

## **ACORD SOBRE EL PLA DE XOC PER REDUIR LA TEMPORALITAT A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES**

En 2017 i 2018, davant els nivells d'ocupació temporal que s'estaven aconseguint en les Administracions Públiques, el Govern i els sindicats majoritaris van incloure en els Acords per a la Millora de l'Ocupació Pública un seguit de mesures, en particular els processos d'estabilització d'ocupació temporal, amb l'objectiu de reduir la taxa d'ocupació temporal a uns percentatges per sota del 8%.

El desenvolupament d'aquests processos ha suposat fins al moment que més de 218.000 places s'hagin inclòs a Ofertes d'Ocupació Pública d'Estabilització, s'hagin convocat més de 154.000 i ja s'hagin estabilitzat més de 56.000 places.

Com a eines per assolir l'objectiu plantejat en l'any 2017 de reduir la temporalitat en totes les administracions públiques per sota del 8%, l'acord assolit s'estructura en tres pilars. En primer lloc, un procés de consolidació de les actuals places ocupades per personal temporal, una reforma normativa per limitar la contractació temporal i un compromís de negociació de determinats aspectes relatius a la promoció interna, la provisió i la mobilitat.

### **PROCÉS D'ESTABILITZACIÓ D'OCUPACIÓ**

Amb l'objectiu de reduir la temporalitat en les Administracions Públiques, es durà a terme un nou procés d'estabilització. Es veuran afectades per aquest procés totes les places que tinguin caràcter estructural, dotades

pressupostàriament, que estiguessin ocupades de forma temporal i ininterrompuda en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020 i que no hagin estat incloses en els processos d'estabilització anteriors, tot això amb independència que les places es trobin incloses en les relacions de llocs de treball o plantilles.

Donada l'actual limitació que imposa la taxa de reposició en l'oferta de places en les administracions, per poder dur a terme aquest procés amb les places descrites en el punt anterior, s'autoritzarà una taxa addicional per a l'estabilització d'aquestes places.

El termini per resoldre aquests processos d'estabilització s'estableix fins al 31 de desembre de 2024, moment en què hauran d'estar resolts.

### **Concurs-oposició**

Amb el plantejament de respectar els principis de igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i lliure concurrència, la fórmula per realitzar aquests processos de consolidació de places són el Concurs-Oposició, sense perjudici del que estableix la normativa pròpia de cada Administració.

### **Mobilitat i Promoció Interna prèvia**

En aquelles administracions o Sectors en els quals estigui regulada la convocatòria de processos de mobilitat o promoció interna prèvia als processos selectius, podran realitzar-la en els termes en què es trobi regulada.

**Compensació Econòmica en cas de no superar el procés d'estabilització**

En cas que, quan no es superi el procés selectiu es produeixi el cessament, el personal funcionari interí tindrà dret a una compensació econòmica de vint dies de les seves retribucions fixes per any de serveis, prorratejant per mesos els períodes inferiors a l'any, fins a un màxim de dotze mensualitats.

En cas de no participar en el procés selectiu, el cessament no donarà dret a aquesta compensació econòmica.

Per al Personal Laboral, la compensació és la diferència entre el màxim de vint dies i la indemnització que li correspongui percebre per l'extinció del seu contracte en els mateixos termes que el personal funcionari.

### **Administració Local**

Atès que es tracta de processos de consolidació, en principi el contingut de les proves selectives, a l'espera del que es negociï en cada àmbit, ha d'estar centrat en les tasques realment desenvolupades pel personal les places del quals es pretén consolidar.

En el cas particular de l'Administració Local, el contingut mínim de les proves selectives es troba regulat pels articles 8 i 9 de Reial Decret 896/1991 de 7 de juliol, per la qual cosa aquests articles no són aplicables en els processos d'estabilització que es derivin d'aquest acord.

### **REFORMA DE LA NORMATIVA BÀSICA EN MATÈRIA D'OCUPACIÓ PÚBLICA**

Un cop realitzada la modificació de la normativa bàsica, només es podrà nomenar amb caràcter temporal, personal funcionari interí en les següents situacions:

Per a la cobertura de places vacants quan no sigui possible fer-ho per personal funcionari de carrera amb una durada màxima de tres anys des del nomenament de l'interí.

- Per substitució transitòria dels titulars, pel temps estrictament necessari.
- Per a l'execució de programes de caràcter temporal, que no superaran els tres anys de durada, ampliables per 12 mesos més.
- Per excés o acumulació de tasques, amb un termini màxim de nou mesos dins d'un període de divuit mesos.

En qualsevol cas, el personal funcionari interí podrà romandre en la seva plaça, sempre que s'hagi publicat la corresponent convocatòria dins dels tres anys des de la data del nomenament, podent romandre, en aquest cas, fins a la resolució de la convocatòria i el seu cessament no implicarà compensació econòmica.

Quan desaparegui la causa del nomenament, arribat el fi establert en el mateix, per la cobertura de la plaça per personal funcionari de carrera o per raons organitzatives degudament justificades, es produirà el cessament de personal interí sense que generi dret a indemnització.

Les vacants ocupades per personal interí hauran de cobrir-se a la major brevetat possible a través dels mecanismes de provisió.

Un cop finalitzat el termini de tres anys, el personal interí ha de cessar i la plaça només es podrà cobrir per personal funcionari de carrera, amb l'excepció que, havent-se ofertat la plaça en un procés selectiu, aquesta quedàs deserta, en aquest cas es podrà cobrir novament per personal interí.

Al personal funcionari interí li serà d'aplicació el règim general de personal funcionari de carrera, llevat d'aquells drets propis de personal funcionari de carrera.

Es pot nomenar personal funcionari interí en places vacants per jubilació que es produeixin i obligatòriament s'han d'incloure en l'oferta de ocupació pública de l'exercici en què es produeix la jubilació i si no fos possible, en la de l'any següent.

### **Responsabilitat de l'Administració**

Tot acte, pacte, acord o disposició reglamentària, el contingut dels qual suposi, directament o indirectament, l'incompliment per part de l'Administració dels terminis màxims de permanència com a personal temporal, seran nuls de ple dret. Les actuacions irregulars, pel que fa a la limitació de la durada dels nomenaments interins, donaran lloc a l'exigència de les responsabilitats que siguin procedents.

### **Compensació Econòmica per al personal funcionari interí en cas d'incompliment dels terminis màxims**

**L'incompliment dels terminis màxims establerts per als nomenaments de personal funcionari interí, donarà lloc a una compensació econòmica per al personal afectat.**

**Aquesta indemnització serà l'equivalent a 20 dies de les seves retribucions fixes per any de serveis, prorratejant-se per mesos els períodes de temps inferiors a l'any, fins a un màxim de 12 mensualitats.**

**Aquest dret a indemnització es produeix a partir del cessament del personal funcionari interí, sempre que s'hagi produït un incompliment en la limitació temporal dels nomenaments.**

**En cas de participar en el procés d'estabilització i no superar-lo, es genera el mateix dret a indemnització.**

**No tindran dret a compensació econòmica qui no participin en el procés d'estabilització, qui renunciï voluntàriament, en cas que la finalització es degui a causes disciplinàries o en els supòsits en què el cessament es produeixi sense incompliment de la limitació màxima del temps de nomenament.**

### **Compensació Econòmica per al personal laboral temporal**

**En el cas del personal laboral, el dret a percebre una compensació econòmica es genera en cas d'incompliment dels terminis màxims de permanència com temporal, sempre que es vulneri el que estableix la normativa laboral d'aplicació.**

**La compensació econòmica consisteix en la diferència entre el màxim de 20 dies per any i la indemnització que li correspongui percebre per l'extinció del seu contracte. Prorratejant els períodes inferiors a l'any en mesos i fins a un màxim de 12 mensualitats.**

**Igual que per al personal funcionari interí, el dret neix en el moment en què es produeix el cessament efectiu.**

**No hi ha dret a indemnització en els casos de cessament per motius voluntaris o causes disciplinàries.**

### **Aplicació per al personal estatutari dels serveis de salut**

**Al llarg de tot l'acord es fa referència al personal funcionari, tant interí com de carrera, en aquest sentit, resulta important ressenyar que el personal estatutari s'emmarca dins del personal funcionari amb una regulació específica, de fet, la Llei 55/2003 de l'Estatut Marc del Personal Estatutari regula la relació "funcionarial especial", de manera que les disposicions d'aquest acord serien d'aplicació al Personal Estatutari.**

**Atès que aquest tipus de personal té una regulació específica, el mateix acord estableix que, en el cas de sanitat que té una regulació específica, el contingut d'aquest acord, en el moment en que es converteixi en normativa bàsica (Modificació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic), es disposarà d'un any per a procedir a l'adaptació d'aquest text en l'àmbit de sanitat. Finalitzat aquest termini, si no hi ha una regulació específica prenent com a base la normativa bàsica, s'aplicarà directament al personal dels serveis de salut.**

### **Aplicació per al Personal d'Educació**

**Atès que aquest tipus de personal té una regulació específica, el mateix acord estableix que, en el cas d'educació que té una regulació específica, el contingut d'aquest acord, en el moment en el que es converteixi en normativa bàsica (Modificació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic), es disposarà d'un any per a procedir a l'adaptació d'aquest text en l'àmbit d'educació. Finalitzat aquest termini, si no hi ha una regulació específica prenent com a base la normativa bàsica, s'aplicarà directament a aquest personal.**

### **COMPROMÍS AMB LA NEGOCIACIÓ I EL DIÀLEG SOCIAL**

**A partir del mes de setembre de 2021, els signants es comprometen a avançar en la resta de les matèries previstes en el TREBEP, especialment les relatives a la Promoció interna, provisió i mobilitat.**