

## **AL CONGRESO DE LOS DIPUTADOS**

Plaza de las Cortes nº1  
28.014 MADRID

D. Manuel Nicolás Martos García de Veas con NIF: 44.036-421-T con dirección a efecto de notificaciones en C/ Cánovas del Castillo nº40 bajo A C.P 11.004 Cádiz con mail: [manuel@sjmartos.com](mailto:manuel@sjmartos.com), ante el Congreso comparece y dice:

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

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

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

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

Lo que firmo en Madrid a 23 de septiembre de 2.016

Ldo. Manuel Nicolás MARTOS GARCÍA DE VEAS  
N.I.F: 44.036.421-T

## **PREAMBULO**

A la vista de la situación de inestabilidad en el empleo del personal funcionario interino y estatutario temporal contratado por las diferentes administraciones, tanto centrales, autonómicas, provinciales, municipales, incluidas las empresas públicas y en especial en servicios como educación, sanidad y justicia, se ve la necesidad de regular los mecanismos de sanción al abuso y fraude en la contratación de los mismos. Siendo necesario regular las consecuencias que para la administración puede conllevar la concatenación de contratos y/o nombramientos en fraude, así como regular la situación del personal que se mantiene trabajando una vez superados los plazos del artículo 70 del Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto legislativo 5/2.015) en relación con la Directiva 1.999/70, el Acuerdo Marco de Trabajo Temporal, es por lo que se crea esta norma.-

Se crear una norma que regulariza dicha situación siendo el marco de referencia para reconocer los incumplimientos y abusos de la administración, siendo por ello norma de control en la gestión de la función pública. No existiendo, por lo convulsa de la situación política actual, posibilidades de aprobación de normas en este sentido es por lo que se opta vía iniciativa popular para crear y dar cobertura a este vacío normativo. En atención a las facultades dimanantes del derecho consagrado en la Ley Orgánica 3/1.984 Reguladora de la Iniciativa Popular, y cumpliendo todos los requisitos exigidos, se crea la presente norma que regula el vacío normativo existente e intentar por ello paliar el alto número de reclamaciones efectuadas al efecto dotado de seguridad jurídica tanto a la administración como al empleado público.-

Son muchos los elementos que deben conjugarse en la solución del problema debiendo asumir que se debe dotar de estabilidad laboral a dicho personal si se realizan actuaciones ilícitas o fraudulentas en la función pública. Con base en el Estatuto Básico del Empleado Público se contemplan dos supuestos para solventar el problema de la gran bolsa de interinidad existente. Por un lado, la creación de procedimientos de consolidación de empleo en los casos de prestación de servicios anteriores al 1 de enero de 2.005, procesos que se han visto claramente insuficientes. Otra solución es el reconocimiento de la condición de personal laboral indefinido que en atención a la jurisprudencia del Tribunal Supremo se reconoce expresamente como no fijo. No se trata de crear funcionarios por cuanto éstos son los únicos que pueden tener plaza fija en las relaciones de puestos o catálogos de trabajo.-

Hasta ahora la jurisprudencia es la que ha estado limando y completando los elementos necesarios para reconocer el abuso e incumplimientos en materia de contratación de personal no fijo. Así, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C16/15 de 14 de septiembre de 2.016 reconoce que en tanto no exista una sanción concreta en la norma a estos abusos deben ser los juzgados los que adopten las soluciones. En este sentido la sanción que se adopta es equiparar el trabajo de interinos con el propio personal temporal

condenando los incumplimientos con el reconocimiento de personal laboral indefinido no fijo, figura creada por el Tribunal Supremo.-

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

Se articula de la siguiente manera:

### **Primero.- Ámbito y exclusiones:**

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

**2.** Expresamente es de aplicación:

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

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

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

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

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

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

*d) Personal militar de las Fuerzas Armadas.*

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

*f) Personal retribuido por arancel.*

*g) Personal del Centro Nacional de Inteligencia.*

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

### **Segundo.- Reconocimiento relación laboral indefinida:**

1. Se tendrá reconocido el vínculo como laboral indefinido no fijo de forma automática a todo trabajador de la administración que cumpla tres años de prestación de servicio de forma continua o acumule periodos de veinticuatro meses en el plazo de treinta de forma discontinua, sin importar el porcentaje de contratación.-

2. Será reconocida la relación laboral indefinida no fija a los funcionarios interinos, estatutarios temporales y personal laboral temporal cuando se incumpla el plazo máximo de seis meses de nombramiento por razones de urgencia o si éste se prorroga injustificadamente. Tendrá igual consecuencia el interino nombrado por vacante durante más de tres años (art 10 Estatuto básico del Empleado Público, Real Decreto Legislativo 5/2.015 de 30 de octubre).

### **Tercero.- Indemnizaciones.-**

1. En caso de amortización de puesto de trabajo que este desempeñando el trabajador temporal o laboral indefinido no fijo, cobertura de plaza por funcionario de carrera, por concurso de traslado u otras modalidades, se aprueba una liquidación de veinte días de salario por año de servicio que se podrán a disposición de trabajador conjuntamente con el cese.-

2. En caso de incumplimiento de esta obligación se entenderá no producido el cese debiendo mediar otros seis meses para que la administración pueda volver a plantearlo. En caso de incumplimiento y ante la reclamación presentada en el plazo de dos días desde la notificación del cese si no media reincorporación, la administración deberá abonar el duplo del salario bruto del trabajador por los días que se encuentre cesado indebidamente, reponiendo al mismo las cotizaciones, salarios y reconocimiento de tiempo de servicio tras juicio, en su caso.-

### **Cuarto.- Consolidaciones extraordinarias.-**

1. Las administraciones que en el plazo de seis años no convoquen las plazas preceptivas mediante oferta de empleo público, convocatoria o instrumento similar, podrán realizar procesos extraordinarios y urgentes de consolidación de empleo conforme la disposición transitoria cuarta del Real Decreto Legislativo 5/2.015 de 30 de octubre.-

2. Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.-

3. El contenido de las pruebas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso se valorará, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria. Los procesos selectivos se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del Estatuto básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2.015 de 30 de octubre).

### **Quinto.- Movilidad.-**

**1.** La administración antes de cesar deberá acreditar que no existe plaza vacante en la que mover al trabajador dentro del mismo código de contratación. En caso de no tener plaza, se le preavisará de la circunstancia con una antelación de 15 días hábiles con indicación de la liquidación y finiquito que se hará efectivo por cualquier medio admitido en derecho que justifique su abono el día del cese.-

#### **Sexto.-Acciones.-**

**1.** Ante dicho cese, si se entiende indebido, se podrá accionar por el procedimiento por despido contemplado en la Ley de Jurisdicción Social, siendo el mismo preferente con presentación de reclamación previa y suspensión del plazo de caducidad por un mes debiendo existir resolución expresa. En caso de que la misma no se produzca se condenará en costas a la administración en caso de no poder justificarlo en sede judicial.

**2.** En dicho procedimiento será acumulable la reclamación de las cantidades dimanantes de la liquidación.-

#### **Séptimo.- Estabilidad con movilidad. Educación, sanidad y justicia.-**

**1.** El estado dentro de sus competencias y las Comunidades Autónomas con las transferidas velarán por la movilidad del personal laboral indefinido no fijo cuando las plazas ocupadas se provean de funcionario público o se amorticen por razones económicas, organizativas o de producción.

**2.** En atención al alto índice de temporalidad existente en sanidad educación y justicia se aplicará el principio de movilidad antes que el cese.-

**3.** La movilidad se efectuará a los puestos vacantes más cercanos al domicilio del trabajador.-

**4.-** Si no existiera vacante a disposición se entenderá amortizada la plaza indemnizándose con 20 días de salario por año de servicio.-

#### **Octavo.- Zona de movilidad.-**

**1.** La zona en la que se admite la movilidad del personal de educación, sanidad y justicia es la que se haya contemplado en la última solicitud de inclusión de bolsa de empleo antes de serle reconocida la cualidad de laboral indefinido no fijo o la que se pida expresamente en cualquier momento.

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

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

#### **Noveno.- Control. Infracciones y sanciones**

**1.-** Las administraciones procurarán una gestión eficiente y eficaz del personal. Anualmente se publicarán las plazas vacantes en los tabloneros y páginas web de cada administración.

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

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

**Disposición Transitoria Primera.** Las cuestiones que se susciten en atención al reconocimiento de la relación laboral indefinida no fija por aplicación e interpretación de esta norma se resolverán en la jurisdicción social, manteniéndose la jurisdicción contenciosa para el resto.

**Disposición Transitoria Segunda.** Esta norma no afecta a ninguna de las materias excluidas del procedimiento determinado por la Ley Orgánica 3/1.984 en su artículo 2

**Disposición Adicional** Esta norma entrará en vigor al día siguiente de su publicación

**Disposición Derogatoria.-** Quedan derogadas las normas de igual o inferior rango en cuanto contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.