

LA TRAMITACIÓN EN EL CONGRESO DEL PROYECTO DE LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA 2017, QUE AHORA PASA AL SENADO, GENERA PUNTUALES Y SIGNIFICATIVOS CAMBIOS EN SUS CONTENIDOS SOBRE EMPLEO PÚBLICO.

(MODIFICACIONES MÁS IMPORTANTES)

La tramitación parlamentaria de los Presupuestos provoca importantes modificaciones.

El pasado mes de abril elaboramos una serie de valoraciones y reflexiones sobre el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 (PLPGE-2017). Y ya advertíamos que la actual situación parlamentaria (minoría del Gobierno) y la necesidad de negociar y dialogar entre los distintos Grupos Parlamentarios para la aprobación de la Ley, podría generar cambios sustanciales durante su tramitación parlamentaria. ¡Y así ha ocurrido!

Efectivamente, en el Texto del PLPGE-2017 aprobado en el Parlamento, que ahora inicia su tramitación el Senado (publicado en el BOCG de 6 de junio), se han integrado varias enmiendas que modifican positivamente, en términos generales, el texto original del Proyecto en materia de empleo público.

Sin embargo, ninguna de las enmiendas propuestas destinadas a mejorar los incrementos retributivos de los empleados públicos, y la recuperación de derechos sustraídos estos últimos años, ha contado con el suficiente apoyo parlamentario para su inclusión en el texto que ha pasado al Senado.

El trabajo de la FeSP-UGT con los Grupos Parlamentarios da sus frutos.

En este sentido, cabe recordar que desde la FeSP-UGT presentamos a todos los Grupos Parlamentarios, un paquete de [enmiendas \(catorce\)](#) con la finalidad de mejorar y modificar algunos aspectos concretos del texto original del Proyecto.

Alguna de ellas ha sido recogida en el texto que ahora comienza su tramitación en el Senado (matización del periodo máximo de 3 años para el personal interino, inclusión Servicios Públicos de Empleo y Universidades en el proceso de reducción temporalidad, etc.), aunque conviene reconocer que

todas la enmiendas referidas a retribuciones, autonomía colectiva en el ámbito de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, recuperación de derechos, etc., insistimos, no han sido tomadas en consideración.

El Proyecto comienza ahora su tramitación en el Senado, donde el Gobierno cuenta con mayoría absoluta, circunstancia que provocará que las modificaciones sean escasas o inexistentes. En cualquier caso, cuando el Proyecto resulte aprobado con carácter definitivo, volveremos a realizar el pertinente informe sobre la Ley resultante.

Principales modificaciones (novedades) incluidas durante la tramitación parlamentaria.

Una vez comparados el texto original, con el que ahora comienza su andadura en el Senado, consideramos oportuno destacar las siguientes novedades:

OFERTA EMPLEO PÚBLICO: Aun manteniéndose en el 100%, se amplía el perímetro de la tasa de reposición en el ámbito de Universidades, al incluir las plazas vacantes de profesor contratado doctor, por haber accedido a cuerpo docente universitario, facilitando así su cobertura en el ejercicio siguiente.

PLPGE (TEXTO ORIGINAL)	PLPGE (TEXTO SENADO 6 Junio)
No regulaba nada	Último párrafo letra J) artículo 19.Uno 2: <i>"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"</i> .

También mejora el límite de la tasa de reposición en las Universidades, con respecto al personal investigador doctor (15%) y su vinculación exclusiva a la contratación como *"personal laboral fijo"*, ampliándolo a cualquier categoría para la que se esté acreditado.

PLPGE (TEXTO ORIGINAL)	PLPGE (TEXTO SENADO 6 Junio)
Art. 19. Uno. 2 letra J, párrafo 2º:	Art. 19. Uno. 2 letra J, párrafo 2º:

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

PROCESO EXTRAORDINARIO DE REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD:

Se amplían los colectivos y sectores incluidos en el proceso para la reducción de la temporalidad en un 90%, tal y como solicitamos en la Negociación del Acuerdo para la mejora del empleo público del 29 de marzo:

- ✓ Personal docente e investigador de Universidad,
- ✓ Servicios Públicos de Empleo (SEPES),
- ✓ Médicos-Inspectores del INSS.

PLPGE (TEXTO ORIGINAL)	PLPGE (TEXTO SENADO 6 Junio)
<p>Artículo 19.Uno.6: <i>"Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G) y O) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, además de la tasa resultante del apartado Uno, 2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016."</i></p>	<p>Artículo 19.Uno.6: <i>"Las Administraciones y sectores señalados en las letras A), B), G), O) y P) y Policía Local, regulados en el apartado Uno.2 anterior, el personal docente e investigador comprendido en la letra J) del apartado Uno.2 anterior, así como el personal que preste servicios en materia de gestión tributaria y recaudación y de inspección y sanción de servicios y actividades, el personal del Servicio Público de Empleo Estatal y entidades autonómicas equivalentes que preste servicios en materia de gestión y control de prestaciones de desempleo y actividades dirigidas a la formación para el empleo, y el personal de la Escala de Médicos-Inspectores del Cuerpo de Inspección Sanitaria de la Administración</i></p>

	<p><i>de la Seguridad Social del Instituto Nacional de la Seguridad Social, además de la tasa resultante del apartado Uno.2 y 3, podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016."</i></p>
--	--

LIMITES CONTRATACIÓN PERSONAL TEMPORAL: La duración máxima de la contratación/nombramiento de personal temporal (funcionario, estatutario, laboral) fijada en 3 años, queda totalmente matizada, en línea con lo exigido por FeSP-UGT. Solucionando una situación que hubiera podido generar una constante rotación de interinos, caos organizativo, y mayor precariedad y temporalidad. Así:

- ✓ En la contratación temporal laboral, el plazo máximo de 3 años queda referido, exclusivamente, a los contratos de obra o servicio determinado. El resto de modalidades contractuales, pero siempre de conformidad con respecto a la normativa laboral, puede exceder dicho plazo.
- ✓ En el nombramiento de personal funcionario y estatutario temporal, el plazo máximo de 3 años, no afecta a las interinidades por vacante, sustitución y jornada reducida. Afectando al resto de interinidades (programas temporales, eventuales, etc.).
- ✓ El plazo de 3 años cuenta a partir de la publicación definitiva del PLPGE-2017.

PLPGE (TEXTO ORIGINAL)	PLPGE (TEXTO SENADO 6 Junio)
Art. 19.Dos: No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al	Art. 19.Dos: No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al

<p>nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.</p> <p>La duración del contrato o del nombramiento no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos o nombramientos con la misma persona por un período superior a tres años, circunstancia esta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato o nombramiento.</p> <p>No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o en cualesquiera otras normas con rango de Ley, cuando estén vinculadas a un proyecto específico de investigación o de inversión de duración superior a tres años, circunstancia ésta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato, de conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional décima quinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre.</p> <p>Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de cada una de las Administraciones Públicas y de las entidades que conforman su sector público institucional darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la</p>	<p>nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables</p> <p>La duración del contrato, en su modalidad de obra o servicio determinado, no podrá ser superior a tres años. En los supuestos de encadenamiento de contratos con la misma persona se estará a lo dispuesto en el artículo 15.5 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre. Las circunstancias relativas a la duración y el encadenamiento de contratos habrán de quedar debidamente reflejadas en el contrato. No obstante lo anterior, en todo caso, será de aplicación lo establecido en la disposición adicional décima quinta del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en la disposición adicional vigésima tercera de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación.</p> <p>La duración de los nombramientos a los que se refiere el párrafo primero de este apartado, salvo los efectuados en una plaza vacante en tanto la misma se cubre con cargo a oferta de empleo público o en situación transitoria de titulares con reserva de puesto o con jornada reducida, no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse nombramientos con la misma persona por un periodo superior a tres años, circunstancias que habrán de quedar debidamente reflejadas en el nombramiento. Para el cómputo del citado periodo de tres años no se tendrán en cuenta los servicios prestados antes de la entrada en vigor de esta Ley.</p> <p>Las actuaciones irregulares en esta materia por parte de los órganos de personal competentes de cada una de las Administraciones Públicas y de las entidades que conforman su sector público</p>
--	---

normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.	institucional darán lugar a la exigencia de responsabilidades de acuerdo con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.
---	---

Con respecto a esta cuestión (límite máximo de 3 años contratación/nombramiento temporal) conviene realizar las siguientes puntualizaciones:

- ✓ La modificación incluida en cuanto a la contratación laboral temporal, también se hace extensiva a las Sociedades Mercantiles Públicas y las entidades públicas empresariales (Disposición adicional 15ª):

PLPGE (TEXTO ORIGINAL)	PLPGE (TEXTO SENADO 6 Junio)
DT15ª.Uno.3: <i>"La duración del contrato no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos con la misma persona por un periodo superior a tres años, circunstancia esta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato".</i>	DT15ª.Uno.3: <i>"La duración del contrato, en su modalidad de obra o servicio, no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos con la misma persona por un periodo superior a tres años, circunstancia esta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato".</i>

- ✓ Sin embargo, esta duración máxima de 3 años en la contratación, no resulta de aplicación, ni a las fundaciones del sector público, ni a los consorcios del sector público, donde la duración de la contratación laboral podrá superar los 3 años, pero siempre de conformidad con la legislación laboral:

PLPGE (TEXTO ORIGINAL)	PLPGE (TEXTO SENADO 6 Junio)
DT16 y 17ª: <i>"La duración del contrato no podrá ser superior a tres años, sin que puedan</i>	DT16 y 17ª: No se regula nada al respecto.

encadenarse sucesivos contratos con la misma persona por un periodo superior a tres años, circunstancia esta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato".

CONTRATACIÓN DE PERSONAL EN LAS SOCIEDADES MERCANTILES PÚBLICAS Y LAS ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES: Se flexibiliza la posibilidad de superar las diversas tasas de reposición impuestas a estos sectores, pudiendo superarse en supuestos excepcionales.

PLPGE (TEXTO ORIGINAL)	PLPGE (TEXTO SENADO 6 Junio)
D.A 15ª: No regulaba nada al respecto.	D.A. 16ª. Tres: <i>"Excepcionalmente, el Ministerio de Hacienda y Función Pública, a través de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública, podrán autorizar, por encima de los límites anteriormente señalados, las contrataciones que resulten necesarias para dar cumplimiento a aquellos instrumentos de planificación estratégicos que sean aprobados por el accionista mayoritario y que hayan sido informados favorablemente por la Comisión Delegada del Gobierno para Asuntos Económicos."</i>

LIMITACIONES A LA INCORPORACIÓN DE PERSONAL LABORAL AL SECTOR PÚBLICO: Se especifica que el personal de cualquier concesión administrativa que, en virtud de sentencia, se incorpore a una sociedad mercantil pública, no computará en su tasa de reposición de efectivos. Un cambio menor, en una Disposición que la FeSP-UGT enmendó en su totalidad, por no compartir sus fines y objetivos.

PLPGE (TEXTO ORIGINAL)	PLPGE (TEXTO SENADO 6 Junio)
D.A. 27ª: <i>"En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial, o previa tramitación de</i>	D.A. 26ª: <i>"En aquellos supuestos en los que, excepcionalmente, en cumplimiento de una sentencia judicial, o previa tramitación de</i>

<p><i>un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el personal referido en el apartado 1.a) anterior sea incorporado a sociedades mercantiles públicas, las incorporaciones que se produzcan de acuerdo con lo previsto en este apartado, se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos, quedando sujeto a los límites y requisitos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.</i></p>	<p><i>un procedimiento que garantice los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, el personal referido en el apartado 1.a) anterior sea incorporado a sociedades mercantiles públicas, las incorporaciones que se produzcan de acuerdo con lo previsto en este apartado, no se contabilizarán como personal de nuevo ingreso del cómputo de la tasa de reposición de efectivos."</i></p>
---	---

RETRIBUCIONES DE LOS CARGOS DIRECTIVOS Y RESTANTE PERSONAL DE LAS MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL Y DE SUS CENTROS MANCOMUNADOS: Reconoce posibles peculiaridades retributivas del personal sanitario, que puedan incidir en determinadas categorías de profesionales sanitarios, suponemos que con la finalidad de superar las limitaciones/restricciones en materia salarial previstas con carácter general. La enmienda presentada por FeSP-UGT, destinada a que la negociación colectiva (Convenio Colectivo) del sector recupere su protagonismo y prioridad, no ha prosperado.

PLPGE (TEXTO ORIGINAL)	PLPGE (TEXTO SENADO 6 Junio)
<p>D.A. 32ª: No regulaba nada al efecto.</p>	<p>D.A. 31ª: <i>"A los efectos de lo establecido en el párrafo anterior, la autorización de la masa salarial correspondiente al personal sanitario, podrá tomar en consideración las peculiaridades retributivas de este colectivo, derivadas de las circunstancias que concurran en el mercado laboral de los ámbitos geográficos en los que se presten los servicios, y que puedan incidir de forma directa en las retribuciones de determinadas categorías de profesionales sanitarios".</i></p>