

ENMIENDA Nº 6

Modificación del artículo 19. Dos

TEXTO ACTUAL

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

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

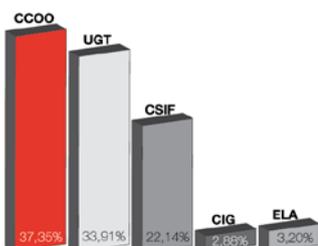
No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación a las modalidades particulares de contrato de trabajo contempladas en la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, en la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación o en cualesquiera otras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

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

SUSTITUIR POR

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

Dos. Podrá autorizarse contratación de personal temporal, así como nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales. La duración del contrato o del nombramiento no podrá ser superior a tres años, sin que puedan encadenarse sucesivos contratos o nombramientos con la misma persona por un período superior a tres años, circunstancia esta que habrá de quedar debidamente reflejada en el contrato o nombramiento. No obstante, lo previsto en el párrafo anterior no será de aplicación **a la modalidad de contrato de relevo prevista en los apartados 6 y 7 del artículo 12 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, cuya duración no podrá ser superior al tiempo que reste al trabajador relevado para alcanzar la edad de jubilación ordinaria que corresponda, conforme a lo establecido en el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social; a la modalidad de contrato de interinidad; a los nombramientos de funcionarios interinos realizados al amparo de lo previsto en el artículo 10.1 a) y b) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público ni a las modalidades particulares de contrato de**



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

JUSTIFICACIÓN

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

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

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

