



4. IMPULSO Y CONTROL DE LA ACCIÓN DE GOBIERNO

470. Propositiones No de Ley

PNL/000960-01

Proposición No de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Popular, instando a la Junta de Castilla y León a solicitar al Gobierno de España a convocar la Comisión de Coordinación de Empleo Público en donde se plantee la necesidad de crear un mecanismo que permita la reposición de efectivos, a que modifique el Estatuto Básico del Empleado Público con la finalidad de garantizar la estabilidad en el empleo y a aprobar un proyecto de ley o un decreto-ley que habilite un sistema de provisión que, de manera estable, permita la preservación del talento y conocimiento de los empleados públicos que se encuentren adscritos a Cuerpos, Escalas o Categorías profesionales que no hayan podido ser cubiertas por los sistemas ordinarios de provisión en los últimos años, para su tramitación ante el Pleno.

PRESIDENCIA

La Mesa de las Cortes de Castilla y León, en su reunión de 5 de marzo de 2021, ha admitido a trámite las Propositiones No de Ley PNL/000957 a PNL/000960.

De conformidad con el artículo 163 del Reglamento se ha ordenado su publicación y acordado su tramitación ante el Pleno.

Los Grupos Parlamentarios podrán presentar enmiendas hasta seis horas antes del comienzo de la Sesión en que dichas Propositiones No de Ley hayan de debatirse.

De conformidad con el artículo 64 del Reglamento, se ordena su publicación en el Boletín Oficial de las Cortes de Castilla y León.

En la sede de las Cortes de Castilla y León, a 5 de marzo de 2021.

EL SECRETARIO DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: José Francisco Martín Martínez

EL PRESIDENTE DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN,
Fdo.: Luis Fuentes Rodríguez

A LA MESA DE LAS CORTES DE CASTILLA Y LEÓN

EL GRUPO PARLAMENTARIO POPULAR de las Cortes de Castilla y León, al amparo de lo establecido en los artículos 162 y siguiente del Reglamento de la Cámara, presenta la siguiente PROPOSICIÓN NO DE LEY para su debate y votación ante el Pleno.

ANTECEDENTES

En los últimos más de diez años el sistema de provisión de las necesidades de personal de las administraciones públicas no ha ido acompasado con el incremento de demanda de prestación de servicios de carácter estructural por parte del sector público.



Las sucesivas crisis económicas nos han llevado a la búsqueda de un difícil equilibrio entre la contención del gasto y el incremento en la demanda de actividad pública, ocasionada por la necesidad de sostener el fuerte impacto social que tales crisis económicas han generado en los distintos sectores.

La adopción de medidas gubernativas para minimizar los efectos socioeconómicos de las crisis, tales como la generación de subvenciones a los sectores de actividad, el incremento de las prestaciones sociales, el impulso de la actividad empresarial mediante medidas de colaboración gobierno-sociedad, etc. han conllevado un incremento evidente en la gestión por competencias de la administración pública y por ende la necesidad de personal que de manera estable garantice el funcionamiento de la maquinaria administrativa para su consecución en unos plazos deseados.

La pandemia que vivimos pone de nuevo en evidencia la demanda de prestación de servicios públicos que con carácter universal palien sus efectos y consecuencias.

Por ello, el incremento de personal que al servicio de la administración pueda desarrollar esta prestación se hace imprescindible, personal estable, suficientemente preparado y formado para la actividad pública.

La administración pública no se puede mantener al margen de su propia organización de personal, y debería ser ejemplo de estabilidad y corrección en el cumplimiento de las pautas en materia de empleo y de respeto hacia los empleados públicos.

En la Junta de Castilla y León, al igual que en otras Comunidades Autónomas, la pauta en materia de empleo público se establece por la normativa básica estatal, quien, a través del Estatuto Básico del Empleado Público, las leyes de Presupuestos Generales del Estado y las líneas generales de la Oferta de Empleo Público, sienta las bases de la política de personal. Es al amparo de éstas y sin poder extralimitarse, en el que se ha de trabajar para poder dotar a los servicios públicos del personal necesario que garantice la gestión.

Si hacemos un análisis detallado de la relación de los actuales empleados públicos con esta administración, podemos darnos cuenta cómo es preocupante la tasa de temporalidad que se ha ido generando, por encima de las recomendaciones de cualquier estudio analítico de mercado laboral y jurídico.

La Junta de Castilla y León, siendo consciente de la situación expuesta, y al amparo de la normativa básica estatal, se ha ido haciendo eco de la necesaria estabilidad en el empleo, y mediante la negociación y acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas se articuló el sistema de estabilización que las leyes de presupuestos han permitido, relativa a los años 2017 y 2018.

Viendo que la evidencia denota la insuficiencia de la medida que el Estado habilitó para la estabilización, a lo largo del año 2020 se reiteró de manera insistente, desde la Consejería de la Presidencia, ante la Comisión Nacional de Coordinación de Empleo Público, la necesidad de suprimir los límites en el acceso al empleo público mediante el concepto de "tasa de reposición de efectivos", tasa que priva a las administraciones públicas de la posibilidad de dotar a los servicios públicos de personal con vínculo estable para sostener el sistema en el marco de unas competencias y demandas sociales que cada día son mayores.



Asimismo, se incidió ante el mismo órgano sobre la ineludible necesidad, no solo de modificar el Estatuto Básico del Empleado Público con el fin de atender a lo establecido por la Justicia Europea, en cumplimiento de las Directivas en materia laboral, para que de manera reglada se refleje un articulado que disuada de los sistemas que faciliten el empleo temporal en la administración pública, mediante posibles indemnizaciones o exigencias de responsabilidad, sino también de que no debemos olvidarnos de todo el personal que durante años ha venido prestando servicios estructurales, de manera altamente profesional y eficiente pero sin una relación estable, de carrera.

Por ello la Junta de Castilla y León ha venido haciendo otro requerimiento acompañado al Estado: la necesaria regularización y el reconocimiento de estas personas mediante la habilitación de un articulado que permita estabilizar empleo con todos aquellos con los que se tiene tal deuda.

Y, sin embargo, aun contando el Gobierno de la Nación con la oportunidad de valorar estas soluciones a la temporalidad, la urgencia en la modificación del Estatuto Básico ha quedado encima de la mesa frente a otras modificaciones que parecen más prioritarias para el Estado, siendo este problema para el mismo de segundo orden. No habiendo tampoco habilitado el mecanismo en los recientemente aprobados Presupuestos Generales del Estado, se deja a las Comunidades Autónomas en el mismo entorno normativo que venía provocando el alcance de la falta de estabilidad de nuestros empleados públicos.

Por lo expuesto, se presenta la siguiente

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

"Las Cortes de Castilla y León instan a la Junta de Castilla y León a:

1. Solicitar al Gobierno de España que, desde el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, se convoque con urgencia la Comisión de Coordinación de Empleo Público, donde se escuche el sentir autonómico sobre la necesidad de crear un mecanismo que, de manera eficiente y acorde con las necesidades de personal -en función de las competencias que las Comunidades tienen atribuidas-, permita la reposición real de efectivos. La medida necesariamente debería implicar la supresión del concepto de "tasa de reposición de efectivos" para el año 2022, como garantía disuasoria de prácticas que incumplan el Acuerdo Marco de la UE para reducción de la temporalidad.

2. Requerir al Gobierno que establezca un articulado básico nacional, mediante la modificación del Estatuto Básico del Empleado Público, que garantice la estabilidad en el empleo de aquellos que han sufrido la mala praxis de las administraciones públicas en sus contrataciones a causa de las limitaciones en la reposición de efectivos de manera estable. Dicha modificación no debería verse como sanción sino como el reconocimiento del derecho de los empleados públicos en esa situación, habilitando a las administraciones públicas un sistema que permita consolidar empleo y no perder el conocimiento y el talento en la prestación del servicio público.

3. Aprobar un Proyecto de Ley o, en su caso, un Decreto-ley que habilite un sistema de provisión que, de manera estable, permita la preservación del talento y



conocimiento de los empleados públicos que se encuentren adscritos a Cuerpos, Escalas o Categorías profesionales que no hayan podido ser cubiertas por los sistemas ordinarios de provisión en los últimos años. Con el fin de establecer este marco de regularización con perspectiva de pasado y futuro de estabilidad en el empleo, se consensará un Plan de Estabilidad en la Mesa General de Negociación de los empleados públicos, pudiéndose derivar, con carácter excepcional sistemas de acceso que reconozcan la prestación del servicio y el conocimiento adquirido".

Valladolid, 3 de marzo de 2021.

EL PORTAVOZ,
Fdo.: Raúl de la Hoz Quintano