públicas que no cumplen los criterios y procedimientos establecidos en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Estabilidad Financiera.

## **Enmienda nº 7:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Para la actualización de las cuantías sobre las indemnizaciones por razón del servicio.***

#### **Exposición de motivos:**

Mediante la publicación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, se establecieron las cuantías sobre indemnizaciones por razón del servicio. Como consecuencia de lo anterior se dictó la ORDEN EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, por la que se revisa el importe de la indemnización por uso de vehículo particular establecida en el Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.

Desde el año 2005, el coste de los combustibles se ha incrementado, como media, en un **178%** el precio de la gasolina y un **185%**, el precio del gas-oíl.

Por otra parte, desde el año 2002, hasta agosto de este año, se ha producido una variación de la carestía de la vida del **58,6 %**, de conformidad con las cifras del Índice de Precios al Consumo, -IPC-, facilitadas por el Instituto Nacional de Estadística. A pesar de ello y en contra de toda lógica, ambas normas no han sido actualizadas desde su publicación, por lo que se hace necesario la habilitación de fondos para adecuar la cuantía de las indemnizaciones por razón de servicio al actual coste de la vida y del incremento del combustible.

#### **Propuesta de adición:**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX: *Actualización de las cuantías sobre las indemnizaciones por razón del servicio.***

1.- Durante el presente ejercicio se debe proceder a la actualización de las cuantías determinadas como indemnizaciones por razón del servicio, en consonancia con la variación del IPC, desde su fijación hasta la fecha de su modificación, de conformidad con la variación determinada por el Instituto Nacional de Estadística.

2.- Durante el presente ejercicio se debe proceder a la actualización de la indemnización por uso de vehículo particular, desde la fecha de su última revisión, hasta la fecha en la que se produzca esta revisión, en consonancia con el incremento del coste medio de los combustibles.

Las medidas acordadas en el punto 1 y 2 de esta Disposición Adicional, se deberán llevar a la práctica y aplicar antes de la finalización del presente ejercicio. Asimismo, se deberá acordar una revisión periódica anual, atendiendo a la variación del IPC, por lo que respecta a las indemnizaciones por razón del servicio y una revisión en consonancia con el incremento del coste medio de los combustibles, en la indemnización por uso de vehículo particular.



**Justificación:**

Es contrario a toda lógica y a la idea misma de justicia que una disposición que busca resarcir a los servidores públicos de los costes sufridos y originados por razón del servicio, quede en el tiempo como una foto fija e inamovible, ya que esta norma resarcitoria en caso alguno podrá cumplir su función si no tiene aparejada una revisión automática o excepcional de la cuantía de los costes a indemnizar, que la adapte a la evolución de los costes reales de los combustibles e IPC. En el presente supuesto se hace necesario y urgente proceder a una revisión excepcional, habida cuenta el largo periodo en el que no se ha producido revisión alguna. También resulta imprescindible en aras a que el decreto indemnizatorio pueda cumplir su función que se determine una revisión periódica de sus cuantías.

## **Enmienda nº 8:**

### **ENMIENDA DE SUPRESIÓN: *Disposición adicional trigésima. Indemnización por razón del servicio del personal destinado en el extranjero***

20

#### **Exposición de motivos:**

Mediante la publicación del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, se actualizaron y establecieron las cuantías sobre indemnizaciones por razón de servicio. Una regulación que tiene su origen en el Reglamento de Dietas y Viáticos de siete de julio de mil novecientos cuarenta y nueve, cuyo objetivo perseguía resarcir a los funcionarios de los gastos que han de sufragar en el cumplimiento del servicio que se les encomienda.

La última actualización sobre las cuantías se llevó a cabo tras la publicación de la Orden EHA/3770/2005, de 1 de diciembre, en lo referente a la actualización del importe de indemnización por uso del vehículo particular.

El citado Real Decreto regula las normas particulares sobre traslados al extranjero, reconociendo al abono 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, al personal que sea destinado de España a algún puesto de la Administración española en el extranjero o, una vez destinado desde España, cambie de país o de población dentro del mismo país, por razón de nuevo destino, o regrese a España por la misma causa, o por cese definitivo o jubilación tendrá derecho al abono de sus gastos de viaje; y en los casos en que el destino se prevea por un periodo superior a dieciocho meses una sola vez cada año.

#### **1) Supresión de la Disposición adicional trigésima.**

#### **Redacción actual:**

***Disposición adicional trigésima. Indemnizaciones por razón del servicio del personal destinado en el extranjero.***

Se mantiene la suspensión de la eficacia del artículo 26.3 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.



**Redacción que se propone:**

Supresión de la citada disposición

**Justificación:**

Es contrario a la voluntad del legislador que una norma que busca resarcir a los servidores públicos de los costes sufridos y originados por razón del servicio, quede en suspenso y se proponga la inhabilitación de la misma.

## **Enmienda nº 9:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Para la adecuación de los complementos de residencia e insularidad.***

#### **Exposición de motivos:**

22

La indemnización por residencia es una retribución complementaria de carácter compensatorio, con una larga tradición en la normativa de función pública de nuestro país y que encuentra su origen histórico en las especiales características, fundamentalmente geográficas, de algunos de nuestros territorios.

Este complemento histórico que percibe el personal destinado en determinados territorios y que consolidó su carácter compensatorio, tiene por objeto resarcir a los funcionarios públicos de los gastos que se vean precisados a realizar por su residencia, en aquellos lugares del territorio nacional que se establezca por el Gobierno.

Por tanto, la indemnización por residencia es una retribución de carácter compensatorio por el hecho de que el funcionario se ve obligado a fijar su residencia en determinados lugares del territorio, lo que conlleva unos gastos que se considera necesario resarcir.

La evolución y el encarecimiento de la vida, en las distintas áreas del territorio nacional que tienen reconocida la indemnización por residencia, ha sido desigual en los últimos 21 años, lo que hace aconsejable proceder a una revisión de estas y una actualización de las cuantías que responda a criterios objetivos y actuales en aras a evitar la diferencia de trato ante situaciones similares.

Situaciones como el alto encarecimiento de la vida en estos ámbitos territoriales, afecta directamente a la inestabilidad en las plantillas en la administración, lo que ocasiona un grave perjuicio a la ciudadanía que se ve privada de unos servicios públicos ágiles y de calidad.

Desde la publicación de la resolución de 17 de abril de 2000, de la Subsecretaría, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Ministros de 25 de febrero de 2000, por el que, en cumplimiento de lo dispuesto en la disposición adicional trigésima tercera de la Ley 55/1999, de 29 de diciembre, se modifica el apartado primero del Acuerdo de Consejo de Ministros, de 29 de diciembre de 1992 sobre indemnización por residencia, pese a que han transcurrido más de 21 años, no se han revisado las cuantías de indemnización vinculadas a los territorios señalados, pese a que la situación actual, respecto al encarecimiento de la vida y la vivienda, ha cambiado sustancialmente y por ello hacen aconsejable revisar las cuantías para su ajuste a la realidad actual.

Lo anterior, influye directamente en que a día de la fecha los destinos ubicados en algunos de estos territorios ofrezcan muchísimas dificultades para su cobertura por personal titular, lo que sin duda afecta directamente a la alta tasa de temporalidad existente en la actualidad.

En el actual sistema retributivo de indemnización por residencia se aplica la cuantía, por un lado, en función del tipo de isla del archipiélago Balear o Canario, del Valle de Arán y de las ciudades de Ceuta y Melilla. Además, estas dos últimas ven incrementada dicha indemnización en los trienios reconocidos a cada persona trabajadora.

Para proceder a una actualización y ajuste a la realidad actual de la indemnización por residencia, resulta imprescindible la equiparación y las medidas que se proponen en la siguiente enmienda de adicción.

23

**Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX. Para la adecuación de los complementos de residencia e insularidad.**

1.- Durante el presente ejercicio los complementos de residencia e insularidad serán homogéneos, de tal manera que las cantidades que se perciben actualmente en las Islas Baleares e Islas Canarias se equiparán a las cuantías que se perciben en Ceuta y Melilla.

2.- Se debe aplicar, con carácter general, como indemnización por residencia al conjunto de territorios que perciben dicha retribución el incremento por trienio reconocido en los términos que se perciben en Ceuta y Melilla.

Las medidas acordadas en esta Disposición Adicional, se deberán llevar a la práctica y aplicar antes de la finalización del presente ejercicio.

**Justificación:**

Resulta necesario proceder a la homogeneización de las cuantías que se perciben en concepto de indemnización por residencia del personal en activo del sector público estatal en las Islas con respecto a las Ciudades de Ceuta y Melilla en base a los argumentos establecidos en la exposición de motivos de esta propuesta.

## **ENMIENDA nº 10:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Para la habilitación de fondos para acabar con las desigualdades retributivas entre empleados públicos de la misma categoría profesional.***

#### **Exposición de motivos:**

Es sobradamente conocido que, con la configuración actual de la estructura salarial de los Empleados Públicos de las distintas Administraciones Públicas de nuestro país, la existencia de diferencias significativas en las retribuciones que perciben los trabajadores del sector público, según el ámbito territorial donde desempeñan su actividad profesional. Estas diferencias resultan altamente discriminatorias, cuando los asalariados afectados pertenecen a un mismo cuerpo o escala, han tenido que superar idénticos procesos selectivos, realizan exactamente las mismas tareas y funciones, pero perciben retribuciones muy distintas según si están destinados en ámbitos gestionados por ministerios u organismos dependientes Administración central o en alguna Comunidad Autónoma con las competencias transferidas.

Existen algunos pronunciamientos de los tribunales españoles, en contra de la discriminación salarial producida entre funcionarios del mismo cuerpo o escala, cuando estos realizan igual trabajo y perciben retribuciones diferentes, ya sea por una cuestión geográfica, política o una mala organización administrativa, que reforzarían la necesidad de avanzar en la adopción de medidas normativas encaminadas a la eliminación de la discriminación existente entre Empleados Públicos, que perteneciendo al mismo cuerpo o escala y realizando exactamente el mismo trabajo, no perciben las mismas retribuciones, diferencias, dependiendo de los ámbitos territoriales donde se prestan los servicios.

También, si se observa nuestro ordenamiento jurídico y los pronunciamientos de organismos internacionales en materia de igualdad retributiva, podemos destacar que:

- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (Declaración Universal de Derechos Humanos 1948)
- Cada Estado miembro garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras para un mismo trabajo o para un trabajo de igual valor (Tratado constitutivo de la Comunidad Europea)
- Los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo (Pilar europeo de derechos sociales (Gotemburgo el 17 de noviembre de 2017))
- Los estados deben impulsar la eliminación de toda discriminación en materia de empleo y ocupación, ya sea basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, o en cualquier otro criterio determinado por los Estados partes en el Convenio (Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111))



Por otro lado, la normativa europea preceptúa que:

- Para apreciar si unos trabajadores realizan un mismo trabajo o un trabajo del mismo valor, debe comprobarse si, habida cuenta de un conjunto de factores, como la naturaleza del trabajo, las condiciones de formación y las condiciones laborales puede considerarse que dichos trabajadores se encuentran en una situación comparable (*jurisprudencia del Tribunal de Justicia*)
- Si no se aprecia diferencia alguna, la retribución debe ser igual, a menos que el empresario acredite que la diferencia de retribución está justificada objetivamente (Conclusiones del Abogado General SR. L.A. Geelhoed, sobre el asunto C-381/99)
- Si de la evaluación de las actividades realizadas se deduce que existe un mismo trabajo o un trabajo al que se atribuye un mismo valor, con base en el principio de igualdad de retribución entre trabajadores y trabajadoras no es admisible diferencia alguna de retribución (Directiva 75/117)

25

Principios y obligaciones que, como se puede observar, son perfectamente aplicables para eliminar las diferencias retributivas existentes entre algunos de los colectivos de EEPP de nuestro país en función del ámbito territorial donde desarrollan su trabajo, aun cuando pertenecen al mismo cuerpo y escala, tienen las mismas funciones y cuyos procesos de selección son idénticos en todo el territorio del Estado.

### **Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXXX. *Eliminación de las diferencias retributivas existentes entre Empleados Públicos de cuerpos de la misma categoría profesional que desarrolla su actividad profesional en ámbitos territoriales distintos.***

*En el presente ejercicio presupuestario, se procederá a la negociación, en el ámbito sectorial que corresponda en cada caso, del incremento de los complementos específicos o equivalentes, del personal funcionario y laboral, que perteneciendo al mismo cuerpo, escala o categoría, desarrollan idénticas funciones y tareas, pero que perciben retribuciones distintas, para adecuarlos al volumen y responsabilidad en el trabajo, igualándolas a las que se perciben en puestos equivalentes en otros ámbitos territoriales.*

*Para ello, el Gobierno adoptará los acuerdos que correspondan en orden a la dotación presupuestaria adecuada a la presente disposición.*

### **Justificación:**

Con esta disposición se igualarán las retribuciones a percibir por los Empleados Públicos pertenecientes a un mismo cuerpo, escala o categoría y con idénticas funciones y tareas asignadas, independientemente del ámbito territorial en la que desarrollan su actividad laboral. De esta forma se dará fin a la discriminación existente actualmente y se facilitaría la estabilidad de las plantillas de los ámbitos donde el salario es más bajo.

## **Enmienda nº 11:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Para la adecuación del complemento específico del personal al servicio de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, dependiente del Ministerio del Interior y dotación presupuestaria correspondiente.***

26

#### **Exposición de motivos:**

Desde el año 2005 el complemento específico que percibe el personal de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, dependiente del Ministerio del Interior, no ha sufrido más variación que los incrementos porcentuales anuales que han sido fijados en las leyes de PGE para el conjunto de las Administraciones Públicas. Por ello, estas adecuaciones arrastran, a fecha de hoy una importante pérdida de poder adquisitivo, en términos totales y reales, acumulada derivada de los recortes retributivos aplicados en 2010 en virtud de la publicación del Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público.

Desde ese año 2005 muchas han sido las modificaciones legales y organizativas que han derivado en unas mayores cargas de trabajo y exigencia en cuanto a funciones y formación de este personal. Las modificaciones de las condiciones de trabajo que han conllevado, han venido determinadas fundamentalmente por la implantación en estos años de diversas normas legales de nueva creación, así como también, por reformas de las ya existentes; podemos citar como ejemplos, la creación y reforma del TREBEP, las diferentes modificaciones del Código Penal, aumentado penas o creando la conocida como “prisión permanente revisable”, los diferentes cambios en la normativa sobre la vigilancia y control de las personas internas, especialmente en el caso de la libertad condicional, etc., exigiendo todas ellas un sobreesfuerzo y una mayor responsabilidad como consecuencia de la actividad profesional que desarrollan a diario las personas trabajadoras de la institución penitenciaria.

Por otro lado, actualmente, los criterios de clasificación de los centros penitenciarios, en virtud de los cuales se establece el complemento específico de los puestos en los distintos centros penitenciarios, provienen de finales del siglo pasado, y ya en su momento se tomó como referencia para su modificación una clasificación del año 1989. Es por ello que se hace necesaria e imprescindible una nueva clasificación de los centros penitenciarios que los adapte a la realidad penitenciaria actual y que sirva como base para impulsar definitivamente el modelo penitenciario de reeducación y reinserción que nos marca nuestra Constitución en el Art. 25.2

Para evitar una diferencia de trato entre empleados públicos con los mismos cometidos y adecuar el complemento específico que percibe el personal de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, dependiente del Ministerio del Interior, a la nueva realidad actual, se propone la siguiente esta Disposición adicional, en los siguientes términos:

**Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX: Adecuación del complemento específico del personal al servicio de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, dependiente del Ministerio del Interior.**

27

**Primero:** A lo largo del presente ejercicio, se procederá a la negociación, en el ámbito Mesa General de la Administración General del Estado, art 36.3 del TREBEP, de un incremento en los complementos específicos del personal de los Cuerpos de Ayudantes de IIPP, Especial de IIPP, Superior de Técnicos de IIPP, Facultativo de IIPP y Enfermeros de IIPP; para adecuar los mismos al volumen y responsabilidad en el trabajo, en relación con las nuevas funciones asumidas por estos trabajadores debido a las diversas reformas legales y organizativas, así como aproximarlas a las que se perciben en puestos equivalentes en otros ámbitos.

Igualmente se procederá a la adecuación salarial del Personal Laboral de la AGE que presta servicio en los centros penitenciarios.

**Segundo:** Para ello el gobierno adoptará los acuerdos que correspondan en orden a la dotación presupuestaria adecuada a la presente disposición y que, en todo caso, no será inferior a los 93.756.123,33 €”.

**Justificación:**

Como ya se ha adelantado en la exposición de motivos, esta disposición adicional resulta necesaria para adaptar las retribuciones, adecuando el complemento específico, que percibe el personal de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias, dependiente del Ministerio del Interior, a la nueva realidad actúa con las modificaciones legales y organizativas producidas y que han derivado en unas mayores cargas de trabajo y exigencia en cuanto a funciones y formación de este personal.

También resulta necesaria esta disposición adicional para evitar una diferencia de trato entre empleados públicos con los mismos cometidos y funciones idénticas, con diferencias retributivas por razón de la administración o el territorio en el que se encuentran adscritos.

## **Enmienda nº 12:**

### **ENMIENDA DE MODIFICACIÓN AL ARTICULADO: *se añaden dos nuevos puntos, 6 y 7, al apartado 3 del artículo 28.***

#### **Exposición de motivos:**

El 9 de marzo de 2018 el Gobierno de España, y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF han suscrito el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, que se ha presentado en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas celebrada el 14 de marzo de 2018.

El punto primero del citado acuerdo estableció, que previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, podrá destinar un porcentaje adicional de su masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino, o la aportación a fondos de pensiones.

De acuerdo con los apartados anteriores, para el año 2018 se destinará un 0,2 %, para 2019 un 0,25 % y para 2020 un 0,30 %.

Las Administraciones públicas en situación de superávit presupuestario podrán elevar dicho porcentaje en cada uno de los años y hasta un máximo de un 0,3 %.

A día de la fecha en el ámbito territorial gestionado por el Ministerio de Justicia y en alguna CCAA con competencias en materia de gestión de medios personales no ha procedido a destinar dichos fondos.

#### **1) Se propone añadir un punto 6 al apartado 3 del Art. 28 con la siguiente redacción:**

**6.-** Se autoriza al Ministerio de Justicia y a las CCAA con competencias en materia de gestión de medios personales de la Administración de Justicia que no lo hayan hecho, a la distribución entre el personal funcionario de la Administración de Justicia del ámbito de gestión del Ministerio de Justicia a que se refieren los libros V y VI de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial de los fondos adicionales derivados de la aplicación del el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, de fecha 9 de marzo.

### **Justificación:**

El Ministerio de Justicia y algunas CCAA con competencias en materia de gestión de medios personales de la Administración de Justicia, se han negado a negociar con la representación sindical del personal de los cuerpos generales y especiales de la Administración de Justicia la distribución de los fondos adicionales pactados en el II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo.

Sin embargo, el propio Ministerio de Justicia sí acordó con las asociaciones profesionales de las carreras judicial y fiscal la distribución de los fondos adicionales derivados de su propia masa salarial. El acuerdo destina estos fondos adicionales a la mejora del complemento de destino en las poblaciones más pequeñas que es lo mismo que proponemos con esta enmienda para el resto de cuerpos funcionariales de la Administración de Justicia.

29

### **2) Se propone añadir un punto 7 al apartado 3 del Art. 28 con la siguiente redacción:**

7.- Igualmente, se autoriza el incremento de gasto que para las administraciones competentes en materia de Administración de Justicia pudieran suponer los acuerdos para el desarrollo de la carrera profesional en el marco de la negociación colectiva que se deriven de la aplicación de lo establecido en el apartado 3 del artículo 519 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.”

### **Justificación:**

El complemento de carrera profesional establecido para el conjunto de empleados/as públicos/as en el art. 24, a del Estatuto Básico del Empleado Público no había sido reconocido al personal de los cuerpos funcionariales de la Administración de Justicia hasta la modificación de la LOPJ operada en aplicación de la L.O. 4/2018, de 28 de diciembre a través de una enmienda consensuada por todos los grupos de las Cámaras Legislativas.

El art. 519.3 de la LOPJ establece que “mediante Real Decreto, previa negociación con las organizaciones sindicales, se establecerán los criterios, requisitos y las cuantías iniciales del complemento de carrera profesional que será igual para todos los cuerpos con independencia de dónde presten sus servicios”

Esta negociación no se ha podido llevar a cabo ante la negativa del Ministerio de Justicia argumentada en la carencia de autorización presupuestaria para el abono de estas cuantías iniciales del complemento de carrera profesional.

Así, más allá de la necesidad de la habilitación de gasto preceptiva en los PGE, creemos que, al provenir la modificación del artículo 519 de una enmienda consensuada por todos los Grupos parlamentarios son las Cortes Generales las que deben, en este caso, establecer el mecanismo para que pueda cumplirse este precepto legal aprobado por las mismas



autorizando el gasto que, para esta retribución complementaria, necesariamente tiene que producirse.

La no autorización de este gasto impide, de facto, la posibilidad de establecer el derecho a la carrera profesional que tiene reconocido el personal funcionario de la Administración de Justicia.

## **Enmienda nº 13:**

### **ENMIENDA DE MODIFICACIÓN AL ARTICULADO: *Artículo 35.3***

#### **Exposición de motivos:**

En consonancia con la enmienda nº 4

31

#### **Redacción actual del Art. 35.3**

**Tres.** Todos los acuerdos, convenios, pactos o cualesquiera otros instrumentos de negociación colectiva similares, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido se refiera a gastos imputables al capítulo de gastos de personal de los presupuestos de las entidades públicas empresariales, y demás entes públicos del sector público estatal, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal, consorcios participados mayoritariamente por el sector público estatal y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad social y sus centros mancomunados así como a demás condiciones de trabajo, requerirán, para su plena efectividad, de la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre impacto presupuestario, siendo nulos de pleno derecho los que se alcancen sin dicha autorización, sin que de los mismos pueda en ningún caso derivarse, directa o indirectamente, incremento del gasto público en materia de costes de personal y/o incremento de retribuciones por encima del autorizado en el artículo 19 de esta Ley.

En estos supuestos, la Secretaría de Estado de Función Pública informará de las actuaciones realizadas a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

Propuesta de nueva redacción del Art. 35.3:

**Tres.** Todos los acuerdos, convenios, pactos o cualesquiera otros instrumentos de negociación colectiva similares, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido se refiera a gastos imputables al capítulo de gastos de personal de los presupuestos de las entidades públicas empresariales, y demás entes públicos del sector público estatal, sociedades mercantiles estatales, fundaciones del sector público estatal, consorcios participados mayoritariamente por el sector público estatal y mutuas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad social y sus centros mancomunados así como a demás condiciones de trabajo, requerirán, para su plena efectividad, de la autorización del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe de la Secretaría de Estado de



Presupuestos y Gastos sobre impacto presupuestario, siendo nulos de pleno derecho los que se alcancen sin dicha autorización.

En estos supuestos, la Secretaría de Estado de Función Pública informará de las actuaciones realizadas a la Comisión de Seguimiento de la Negociación Colectiva de las Empresas Públicas.

**Justificación:**

En coherencia con las excepciones mencionadas en las enmiendas anteriores de aceptarse las mismas debería suprimirse esta parte final del párrafo quedando sometidas las propuestas que se puedan acordar en la mesa de negociación a la autorización de Hacienda sin límite alguno.



## **Enmienda nº 14:**

### **ENMIENDA DE MODIFICACIÓN AL ARTICULADO: *Artículo 20 y a las disposiciones adicionales relacionadas en materia de empleo público.***

33

#### **Exposición de motivos:**

Para el mantenimiento de un servicio público eficiente y de calidad, es indispensable realizar una adecuada planificación de los recursos humanos, mediante la dimensión adecuada de los efectivos al servicio de las distintas Administraciones Públicas. Planificación que debe ir precedida del necesario análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos, previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo, medidas de movilidad, promoción interna, etc... Sin este estudio, la Administraciones Públicas no podrán hacer frente a los desafíos derivados de las transformaciones económicas y sociodemográficas, que, además, afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales deben responder de manera ágil a las nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos.

Tal como se indica en el la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, como norma de carácter básico, la provisión de las necesidades de personal, con asignación presupuestaria, se realizará mediante la correspondiente la Oferta de Empleo Público, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos que deberán desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años.

En los últimos años, las sucesivas leyes de presupuestos han impuesto criterios restrictivos para incorporación de personal al servicio de todas las Administraciones Públicas de nuevo ingreso, mediante la limitación de las tasas de reposición, que únicamente obedecían a criterios de contención del gasto público, sin tener en cuenta las necesidades reales para hacer frente al sostenimiento del servicio público, lo que ha provocado, por un lado, su deterioro y la merma en cuanto a la dotación de personal y, por otro lado, el incremento desmesurado de las contrataciones temporales para contrarrestar de forma muy provisional, las carencias del sector público.

Es conocido de todos los altos índices de temporalidad del personal al servicio de las administraciones públicas, y por eso se hace necesario establecer marcos normativos que reduzcan significativamente el exceso de contrataciones temporales, y limiten la duración máxima de las relacionales laborales de duración determinada.

En este sentido, el Poder Legislativo ha aprobado y publicado la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, con el objetivo de, adoptar medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos, reduciendo los altos niveles de temporalidad y flexibilizando la gestión de los recursos

humanos en las Administraciones públicas, adoptando preceptos para aclarar los procedimientos de acceso a la condición de personal interino, objetivando las causas de cese de este personal e implantando mecanismos para disuadir futuros abusos en la contratación de duración determinada, además de autorizar de forma extraordinaria la convocatoria de procesos selectivos para la estabilización de empleo temporal y así, solucionar el problema existente actualmente. Pero, **de mantenerse la aplicación de normas que restrinjan o limiten la incorporación en el sector público, de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida, provocará que en el futuro se vuelva a producir un crecimiento de las tasas de eventualidad.**

En este sentido, es obvio que sólo con la ejecución de los procesos selectivos que se derivan de las próximas ofertas de empleo público, se conseguirá realizar una adecuada planificación de recursos humanos, manteniendo el porcentaje de empleo temporal en el mínimo indispensable para el normal funcionamiento de los servicios públicos y, para ello debe autorizarse a las diferentes Administraciones Públicas para que puedan incorporar en sus ofertas de empleo, todas las plazas vacantes de naturaleza estructural y que estén dotadas presupuestariamente y estén dentro de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que adopten.

### **1) Propuesta reforma del apartado Uno, Dos y Tres del artículo 20:**

#### **Redacción actual:**

*Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.*

**Uno.** 1. *La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación de un marco plurianual.*

2. *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, se registrarán por lo establecido en las disposiciones adicionales décima séptima, décima octava y décima novena.*

3. *La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo.*

#### **Dos.** *Articulación de la Oferta de Empleo Público:*

1. *La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:*

a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.

b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.

c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

d) La tasa específica, en los términos previsto en el apartado Dos.4.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

El resultado de la aplicación de las tasas de reposición de efectivos previstas en este artículo deberá incluirse en una única Oferta de Empleo Público.

2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante que no hayan sido incluidas en ejecución de ofertas anteriores.

En todo caso, las vacantes ocupadas este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:

- 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 y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.
- C) 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.
- D) 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.
- E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.
- F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.
- G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) *Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.*

*En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.*

*Igualmente, con el límite del 120 por cien 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.*

I) *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.*

*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 incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.*

J) *Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.*

K) *Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.*

L) *Administración Penitenciaria.*

M) *Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.*

N) *Acción Exterior del Estado.*

Ñ) *Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.*

O) *Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.*

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

37

**Tres.** Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado Tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.

A estos efectos se computarán los ceses 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, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado Seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.2 de las disposiciones adicionales décima séptima, décima octava y décima novena respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas tras la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

38

4. No computarán para la tasa de reposición y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62. 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima cuarta de esta Ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

#### **Cuatro.** *Acumulación y cesión de tasa.*

1. *La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.*

2. *Igualmente, las Administraciones públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.*

3. *No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.*

4. *Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.*

5. *Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.*

6. *En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación.*

#### **Cinco.** *Limitaciones a la contratación temporal.*

1. *La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.*

*No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.*

**Seis.** *Aprobación de la Oferta de Empleo Público.*

1. *La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.*

2. *Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al acceso como personal laboral sujeto al Convenio Único de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.*

3. *Con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario, podrá autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal, así como, en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. 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 u Organismo Público de procedencia.*

**Siete.** *Seguimiento de la Oferta de Empleo Público.*

*Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las comunidades autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:*

- a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.*
- b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.*
- c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.*



d) *En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado Dos.4, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la tasa, así como certificado que identifique las plazas afectadas.*

e) *Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.*

41

**Ocho.** *Autorización de contratación de personal laboral del sector público estatal.*

1. *En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario.*

a) *La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.*

b) *La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.*

**Nueve.** *Carácter básico del artículo. Los apartados Uno, Dos, Tres, Cuatro, Cinco y Siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.<sup>a</sup> y 156.1 de la Constitución.”*

**Redacción que se propone:**

**Artículo 20. Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público.**

**Uno.** *Oferta de Empleo Público*

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación se regulará por los criterios señalados en este artículo, y podrá alcanzar a todas plazas vacantes de naturaleza estructural y aquellas de naturaleza coyuntural que hayan estado cubiertas de manera ininterrumpida durante tres años y estén dentro de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que adopten.

También se tendrán en cuenta para su inclusión en la Oferta de Empleo Público, los ceses 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.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

## **Dos.** Articulación de la Oferta de Empleo Público

42

1. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante que no hayan sido incluidas en ejecución de ofertas anteriores.

En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguientes, salvo que se decida su amortización.

2. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, la oferta de plazas que sean necesarias para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

3. Así mismo, durante el ejercicio 2023 las administraciones públicas podrán realizar convocatorias extraordinarias de promoción interna como medida de fomento de la promoción profesional en las Administraciones públicas. Este proceso de promoción interna tendrá carácter preferente al turno de acceso libre y, sin perjuicio de lo que se acuerde a través de la negociación colectiva contendrá medidas efectivas como la posibilidad del acceso por concurso de méritos con carácter excepcional y otras que faciliten la promoción profesional de los empleados públicos.

## **Tres.** Reglas para la articulación de la Oferta de Empleo Público

1. Para la configuración de la Oferta de Empleo Público, además de las necesidades estructurales de cada administración o del resto del sector público, se computarán los ceses 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, así como las producidas como consecuencia de

lo dispuesto en el apartado Seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.2 de las disposiciones adicionales décima séptima, décima octava y décima novena respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

2. La oferta de empleo resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la oferta correspondiente al ejercicio siguiente.

3. La validez de la Oferta de Empleo Público autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el Boletín Oficial de la Provincia, de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el Diario oficial de la Provincia, Comunidad Autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas tras la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

En virtud de lo establecido en la Disposición adicional decimoséptima 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, las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas

4. No computarán para la confección de la Oferta de Empleo Público y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62. 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima cuarta de esta Ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

#### **Cuatro.** Limitaciones a la contratación temporal

1. La contratación de personal laboral, así como los nombramientos de personal funcionario y estatutario habrán de realizarse con carácter fijo, indefinido o permanente, según proceda.

No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de personal funcionario interino excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, en los supuestos y de acuerdo con las modalidades previstas por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores, en su redacción dada por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en su redacción dada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, así como en el resto de normativa aplicable.

#### **Cinco.** Aprobación de la Oferta de Empleo Público

1. La Oferta de Empleo Público de la Administración General del Estado, sus organismos públicos y demás entes públicos estatales se aprobará por el Gobierno, a iniciativa de los Departamentos u Organismos competentes y a propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública. En el caso de las Fuerzas Armadas la aprobación será previo informe favorable del Ministerio de Hacienda y Función Pública y a propuesta de la persona titular del Ministerio de Defensa. En todos los casos será necesaria la previa valoración e informe sobre su repercusión en los costes de personal.

2. Corresponde a la Secretaría de Estado de Función Pública la competencia para convocar los procesos selectivos de acceso a los Cuerpos y Escalas de funcionarios adscritos a dicha Secretaría de Estado, así como los correspondientes al acceso como personal laboral

sujeto al Convenio Único de la Administración General del Estado, en plazas reservadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual.

3. Con el objeto de posibilitar la adecuada optimización de los recursos humanos existentes en el sector público, la Secretaría de Estado de Función Pública, previo informe preceptivo de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario, podrá autorizar a los organismos autónomos y agencias estatales y entes públicos a contratar a personal funcionario o laboral fijo con destino en Departamentos u Organismos Públicos del sector público estatal, así como, en aquellos ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura, a reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la celebración del contrato, la asignación por disponibilidad en la cuantía y condiciones previstos en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. El Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, determinará el procedimiento por el cual se garantizará la publicidad y libre concurrencia en este tipo de contrataciones. 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 u Organismo Público de procedencia.

#### **Seis.** Seguimiento de la Oferta de Empleo Público.

Con el fin de permitir el seguimiento de la Oferta, las comunidades autónomas y las Universidades Públicas deberán remitir al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública:

a) Una certificación, que se enviará en el mes de enero, con el número de bajas y altas tenidas en cuenta en el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las producidas por concursos de traslado como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre distintas Administraciones Públicas en el año inmediato anterior.

b) La Oferta de Empleo Público publicada en el ejercicio.

c) Cualquier otra información que les sea requerida para realizar dicho seguimiento.

d) En el caso de la tasa específica a que se refiere el apartado Dos.2, y en los términos previstos por el citado precepto, será preciso remitir el instrumento de planificación que ampare la aplicación de la oferta de empleo, así como certificado que identifique las plazas afectadas.

e) Asimismo, en el caso de ofertas de empleo público derivadas de procesos de estabilización, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las Administraciones Públicas deberán certificar al Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existente en cada uno de los ámbitos afectados.

#### **Siete.** Autorización de contratación de personal laboral del sector público estatal.

1. En el sector público estatal están sujetos a la autorización previa del Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de la Secretaría de Estado de Función Pública, previo

informe preceptivo de la Secretaria de Estado de Presupuestos y Gastos sobre el impacto presupuestario

a) La contratación de personal laboral temporal y el nombramiento de funcionarios interinos y de personal estatutario temporal.

b) La contratación de personal fijo o temporal en el extranjero con arreglo a la legislación local o, en su caso, legislación española.

**Ocho.** Carácter básico del artículo. Los apartados Uno, Dos, Tres, Cuatro, Cinco y Siete de este artículo tienen carácter básico y se dictan al amparo de los artículos 149.1.13.<sup>a</sup> y 156.1 de la Constitución.”

46

**2). Propuesta de modificación del punto Uno.2 de la Disposición adicional vigésima. Contratación de personal de las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales**

**Redacción actual:**

[...]

*2. A las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales les serán de aplicación las reglas de articulación de la Oferta de Empleo Público del artículo 20.Dos. En concreto, las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 20.Dos.2 tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento, en los mismos términos establecidos en dicho precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esa tasa para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. En los demás casos la tasa de reposición será del 110 por ciento, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los términos establecidos en el artículo 20. Dos.3.*

*La determinación de la tasa de reposición se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 20. Tres.*

[...]

**Redacción que se propone:**

[...]

2. A las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales les serán de aplicación las reglas de articulación de la Oferta de Empleo Público del artículo 20. Dos. En concreto, las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales que gestionen servicios públicos o realicen actividades en el sector público, podrán contratar

al personal necesario para cubrir las plazas vacantes de naturaleza estructural y aquellas de naturaleza coyuntural que hayan estado cubiertas de manera ininterrumpida durante tres años y estén dentro de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que adopten, siempre que quede justificada la necesidad para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad.

La **Oferta de Empleo Público** se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 20.

[...]

El resto de la disposición adicional mantiene la redacción actual.

**3). Propuesta de modificación del apartado Uno. 2 de la Disposición adicional vigésima primera. Contratación de personal de fundaciones del sector público.**

**Redacción actual:**

[...]

2. Las fundaciones que gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 20. Dos.2 tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento, en los mismos términos establecidos en dicho precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esa tasa para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. En los demás casos la tasa de reposición será del 110 por ciento, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los términos establecidos en el artículo 20.Dos.3.

*La determinación de la tasa de reposición se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 20. Tres.*

[...]

**Redacción que se propone:**

[...]

2. Las fundaciones que gestionen servicios públicos o realicen actividades en el sector público podrán contratar al personal necesario para cubrir las plazas vacantes de naturaleza estructural y aquellas de naturaleza coyuntural que hayan estado cubiertas de manera ininterrumpida durante tres años y estén dentro de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que adopten, siempre que quede justificada la necesidad para la adecuada prestación del servicio o para la realización de la actividad.

La Oferta de Empleo Público se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 20.  
[...]

El resto de la disposición adicional mantiene la redacción actual.

**4). Propuesta de modificación del apartado Uno. 2 de la Disposición adicional vigésima segunda. Contratación de personal de los consorcios del sector público.**

48

**Redacción actual:**

[...]

*2. Los consorcios que, con arreglo a la legislación aplicable, puedan contratar personal propio y gestionen servicios públicos o realicen actividades de los enumerados en el artículo 20. Dos.2 tendrán una tasa de reposición del 120 por ciento, en los mismos términos establecidos en dicho precepto, siempre que quede justificada la necesidad de esa tasa para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. En los demás casos la tasa de reposición será del 110 por ciento, sin perjuicio de la posibilidad de autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, en los términos establecidos en el artículo 20. Dos.3.*

*La determinación de la tasa de reposición se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 20. Tres.*

[...]

**Redacción que se propone:**

[...]

2. Los consorcios que, con arreglo a la legislación aplicable, puedan contratar personal propio y gestionen servicios públicos o realicen actividades en el sector público, podrán contratar al personal necesario para cubrir las plazas vacantes de naturaleza estructural y aquellas de naturaleza coyuntural que hayan estado cubiertas de manera ininterrumpida durante tres años y estén dentro de las correspondientes relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que adopten, siempre que quede justificada la necesidad para la adecuada prestación del servicio o para la realización de la actividad.

La determinación de la tasa de reposición se llevará a cabo siguiendo las reglas del artículo 20.

La contratación en este supuesto por parte de los consorcios del sector público de personal funcionario, estatutario o laboral con una relación preexistente fija e indefinida en el



sector público estatal, autonómico o local generará derecho a seguir percibiendo, desde la fecha de su celebración, el complemento de antigüedad en la misma cuantía que se viniera percibiendo.

[...]

El resto de la disposición adicional mantiene la redacción actual.

### **Justificación:**

Con las enmiendas propuestas se permite a las distintas Administraciones Públicas que puedan desarrollar una verdadera planificación de recursos humanos para hacer frente a las necesidades para el desarrollo de unos servicios públicos de calidad y orientados al ciudadano, revertiendo las restricciones impuestas en los últimos años mediante la limitación de las tasas de reposición, que únicamente obedecían a criterios presupuestarios y de contención del gasto. De esta manera, el sector público podrá avanzar y hacer frente a los desafíos derivados de las transformaciones económicas y sociodemográficas que, además, afectan con especial intensidad a las organizaciones públicas, las cuales deben responder de manera ágil a las nuevas demandas y necesidades de los ciudadanos.

Por otro lado, sin duda, a través de las modificaciones propuestas para la adaptación del marco normativo en materia de contratación, redundará en una mejora visible del servicio público proporcionado a la ciudadanía y la estabilización de las plantillas, mediante la incorporación a las distintas Administraciones Públicas del personal fijo necesario, manteniendo los índices de eventualidad a los mínimos indispensables.

## **Enmienda nº 15:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Implantación de la jornada laboral homogénea para los empleados públicos.***

50

#### **Exposición de motivos:**

En el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y Condiciones de Trabajo, de marzo de 2018, suscrito entre el Ministro de Hacienda, en representación del Gobierno y las organizaciones sindicales más representativas, se acordó, entre otras, que la jornada ordinaria de trabajo, previa negociación colectiva, podría determinarse regulando una bolsa de horas de trabajo de libre disposición, como medida de conciliación.

A fecha de hoy, esta regulación de la bolsa de horas de libre disposición no ha sido negociada en muchas administraciones, por lo que se está produciendo por vía de hecho una importante diferencia de trato entre trabajadores públicos, incluso del mismo cuerpo y con las mismas funciones, en atención a la administración en la que prestan sus servicios.

Tratándose la jornada de trabajo de uno de los derechos y obligaciones esenciales para los empleados públicos, resulta necesaria una homogenización de los mismos, lo cual sólo se puede llevar a cabo si la regulación de estos viene recogida en la norma básica para la función pública, la cual es 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.

Es por ello que para evitar una diferencia de trato entre empleados públicos que se propone la siguiente:

#### **Propuesta de adición:**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX: Implantación de la jornada laboral homogénea para los empleados públicos.**

Se acuerda la modificación del artículo 47 del EBEP, en el siguiente sentido:

#### **Redacción actual:**

#### **Artículo 47 Jornada de trabajo de los funcionarios públicos**

Las Administraciones Públicas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de sus funcionarios públicos. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial.

**Redacción que se propone:**

**Artículo 47 Jornada de trabajo de los funcionarios públicos**

La jornada laboral general del conjunto de las empleas y empleados públicos en ningún caso podrá superar las 35 horas semanales

Las jornadas especiales serán objeto de negociación en cada ámbito.

El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica, de conformidad con lo previsto en el artículo 2 de la presente Ley.

51

**Justificación:**

Resulta imprescindible la homogenización de un derecho y de una obligación esencial para los servidores públicos, como es la jornada laboral y el horario, lo cual sólo es factible si se determinan sus principios y principales características en una normativa básica y con un ámbito normativo general como es la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

## **Enmienda nº 16:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Modificación del punto 1 del Art. 18 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. (PROMOCIÓN INTERNA)***

52

#### **Exposición de motivos:**

Los recientes estudios elaborados, para analizar la situación de la función pública nacional han indicado que en caso de los empleados públicos se detecta un envejecimiento de las plantillas, lo que implica un relevo generacional que hace aconsejable un cambio de modelo en lo referente al ingreso y promoción, en el seno de las mismas, máxime si se tiene en consideración que en próximas fechas se producirá la jubilación de un porcentaje muy importante de los componentes de las plantillas de funcionarios.

En este mismo sentido, el Ministerio de Política Territorial y Función Pública inició hace meses un Programa para repensar la selección de los empleados públicos, con el objetivo de crear conocimiento y pensamiento transformador que permitiera orientar la actualización de los procesos selectivos de la Administración General del Estado a las nuevas circunstancias de relevo generacional, la irrupción de la inteligencia artificial y la robotización y las nuevas necesidades de talento que requiere la gestión pública del siglo XXI.

De esta fase reflexiva surgió un documento, que pretende sintetizar y sistematizar el diagnóstico de la selección del empleo público y las tendencias para su innovación estableciendo una serie de orientaciones estratégicas y proyectos a desarrollar en los procesos selectivos en la Administración General del Estado.

En este documento se recoge que la primera razón que justifica la elaboración de estas orientaciones para el cambio tiene que ver con el creciente envejecimiento de las plantillas en las administraciones públicas, que resulta ser un reto importante por lo que implica de relevo generacional, de gestión de conocimiento y de captación de talento joven, pero que a su vez es una ventana de oportunidad para afrontar ese cambio cualitativo de perfiles de puestos de trabajo que necesitará la Administración General del Estado en los próximos años. A 1 de enero de 2020, la edad media en la AGE era de 51,63 años, la de los hombres 51,97 años y la de las mujeres 51,30 años, frente a los 42 años de promedio de la población activa en general.

Como una importante orientación para el cambio, se recoge que muchas veces el actual sistema de promoción interna presenta índices de cobertura muy bajos, lo que redundará de manera negativa en la calidad y continuidad de los servicios públicos y estabilización de las plantillas, por lo cual resultaría conveniente que en la promoción interna, se reforzará el carácter selectivo de los cursos a fin de evitar que las plazas convocadas por este sistema se queden desiertas o registren tasas muy bajas de cobertura. La situación resulta crítica en

este sistema de acceso, lo que obliga a repensar el cambio de modelo en el documento mencionado.

Más concretamente se recoge en este documento como proyecto para el cambio que en el caso de promoción interna, se dan resultados no deseados en todos los grupos, aunque los peores son los correspondientes a los subgrupos A1 y A2 y se aconseja la elaboración de una propuesta para el cambio en los procesos selectivos por el sistema de promoción interna en los que fuera aplicable **la sustitución de la fase de oposición por la realización de pruebas en el marco de un curso selectivo**, proyectándose, de manera inmediata, la puesta en marcha de una experiencia piloto en la que se refuerce la naturaleza selectiva de los cursos de formación en los procesos de promoción interna.

53

Además, se debe tener en cuenta que los sistemas de acceso a la promoción interna actuales suponen la reiteración innecesaria, para un mismo empleado público, de acreditar nuevamente y posiblemente en sucesivas ocasiones, su aptitud de acceso al empleo público, lo que en la práctica supone un verdadero obstáculo para la promoción dentro del sector público, provocando, en consecuencia, que las plazas se queden desiertas o registren tasas muy bajas de cobertura. Esta situación resulta contradictoria con la situación actual por la que, mediante diferentes sistemas de consolidación del empleo público, de manera excepcional, se puede acceder a la condición de empleado público mediante la simple acreditación de méritos, - concurso de méritos-, sin que ni tan siquiera sea necesario la superación de curso alguno. Parece contrario a toda lógica que se requieran muchos más requisitos a quién ya ha acreditado y superado un proceso selectivo y ya es parte integrante de la función pública que a una persona que nunca ha pasado proceso selectivo alguno, ni acreditado la superación de pruebas, el cual puede ingresar y obtener un cargo público mediante La sola acreditación de una serie de méritos.

Por ello, es necesario adaptar el marco normativo, con el objetivo de potenciar la promoción interna para que el personal considere esta vía de acceso como una oportunidad atractiva para desarrollar su carrera profesional, persiguiendo, en definitiva, facilitar que los empleados y empleadas públicas puedan promocionar dentro de la Administración General del Estado en aras a una mayor profesionalización del servicio público, lo que redundará en una mejor y más eficiente prestación del mismo, en beneficio de la ciudadanía.

### **Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX. Para la modificación del artículo 18 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 efectos desde la entrada en vigor de esta ley, se modifica el artículo 18 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, de la siguiente forma:*

**Redacción actual:**

**Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.**

1. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto.

[...]

**Redacción que se propone:**

**Artículo 18. Promoción interna de los funcionarios de carrera.**

1. La promoción interna se realizará mediante procesos selectivos que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los contemplados en el artículo 55.2 de este Estatuto, **consistente en la realización de pruebas en el marco de un curso selectivo que se adecuará al desempeño de las tareas del cuerpo, categoría o escala a la que accede.**

[...]

El resto del artículo se mantiene con la redacción actual.

**Justificación:**

Teniendo en consideración los diversos estudios realizados, así como el análisis de la realidad actual de la función pública de nuestro país, resulta imprescindible y urgente tomar medidas, en lo referente a la selección del empleo público, adecuándolo a las tendencias para su innovación, sin perder de vista la necesidad de la continuidad en el funcionamiento de los servicios públicos debiéndose tender a la prestación de un servicio público de calidad tendente a la excelencia, que es lo que se merece y demanda la ciudadanía.

Para dar solución a esta imperiosa necesidad, se propone esta modificación legislativa que aúna la propuesta para el cambio en los procesos selectivos por el sistema de promoción interna y la sustitución de la fase de oposición por la realización de pruebas, en el marco de un curso selectivo con la necesaria puesta en marcha de medidas en las que se refuerce la naturaleza selectiva de los cursos de formación, en los procesos de promoción interna, ya no como mera una experiencia piloto, sino como medida estructural y definitiva encaminada a conseguir la continuidad y la eficacia de estos servicios.

## Enmienda nº 17:

### **ENMIENDA DE ADICIÓN. *Para la mejora de las condiciones laborales de los empleados públicos en materia de movilidad y carrera profesional.***

55

#### **Exposición de motivos:**

Desde la publicación del Estatuto básico del empleado público en el año 2007 y su sucesor Texto Refundido de Estatuto básico del empleado público, Ley 5/2015, la práctica en el ámbito de las diferentes administraciones nos ha demostrado que en muchas ocasiones, lo que se recoge de manera teórica en los textos legales, aun tratándose de regulaciones que facilitan el desarrollo cotidiano del servicio público, la mismas son eludidas o ignoradas por muchas administraciones, incluso tratándose de normativa de carácter básico y de aplicación obligatoria.

A modo de ejemplo se debe indicar que hay administraciones que llevan años sin acordar **procesos de movilidad voluntaria** de los empleados públicos que dependen de las mismas. Esto produce un grave perjuicio en los derechos de los mismos, en su derecho a la conciliación de la vida laboral y personal que redundan en un empeoramiento de los servicios públicos. Debería establecerse en la normativa básica la movilidad voluntaria como sistema prioritario de provisión de puestos de trabajo. La actual regulación del TREBEP deja a cada administración dicha facultad en el marco de la planificación general de sus recursos humanos, lo que sin duda produce un quebrando en el ejercicio del derecho a la movilidad voluntaria del personal titular, con los perjuicios anteriormente indicados.

La regulación del Estatuto Básico del Empleado Público tiene el carácter de norma estatal básica para todas las administraciones públicas españolas, si bien es necesaria su adaptación en los distintos ámbitos mediante el **desarrollo de las correspondientes Leyes de Función Pública**. A fecha de hoy no se ha procedido a la adaptación efectiva del Estatuto Básico del Empleado Público a los diferentes ámbitos, mediante el desarrollo de las Leyes de Función Pública, a pesar de tratarse de una norma estatal de carácter básico. Tampoco se ha regulado una verdadera **carrera profesional** para la totalidad de los empleados públicos ni se ha simplificado, como sería deseable, **el sistema de promoción interna**, en consonancia con el verdadero desarrollo de una carrera profesional efectiva.

El Estatuto Básico del Empleado Público establece en sus artículos 16.3 y 17 el derecho de los funcionarios de carrera a la promoción profesional, definiendo la carrera horizontal como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad. Hasta la fecha el desarrollo de carrera profesional ha sido objeto de negociación y posterior aplicación en ámbitos territoriales y sectoriales muy concretos. Es por ello que resulta imprescindible y necesaria la negociación y regulación de la carrera profesional en todos los ámbitos y territorios para su

aplicación a todos los empleados públicos conforme determina el Estatuto Básico del Empleado Público.

En este mismo sentido y con la finalidad de otorgar a los empleados públicos la posibilidad de una carrera profesional completa y efectiva debe modificarse el actual sistema de promoción interna en los ámbitos establecidos en el Art. 2 del TREBEP, eliminando la necesidad de superar un nuevo proceso selectivo y estableciendo como requisito la superación de un curso selectivo para poder promocionar al cuerpo superior.

Para solucionar estas carencias, proponemos la enmienda siguiente.

**Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX: Establecimiento de la movilidad voluntaria como sistema prioritario de provisión de puestos de trabajo e implementación de la carrera profesional para el conjunto de empleados públicos.**

- 1.- Durante el presente ejercicio se debe proceder a establecer, con carácter general, la movilidad voluntaria como sistema prioritario de provisión de puestos de trabajo, en el ámbito de la función pública.
- 2.- También, durante el transcurso de este ejercicio se debe acordar la obligación para las diferentes administraciones de desarrollar las correspondientes Leyes de Función Pública que adapten sus previsiones y actuación al contenido del Texto Refundido de Estatuto básico del empleado público, Ley 5/2015.
- 3.- En el mismo plazo se deberá regular un efectivo y universal sistema de carrera profesional para la totalidad de los empleados públicos del conjunto de las distintas administraciones públicas a cuyo efecto se procederá a la habilitación de fondos necesarios para su efectividad.

Las medidas anteriores de esta Disposición Adicional, se deberán llevar a la práctica y aplicar antes de la finalización del presente ejercicio.

**Justificación:**

Estas medidas, contenidas en la presente enmienda, resultan imprescindibles e inaplazables para poder dotar de efectividad la aplicación de las normas básicas de función pública, así como para respetar los derechos de los empleados públicos, en aras a una mejor prestación del servicio público que se encuentran desarrollando. Además, se debe tener en consideración que estas medidas ya deberían haber sido puestas en práctica, atendiendo a la normativa vigente y que las mismas no significan ningún desembolso o quebranto para las arcas públicas.



## Enmienda nº 18

**ENMIENDA DE ADICIÓN: *para la reforma del articulado 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 a fin de garantizar que las lenguas cooficiales sean un mérito y nunca un requisito para el acceso a la función pública***

57

### Exposición de motivos:

La presente proposición se presenta con la finalidad de conseguir una mejor profesionalidad en el acceso al empleo público, en consonancia los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad, respetando a su vez la valoración del conocimiento de la lengua autonómica en aquellas comunidades en las que la misma sea cooficial. Se propone la actual modificación legislativa y la valoración cómo mérito de esta lengua cooficial, pero sin que la toma en consideración de esta circunstancia llegue a ser un impedimento y excluyente para el acceso al empleo público, en consonancia con lo previsto en la Carta Magna.

Lo que se persigue con esta modificación es el acceso a la función pública de conformidad con los principios de mérito y capacidad, -art. **103.3 de la CE-**, y el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, - art.**23 de la CE-**.

En el mismo sentido que nuestra Carta Magna y cómo no podía ser de otra manera, el **punto primero** del artículo **55 del Estatuto Básico del Empleado Público**, recoge como Principios rectores que: *“Todos los ciudadanos tienen derecho al acceso al empleo público de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, y de acuerdo con lo previsto en el presente Estatuto y en el resto del ordenamiento jurídico.”* Para determinar a continuación, en el punto segundo, que: *“Las Administraciones Públicas, entidades y organismos a que se refiere el artículo 2 del presente Estatuto seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que se garanticen los principios constitucionales antes expresados, .../...”* Es para garantizar estos principios constitucionales que se hace esta proposición.

La Constitución Española Artículo 3.1, determina que: *“El castellano es la lengua española oficial del Estado. Todos los españoles tienen el deber de conocerla y el derecho a usarla.”*

Esto no es óbice para que en el ámbito de la función pública las diferentes administraciones puedan promover el uso de la lengua cooficial como patrimonio cultural objeto de especial respeto y protección-, puntos 2 y 3 del artículo 3 de la C.E.-, dotando de puestos singularizados y retribuidos o de la manera que se considere más conveniente para preservar el Derecho de los ciudadanos que así lo deseen a ser atendidos en la lengua autonómica de su elección.

De conformidad con el precepto constitucional anteriormente expresado, la Ley de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas establece, como principio, que: “La lengua de los procedimientos tramitados por la Administración General del Estado será el castellano.”

Dicho en otras palabras, se presenta esta modificación de tres preceptos legales para que se pueda cumplir el obligado respeto al principio constitucional de igualdad en el acceso a la función pública y así conseguir una mejor profesionalidad en el empleo público, sin colisionar con el resto de derechos de los ciudadanos y dando valor al conocimiento de la lengua autonómica, como patrimonio cultural objeto de especial respeto y protección, en aquellas comunidades que la misma sea cooficial. Para ello resulta necesaria la enmienda y la propuesta que a continuación se transcribe.

**Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX. Garantía que las lenguas cooficiales sean un mérito y nunca un requisito para el acceso a la función pública.**

**Modificación 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**

- a) En el Capítulo I, del Título IV, añadir en el punto segundo, del artículo 56, al final:**

*“De acuerdo con los principios contenidos en el artículo 103.1 de la Constitución Española, el personal funcionario de carrera será seleccionado con criterios de objetividad y con arreglo a los principios de igualdad, mérito, capacidad y también de publicidad, salvo las pruebas que puedan establecerse para la acreditación del conocimiento de las lenguas propias de las comunidades autónomas, que tendrán carácter optativo y, en ningún caso serán eliminatorias, teniéndose en cuenta la puntuación obtenida conforme al baremo que se establezca, a los solos efectos de adjudicación de destino dentro de la comunidad autónoma correspondiente.”*

- b) En el Capítulo I, del Título IV, añadir en el punto primero, del artículo 62, al final:**

*“Para aquellas Comunidades Autónomas que cuenten con lengua cooficial propia, se podrán establecer pruebas para la acreditación del conocimiento de las mismas que tendrán carácter optativo y, en ningún caso, serán eliminatorias, teniéndose en cuenta la puntuación obtenida conforme al baremo que se establezca, a los solos efectos de adjudicación de destino dentro de la comunidad autónoma correspondiente.”*

- c) En el Capítulo III, del Título V, añadir en el punto primero, del artículo 79, al final:

*“En las comunidades autónomas que cuenten con lengua propia, podrá establecerse la puntuación que corresponda conforme al baremo que se establezca, a los solos efectos de adjudicación de destino dentro de la comunidad autónoma correspondiente. Este baremo no podrá superar el 50% del establecido para el de la antigüedad.”*

59

### **Justificación**

La modificación de los preceptos 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 que se proponen, responden, como ya se ha adelantado en la exposición de motivos, a una exigencia de adecuar los preceptos indicados al respeto del principio constitucional de igualdad en el acceso a la función pública y conjugar este respeto con el Derecho de los ciudadanos que así lo deseen a ser atendidos en la lengua autonómica de su elección y en consonancia con lo previsto en la Carta Magna, esto es el acceso a la función pública de conformidad con los principios de mérito y capacidad, -art. 103.3 de la CE-, y el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, - art.23 de la CE-, dotando a su vez de un reconocimiento legal y reglado al conocimiento de la cooficial lengua autonómica, en el seno de la función pública, en los territorios que dispongan de la misma.

## Enmienda nº 19:

**ENMIENDA DE SUPRESIÓN: De la disposición final tercera de modificación del Texto Refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril y ENMIENDA DE ADICIÓN de una DISPOSICIÓN TRANSITORIA NOVENA de modificación del citado texto legal.**

60

### Exposición de motivos:

El régimen de Clases Pasivas, el Estado debería garantizar la protección frente a los riesgos de vejez, incapacidad y muerte y supervivencia, de los funcionarios acogidos al mismo.

El reconocimiento de la pensión, como un derecho de los servidores públicos tiene su origen en la creación de los distintos Montepíos en el Siglo XVIII durante el mandato del Rey Carlos III, lo que derivó con el paso de los años en la publicación del Real Decreto Ley de 22 de octubre de 1926, por el que se aprobó el Estatuto de Clases Pasivas del Estado.

La regulación de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social que creó un sistema de protección social para el conjunto de los españoles, si bien dicha regulación excluía a los funcionarios públicos civiles y militares a quienes les serían de aplicación la Ley o Leyes especiales que se dictasen al efecto.

En virtud de lo anterior y de la disposición adicional quinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, se dictó el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprobó el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado actualmente en vigor, norma que ha integrado las leyes 28/1975, 29/1975 y Real Decreto-ley 16/1978 que regulaban el sistema de seguridad social de las Fuerzas Armadas, Funcionarios Civiles del Estado y funcionarios al servicio de la Administración de Justicia. Sistema que es de aplicación a funcionarios de carrera y en prácticas de la Admón. General del Estado, de la Admón. de Justicia, de las Cortes Generales, de otros órganos constitucionales o estatales que lo prevean, y, funcionarios transferidos a las Comunidades Autónomas; Militares de carrera, de las Escalas de complemento, de tropa y marinería profesional y los Caballeros Cadetes, Alumnos y Aspirantes de las Escuelas y Academias Militares, así como a ex Presidentes, Vicepresidentes y Ministros del Gobierno de la Nación, ex Presidentes del Congreso de los Diputados y del Senado y otros cargos.

Históricamente, la gestión del régimen las clases pasivas es competencia del Ministerio de Hacienda, más concretamente, la **Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas**, debido, sobre todo, a la especialidad del sistema, cuya gestión difiere mucho con respecto al régimen general de la Seguridad Social. A modo de ejemplo, la cuantía de la pensión por el régimen de Clases Pasivas se determina aplicando al haber regulador que corresponda, y que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado,

según el Cuerpo o categoría del funcionario, el porcentaje establecido en función del número de años completos de servicios efectivos al Estado, mientras que la jubilación por el Régimen General de la Seguridad Social, se calcula a través la base reguladora y el porcentaje que se aplica en función de los años cotizados. Todo ello con periodos mínimos y carencias distintas, lo que sin duda aconseja que la gestión se haga de manera diferenciada. Hasta fechas recientes, las competencias en la gestión de Clases Pasivas, se había **desarrollado sin incidencias** por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, a través de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas.

Así, ante situaciones claramente diferenciadas, las mismas deben tener un tratamiento distinto ya que, tratándose de dos sistemas con principios diversos y en ocasiones antagónicos, tan contrario es al **principio de igualdad** consagrado en el **artículo 14 de la Constitución Española**, tratar de manera diferente situaciones similares, como tratar de manera igual situaciones diferentes, en palabras de nuestro Tribunal Constitucional. Es objetivamente evidente que los dos sistemas de protección para trabajadores públicos que conviven históricamente en nuestro país son sistemas heterogéneos, por lo que su tratamiento de manera igual vulnera lo previsto en el artículo 14 de nuestra Carta Magna.

Las modificaciones legislativas incluidas en esta Disposición Final, concretamente en su **punto uno**, otorgan la potestad para el reconocimiento de derechos pasivos y las prestaciones al Instituto Nacional de la Seguridad Social.

Esta modificación parece encaminada a finalizar con cualquier atisbo de separación y de autonomía del régimen de clases pasivas del Estado, sobre todo cuando este **cambio no ha sido negociado con los representantes de los afectados**.

En el segundo párrafo, de este punto, se prevé que en los procedimientos administrativos que a tal efecto se tramiten, si no hubiese recaído resolución expresa una vez transcurrido el plazo máximo fijado por la norma reguladora del procedimiento de que se trate para dictar resolución y notificarla, se entenderá desestimada la petición, por silencio administrativo, esto es que regula un **silencio desestimatorio**. Esta regulación del silencio, en sentido desestimatorio obligará a los interesados a acudir a la vía judicial, en la mayoría de ocasiones y ante este supuesto, se verán obligados a sufrir durante un tiempo considerable los perjuicios de no poder tener acceso a las prestaciones a las que tiene derecho. Se debe recordar que las reclamaciones en materia de prestaciones de Clases Pasivas y de Pensiones del Sistema Nacional de la Seguridad Social, se tramitan y resuelven ante órdenes jurisdiccionales completamente diferentes.

Hasta recientes fechas, las competencias en materia de Clases Pasivas se habían venido ejerciendo por la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, a través de la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas y la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa, de manera legal y continuada, ajustada a la normativa de aplicación y sin ningún tipo de incidencia en la gestión, sin que se haya generado inseguridad jurídica alguna. Al contrario, lo que generaría una inseguridad jurídica e incertidumbre en los afectados es la modificación que se intenta imponer mediante este punto de la Disposición Final.

Por lo tanto, es objetivamente evidente que los dos sistemas de protección que conviven históricamente en nuestro país, **son sistemas claramente diferenciados**, lo que refuerza la necesidad de que las competencias en materia de clases pasivas sigan adscritas a un órgano o institución especializado y diferenciado, como es el Ministerio de Hacienda.

Mediante el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, se modificó el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril y se adapta la normativa de la legislación del Régimen de Clases Pasivas, que afectaba fundamentalmente a los siguientes textos legales:

62

1. Real Decreto 851/1992, de 10 de julio, por el que se regulan determinadas pensiones extraordinarias en el Régimen de Clases Pasivas del Estado causadas por actos de terrorismo.
2. Real Decreto 710/2009, de 17 de abril, por el que se desarrollan las previsiones de la Ley 2/2008, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2009, en materia de pensiones de Clases Pasivas y de determinadas indemnizaciones sociales.
3. Real Decreto 1413/2018, de 2 de diciembre, por el que se desarrollan las previsiones de la Ley 6/2018, de 3 de julio.
4. Real Decreto 1678/1987, de 30 de diciembre, por el que se reglamenta la profesión de Habilitado de Clases Pasivas.
5. Real Decreto 2072/1999, de 30 de diciembre

Como se puede observar una modificación legislativa de tal calado acreditaba que el Régimen de Clases Pasivas del Estado y el sistema de protección que, a los trabajadores por cuenta ajena, o propia, se ejerce por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, son dos sistemas muy diferenciados teniendo una regulación de los requisitos, contribuciones y prestaciones completamente diferenciados.

En consecuencia, como ya se ha adelantado y tratándose de dos sistemas de protección históricamente diferenciados, ya en ese momento no existía justificación que motivase la modificación de la gestión del Régimen de Clases Pasivas del Estado.

Mediante el punto uno, de la Disposición Final indicada, se da otro paso más en sentido contrario a la lógica y los principios que presiden el sistema de Clases Pasivas y se otorga la competencia para el *reconocimiento de derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de Clases Pasivas causadas en su favor o en el de sus familiares, del personal afectado, al Instituto Nacional de la Seguridad Social.*

Por lo expuesto, se plantea la conveniencia de la siguiente **Propuesta de enmienda:**

**ENMIENDA DE SUPRESIÓN de la Disposición Final Tercera de modificación del texto refundido de la Ley de Clases pasivas del Estado aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, la cual quedaría sin contenido.**

**ENMIENDA DE ADICIÓN de una nueva Disposición transitoria, la novena, de modificación del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del estado, aprobado por el real decreto legislativo 670/1987, de 30 de abril, con la siguiente redacción:**

63

“Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida, se modifica el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, de la siguiente forma:

**Uno.** Se da nueva redacción al apartado 1 del artículo 11, que queda redactado como sigue:

1. El reconocimiento de derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de Clases Pasivas causadas en su favor o en el de sus familiares por el personal a que se refiere el número 1 del artículo 3.º de este texto corresponde a la Dirección General de Costes de Personal y Pensiones Públicas del Ministerio de Economía y Hacienda, excepción hecha del personal militar que se menciona en el siguiente número.

El reconocimiento de derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de Clases Pasivas causadas por militares profesionales, sean o no de carrera, y por personal militar de las Escalas de Complemento y Reserva Naval y por personal que estuviera prestando el servicio militar en cualquiera de sus formas corresponde al Consejo Supremo de Justicia Militar.”

#### **Justificación:**

Mediante la presente propuesta de enmienda se intenta dejar sin contenido la atribución de la competencia para el reconocimiento de derechos pasivos y la concesión de las prestaciones de Clases Pasivas causadas en su favor o en el de sus familiares, del personal afectado, al Instituto Nacional de la Seguridad Social y la clasificación del silencio cómo desestimatorio en los procedimientos administrativos que a tal efecto se tramiten, todo ello para no generar una grave inseguridad jurídica en los afectados y es dejarlos en situación de indefensión y económicamente desprotegidos durante los muchos años que puede llegar a durar la tramitación del procedimiento, tanto en vía administrativa, cómo judicial.

La supresión propuesta de esta Disposición Final, mitiga el grave perjuicio para los afectados y por ende para el servicio público que es la concesión de funciones en materia de clases pasivas a instituciones que tienen encomendadas tras funciones y finalidades distintas.

Por su parte, la adición propuesta, resulta lo más adecuado a la realidad y lo más práctico en lo referente al reconocimiento de derechos pasivos, la concesión de las prestaciones de Clases Pasivas causadas, así como para su gestión.

Estas funciones se llevaran a cabo por la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda y la Dirección General de Personal del Ministerio de Defensa, como hasta ahora se venía realizando, evitando la incertidumbre, la inseguridad y los perjuicios que para los afectados va a conllevar que asuma la potestad de reconocimiento un ente de distinta naturaleza y con funcionamiento y principios diferenciados, cuando no contradictorios a los principios que orientan el funcionamiento del sistema de Clases Pasivas del Estado. El RDL 15/2020, de 21 de abril, modificó estas competencias, atribuyéndolas de manera urgente, unilateral y sin negociación alguna al Instituto Nacional de la Seguridad Social, atribución que luego fue declarada **inconstitucional** por nuestro Tribunal Constitucional.

64

Con la adición de la disposición transitoria propuesta, se volvería a la redacción que tenía el precepto con anterioridad al R.D. Ley, declarado inconstitucional en este extremo, en cuanto a la forma de realizar la modificación, la cual vuelve a ser intentada mediante la adición de un Disposición final, la tercera, de la que entendemos procede su supresión.

Con la supresión y adición propuestas se mantendría un régimen que históricamente se ha gestionado por el Ministerio de Hacienda, de manera legal constante e incuestionada, que se diferencia claramente del Régimen General de la Seguridad Social y que se ha venido gestionado satisfactoriamente, sin ningún tipo de incidencia en la gestión y sin que haya generado inseguridad jurídica alguna.



## **Enmienda nº 20:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Incremento de los haberes reguladores de las pensiones de Clases Pasivas.***

El reconocimiento de la pensión como un derecho de los servidores públicos tiene su origen en la creación de los distintos Montepíos en el Siglo XVIII durante el mandato del Rey Carlos III lo que derivó con el paso de los años en la publicación del Real Decreto Ley de 22 de octubre de 1926 por el que se aprobó el Estatuto de Clases Pasivas del Estado.

65

La regulación de la Ley 193/1963, de 28 de diciembre, de Bases de la Seguridad Social que creó un sistema de protección social para el conjunto de los españoles, si bien dicha regulación excluía a los funcionarios públicos civiles y militares a quienes les serían de aplicación la Ley o Leyes especiales que se dictasen al efecto.

En virtud de lo anterior y de la disposición adicional quinta de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, se dictó el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprobó el texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado actualmente en vigor.

Este régimen especial de protección a los funcionarios públicos civiles y militares está llamado a extinguir desde la publicación del Real Decreto-ley 13/2010 de 3 de diciembre por el que se acordó que todos los funcionarios de carrera que adquieran tal condición desde el 1 de enero de 2011 estarán obligatoriamente incluidos en el régimen de Seguridad Social.

Para el cálculo de la pensión del régimen de Clases Pasivas se establece toda la vida laboral del trabajador a diferencia del Régimen General en el que se establecen los últimos 25 años.

Además, la cuantía de la pensión del régimen de Clases Pasivas se regula por los haberes reguladores que se establecen anualmente en la Ley de PGE mientras que la cuantía de la pensión del Régimen General de Seguridad Social se establece en función de la base reguladora que se fija en función de los conceptos retributivos por los que se cotiza, lo que hace que exista una significativa diferencia en cuanto a la cuantía de la pensión de Clases Pasivas que se fija entre un 15% y un 35% inferior a la del Régimen General.

#### **Propuesta de adición:**

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX. Actualización de los haberes reguladores de las pensiones de Clases Pasivas.**

1.- Durante el presente ejercicio se procederá a la actualización de los haberes reguladores de las pensiones de clases pasivas, de tal manera que su cuantía se homogenice a la cuantía

que se percibe en las pensiones del Régimen General de Seguridad Social, para lo cual se tendrá en cuenta a efectos de su cálculo la totalidad de los conceptos retributivos que se establecen legalmente, fijos y variables, a efectos de cotización dentro de los últimos 25 años cotizados.

### **Justificación:**

El régimen de Clases Pasivas, el Estado debería garantizar la protección frente a los riesgos de vejez, incapacidad y muerte y supervivencia, de los funcionarios acogidos al mismo.

66

Es objetivamente evidente que los dos sistemas de protección que conviven históricamente en nuestro país, son sistemas claramente diferenciados, debido, sobre todo, a la especialidad del sistema y por las notables diferencias existentes para el cálculo y reconocimiento de la cuantías de las pensiones, según al régimen al que se pertenece, lo que viene a perjudicar a los beneficiarios del Régimen de Clases Pasivas, cuyos derechos retributivos son sensiblemente inferiores a los que corresponderían, en casos similares, a los jubilados pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social.

Para acreditar las diferencias existentes, debemos destacar que, la cuantía de la pensión por el régimen de Clases Pasivas se determina aplicando al haber regulador que corresponda, y que se fija anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, según el Cuerpo o categoría del funcionario, el porcentaje establecido en función del número de años completos de servicios efectivos al Estado, mientras que la jubilación por el Régimen General de la Seguridad Social, se calcula a través la base reguladora y el porcentaje que se aplica en función de los años cotizados. Todo ello con periodos mínimos y carencias totalmente distintas.

Por todo ello, debe establecerse el mismo criterio a la hora de fijar la cuantía de la pensión evitando con ello las desigualdades económicas existentes.

## **Enmienda nº 21:**

**ENMIENDA DE ADICIÓN: *Por la que se modifica la disposición adicional decimoséptima del Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.***

67

### **Exposición de motivos:**

Para ser respetuosos con el principio de seguridad jurídica se deben evitar situaciones en las que trabajadores con los mismos cometidos y antigüedad puedan acceder a dos pensiones muy diferenciadas en su cuantía ya que estas circunstancias contravienen los principios que informan nuestro ordenamiento y podrían ser causa de un aumento de litigiosidad, tanto en nuestro país como en el ámbito de la unión europea, o como mínimo arbitrar medidas que mitiguen esta situación.

En el colectivo de trabajadores públicos se da la circunstancia que dentro de un mismo cuerpo o entre trabajadores con los mismos cometidos se den accesos al sistema de pensiones públicas de la Seguridad Social o del régimen de clases pasivas del Estado, siendo significativamente superiores las primeras, ya que las cotizaciones efectuadas en el régimen de clases pasivas han sido muy inferiores, con el consiguiente ahorro, prolongado en el tiempo, del que se han beneficiado las Administraciones Públicas.

Esta enmienda, sin poner en riesgo el sostenimiento del sistema de pensiones, puede mitigar lo perjudicial de esta situación y acabar definitivamente con las desigualdades existentes en cuanto a la cuantía de la pensión.

### **Redacción actual:**

**Disposición adicional decimoséptima. Extensión al Régimen de Clases Pasivas del Estado de la regulación establecida en el apartado 2 del artículo 210 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

A las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado que se causen a partir de 1 de enero de 2022, les será aplicable lo establecido en el apartado 2 del artículo 210 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.

A los efectos de lo establecido en esta disposición, las referencias hechas en el artículo mencionado en el párrafo anterior a las letras a) y b) del apartado 1 del artículo 205, al apartado 1 del artículo 210 y al artículo 57 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, se entenderá que se corresponden, respectivamente, con los artículos 28.2.a), 29, 31 y 27.3 de la presente ley. Asimismo, se entenderá por período de cotización o

años de cotización o cotizados, los años de servicios efectivos al Estado según lo previsto en el artículo 32. Por su parte, las referencias a la base reguladora y al tope máximo de la base de cotización vigente en cada momento, en cómputo anual, deben entenderse hechas, respectivamente, a los haberes reguladores contemplados en el artículo 30 y al haber regulador del grupo/subgrupo A1 establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada ejercicio económico, en cómputo anual.

Lo establecido en esta disposición únicamente será de aplicación en los supuestos contemplados en el artículo 31 del texto refundido de la Ley de Clases Pasivas del Estado.

En consecuencia, a los efectos de lo establecido en los artículos 39, 42 y 45 de este texto refundido, la base reguladora de las diferentes pensiones estará constituida por la pensión de jubilación o retiro del fallecido, calculada exclusivamente conforme a lo dispuesto en el artículo 31, sin que en ningún caso sea de aplicación lo previsto en esta disposición adicional.

### **Propuesta de nueva redacción:**

Disposición adicional decimoséptima:

A las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado que se causen a partir del 1 de enero de 2023, y a los efectos de corregir la significativa diferencia económica existente entre la cuantía del haber regulador de este régimen y de las pensiones del Régimen General de Seguridad Social, se les aplicará una compensación económica del 5% anual.

Dicha compensación se aplicará:

1. Para aquellos empleados públicos que habiendo llegado a la edad jubilación forzosa decidan prolongar, de manera voluntaria su vida laboral.
2. Para aquellos empleados públicos que, teniendo derecho a la jubilación voluntaria con el 100% de haberes, soliciten prolongar su vida laboral, desde el momento que adquieran dicho derecho.

### **Justificación:**

La adopción de la enmienda que se propone conseguiría, como beneficio añadido, que el diferencial resultante para los trabajadores públicos, incluidos en el régimen de Clases Pasivas del Estado, del cálculo de su pensión, se viera mitigado, en parte, con el consiguiente acercamiento a una igualdad de trato deseable, máxime si tenemos en cuenta que los perjudicados por esta situación, eso es el colectivo de trabajadores públicos que acceden a una pensión pública del Régimen de Clases Pasivas, no han sido responsables de esta situación, que por el contrario ha venido beneficiando al conjunto de las administraciones públicas al suponerles un cuantioso ahorro.

Debe tenerse en consideración que la cuantía inferior de las pensiones de Clases Pasivas con respecto al supuesto equiparable del Régimen General de Seguridad Social abarca



desde un 15% hasta un 35%, por lo que mediante esta prolongación voluntaria e incentivadora de la prolongación de la vida laboral de los empleados públicos pertenecientes a este régimen a extinguir, se permitiría, a estos, un incremento de la pensión y mitigar, en parte, esta significativa diferencia económica que se produce ante situaciones laborales equiparables evitando con ello una diferencia de trato y una discriminación económica, discriminación vedada por nuestro ordenamiento y que podría llegar a judicializar esta situación.

## **Enmienda nº 22:**

**ENMIENDA DE ADICIÓN: *Por la que se modifica Art. 215.2.f y de la Disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.***

70

### **Exposición de motivos:**

La Ley 21/2021, de 28 de diciembre, de garantía del poder adquisitivo de las pensiones y de otras medidas de refuerzo de la sostenibilidad financiera y social del sistema público de pensiones, reconoce el cómputo del servicio social femenino obligatorio, con el límite de un año, a los efectos de acreditar el período mínimo de cotización efectiva exigido para acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable a la persona trabajadora y a la jubilación anticipada por voluntad de la persona interesada.

Por el contrario, en lo que se refiere a la jubilación anticipada, regulada en el artículo 215.2, letra d), de la LGSS, no contempla el tiempo del servicio social femenino en el cómputo de los años requeridos para el acceso a la jubilación parcial, cuando sí recoge el tiempo de prestación del servicio militar o prestación social sustitutoria, circunstancia que sitúa a las mujeres en peor derecho que a los hombres para el acceso a esta pensión y quiebra el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres .

### **Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX: *Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.***

**Uno.** Se modifica el párrafo primero de la letra d) del apartado 2 del artículo 215 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactado como sigue:

«d) Acreditar un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, sólo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, **o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.**»

**Dos.** Se modifica la letra f) del apartado 6 de la Disposición transitoria cuarta del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda redactada como sigue:

«f) Que se acredite un período de cotización de treinta y tres años en la fecha del hecho causante de la jubilación parcial, sin que a estos efectos se tenga en cuenta la parte proporcional correspondiente por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, **o del servicio social femenino obligatorio, con el límite máximo de un año.** En el supuesto de personas con discapacidad en grado igual o superior al 33 por ciento, el período de cotización exigido será de veinticinco años.»

### **Justificación:**

El artículo 14 de la Constitución de 1978 proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación, citando como motivos especialmente rechazables el nacimiento, la raza, el sexo, la religión u opinión, y prohibiendo la discriminación por cualquier otra circunstancia personal o social. Además, el apartado segundo del artículo 9 establece la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones y remover los obstáculos para que la igualdad del individuo y de los grupos en los que se integra sea real y efectiva. Así, la no discriminación se constituye como un complemento del derecho a la igualdad y como garantía del disfrute de todos los derechos fundamentales y libertades públicas. Su vinculación inmediata con la dignidad de la persona, uno de los fundamentos, según el artículo 10 de la Constitución, del orden político y de la paz social, expresa además el carácter necesario de la igualdad como elemento esencial para la construcción de una sociedad cada día más justa.

Asimismo, la no discriminación se articula como un principio básico de la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 1948. Dentro del marco de Naciones Unidas hay que destacar también dos importantes instrumentos jurídicos adoptados en 1966, el Pacto de Derechos Sociales, Económicos y Culturales y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, cuyo artículo 26 configura la no discriminación como un derecho de carácter autónomo y general.

En virtud de lo anterior se proclamó la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la ausencia de toda discriminación por razón de Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

## **Enmienda nº 23:**

**ENMIENDA DE ADICIÓN: *Por la que se modifican el apartado 2 del artículo 210; el punto 8, apartado 3 del artículo 210 y el artículo 208 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.***

72

### **Exposición de motivos:**

Las cuestiones que afectan al sistema público de pensiones son de una especial trascendencia y sensibilidad para los afectados y para la ciudadanía en general. El sistema público de pensiones debe reconocer y compensar a aquellas trabajadoras y trabajadores que han iniciado su vida laboral a edades muy tempranas y, por lo tanto, cuentan con carreras de cotización más largas, de forma que, en estos casos, les sea facilitado el acceso a la jubilación anticipada voluntaria, sin tener en cuenta de forma prevalente, la edad legal de jubilación.

Por tanto, no deben establecerse obstáculos para incluir medidas que reconozcan y premien efectivamente las carreras de cotización más largas máxime teniendo en cuenta las dificultades actuales de acceso al mercado laboral, permitiendo que las trabajadoras y trabajadores que han superado con creces el número de años de cotización necesarios para tener derecho a la jubilación ordinaria, puedan adelantar la edad de jubilación sin sufrir la merma de las correspondientes prestaciones. De no ser así, estas trabajadoras y trabajadores se verían obligados a prolongar su vida laboral de manera injusta, lo que, sin duda, supone una discriminación con respecto a otros ciudadanos que podrán disfrutar de similar tratamiento aun poseyendo un número muy inferior de años cotizados.

En este sentido, entendemos que el tratamiento más adecuado para estas situaciones de carreras laborales muy prolongadas en el tiempo, es que se debería permitir el acceso a la jubilación anticipada voluntaria a los trabajadores y trabajadoras que cuenten con 40 o más años de cotización, con derecho a percibir el 100 por cien de la pensión.

Por otro lado, las medidas adoptadas en la reciente reforma para garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y su sostenibilidad financiera se encuentran justificadas en razones de interés general, pero estas razones de interés general también deben ser respetuosas con las circunstancias personales, a veces ajenas a la voluntad del trabajador, por lo que se debe regular, con carácter general, posibilidad de jubilación voluntaria a los 60 años, con una cotización mínima de 30 años.

Para ello, debe establecerse un porcentaje de reducción objetivo, por años naturales, sobre la pensión de jubilación acordes con la edad exigida y los periodos de cotización necesarios, sin perjuicio de las necesarias medidas adoptadas, encaminadas a fomentar, de manera efectiva y mediante fórmulas voluntarias, la prolongación de la vida laboral, en aras a la



sostenibilidad del sistema y al progresivo alineamiento de la edad efectiva y la edad ordinaria de jubilación.

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX: Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

**1) Apartado 2 del artículo 210 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.**

73

**Redacción actual:** «2. Cuando se acceda a la pensión de jubilación a una edad superior a la que resulte de aplicar en cada caso lo establecido en el artículo 205.1.a), siempre que al cumplir esta edad se hubiera reunido el período mínimo de cotización establecido en el artículo 205.1.b), se reconocerá al interesado por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un complemento económico que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a elección del interesado:

**Redacción que se propone:** «2. Cuando se acceda a la pensión de jubilación, a una edad superior a la que resulte de aplicar en cada caso lo establecido en el artículo 205.1.a) y en aquellos casos que el trabajador teniendo derecho a la jubilación voluntaria, con el 100% de haberes, solicite prolongar su vida laboral, se reconocerá al interesado por cada año completo cotizado que transcurra desde que reunió los requisitos para acceder a esta pensión, un complemento económico que se abonará de alguna de las siguientes maneras, a elección del interesado: ...

**Justificación:**

El contenido de la enmienda pretende hacer más sostenible el sistema mediante una medida real, eficaz e incentivadora de la prolongación de la vida laboral en todos los casos y para el conjunto de trabajadores.

**2) Punto 8. Apartado 3 del artículo 210**

Se propone su supresión.

**Justificación:**

Con la modificación, de este apartado 3, contenida en el proyecto de Ley, se hubiera conseguido, como resultado no querido y perjudicial para la sostenibilidad del sistema, la desincentivación de las cotizaciones altas y consecuentemente una menor recaudación. Esto es así ya que en la actual redacción se prevé un límite inferior al de la cuantía inicial de las pensiones, pero con la modificación incluida en el proyecto de Ley el importe resultante de la pensión sería siempre muy inferior al límite inicial de las pensiones por lo que ni los

trabajadores afectados, ni los empleadores, tendrían incentivo alguno para tener una alta base de cotización. Esto es así porque con la modificación se incrementan los porcentajes de reducción, al eliminar el límite del 0.50 trimestral para el límite máximo de reducción y por aplicar los coeficientes reductores sobre el límite inicial de las pensiones, en lugar de sobre la base reguladora, como ocurre en la actualidad.

Esta modificación traerá como consecuencia que las cotizaciones altas no vean correspondido este esfuerzo económico, por lo tanto, no tengan incentivación alguna y como consecuencia vayan paulatinamente ajustándose a la baja, con una pérdida real y efectiva de recaudación, en perjuicio de la deseable sostenibilidad del sistema.

74

### 3) Se modifica el artículo 208 que queda redactado como sigue:

#### Artículo 208 Jubilación anticipada por voluntad del interesado

1. El acceso a la jubilación anticipada por voluntad del interesado exigirá los siguientes requisitos:

- a) Tener cumplida la **edad de 60 años**.
- b) Acreditar un período mínimo de cotización efectiva de **treinta años**, sin que, a tales efectos, se tenga en cuenta la parte proporcional por pagas extraordinarias. A estos exclusivos efectos, solo se computará el período de prestación del servicio militar obligatorio o de la prestación social sustitutoria, con el límite máximo de un año.

2. En los casos de acceso a la jubilación anticipada a que se refiere este artículo, la pensión será objeto de reducción mediante la aplicación, **por cada año** que, en el momento del hecho causante, le falte al trabajador para cumplir la edad legal de jubilación, **conforme determina en el Art. 205.1.a**, que en cada caso resulte de la aplicación de los siguientes coeficientes en función del período de cotización acreditado:

- a) Coeficiente del 3% por ciento por cada año cuando se acredite un período de cotización inferior a **treinta y ocho años**.

Para el cómputo de los períodos de cotización se tomarán períodos completos, sin que se equipare a un período la fracción del mismo.

- b) No obstante, en los casos que el trabajador tenga acreditados un periodo de cotización igual o superior a treinta y ocho años, percibirá el 100% de la pensión.

3. Sin perjuicio de todo lo anterior, aquellos trabajadores que acrediten un periodo de tiempo trabajado **igual o superior a los cuarenta años**, podrán acceder a la jubilación voluntaria, **con el 100% de la pensión, independientemente de la edad que tengan**.

#### Justificación:

Como ya se ha adelantado, las medidas de garantizar el poder adquisitivo de las pensiones y su sostenibilidad financiera se encuentran justificadas, como no puede ser de otra manera, en razones de interés general, pero estas razones de interés general también deben ser respetuosas con las circunstancias personales, a veces ajenas a la voluntad del trabajador,



por lo que se debería regular, con carácter general, posibilidad de jubilación voluntaria a los 60 años, con una cotización mínima de 30 años.

No obstante, para acceder a la misma, debería establecerse un porcentaje de reducción, por años naturales, sobre la pensión de jubilación acordes con la edad exigida y los periodos de cotización necesarios, conforme establece el Art. 205.1.a), sin perjuicio de las necesarias medidas adoptadas, en el proyecto de Ley, encaminadas a fomentar, de manera efectiva y mediante fórmulas voluntarias, la prolongación de la vida laboral, en aras a la sostenibilidad del sistema y al progresivo alineamiento de la edad efectiva y la edad ordinaria de jubilación.

75

Asimismo, con esta propuesta, se reconocerían y premiarían, de forma efectiva, las carreras de cotización más largas, permitiendo a las trabajadoras y trabajadores que han superado los 40 años de cotización, puedan adelantar la edad de jubilación, sin sufrir la merma de las correspondientes prestaciones.

## **Enmienda nº 24:**

**ENMIENDA DE SUPRESIÓN: *De la disposición adicional trigésima novena: Aplazamiento de la aplicación de la disposición adicional vigésima octava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social***

76

### **Exposición de motivos:**

La promulgación de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de seguridad social, estableció en su Disposición adicional vigésima octava la obligación al Gobierno para que en el plazo de un año presentara un proyecto de ley que estableciese un sistema de compensación a la Seguridad Social para que por ésta pueda reconocerse, a favor de las personas interesadas, un periodo de asimilación del tiempo de servicio militar obligatorio o de prestación social sustitutoria que compense la interrupción de las carreras de cotización ocasionadas por tales circunstancias.

Transcurridos más de nueve años, desde la entrada en vigor de la citada Ley, dicho proyecto no se ha presentado lo que ha ocasionado que el legislador hay ido introduciendo reformas en la actual legislación que a día de hoy ocasionan distorsiones en el reconocimiento de la interrupción de las carreras de cotización, creando situaciones que general un trato discriminatorio.

#### **1. Supresión de la Disposición adicional trigésima novena.**

#### **Redacción actual:**

*Disposición adicional trigésima novena. Aplazamiento de la aplicación de la disposición adicional vigésima octava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.*

Se aplaza la aplicación de lo establecido en la disposición adicional vigésima octava de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

**Redacción que se propone:**

Supresión de la citada disposición.

**Justificación:**

La Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la ausencia de toda discriminación por razón de Se reconoce el derecho de toda persona a la igualdad de trato y no discriminación con independencia de su nacionalidad, de si son menores o mayores de edad o de si disfrutan o no de residencia legal. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Al no haberse desarrollado, conforme al mandato del legislador, lo establecido en la disposición adicional trigésima novena de la Ley 27/2011, pese a que han transcurrido más de nueve años, se están produciendo situaciones discriminatorias entre hombres y mujeres a la hora del reconocimiento de interrupción de las carreras de cotización, lo que aconseja que se desarrolle lo establecido en la citada disposición.

## **Enmienda nº 25:**

**ENMIENDA DE ADICIÓN *para revisar y acordar el incremento de la dotación económica destinada a los Conciertos Sanitarios de las MUTUALIDADES DE FUNCIONARIOS, encaminada a la prestación de una acción protectora y asistencia sanitaria de calidad.***

78

### **Exposición de motivos:**

De conformidad con lo establecido en las normas que regulan los sistemas específicos de acceso a la prestación de asistencia sanitaria, en el territorio nacional, a los mutualistas de los colectivos de la MUFACE; MUGEJU e ISFAS se suscribieron conciertos, en diciembre de 2021.

Para estos conciertos se acordó un incremento, en la dotación económica, destinada a los mismos, que venía a significar un aumento del 10%, en total, aumento que se iba a producir gradualmente durante los años 2022; 2023 y 2024.

La finalidad de este incremento era la de conseguir que se pudiera llevar a cabo una asistencia, en condiciones de calidad, para los mutualistas y beneficiarios. Se debe hacer mención que entre mutualistas y beneficiarios hay un número de cerca de dos millones de ciudadanos, colectivo muy numeroso que no podría ser asimilado por el sistema de la red pública y cuyo coste, por ciudadano, le resulta al Estado, inferior que el de los ciudadanos adscritos a la red sanitaria pública.

Visto que el incremento para este trienio ha sido acordado en un **10%** y que la realidad de lo acontecido, hasta este momento, así como las previsiones del Banco de España e Instituto Nacional de Estadística indican que la previsión de aumento de precios o incremento del índice armonizado de precios al consumo para este periodo, serán como mínimo de un **16,2%**, se hace imprescindible revisar esta dotación y acordar unas cantidades adicionales, para que se pueda producir la prestación de la acción protectora y asistencia sanitaria de los ciudadanos protegidos por estas mutualidades y esta protección se pueda realizar en unas mínimas condiciones de cohesión y calidad tal y como resulta exigible en nuestro Sistema Nacional de Salud

**Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX. Revisión de la asignación económica de los conciertos sanitarios de las Mutualidades para la prestación de una acción protectora y asistencia sanitaria de calidad**

*Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley, se deberá acordar, de manera urgente, por el Consejo de Ministros, o por el Ministerio de Sanidad, en su caso, y por delegación, la revisión de las cantidades destinadas a las Mutualidades de Funcionarios incrementando las mismas en la cuantía necesaria para cubrir el diferencial entre el incremento ya acordado y el real incremento del IPC, para que los Conciertos Sanitarios suscritos por las mismas puedan tener una dotación económica suficiente para la prestación de una acción protectora y asistencia sanitaria de calidad.*

**Justificación:**

MUFACE, junto con ISFAS y MUGEJU, son las entidades gestoras del “Mutualismo Administrativo”. A pesar que hunden sus raíces históricas en muchos años, incluso siglos, de instituciones precursoras, desde mediados de la década de los años 70 del siglo pasado, tienen encomendadas la protección y asistencia sanitaria de unos colectivos de funcionarios, los cuales, junto con sus familias y resto de beneficiarios, tienen derecho a recibir unas prestaciones y asistencia sanitaria de calidad.

De no procederse a la revisión de las cantidades destinadas a las Mutualidades de funcionarios para que los Conciertos Sanitarios suscritos por las mismas sean debidamente actualizados resulta que este numeroso colectivo va a ser gravemente perjudicado y discriminado con respecto al resto de la sociedad y vendrían a convertirse en una especie de “ciudadanos de segunda”, en lo referente a su protección de la salud y asistencia sanitaria.

El incremento trienal del 10%, para el periodo 2022; 2023 y 2024, se acordó para poder incrementar la calidad y prestaciones, en las carteras de servicios de las entidades concertadas con las Mutualidades, pero el fuerte incremento de la carestía de la vida va a impedir este objetivo y con la revisión que se propone, no se consigue mejora alguna, en términos reales, de estos servicios, pero se consigue, al menos, mantenerse en unas cuantías mínimas que llevaban muchos años siendo revisadas a la baja y claramente insuficientes para cubrir las necesidades que les son propias, las cuales son la prestación de una acción protectora y asistencia sanitaria en unas mínimas condiciones de cohesión y calidad tal y como resulta exigible a nuestro Sistema Nacional de Salud.

## **Enmienda nº 26:**

**ENMIENDA DE SUPRESIÓN: de la Disposición adicional octogésima séptima. Suspensión del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral.**

80

### **Exposición de motivos:**

Mediante la publicación del Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, se estableció un sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que disminuyeran de manera considerable la siniestralidad laboral.

La normativa benefició a las empresas al agilizar y simplificar el proceso de solicitud, reconocimiento y abono del incentivo, e implantar un sistema objetivo centrado en el comportamiento de la siniestralidad. Además, se incentivó la adopción de medidas y procesos por parte de las empresas que contribuyan de manera eficaz a la reducción de accidentes o enfermedades profesionales.

Se fijó el incentivo en el 5 % del importe de las cuotas por contingencias profesionales y en el 10 % si existe inversión en prevención de riesgos laborales, estableciéndose en este último caso un límite máximo coincidente con el importe de la inversión realizada.

Dicho sistema de incentivos se suspendió temporalmente desde 2018 hasta que el Gobierno procediera a la reforma del precepto normativo.

### **Redacción actual:**

***Disposición adicional octogésima séptima. Suspensión del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales por disminución de la siniestralidad laboral.***

Se suspende la aplicación del sistema de reducción de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que hayan disminuido de manera considerable la siniestralidad laboral, prevista en el Real Decreto 231/2017, de 10 de marzo, para las cotizaciones que se generen durante el año 2023. Esta suspensión se extenderá hasta que el Gobierno proceda a la reforma del citado real decreto.



### Redacción que se propone:

Supresión de la citada disposición

### Justificación:

El sistema de incentivos ha sido un instrumento eficaz para la disminución de la siniestralidad mientras ha estado vigente. Desde 2018 se ha ido prorrogándose la suspensión temporal hasta que el Gobierno proceda a la reforma del precepto normativo.

81

Mientras, la siniestralidad laboral en España continúa aumentando cada año según los datos publicados por el Ministerio de Trabajo y Economía Social.

En el Avance enero - agosto 2022, el número de accidentes de trabajo con baja fue 415.546, mientras que el de accidentes de trabajo sin baja fue 368.219. Comparando las cifras con el mismo periodo del año anterior, los accidentes con baja experimentaron un aumento del 13,9% y los accidentes sin baja del 0,7%.

La situación requiere del establecimiento de medidas urgentes para reducir la siniestralidad laboral como es, entre otras, **el restablecimiento del sistema de incentivos Bonus** para las cotizaciones que las empresas han aportado a la Seguridad Social.

## **Enmienda nº 27:**

### **ENMIENDA DE MODIFICACIÓN AL ARTICULADO: *modificación de la Disposición adicional trigésima segunda. Contratación de seguros de responsabilidad civil y contable.***

82

#### **Exposición de motivos:**

“Los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos salvo en los casos de fuerza mayor o de daños que el particular tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la Ley”( Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, CAPÍTULO IV De la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas Sección 1.ª Responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas Artículo 32)

Tanto el Organismo como los empleados públicos están expuestos a ser requeridos a indemnizar por daños y perjuicios a aquellos usuarios que se ven afectados por acuerdos o actos llevados a cabo como consecuencia del desarrollo de su actividad laboral. Los trabajadores y trabajadoras al servicio de las Administraciones Públicas, asumen, por tanto, a título personal las responsabilidades legales que se derivan del ejercicio de su cargo.

En muchas ocasiones, las empleadas y empleados públicos tienen que desarrollar funciones que, por sus especiales características, circunstancias o contingencias hacen imprescindible la suscripción de un seguro que de cobertura a la responsabilidad civil y contable profesional del personal al servicio de la Administración.

La Disposición adicional trigésima segunda del proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, contempla la posibilidad de contratación de seguros de responsabilidad civil y contable profesional del personal al servicio de la Administración del Estado, de sus Organismos Autónomos, de las Entidades Gestoras y de los Servicios Comunes de la Seguridad Social, Entidades Públicas Empresariales y otras Entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquellas, en los que concurran circunstancias que hagan necesaria dicha cobertura. Sin embargo, existen funciones de estas características no sólo en la Administración General del Estado, sino en otras Administraciones Públicas en las que los empleados públicos también están sometidos a circunstancias que hacen imprescindible la cobertura de responsabilidades civiles y contables.

Por otro lado, la misma disposición preceptúa que será el titular del Departamento, Organismo, Entidad o Servicio el responsable de determinar las funciones y contingencias concretas que deberán contar con la cobertura de la responsabilidad civil y contable profesional, pero se obvia que, la suscripción o no de estos seguros, incide de manera directa

sobre las condiciones de trabajo bajo las que los empleados que tienen que desarrollar su prestación laboral, por lo que es objeto de Negociación Colectiva.

**Redacción actual:**

***Disposición adicional trigésima segunda. Contratación de seguros de responsabilidad civil y contable.***

Se podrán concertar seguros que cubran la responsabilidad civil y contable profesional del personal al servicio de la Administración del Estado, de sus Organismos Autónomos, de las Entidades Gestoras y de los Servicios Comunes de la Seguridad Social, Entidades Públicas Empresariales y otras Entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquéllas, en los que concurran circunstancias que hagan necesaria dicha cobertura. Las primas de estos seguros no computarán en la masa salarial a efectos de lo previsto en la presente Ley.

La determinación de las funciones y contingencias concretas que se consideran incluidas en el ámbito del párrafo anterior corresponderá al titular del Departamento, Organismo, Entidad o Servicio correspondiente.

**Redacción que se propone:**

***Disposición adicional trigésima segunda. Contratación de seguros de responsabilidad civil y contable.***

Se podrán concertar seguros de responsabilidad civil y contable profesional del personal al servicio de todas las Administraciones Públicas incluidas en el artículo 2 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, de sus Organismos Autónomos, de las Entidades Gestoras y de los Servicios Comunes de la Seguridad Social, Entidades Públicas Empresariales y otras Entidades de derecho público vinculadas o dependientes de aquellas, en los que concurran circunstancias que hagan necesaria dicha cobertura. Las primas de estos seguros no computarán en la masa salarial a efectos de lo previsto en la presente Ley.

La determinación de las funciones y contingencias concretas que se consideran incluidas en el ámbito del párrafo anterior corresponderá, previa negociación con las Organizaciones Sindicales más representativas en el ámbito, al titular del Departamento, Organismo, Entidad o Servicio correspondiente.

**Justificación:**

La Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, en el artículo 32 de la Sección 1.ª Responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas del CAPÍTULO IV De la responsabilidad patrimonial de las Administraciones Públicas, determina que Los particulares tendrán derecho a ser indemnizados por las Administraciones Públicas correspondientes, de toda lesión que sufran en cualquiera de sus bienes y derechos, siempre que la lesión sea consecuencia del funcionamiento normal o anormal de los servicios públicos

salvo en los casos de fuerza mayor o de daños que el particular tenga el deber jurídico de soportar de acuerdo con la Ley.

Dado que estas contingencias se producen tanto en la Administración General del Estado como en las Administraciones Autonómicas y en la Administración Local, la necesidad de suscripción de estos seguros es también general en todas las Administraciones Públicas y los Organismos dependientes de las mismas.

Por ello, esta disposición adicional trigésima segunda, debe incluir a todas las Administraciones Públicas.

84

En el artículo 34.2 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas., establece que “Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización puedan tener repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, procederá la consulta a las Organizaciones Sindicales y Sindicatos a que hacen referencia los artículos 30 y 31.2 de la presente Ley”

Debido a que la suscripción o no de estos seguros de responsabilidad civil y contable inciden de manera directa en las condiciones de prestación de servicio de los trabajadores, deben ser objeto de negociación colectiva.

## **Enmienda nº 28:**

**ENMIENDA DE ADICIÓN: *Se propone añadir un nuevo punto 4 a la disposición final vigésima sexta. Modificación del Real-Decreto ley 36/2020 de 30 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la modernización de la Administración Pública y para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.***

85

### **Exposición de motivos:**

Es evidente que , el teletrabajo se ha demostrado durante la pandemia como una herramienta eficaz que ha permitido garantizar el funcionamiento de las Administraciones Públicas y la prestación de los Servicios públicos, que además facilita la conciliación de la vida laboral y familiar sin que se vea comprometida la productividad o calidad del servicio que desarrollan lo y las empleadas pública, pero sin duda, para que se pueda llevar a cabo el teletrabajo con garantías y sin que los trabajadores y trabajadoras que lo realicen, no se vean penalizadas, deben contar con los medios técnicos adecuados y con las medidas de Seguridad necesarias para la prestación del servicio con todas las garantías. Medios que deben ser proporcionados por la correspondiente Administración pública.

En este sentido, debemos recordar que, a través del artículo 1 del RD Ley 29/2020, de 29 de septiembre de 2020, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las

Administraciones Públicas y de recursos Humanos en Sistema Nacional de Saludo para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, se modifica el TREBEP e introduce un nuevo artículo 47 bis Teletrabajo este en su punto cuarto indica que “La Administración proporcionará y mantendrá a las personas que trabajen en esta modalidad los medios tecnológicos necesarios para su actividad”.

Por otro lado, el Acuerdo de la Mesa General de Negociación de la Age de criterios generales para el desarrollo del Teletrabajo en la AGE de 12 de abril de 2021, firmado con el Ministro Iceta y por CSIF, CCCO, UGT y CIG en su punto 14 indica que “ la Administración proporcionará a las personas que trabajen en esta modalidad un equipo informático con tarjeta de datos y las aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad, así como formación específica en el usos de herramientas técnicas, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información y protección de datos en el teletrabajo.

Es necesario, por tanto, dotar a los EEP de los medios tecnológicos necesarios para la implementación del teletrabajo. Esto conllevaría la compra de equipo informático con tarjeta de datos, aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad, así como, formación e información específica en el uso de herramientas técnicas, de prevención de riesgos laborales, de seguridad de la información y protección de datos en el teletrabajo.

### **Propuesta de adición: Punto Cuatro:**

Se dote a la Administración, de los fondos necesarios para la compra de los medios tecnológicos necesarios para la implementación del teletrabajo. Esto conllevaría la compra de equipo informático con tarjeta de datos, aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad, así como, formación e información específica en el uso de herramientas técnicas, de prevención de riesgos laborales, de seguridad de la información y protección de datos en el teletrabajo

Para ello el gobierno adoptará los acuerdos que corresponda en orden a la dotación presupuestaria para dicha propuesta.

### **Justificación:**

La dotación económica para la compra de los medios tecnológicos posibilitará que la Administración proporcione a las personas que trabajen en esta modalidad un equipo informático con tarjeta de datos y las aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad, así como formación específica en el uso de herramientas técnicas, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información y protección de datos en el teletrabajo, cumpliendo así los acuerdos firmados entre Administración y sindicatos.

## **Enmienda nº 29:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Para la derogación de la Disposición Adicional vigésimo séptima de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de PGE para el año 2022 (Indemnizaciones por razón del servicio en el Instituto de Estudios Fiscales)***

87

#### **Exposición de motivos:**

La cuantías correspondientes a las indemnizaciones a percibir por los Empleados Públicos en concepto de indemnización por residencia eventual, están reguladas con carácter general en el artículo 16 del Real Decreto 462/2002, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, donde se preceptúa que, “La cuantía del importe por indemnización de residencia eventual será fijada por la misma autoridad que confiera la comisión dentro del límite máximo, sin que se necesite justificación documental, del 80 por 100 del importe de las dietas enteras que corresponderían con arreglo a lo dispuesto en los anexos II y III del presente Real Decreto, según se trate de comisiones de servicio en territorio nacional o extranjero, respectivamente. El porcentaje a aplicar, incluso aunque fuera el máximo, deberá figurar de forma expresa en la orden de estas comisiones de servicios con la consideración de residencia eventual”.

Para los casos de Empleados Públicos que deban asistir a los cursos de capacitación, especialización o ampliación de estudios y, en general, los de perfeccionamiento o a la de cursos selectivos para ingreso en Cuerpos o Escalas mediante la superación de pruebas de promoción interna, impartidos por el Instituto de Estudios Fiscales, en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, se estableció, a través de la Disposición adicional vigésimo séptima, unos porcentajes a aplicar sobre el importe de las dietas enteras (60 % de 61 días a 120 días y 30 % a partir de 121 días) que son muy insuficientes para sufragar los gastos normales de alojamiento y manutención, especialmente en ciudades como Madrid o Barcelona, donde se celebran la mayor parte de acciones formativas y donde los costes de la vida superan con creces los de otros ámbitos territoriales.

En la disposición adicional vigésimo séptima de la Ley 22/2021, se han se han establecido unos límites a la indemnización por residencia eventual, **únicamente para los cursos selectivos impartidos por el IEF**, y por tanto, al no haberse modificado el Real Decreto 462/2002, sobre indemnizaciones por razón del servicio, a los funcionarios que asisten a los cursos selectivos de promoción interna impartidos por el IEF y no es aplicable a los

funcionarios que asisten a cursos selectivos de promoción interna impartidos por otros organismos.

De esa manera **se han establecido, dos regímenes jurídicos diferentes para la indemnización por residencia eventual**, estableciéndose un régimen jurídico “especial” en el caso de los cursos de promoción interna impartidos por el IEF, en perjuicio de los funcionarios en prácticas que asisten a cursos selectivos impartidos por el IEF, vulnerándose el artículo 14 de la Constitución Española, produciéndose una discriminación injustificada y vulnerándose el principio de igualdad.

88

Es evidente que en la precitada disposición adicional vigésimo séptima de la Ley 22/2021, se está discriminando a los funcionarios que asisten a cursos de promoción interna impartidos por el IEF sin ninguna justificación razonable, puesto que todos los empleados públicos de la Administración General del Estado pueden percibir hasta el 80 % de la dieta entera de alojamiento y manutención en los cursos selectivos de promoción interna que impartan organismos distintos al IEF, cualquiera que sea su duración, incluidos los periodos vacacionales, y a los únicos que se les rebaja el porcentaje, por una norma con rango de Ley, en función de la duración del curso y además se les impide percibir la indemnización en los periodos vacacionales del curso, es los funcionarios que asisten a cursos de promoción interna impartidos por el IEF.

Si el legislador pretendía imponer unos porcentajes concretos a la indemnización por residencia eventual en función de la duración de los cursos selectivos de promoción interna, debería de haber modificado el Real Decreto 462/2022, de manera que los mismos límites sean aplicables a todo el personal incluido en su ámbito de aplicación, y los importes resultantes de aplicar dichos porcentajes deben ser adecuados y suficientes para atender los gastos de alojamiento y de manutención reales y normales en grandes ciudades como Madrid y Barcelona. No se puede poner en peor condición a los funcionarios en prácticas que asisten a cursos selectivos impartidos por el IEF respecto al resto de empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del Real Decreto 462/2022. Sin embargo, ha legislado, vulnerando el artículo 14 CE, limitando únicamente el derecho a la indemnización por residencia eventual de un colectivo, simplemente por el hecho de que el organismo que imparta los cursos sea el IEF, lo cual no tiene ninguna justificación y es totalmente contrario a nuestro ordenamiento jurídico.

Además de haber legislado en contra de un determinado colectivo y a favor de un determinado organismo, produciéndose la vulneración del principio de igualdad y discriminación, **en el punto Dos** de la referida disposición adicional vigesimoséptima de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (“*Dos. Este artículo podrá ser modificado mediante Real Decreto.*”) **se concede la posibilidad de modificar una norma con rango legal mediante un Real Decreto, con rango reglamentario**, vulnerándose el principio de jerarquía normativa (artículo 9.3 CE) y la división de poderes del Estado. El ordenamiento jurídico de nuestro Estado no admite que el Poder Ejecutivo tenga injerencia en la modificación de las leyes por la vía de decretos (reglamentos).



Por tanto, si el objetivo es que los porcentajes de indemnización por residencia eventual establecidos normativamente cumplan con la finalidad de dicha indemnización, resarcir a los funcionarios en prácticas desplazados de su residencia oficial de los gastos normales de alojamiento y de manutención derivados de la residencia eventual en otra ciudad durante la impartición del curso selectivo, es necesario que la regulación que se establezca se aplique de forma homogénea a todos los empleados públicos de la Administración del Estado que realicen este tipo de cursos selectivos de promoción interna, no ajustándose a derecho que se regule por norma con rango legal únicamente para los cursos selectivos impartidos por el IEF, por el mero hecho de que existan infinidad de sentencias en las que los Tribunales han dictaminado la insuficiencia del porcentaje del 30 % aplicado por el IEF, para sufragar los gastos de alojamiento y de manutención, y que condenaron al IEF a abonar a los demandantes el 80 % de la dieta de alojamiento y de manutención.

Para solucionar esta situación se formula la siguiente

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XX: Derogación de la Disposición Adicional vigésimo séptima de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. Indemnizaciones por razón del servicio en el Instituto de Estudios Fiscales.**

“Con efectos 1 de enero de 2023, queda derogada la Disposición adicional vigésima séptima de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, y por tanto, queda derogado lo establecido en dicha disposición para la indemnizaciones por razón del servicio en el Instituto de Estudios Fiscales, que se registrarán desde el 1 de enero de 2023 por lo establecido para el conjunto de empleados públicos de la Administración del Estado en el Real Decreto 462/2022 de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio.”

**Justificación:**

Con la derogación del régimen jurídico especial establecido en la Disposición adicional vigésima séptima de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, se respeta el derecho constitucional de igualdad ante la Ley y se evita la discriminación de los funcionarios que deban realizar cursos selectivos de promoción interna en el Instituto de Estudios Fiscales respecto de los funcionarios que deban realizar cursos selectivos de promoción interna en otros organismos, y se evitan los perjuicios derivados de la insuficiencia de los porcentajes fijados en dicha disposición para afrontar los gastos reales y normales de manutención y de alojamiento, que deben ser resarcidos en su totalidad mediante la indemnización por residencia eventual.

## **Enmienda nº 30:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Supresión del punto 2 del Artículo 12 del Real Decreto Ley 20/2012 (unidades electorales).***

#### **Exposición de motivos:**

El artículo 39 del Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 5/2015, prevé que los órganos específicos de representación de los funcionarios son los Delegados de Personal y las Juntas de Personal. Asimismo, establece que en las unidades electorales donde el número de funcionarios sea igual o superior a 6 e inferior a 50, su representación corresponderá a los Delegados de Personal.

En contra de esta regulación, el punto 2 del artículo 12 del RDL 20/2012, expresa que, de no alcanzarse un mínimo de 50 funcionarios, éstos ejercerán su representación en la Junta de Personal del Departamento al que estuviera adscrito el Organismo o Unidad administrativa de que se trate o, en su caso, en la Junta de Personal de Madrid del Organismo o Ente público que corresponda. Contradice en este caso, lo previsto en el mencionado artículo 39 del EBEP ya que excluye la aplicación de este precepto para las unidades electorales inferiores a 50 funcionarios y que la representación de los mismos sea ejercida por los correspondientes Delegados de Personal.

Además de esta contradicción, esta situación genera graves problemas de representación ya que difícilmente se puede representar los intereses de los funcionarios de una provincia o Ceuta y Melilla, en la Junta de Personal de Madrid. Cabe añadir que genera un despilfarro de tiempo en la actividad de los representantes y gastos económicos importantes para la administración, como son los gastos de desplazamiento y manutención, -dietas-, a los que debe hacer frente la misma.

Para solucionar esta situación se formula la siguiente

#### **Propuesta de adición:**

#### **DISPOSICIÓN FINAL para la SUPRESION DEL PUNTO 2 del ARTICULO 12 DEL REAL DECRETO LEY 20/2012**

Se propone la supresión del punto 2 del artículo 12 del RDL 20/2012, que dice:

***“2. En aquellas Unidades Electorales a que se refiere el apartado anterior, con excepción de las referidas en la letra d), que no alcanzasen el mínimo de 50 funcionarios, éstos ejercerán su representación en la Junta de Personal del Departamento al que estuviera adscrito el Organismo o Unidad administrativa de que se trate.***



***En las Unidades Electorales provinciales previstas en la letra d) que no alcancen el mínimo de 50 funcionarios, éstos ejercerán su representación en la Junta de Personal de Madrid del Organismo o Ente público que corresponda.”***

**Justificación:**

Como ya se ha adelantado, en la exposición de motivos, esta supresión es la única solución posible para que los representantes de los funcionarios de unidades electorales de menos de 50 funcionarios, puedan ejercer sus funciones de representación en condiciones y finalizar con los importantes gastos adicionales que genera, para la administración, el tener que hacer frente a unos gastos de desplazamiento y manutención de numerosos representantes de los funcionarios que deben ejercer su representación en localidades muy distantes de la unidad electoral en la que han sido elegidos, con el consiguiente perjuicio económico para la administración y menoscabo de las condiciones y calidad en las labores de representación.

## Enmienda nº 31:

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Para la reestructuración del servicio de Vigilancia Aduana de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y la creación de la Policía Fiscal.***

92

#### **Exposición de motivos:**

En el artículo 103 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, se creó la Agencia Estatal de Administración Tributaria, y se adscribió el Servicio de Vigilancia Aduana a la propia Agencia Tributaria, reconociendo las competencias que históricamente venía desarrollando como *policía aduana* en la **lucha contra el contrabando** y el blanqueo de capitales procedente del mismo.

Posteriormente, en 1997, la ley de medidas fiscales atribuyó al Servicio de Vigilancia Aduana competencias para la **represión del fraude fiscal y la economía sumergida** en la medida en que así le sea encomendado por jueces, fiscales o por la propia Agencia Tributaria. Son estas facultades como *policía fiscal* las que han sido muy tímidamente desarrolladas, estando pendientes de un desarrollo pleno que precisa un decidido impulso.

Partiendo de la base de las facultades y competencias policiales legalmente atribuidas *al Servicio de Vigilancia Aduana* en la lucha contra la economía sumergida y fraude fiscal se propone la reestructuración del Servicio de Vigilancia Aduana de la AEAT, mediante la adopción de una nueva disposición legal que permita desplegar definitivamente **la policía fiscal de la Agencia Tributaria**, en la persecución de las formas más graves de fraude y de la criminalidad económica organizada.

Para solucionar esta situación se formula la siguiente

#### **Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX: Modificación del artículo 103 de la Ley 31/1990, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1991, por la que se creó la Agencia Estatal de Administración Tributaria**

“El Servicio de Vigilancia Aduana cambia su denominación por la de Servicio de Vigilancia Fiscal y Aduana y, manteniendo todas las competencias y facultades que en la actualidad le atribuyen las leyes, pasa a depender directamente del Director General de la Agencia Estatal de Administración Tributaria, desarrollando sus facultades como policía mixta, judicial y administrativa, en materia de lucha contra la economía sumergida y fraude fiscal, sin perjuicio de sus competencias en materia de lucha contra el contrabando y el blanqueo de capitales.”

### **Justificación:**

Se trata de reforzar el modelo policial ya existente en la Agencia Estatal de la Administración tributaria (el servicio de vigilancia aduanera) para incrementar la eficacia en la lucha contra la criminalidad económica, mediante la creación de una policía fiscal especializada y focalizada en la lucha contra los delitos contra la Hacienda Pública: Delito fiscal, blanqueo de capitales, alzamiento de bienes (ocultación de patrimonios para no pagar a Hacienda), insolvencias punibles, pertenencia a organización criminal, etc.

Permitirá aumentar la recaudación procedente de la lucha contra el fraude (y por tanto reducir el déficit) y fomenta el cumplimiento voluntario de las obligaciones tributarias.

Aplicaría técnicas policiales a la investigación de la delincuencia económica, investigaría los patrimonios ocultos y entramados empresariales de la delincuencia económica aprovechando su especialización fiscal y el acceso a la base de datos de la AEAT, investigaría los listados de grandes defraudadores supuestamente insolventes de dudoso cobro, declarados insolventes con las técnicas tradicionales de recaudación y apoyaría a los demás departamentos de la AEAT en la lucha contra el fraude fiscal.

Existe amplio margen para mejorar estos resultados con la participación de la futura policía fiscal de la Agencia Tributaria. Algunos datos:

Lucha contra la economía sumergida. En el plan estratégico de la Agencia Tributaria 2020-2023 se recogen los datos de un estudio elaborado por Schneider (2018) que para el caso de España sitúa economía sumergida en un 11,2 por ciento del PIB (otros estudios cuantifican la economía sumergida en más del doble de esa cifra).

Por un lado, teniendo en cuenta que al menos el 60% de la economía sumergida es susceptible de generar ingresos tributarios (la mitad de ellos correspondería a impuestos gestionados por la Agencia Tributaria estatal) y considerando que la presión fiscal media se sitúa en el 35,2%, la economía sumergida supone dejar de recaudar al menos 14.160 millones de euros que permanecen ocultos.

La participación de la policía fiscal de la Agencia Tributaria resultaría decisiva en la recuperación de estos ingresos públicos, especialmente cuando se trata de delitos fiscales.

Por otro lado, el resto de economía sumergida –53.760 millones de euros- no sería susceptible de generar ingresos tributarios directamente (por ejemplo, por tratarse de actividades comerciales ilícitas, como el narcotráfico) pero es economía sumergida que se traduce en un gigantesco volumen de blanqueo de capitales, con el objetivo de introducir en la economía oficial (“libres de impuestos”, por supuesto) estos patrimonios ilegalmente obtenidos.

La policía fiscal de la Agencia Tributaria debe marcarse como objetivo aflorar y recuperar estos patrimonios ocultos generados en la economía sumergida.

Deudas tributarias no ingresadas voluntariamente y que siguen pendientes de cobro. Según



la última Memoria anual publicada por la Agencia Tributaria (año 2020) se encuentran en situación de pendientes de cobro por diferentes circunstancias no especificadas más de 19.300 millones de euros, que no han sido ingresados en periodo voluntario.

Muchas de estas deudas son de deudores que utilizan estructuras fraudulentas para ocultar su patrimonio, dificultando la acción recaudadora de la Agencia Tributaria por los procedimientos tradicionales –no policiales-. La acción de la policía fiscal de la Agencia Tributaria sería decisiva en la recuperación de estas deudas.

## Enmienda nº 32:

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *para la modificación del Art. 2.6 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del Ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.***

95

#### **Exposición de motivos:**

**CSIF** siempre ha defendido la profesionalización y la despolitización de la función pública, cuyo fin persigue una gestión más eficiente y eficaz de los servicios públicos, garantizando la objetividad e imparcialidad para el desarrollo de un servicio público en beneficio de los intereses generales. Para ello, la selección y nombramiento de los cargos de director general, debe realizarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales a los que se exija para su ingreso el título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente, de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, mediante procedimientos que garanticen la publicidad y la libre concurrencia.

Dentro del organigrama, de altos cargos, que pueden conformar las estructuras de la administración, es el director general el encargado de la gestión de una o varias áreas funcionalmente homogéneas del Ministerio, deben realizar funciones que son **predominantemente técnicas**, con una labor de gestión puramente administrativa, sin que, por tanto, sea requerido un especial perfil político. El papel de los directores generales se puede considerar, por ello eminentemente técnico, y clave para asegurar la calidad en la gestión del servicio público.

Se hace necesaria la modificación del apartado 6 del artículo 2 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado y del párrafo 2 del artículo 66 de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público.

#### **Propuestas de adición:**

#### **1. DISPOSICIÓN ADICIONAL XX: Modificación del Art. 2.6 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, Reguladora del Ejercicio del Alto Cargo de la Administración General del Estado.**

1.- *Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley, se modifica el texto de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, de la siguiente forma:*

Se modifica el apartado 6 del artículo segundo, que queda redactado como sigue:

**Redacción actual:**

[...]

6. *Por ley podrán establecerse requisitos adicionales para acceder a determinados cargos de la Administración General del Estado para los que sean precisas especiales cualificaciones profesionales, respetando, en todo caso, el principio de igualdad consagrado en la Constitución.*

*El nombramiento de los Subsecretarios y Secretarios Generales Técnicos que presten sus servicios en la Administración General del Estado deberá realizarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades locales, pertenecientes a Cuerpos clasificados en el Subgrupo A1. Esta disposición es también de aplicación al nombramiento de los Directores Generales, salvo que el Real Decreto de estructura del Departamento permita que, en atención a las características específicas de las funciones de la Dirección General, su titular no reúna dicha condición de funcionario, debiendo motivarse mediante memoria razonada la concurrencia de las especiales características que justifiquen esa circunstancia excepcional.*

[...]

**Redacción que se propone:**

[...]

6. Por ley podrán establecerse requisitos adicionales para acceder a determinados cargos de la Administración General del Estado para los que sean precisas especiales cualificaciones profesionales, respetando, en todo caso, el principio de igualdad consagrado en la Constitución.

El nombramiento de los Subsecretarios y Secretarios Generales Técnicos que presten sus servicios en la Administración General del Estado deberá realizarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las comunidades autónomas o de las entidades locales, pertenecientes a Cuerpos clasificados en el Subgrupo A1. Esta disposición es también de aplicación al nombramiento de los Directores Generales, los cuales se cubrirán, igualmente, por funcionarios del Grupo A1 mediante el sistema de concurso de méritos, según lo dispuesto en el artículo 79 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.

[...]

El resto del artículo mantiene la misma redacción



2.- Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley, se modifica el texto de la Ley 40/2015 de 1 de octubre, del Régimen Jurídico del Sector Público, de la siguiente forma:

Se modifica el párrafo 2 del artículo 66, que queda redactado como sigue:

**Redacción actual:**

[...]

2. Los Directores generales serán nombrados y separados por Real Decreto del Consejo de Ministros, a propuesta del titular del Departamento o del Presidente del Gobierno.

*Los nombramientos habrán de efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, pertenecientes al Subgrupo A1, a que se refiere el artículo 76 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, salvo que el Real Decreto de estructura permita que, en atención a las características específicas de las funciones de la Dirección General, su titular no reúna dicha condición de funcionario, debiendo motivarse mediante memoria razonada la concurrencia de las especiales características que justifiquen esa circunstancia excepcional. En todo caso, habrán de reunir los requisitos de idoneidad establecidos en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.*

**Redacción que se propone:**

[...]

2. Los Directores generales serán nombrados y separados por Real Decreto del Consejo de Ministros, a propuesta del titular del Departamento o del Presidente del Gobierno.

Los nombramientos habrán de efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, pertenecientes al Grupo A1, reuniendo los requisitos de idoneidad y mediante el correspondiente concurso de méritos conforme lo dispuesto en el artículo 79 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.

**Justificación:**

La adición propuesta persigue articular un sistema de cobertura que garantice la idoneidad, previa valoración de los méritos, capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos, para ocupar el cargo de Director General, garantizando, además el derecho a la promoción profesional de los funcionarios de carrera, que, sin duda, influirá de manera directa en una mayor calidad en la prestación del servicio público en beneficio de los intereses generales de toda la ciudadanía.

## **Enmienda nº 33:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Modificación del Art. 139 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-administrativa***

98

#### **Exposición de motivos:**

Tanto los ciudadanos en general, como los empleados públicos y las organizaciones que ostentan su representación, en particular, tienen en su quehacer diario múltiples interrelaciones con muchas y diferentes administraciones, tratándose de una relación cada vez más intensa que causa que en múltiples ocasiones se haga necesario acudir a los órganos judiciales en defensa de los derechos que se entienden conculcados. Esta relación es especialmente intensa para los empleados públicos y las organizaciones que les representan, debido a la especial, intensa y cotidiana interrelación que se tiene con la administración.

Los órganos judiciales que deben decidir si la actuación administrativa se ajusta al ordenamiento o resulta contrario al mismo, son los órganos del orden contencioso administrativo.

Muchas veces, los afectados, han de acudir a la jurisdicción en defensa de los derechos que entienden vulnerados, pero no se atreven a ello, debido a la posibilidad de ser condenados en costas, a pesar de tener el convencimiento de tener la razón. Así pues, esta amenaza de posible condena en costas, resulta desalentadora ya que aleja a los afectados del acceso a una verdadera y efectiva tutela judicial efectiva, lo cual resulta muy grave en un estado de derecho, máxime si se tiene en consideración la proliferación de diferentes y múltiples administraciones y su invasión en cada vez mayor medida de la esfera privada de los individuos.

Con anterioridad a la reforma producida por la Ley 37/2011, de 10 de octubre, de medidas de agilización procesal, no existía una obligación de condena en costas a la parte vencida, con algunas excepciones y sólo procedía la condena en costas para los supuestos de litigar con mala fe y temeridad.

Objetivamente resulta más ajustado, en un sistema democrático, eliminar las trabas de acceso a los ciudadanos a la jurisdicción y permitir un acceso a la tutela judicial efectiva, que pueda defender a la ciudadanía de las posibles actuaciones inadecuadas llevadas a cabo por las múltiples administraciones que afectan al devenir cotidiano de los ciudadanos y especialmente al colectivo de los empleados públicos.

Es por ello que proponemos para facilitar el acceso a una tutela judicial, lo más efectiva posible, la siguiente enmienda:

**Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX PARA LA REFORMA DE LA LEY 29/1998, de la jurisdicción contencioso-administrativa, en materia de COSTAS PROCESALES.**

**Artículo 139. Costas procesales**

**Redacción actual:**

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.

[...]

**Propuesta de nueva redacción:**

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, razonándolo debidamente, a la parte que sostuviere su acción o interpusiere los recursos con mala fe o temeridad.

[...]

El resto del artículo mantiene la misma redacción.

**Justificación:**

Esta reforma resulta necesaria y afecta a la totalidad de la ciudadanía que ha ido viendo como cada vez las más numerosas administraciones intervenían o regulaban cada vez más actos de su vida cotidiana, siendo una relación intensamente especial en el caso de los servidores públicos, los cuales dependen en muchas de sus actuaciones cotidianas de las disposiciones o acuerdos de la administración o autoridades administrativas.

Como ya se ha adelantado en la exposición de motivos, la Ley 37/2011, de 10 de octubre, de medidas de agilización procesal, introdujo en su Art. 3.11 la modificación del apartado 1 del Art. 139 en el sentido de que *“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”*.

Dicha modificación se ampara en su exposición de motivos en que *“En relación a las costas procesales se establece para los procesos de única o primera instancia el criterio de*

*vencimiento, pero con la posibilidad de que el tribunal pueda exonerar de las mismas cuando concurren circunstancias que justifiquen su no imposición; regulándose asimismo los supuestos de estimación o desestimación parcial".* Todo ello a fin de dar una debida respuesta al sobrevenido aumento de la litigiosidad en los últimos tiempos.

La jurisprudencia reiterada ha establecido que la razón de ser del criterio del vencimiento objetivo para la condena en costas no es otra, que la de satisfacer el principio de tutela judicial efectiva, que exige que los derechos no se vean mermados por la necesidad de acudir a los Tribunales para su reconocimiento. La redacción inicial del citado texto legal ya contemplaba que el Tribunal impondría las costas procesales a la parte que actuase con mala fe o temeridad.

100

El justificar esta modificación en el incremento de litigiosidad, lejos de satisfacer y garantizar el principio de tutela judicial efectiva, ha sido el mayor obstáculo introducido en la Ley 29/1998 para la defensa de los derechos laborales de los empleados públicos, quienes ante la duda que generan determinadas resoluciones administrativas denegando derechos laborales, en la mayoría de los casos han declinado acudir a los Tribunales para evitar en su caso la condena en costas. Además, en muchas ocasiones, este aumento de litigiosidad ha venido provocado por la desidia o inadecuación al ordenamiento de la actuación de muchas administraciones que con el amparo del agotamiento de la vía administrativa y la posibilidad del condena en costas del litigante, se ve blindada y en ocasiones actúa desconociendo los derechos de los afectados, conocedora de esta situación privilegiada y en todo caso, la condena a la administración sería hecha efectiva por el conjunto de la ciudadanía, sin que esto resulte un problema ni disuasorio para la misma.

Para la ciudadanía y los empleados públicos, en sus relaciones con la administración, se parte en desventaja ya que la regulación jurisdicción contencioso administrativa presume la legalidad de la actuación administrativa y es el afectado el que ha de demostrar que esta no ha sido ajustada al ordenamiento y que esta ilegalidad es de la suficiente importancia para merecer el reproche de los órganos judiciales y acordar, en su caso, la nulidad de la misma. Por el contrario, de lo que ocurre con la ciudadanía en general y los empleados públicos, la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social, al amparo del carácter tuitivo del derecho laboral y la aplicación del principio "*in dubio pro operario*" que protege a los trabajadores – no empleados públicos-, exime de las costas, en primera instancia, al trabajador que ejerce el derecho a la tutela judicial efectiva, estableciendo únicamente una sanción pecuniaria al litigante que obro de mala fe o con temeridad, dentro de las limitaciones establecidas en el Art. 75.4.

Todo ello genera una desigualdad legislativa en cuanto al ejercicio de la tutela judicial efectiva de los ciudadanos y los trabajadores para la defensa de sus derechos los primeros y condiciones laborales y retributivas, los segundos, dándole un tratamiento diferenciado y más perjudicial a los empleados públicos, estableciendo con carácter general una especie de "inmunidad perpetua" a los actos administrativos y que va generando una mala praxis en las administraciones y una sensación de impunidad en las mismas. Resulta pues necesario acercar a los ciudadanos y empleados públicos a la tutela judicial efectiva, eliminando trabas y cortapisas para la defensa de sus derechos.

## Enmienda nº 34:

### **ENMIENDA DE ADICIÓN para la modificación del Art. 6.2 de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.**

#### **Exposición de motivos:**

101

Desde que se aprobó la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad sindical han transcurrido más de tres decenios, tiempo en el que los escenarios sociales y políticos de nuestro país han cambiado muy significativamente. Las circunstancias históricas en las que se reguló el ejercicio del derecho fundamental de la libertad sindical, respondían a una necesidad de potenciar la actividad social y asentar unas organizaciones sindicales fuertes y duraderas. Actividad que en la actualidad se encuentra sobradamente reconocida y protegida por el conjunto de nuestro ordenamiento jurídico, dentro de nuestro Estado de Derecho.

Nuestro modelo constitucional establece, desde sus orígenes, un modelo “**pluralista de libertad sindical**” reflejado en los artículos 7 y 28 de la CE. En estos preceptos constitucionales se promueve el pluralismo de sindicatos y su representación como mecanismo de enriquecimiento del mundo socio laboral democrático y además se establecía una igualdad de trato entre concurrentes.

Ley Orgánica de Libertad Sindical, fija entre otros, el criterio de “**mayor representatividad sindical**”, otorgando esta condición, a nivel estatal, a las organizaciones sindicales que hayan obtenido el 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas. Concepto que con en su momento era válido y necesario, pero que, con el transcurso del tiempo y los avances experimentados por nuestro Estado de Derecho, ha derivado en un umbral que entorpece y minora el pluralismo reconocido en nuestra Carta Magna.

Por ello y visto el tiempo transcurrido, los cambios que ha sufrido nuestra sociedad en todos los ámbitos y especialmente en el plano laboral, se hace necesario una modificación de la ley orgánica de libertad sindical adaptándola a la realidad actual, que proteja y promocióne la pluralidad sindical existente en nuestro país, con la regulación de una nueva tasa mínima para la obtención de la condición de mayor representatividad sindical.

#### **Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX. Para la modificación del artículo 6.2.a) de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical.**

Se iniciarán las actuaciones necesarias para modificar el artículo 6.2.a) de la Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical al objeto de adaptarlo a la realidad política y social

reinante actualmente y que se reconozca la pluralidad sindical existente actualmente en nuestro país, en el sentido siguiente:

**Redacción actual:**

[...]

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito del 10 por 100 o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

[...]

102

**Redacción que se propone:**

[...]

2. Tendrán la consideración de sindicatos más representativos a nivel estatal:

a) Los que acrediten una especial audiencia, expresada en la obtención, en dicho ámbito **del 5 por 100** o más del total de delegados de personal de los miembros de los comités de empresa y de los correspondientes órganos de las Administraciones públicas.

[...]

El resto del artículo mantiene la misma redacción

**Justificación:**

Planteamos esta reducción basándonos en la «barrera mínima» o «umbral electoral» establecido para los partidos políticos en los artículos 163 y 180 de la *Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General*, barrera que se han establecido según los principios que deben ser respetados por nuestro sistema electoral, que son la igualdad, la proporcionalidad y la razonabilidad, que son perfectamente homologables para las elecciones sindicales y la representatividad de las organizaciones con especial audiencia en ámbito nacional.

No en vano, el propio legislador reconoce en el preámbulo de la Ley Orgánica de Libertad sindical que, “*el reconocimiento jurídico de la mayor representatividad con el respeto al artículo 14 de la Constitución, la objetividad y la razonabilidad del mínimo de audiencia exigible*”, y “*la pretensión es abrir la legislación lo más posible al pluralismo sindical, fomentándolo, a través de los tres niveles de mayor representatividad que diseñan los artículos 6.º y 7.º de la Ley, primando el principio de igualdad sobre lo que podría ser un razonable criterio de reducir a través de la Ley la atomización sindical, evolución que se deja al libre juego de las fuerzas sindicales con presencia en las relaciones de trabajo*”.

Con la modificación propuesta, se adapta la norma a los cambios que ha sufrido nuestra sociedad en todos los ámbitos y especialmente en el plano laboral y se avanzaría en la protección y promoción de pluralidad sindical existentes actualmente en nuestro país.

## **Enmienda nº 35:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN *para la reforma del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa***

103

#### **Exposición de motivos:**

Se viene observando que las certificaciones expedidas por las oficinas públicas encargadas de acreditar la representatividad sindical de las diferentes organizaciones, no vienen a realizar una labor acorde con la realidad, ya que en muchas ocasiones se incluyen datos erróneos que no reflejan los datos reales actualizados. Esto es así porque en muchas ocasiones se incluyen datos de empresas y delegados inexistentes, redundando esta situación en beneficio de algunas organizaciones mayoritarias.

Por otro lado, las certificaciones que expiden las Oficinas Públicas, dependientes de la autoridad laboral, y que acreditan la capacidad representativa de las organizaciones sindicales deben reflejar el número verdadero de delegados con mandato en vigor que al día de la fecha de su solicitud tienen cualesquiera de las organizaciones sindicales que la solicite. En ningún caso la Oficina Pública puede incluir en dicha certificación los delegados electos de una empresa que con anterioridad a la expedición de dicha certificación haya sido disuelta y sus delegados no estén dados de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social, ya que se estaría dando por verdadera un número de delegados inexistentes tras la disolución de la empresa e infringiendo el principio de legalidad amparado en nuestro ordenamiento jurídico. Por todo lo anterior se propone el mecanismo para evitar que esto ocurra.

#### **Propuesta de adición:**

#### **DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX PARA LA REFORMA DE LAS OFICINAS PÚBLICAS DE REGISTRO PARA ACREDITAR REPRESENTATIVIDAD SINDICAL REAL**

Para poder llevar a cabo sus funciones de certificación y registro de manera efectiva y real resulta necesario que se produzcan las tres modificaciones legislativas que se expresan a continuación y que afectan a las actuaciones de la autoridad laboral relativas al registro de actas, recepción de comunicaciones y expedición de certificaciones

- 1) Reforma del artículo 14 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.**

**Redacción actual:**

*Las comunicaciones a que se refiere el artículo 67, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiendo adaptarse la comunicación al modelo número 5, hoja 2, o al número 7, hoja 3, según proceda, del anexo a este Reglamento.*

**Propuesta nueva redacción:**

1. Las comunicaciones a que se refiere el artículo 67, apartado 5, del Estatuto de los Trabajadores, se efectuarán en el plazo de diez días hábiles siguientes a la fecha en que se produzcan por los Delegados de Personal que permanezcan en el desempeño de su cargo o por el Comité de Empresa, debiendo adaptarse la comunicación al modelo número 5, hoja 2, o al número 7, hoja 3, según proceda, del anexo a este Reglamento.

2. Extinción de mandato por disolución o extinción de empresa:

a) El primer día hábil de octubre de cada año natural, las Oficinas Públicas de Registro remitirán a la Tesorería General de la Seguridad Social, relación de los centros de trabajo donde existen representantes sindicales elegidos con mandato en vigencia, a fin de verificar el mantenimiento de su actividad empresarial.

En el plazo máximo de 15 días de la recepción de dicha solicitud, se expedirá certificado por la Tesorería General de la Seguridad Social, en la que conste la relación de empresas que no permanecen en activo.

Recibida por la Oficina Pública de Registro dicha certificación, procederá a su publicación en el tablón de anuncios por plazo máximo de 15 días. Transcurrido el plazo citado, los delegados de empresas extintas causarán baja.

b) La extinción de mandato por disolución de empresa podrá ser instada por un tercero interesado, mediante presentación de escrito al que se adjuntará certificación de baja de la empresa emitida por la Tesorería General de la Seguridad Social.

**2) Reforma del Artículo 22.1 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.**

**Propuesta de modificación, mediante la adición de un nuevo párrafo e) con la siguiente redacción:**



e) La certificación acreditativa que expida dicha oficina, en relación con la capacidad representativa de las organizaciones sindicales deberá reflejar el número de delegados con mandato en vigor, una vez efectuada la actualización que se establece en el Art. 14.2. Dicha certificación en ningún caso incluirá los delegados que se elijan en empresas que cuenten con menos de seis trabajadores aun cuando su convenio colectivo así se lo permita.

3) **Reforma del apartado f del Artículo 25 del Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba el Reglamento de elecciones a órganos de representación de los trabajadores en la empresa.**

105

#### **Redacción actual del apartado f)**

[...]

f) *Recibir la comunicación del representante legal de la empresa o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores o los delegados sindicales, si los hubiera, cuando se produzca la desaparición de cualquier centro de trabajo en que se hubieran celebrado elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y estuviese vigente el mandato electoral.*

[...]

#### **Propuesta de nueva redacción:**

[...]

f) Recibir la comunicación del representante legal de la empresa o, en su defecto, de los representantes legales de los trabajadores o los delegados sindicales, si los hubiera, **de la Tesorería General de la Seguridad Social o de un tercero interesado**, cuando se produzca la desaparición de cualquier centro de trabajo en que se hubieran celebrado elecciones a los órganos de representación de los trabajadores en la empresa y estuviese vigente el mandato electoral.

[...]

El resto del artículo mantiene la misma redacción.

4) **Propuesta reforma 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.**

a) **Se modifica la redacción del primer párrafo del punto 7 del Art. 75**

#### **Redacción actual:**

[...]

7. *Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten.*

[...]

**Propuesta de nueva redacción:**

[...]

7. Corresponde a la oficina pública dependiente de la autoridad laboral el registro de las actas, así como la expedición de copias auténticas de las mismas y, a requerimiento del sindicato interesado, de las certificaciones acreditativas de su capacidad representativa a los efectos de los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical. Dichas certificaciones consignarán si el sindicato tiene o no la condición de más representativo o representativo, salvo que el ejercicio de las funciones o facultades correspondientes requiera la precisión de la concreta representatividad ostentada. Asimismo, y a los efectos que procedan, la oficina pública dependiente de la autoridad laboral podrá extender certificaciones de los resultados electorales a las organizaciones sindicales que las soliciten. *Dicha certificación deberá estar actualizada al mes natural que se solicite y se corresponderá con el número de delegados con mandato en vigor que haya obtenido la organización sindical solicitante. En ningún caso incluirá los delegados que hayan sido electos en aquellas empresas que ya no figuren dadas de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social, ni aquellos los delegados que se elijan en empresas que cuenten con menos de seis trabajadores aun cuando su convenio colectivo así se lo permita.*

[...]

El resto del artículo mantiene la misma redacción

**Justificación:**

Debe tenerse en consideración que la certificación que expide la Oficina Pública, dependiente de la autoridad laboral, y que acredita la capacidad representativa de las organizaciones sindicales debe reflejar el número verdadero de delegados con mandato en vigor que al día de la fecha de su solicitud tienen cualesquiera de las organizaciones sindicales que la solicite. Esto es así, pues de esta certificación dependen importantes efectos prácticos en el ámbito de la negociación, de la representatividad y de todo tipo. En ningún



caso la Oficina Pública puede incluir en dicha certificación los delegados electos de una empresa que con anterioridad a la expedición de dicha certificación haya sido disuelta y sus delegados no estén dados de alta en la Tesorería General de la Seguridad Social, ya que esto no sería reflejo de la realidad y se estaría dando por verdadera un número de delegados inexistentes tras la disolución de la empresa e infringiendo el principio de legalidad amparado en nuestro ordenamiento jurídico.

También se ha de expresar que en relación con el cómputo, a efectos de la capacidad representativa, de aquellos delegados de personal que se eligen en empresas con menos de seis trabajadores, en virtud del convenio colectivo que así lo contemple, en ningún caso pueden figurar dichos delegados en la certificación ya que se estaría contraviniendo lo establecido en el Art. 62.1 y el Art. 73 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores y contraviniendo la jerarquía normativa que garantiza nuestra Constitución en su Art. 9.

## **Enmienda nº 36:**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *para la creación de la figura del delegado/a de Igualdad y Violencia de Género.***

#### **Exposición de motivos:**

108

Nuestra Constitución incorpora en su artículo 15 el derecho de todos a la vida y a la integridad física y moral, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a torturas ni a penas o tratos inhumanos o degradantes. Además, continúa nuestra Carta Magna, estos derechos vinculan a todos los poderes públicos y sólo por ley puede regularse su ejercicio.

Los poderes públicos no pueden ser ajenos a la violencia de género, que constituye uno de los ataques más flagrantes a derechos fundamentales como la libertad, la igualdad, la vida, la seguridad y la no discriminación proclamados en nuestra Constitución. Esos mismos poderes públicos tienen, conforme a lo dispuesto en el artículo 9.2 de la Constitución, la obligación de adoptar medidas de acción positiva para hacer reales y efectivos dichos derechos, removiendo los obstáculos que impiden o dificultan su plenitud.

En los últimos años se han producido en el derecho español avances legislativos en materia de lucha contra la violencia de género, que, aun teniendo resultados positivos, no han logrado poner fin a esta lucha. Por ello debe avanzarse en nuestra legislación en la búsqueda de medidas de acción positiva para intentar erradicar definitivamente la violencia de género.

Es por ello que, al igual que existe en nuestro ordenamiento jurídico la figura del delegado/a en materias como la prevención de riesgos laborales y protección de datos, es conveniente incluir en nuestro marco normativo, la creación y regulación de la figura del Delegado/a de Igualdad y Violencia de Género, que se encargará de la colaboración en puesta en marcha de las políticas activas sobre la materia y ejercerá una labor de control y vigilancia sobre el desarrollo de las mismas en el ámbito laboral.

#### **Propuesta de adición:**

### **DISPOSICIÓN ADICIONAL XXXX. Creación de la figura del Delegado/a de Igualdad y Violencia de Género.**

*Durante el presente ejercicio, se impulsará la adaptación del marco normativo en materia de Igualdad y Violencia de Género, creando y regulando la figura del Delegado/a de Igualdad y Violencia de Género, que se encargará de colaborar en la aplicación de las políticas activas sobre la materia y ejercerá la labor de control y vigilancia del desarrollo de las mismas en el ámbito laboral.*

*Esta creación deberá ser efectiva con anterioridad al 1 de enero de 2024.*



**Justificación:**

Con esta disposición se impulsan las adaptaciones normativas necesarias para introducir en nuestro ordenamiento jurídico la figura del delegado/a de Igualdad y Violencia de Género, que se encargará de representar a los trabajadores y trabajadoras, con funciones específicas de control y vigilancia del desarrollo y aplicación de las políticas activas en materia de igualdad y violencia de género.

109

De esta manera se seguirá avanzando en la defensa de la igualdad real entre mujeres y hombres y la erradicación definitiva de toda violencia de género en el ámbito laboral.

## **Enmienda nº 37**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Para garantizar la inversión necesaria para el marco estratégico de la Atención Primaria en el Servicio Nacional de Salud***

110

#### **Exposición de motivos:**

El gasto sanitario en Atención Primaria, ha experimentado una reducción del 13 por ciento entre 2009 y 2018 (Informe Amnistía Internacional: “La otra Pandemia. Entre el abandono y desmantelamiento: El derecho a la Salud y la Atención Primaria en España”. Febrero 2021) desatendiéndose las recomendaciones de organismos internacionales que recomiendan alcanzar el 25 por ciento del gasto sanitario total. El gasto sanitario público por habitante en España se encontraba en 2018 más del 15 por ciento por debajo de la media de la Unión Europea.

El Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año para 2022 carecen de la inversión necesaria para el Marco Estratégico de Atención Primaria (AP) ya que sería necesario invertir más de 1.600 millones de euros (10 veces más de lo previsto) el próximo año, a lo que habría que sumar el presupuesto necesario en RRHH para alcanzar promedio europeo, según un análisis realizado por CSIF sobre el marco presupuestario de la Sanidad.

Así, denunciarnos que para 2022, el presupuesto que se destinará a AP es un 2,6% de todo el presupuesto destinado a política sanitaria, teniendo en cuenta además que según datos de la estadística de gasto sanitario 2019, publicado en marzo de 2021 por el Ministerio de Sanidad, el gasto sanitario medio destinado a Atención Primaria por las CCAA es 14%, muy lejos del 25% demandado por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los organismos internacionales.

Los PGE tampoco recogen el déficit actual de profesionales ni la necesidad de dimensionar las plantillas para equipararnos al resto de países europeos. Sin una financiación adecuada no se van a cubrir los recursos necesarios para garantizar el acceso al derecho a la salud de la ciudadanía. La infradotación de este nivel asistencial ha provocado que aumenten las listas de espera y se reduzcan los tiempos medios de consulta y la atención domiciliaria.

Por lo tanto, es resulta imprescindible y urgente, llevar a cabo los cambios necesarios para la mejorara de la Atención Primaria, que redunde en una mejora calidad y coordinación de la asistencia, impulsando de la investigación y formación, entre otros puntos. Para ello, se hace absolutamente necesaria la implantación del Marco Estratégico para la Atención Primaria y Comunitaria, tal y como fue acordado en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud en abril de 2019, para lo cual, se debe destinar, al menos, el 25 por ciento de los fondos dirigidos a la Sanidad, tal y como recomienda la OMS.

Este Marco Estratégico para la Atención Primaria y Comunitaria, que recibió el respaldo mayoritario del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, es el resultado de un proceso de reflexión y consenso iniciado por el Ministerio en noviembre de 2018 y en el que han participado los expertos, a través de tres grupos de trabajo cuyos integrantes han sido designados por las consejerías de sanidad de las CC.AA., profesionales sanitarios y usuarios, con el objetivo de responder a la necesidad de afrontar de manera conjunta los problemas y retos actuales de la Atención Primaria, con el establecimiento líneas estratégicas que pasan por reforzar el liderazgo de la Atención Primaria, consolidar una política presupuestaria y de recursos humanos que garantice la efectividad y la calidad de la APS y mejorar la calidad de la atención y la coordinación con el resto de los ámbitos asistenciales, servicios e instituciones.

Hay que destacar que la propia ministra de Sanidad señaló que, *“La Atención Primaria de Salud es un pilar indispensable en la garantía de la equidad en salud”, “En el actual contexto sociodemográfico, epidemiológico y de evolución tecnológica, más de 30 años después de la reforma sanitaria en España, urge dar un nuevo impulso a la Atención Primaria para que renueve su liderazgo como eje del sistema sanitario”* y que *“El objetivo es alcanzar, a través de estas estrategias, una Atención Primaria de calidad, orientada a la ciudadanía, con alta capacidad de resolución y que potencie la continuidad asistencial”*

En ese sentido y teniendo en cuenta que la dotación presupuestaria dedicada a Sanidad en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, asciende a 6.606.049.940 euros, la partida dirigida al Marco Estratégico para la atención primaria no debería ser inferior a 1600 millones de euros.

Asimismo, hay que tener en cuenta que, en materia de recursos humanos, España está por debajo de la mayoría de los países de nuestro entorno, presentando una **ratio en Atención Primaria de personal médico y de Enfermería por 1.000 habitantes de 0.77 y 0.66 respectivamente**, cifras que están muy alejadas de las tasas de otros países como Portugal (2,6), Irlanda (1,82), Países Bajos (1,61), Austria (1,56) y Francia (1,42).

Por ello, y con el objeto de garantizar una dotación presupuestaria dentro del marco establecido por la OMS, y la mejora de la ratio de personal médico y enfermería, se propone la inclusión en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, de las siguientes enmiendas de adición:

### Propuesta de adición:

#### **1. Disposición adicional xxxx. Dotación presupuestaria del Marco Estratégico de Atención Primaria del Servicio Nacional de Salud.**

*En el presente ejercicio presupuestario, se abordará la creación del Marco Estratégico para la Atención Primaria y Comunitaria, tal y como fue acordado en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud el 10 de abril de 2019 y el Gobierno, en el marco*

*de la política presupuestaria para impulsar a la Atención Primaria como eje primordial del sistema sanitario, garantizará que, de la dotación presupuestaria dirigida a Sanidad, le dedicará una partida no inferior a 1.600 millones de euros.*

**2. Disposición adicional xxxx. Mejora en la dotación de personal estatutario de atención primaria en los Servicio de Salud.**

*En el presente ejercicio, el Gobierno promoverá un acuerdo plurianual para la mejora de la dotación de recursos humanos de la Atención Primaria del Servicio Nacional de Salud al objeto de conseguir progresivamente la mejora de las ratios de personal estatutario y alcanzar cifras similares a la media de Unión Europea.*

*Para ello, el Gobierno adoptará los acuerdos que correspondan en orden a la dotación presupuestaria adecuada a la presente disposición.*

**Justificación:**

Con la enmienda de adición propuesta, se da cumplimiento al plan estratégico aprobado por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, creando, efectivamente, el Marco Estratégico para la Atención Primaria y Comunitaria, garantizando, asimismo, una dotación presupuestaria que cumpla con los estándares marcados por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y los organismos internacionales. Todo ello encaminado a una mejora progresiva de los Recursos Humanos al servicio de la Atención Primaria y a la adaptación de las plantillas a las necesidades reales del Servicio Nacional de Salud, con una aproximación a la cifra media de profesionales en la Unión Europea.



## **Enmienda nº 38**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud para el establecimiento de concurso de traslados abierto y permanente con carácter anual.***

113

#### **Exposición de motivos:**

Desde la publicación del Estatuto básico del empleado público en el año 2007 y su sucesor Texto Refundido de Estatuto básico del empleado público, Ley 5/2015, la práctica en el ámbito de las diferentes administraciones nos ha demostrado que en muchas ocasiones lo que se recoge de manera teórica en los textos legales, aun tratándose de regulaciones que facilitan el desarrollo cotidiano del servicio público, la mismas son eludidas o ignoradas por muchas administraciones, incluso tratándose de normativa de carácter básico y de aplicación obligatoria. Esto viene ocurriendo muy especialmente con respecto al personal estatutario del Servicio Nacional de Salud, en el que concurriendo muchas y diferentes administraciones especialmente las autonómicas, en lo que respecta a la gestión de este personal, las previsiones contenidas en **el artículo 37, del Estatuto Marco, - Ley 55/2003-**, en referencia a la movilidad voluntaria del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, no vienen a ser de obligado cumplimiento, ya que únicamente vienen previstos con carácter periódico y preferente cada dos años, en cada servicio de salud. Al tratarse de una norma disponible para las diferentes administraciones, muchas llevan más de 20 años sin acordar procesos de movilidad voluntaria de los empleados públicos que dependen de las mismas. Esto produce un grave perjuicio en los derechos de estos trabajadores y de los de conciliación de la vida laboral y personal que redundan claramente en un empeoramiento de la calidad de los servicios públicos.

Al igual que ocurre con la generalidad del colectivo de empleados públicos, para el personal estatutario del Servicio Nacional de Salud, se debería modificar la normativa básica contenida en el artículo 37 de la Ley 55/2003, para asegurar la movilidad voluntaria y permanente como sistema prioritario de provisión de puestos de trabajo. La actual regulación deja a cada administración dicha facultad de una manera discrecional, lo que sin duda produce un quebrando en el ejercicio del derecho a la movilidad voluntaria del personal titular con los perjuicios anteriormente indicados.

Para solucionar esta situación, resulta necesaria la modificación que se propone.

**Propuesta de adición:**

**DISPOSICIÓN ADICIONAL XXX. Modificación del punto 2 del artículo 37 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para el establecimiento de concurso de traslados abierto y permanente con carácter anual.**

114

**Redacción actual:**

.../...

“2. Los procedimientos de movilidad voluntaria, que se efectuarán con carácter periódico, preferentemente cada dos años, en cada servicio de salud, estarán abiertos a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, de la misma modalidad, del resto de los servicios de salud, que participarán en tales procedimientos con las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del servicio de salud que realice la convocatoria. Se resolverán mediante el sistema de concurso, previa convocatoria pública y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.”

.../...

**Redacción que se propone:**

.../...

“2. Los procedimientos de movilidad voluntaria, **tendrán carácter de abierto y permanente, con resolución anual**, en todas los Servicios de Salud y *con las adaptaciones normativas que requiera cada uno de ellos*. Estarán abiertos a la participación del personal estatutario fijo de la misma categoría y especialidad, así como, en su caso, de la misma modalidad, del resto de los servicios de salud, que participarán en tales procedimientos con las mismas condiciones y requisitos que el personal estatutario del servicio de salud que realice la convocatoria. Se resolverán mediante el sistema de concurso, previa convocatoria pública y de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.”

.../...

**Justificación:**

Resulta público y notorio la existencia de una insostenible precariedad y temporalidad en los empleados públicos del Servicio Nacional de Salud. La modificación, contenida en la presente enmienda, resulta imprescindible e inaplazable para respetar los derechos de los empleados públicos, en aras a una mejor prestación del servicio público que se encuentran desarrollando y la misma no viene a causar ningún desembolso o quebranto para las arcas públicas.

El establecimiento de concursos de traslados abiertos y permanentes, resulta un mecanismo imprescindible para luchar contra la alta precariedad y temporalidad laboral existente actualmente en el SNS.

## **Enmienda nº 39**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Equiparación de ratios de RRHH en SNS con la media de la UE y adecuación de las plantillas existentes a las necesidades reales de la población.***

115

#### **Exposición de motivos:**

La sanidad requiere de un plan de choque para acometer un incremento de las plantillas en los próximos diez años. Según consta en los datos del Ministerio de Sanidad a febrero de 2020, la ratio de médicos se sitúa en España en 3,1 profesionales por cada mil habitantes, mientras que la media de la UE es de 3,6. Respecto al personal de la enfermería, nuestro país presenta una media de 3,8 profesionales por cada mil habitantes y la media de la UE se sitúa en 8,3.

El citado informe también expone el gasto sanitario de los distintos países que conforman la UE, situando a España con un gasto inferior en el 18% con respecto a la media de los países europeos.

Para acometer con éxito dicho plan estratégico, en un periodo máximo de diez años, las plantillas del SNS deben incrementarse con 289.235 profesionales, de los cuales 23.709 deben ser plazas cubiertas por médicos, 215.526 por personal de enfermería y 50.000 plazas para otros profesionales, lo que requiere de una inversión económica ordenada en el tiempo.

#### **Propuesta de adición:**

#### **Disposición adicional xxx. Dotación presupuestaria para equiparación de ratios de RRHH del SIN a la media de la UE.**

Con el fin de acometer un plan estratégico en los próximos años en el SNS consistente en la adecuación de plantillas, se incrementará la partida presupuestaria, dentro de la política de sanidad, que suponga un incremento de gasto que permita la incorporación a lo largo del presente ejercicio de 2.370 nuevos médicos, 21.552 profesionales de la enfermería y 5.000 plazas de otros profesionales.

#### **Justificación:**

El déficit de personal del SNS con respecto a la media de la UE se sitúa en una carencia de 289.235 nuevos profesionales. Si existe voluntad de prestar un servicio de calidad en nuestro SNS debe apostarse por un plan estratégico durante los próximos diez años, que supondrá un gasto cuantificado en 1.300 millones de €. Para desarrollar el mismo con éxito a lo largo de los próximos diez ejercicios, es necesario acometer en el presente ejercicio la incorporación



porcentual del diez por ciento sobre el total de profesionales necesarios para situar a España en la media de la UE con la incorporación del número de profesionales identificado en la propuesta de adición.

## **Enmienda nº 40**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN: *Incremento de financiación para la investigación I+D+i***

#### **Exposición de motivos:**

Desde CSIF hemos insistido en numerosas ocasiones en la necesidad inaplazable de incrementar en España la financiación pública en investigación para pasar del 1,4% del PIB al 2,3% de la Unión Europea. Además, hemos solicitado una financiación adecuada de las líneas y proyectos de investigación para garantizar la estabilidad laboral en la ciencia y que primen los contratos indefinidos.

La reciente reforma laboral ha sumido en una total incertidumbre e inestabilidad a los investigadores y científicos cuyo trabajo está vinculado a proyectos de investigación que tienen una duración y financiación determinada.

La nueva modalidad contractual incluida en el proyecto de ley que modifica la Ley de Ciencia, la Tecnología y la Innovación de 2011 se ha creado bajo la denominación de contrato indefinido de actividades científico-técnicas, estará vinculada a líneas de investigación o servicios científico-técnicos, incluyendo la gestión, y afectará principalmente a Universidades, Organismos Públicos de Investigación, centros vinculados al Sistema Nacional de Salud, consorcios públicos y fundaciones del sector público que realicen tareas de investigación.

Asimismo, este contrato no estará sujeto a las tasas de reposición ni a los límites de las ofertas públicas de empleo y tampoco estará limitado por la masa salarial del personal laboral. Por otro lado, ganará en agilidad al no requerir el trámite de autorización previa en el caso de que los contratos estén vinculados a financiación externa o procedan de convocatorias en concurrencia competitiva. En caso de que el grupo de investigación continúe con financiación, los contratos se podrán prorrogar sin necesidad de una nueva contratación.

#### **Disposición adicional xxx. Incremento en la dotación presupuestaria para una adecuada financiación de la investigación I+D+i**

En el presente ejercicio se incrementará en un 0,88% la inversión con el fin de reforzar la investigación I+D+i, pasando del 1,24% actual al 2,12% del PIB situando la misma en la media de la UE.



**Justificación:**

Desde CSIF demandamos una financiación de la investigación I+D+i entre el 2 y 3% del PIB, siendo la inversión actual en nuestro país 1,24% y la media de la UE 2,12%, para equipararnos a otros países de nuestro entorno y que se respeten los presupuestos destinados a tales fines.

## **Enmienda nº 41**

### **ENMIENDA DE ADICIÓN a la Disposición Final Décima Octava. Jubilación Parcial de los funcionarios**

#### **Exposición de motivos:**

119

Mediante la publicación del Real Decreto-ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, ante una situación de crisis económica coyuntural, se adoptaron medidas con el objetivo de reducir el déficit público y mejorar la eficiencia de las Administraciones Públicas en el uso de los recursos públicos, con objeto de contribuir a la consecución del inexcusable objetivo de estabilidad presupuestaria, derivado del marco constitucional y de la Unión Europea.

Dentro de las citadas medidas y al amparo de la Disposición Derogatoria Única, se derogó la letra d del apartado 1 del artículo 67, el segundo párrafo del apartado 2 del artículo 67 y el apartado 4 del artículo 67 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público se derogó el punto d) del Art. 67, referente a la jubilación parcial de los funcionarios.

Desde la citada fecha han sido varias las medidas que se han venido adoptando de reposición de los derechos suprimidos sin que hasta la fecha se haya repuesto el anteriormente citado.

Incluso al amparo de la negociación colectiva el pasado 4 de marzo de 2019 se suscribió el IV Convenio Único para el personal laboral de la Administración General del Estado donde en su Disposición Adicional Décimo Primera se reguló la Jubilación Parcial para el citado personal y que ha sido desarrollada al día de la fecha.

Todo lo anteriormente expuesto, hace aconsejable conseguir la restitución de un derecho que se reguló fruto de la negociación colectiva, para el conjunto de funcionarios, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y que se derogó en un contexto de crisis económica coyuntural hace más de diez años.

#### **Propuesta de adición:**

Propuesta de adición a la Disposición Final décima octava del Proyecto de Ley de PGE para 2023.



**Disposición Final décima octava. Jubilación parcial de los funcionarios.**

**Se introduce un punto noveno con la siguiente redacción:** Se suprime la letra c) del punto 4 de la Disposición Derogatoria Única del Real Decreto-ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

**Justificación:**

120

Con la nueva redacción que se propone, se repone un derecho del conjunto de funcionarios públicos, homologando un modelo de jubilación que se aplica al Personal Laboral y que se estableció, fruto de la negociación colectiva en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, corrigiendo con dicha propuesta la aplicación de los recortes introducidos por el Real Decreto-ley 20/2012 que tenían carácter temporal.