



# Nou govern, noves expectatives per a la funció pública?

juny 2021



àrea pública

# 1. NOVES EXPECTATIVES PER A LA FUNCIO PÚBLICA?

Iniciem un període amb un sindicat renovat i un nou govern de la Generalitat, que ha modificat completament les responsabilitats en matèria de funció pública: nova consellera, nou secretari d'Administració i Funció Pública i nova directora general de Funció Pública.

Portem ja molts mesos amb una paràlisi total en tot el que té a veure amb la negociació col·lectiva i amb les condicions de treball de la plantilla de la Generalitat. Com a mostra, la mesa general no es reuneix des del 29 d'octubre del 2020. En aquest sentit, tenim pendent l'increment salarial del 2021, així com la recuperació, aquest any, de la paga del 2014 i del 50 % del complement de productivitat, segons l'acord al qual vam arribar l'11 de desembre del 2018 per desconvocar la vaga organitzada per a l'endemà. Si bé l'acord de desconvocatòria de vaga situava aquest retorn en 2 anys, 2021 i 2022, també obria la porta a considerar pagar-ho tot l'any 2021. CCOO portem més d'un any reclamant que es pagui la totalitat aquest 2021, ja que la millor manera de reconèixer la feina de les empleades i els empleats públics durant la pandèmia és saldar d'una vegada aquest deute.

Considerem que el Govern anterior va concedir poca importància als temes de funció pública i a la millora de les condicions de treball de les seves treballadores i treballadors. El difícil context polític del país tampoc va propiciar poder abordar gaire qüestions més enllà de les inevitables per anar tirant: retribucions anuals, trasllat a Catalunya d'algun acord d'àmbit estatal i poc més. Continuen pendents d'abordar qüestions de caràcter estructural i de futur que cada cop són més inajornables, així com la recuperació de tots els drets arrabassats durant la crisi passada.

Anem tard, doncs, en moltes qüestions i cal començar a treballar de manera urgent. Per això, CCOO ja hem demanat la convocatòria immediata de la Mesa General de Negociació de l'Empleat Públic de la Generalitat, per abordar, d'entrada:

- ↳ **Retribucions del 2021.**
- ↳ **Compliment de l'acord d'11 de desembre del 2018 i retorn de la paga del 2014 i del 50 % del complement de productivitat.**
- ↳ **Oferta pública d'ocupació.**

Pel que fa al full de ruta del nou Govern en matèria de funció pública, tenim la referència de l'acord per la investidura entre ERC i JxCat, que és massa poc detallat i la reunió de pre-sentació del nou Secretari d'Administració i Funció Pública i de la Directora General de Funció Pública, en la que ens van mostrar les seves bones intencions. Però com que de bones intencions no vivim, esperem la convocatòria de Mesa General i altres àmbits d'interlocució per començar a treballar amb el doble objectiu de millorar la prestació de serveis a la ciutadania mitjançant una bona funció pública catalana i per millorar les condicions de treball d'una plantilla que ha estat a l'alçada de les necessitats de la nostra societat en moments molt durs.

Ens espera, doncs, una potent negociació col·lectiva per abordar diversos temes, com els següents:

- ↳ **Fi de l'alt nivell de temporalitat a l'Administració de la Generalitat, com explicarem en un apartat específic.**
- ↳ **Recuperació dels drets arrabassats l'any 2012 encara pendents: fons d'acció social, productivitat, ajuts de menjador, tres dies d'assumptes personals, aportacions al pla de pensions, 35 hores...**
- ↳ **Aconseguir que els plans d'igualtat compleixin el seu objectiu**
- ↳ **Digitalització de l'Administració i teletreball.**

- ↳ Actualització dels acords de condicions de treball i salut laboral, signats ja fa quinze anys.
- ↳ Pla de desplaçament d'empresa de la Generalitat.
- ↳ Creació d'un òrgan extrajudicial de resolució de conflictes.
- ↳ Millorar les condicions per a la realització de les funcions sindicals.
- ↳ Elaboració de la llei catalana de la funció pública de les administracions catalanes, tal com encomanava al Govern la disposició final segona del Decret llei 1/1997, que refonia els preceptes legals en matèria de funció pública. CCOO fa molts anys que la reclamem. No es pot entendre que no s'hagi abordat a Catalunya una regulació pròpia de la funció pública (és l'única comunitat autònoma que no en té).

## 2. L'OCUPACIÓ A LES ADMINISTRACIONS PÚBLIQUES

### 2.1. INTRODUCCIÓ

En els darrers anys s'ha produït un agreujament de l'abús de la temporalitat a les administracions públiques, per l'incompliment de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP) i de diferents acords. Una problemàtica que s'ha vist incrementada fins a nivells insostenibles amb l'aplicació de les polítiques d'austeritat extrema, tal com quantifiquem en l'apartat 3.2 i com fa temps que CCOO denunciem reiteradament. Aquestes polítiques no només han comportat una reducció dels serveis a la ciutadania i de la seva qualitat, sinó també una reducció de les condicions laborals de les treballadores i treballadors que els presten. Parlem, per exemple, de la impossibilitat d'accedir a la funció pública atesa la prohibició de convocatòries d'oposicions i l'aplicació de l'anomenada taxa de reposició quan es va aixecar la prohibició. En tots aquests anys, la inestabilitat política tant a Catalunya com a Espanya va suposar un fre als intents sindicals de revertir la situació.

No va ser fins que el Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) va començar a analitzar determinades qüestions prejudicials espanyoles el 2016 que va entrar en el debat la Directiva 1999/70/CE, en relació amb l'Acord marc sobre el treball de durada determinada. Aquest acord, fruit de la negociació entre la Confederació Europea de Sindicats, a la qual pertany CCOO, i les patronals europees, busca consolidar el treball estable a Europa.

CCOO vam utilitzar aquestes sentències per aconseguir un acord el març del 2017 i un altre el 2018 amb el Govern d'Espanya amb l'objectiu de reduir la temporalitat al conjunt de les administracions públiques fins a un màxim del 8 % en un període de tres anys. Un acord que estem treballant en tots els àmbits de negociació, malgrat les dificultats que ens estan posant moltes de les administracions públiques i que es poden explicar per diverses causes. Una d'elles és la pressió d'alguns treballadors i treballadores que han patit aquest abús de temporalitat i que estan sent enganxats per alguns bufets d'advocats i algunes organitzacions sindicals minoritàries o d'implementació en una part del territori. Els han promès múltiples i contradictòries solucions simples, amb una anàlisi absolutament parcial de les diferents sentències, amb l'objectiu d'aconseguir enormes beneficis econòmics, en el cas de determinats bufets, o amb el d'incrementar la capacitat d'influència de determinades organitzacions sindicals. En el tercer apartat d'aquest punt expliquem un breu resum de la totalitat de sentències que afecten aquest col·lectiu i que generen jurisprudència.

Finalment, en l'apartat 3.4 expliquem la situació actual de la negociació sindical, i en el 3.5, el posicionament de CCOO en la globalitat de les negociacions per aconseguir el doble objectiu de reduir la temporalitat a les administracions públiques i evitar al màxim els perjudicis per a les persones que han estat patint aquest abús de temporalitat.

## 2.2. DADES DE TEMPORALITAT A LES ADMINISTRACIONS CATALANES

S'inclouen, a continuació, dades d'elaboració pròpia sobre la temporalitat a les diferents administracions públiques catalanes:

### 2.2.1. GENERALITAT DE CATALUNYA

Les dades que presentem estan extretes del banc de dades de l'Administració pública l'abril del 2021. Se n'exclouen el personal de confiança, els alts càrrecs i els eventuals.

	PERSONAL FUNCIONARI		PERSONAL INTERÍ		PERSONAL LABORAL INDEFINIT		PERSONAL LABORAL TEMPORAL		TOTAL	
	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	% TEMP.
<b>ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA</b>										
DONES	2.689	74,0 %	2.978	82,1 %					5.667	52,5 %
HOMES	945	26,0 %	650	17,9 %					1.595	40,8 %
TOTAL	3.634	50,0 %	3.628	50,0 %					7.262	50,0 %
<b>ADMINISTRACIÓ I SERVEIS</b>										
DONES	10.315	68,3 %	10.890	74,2 %	1.838	59,8 %	3.834	77,0 %	26.877	54,8 %
HOMES	4.791	31,7 %	3.791	25,8 %	1.238	40,2 %	1.145	23,0 %	10.965	45,0 %
TOTAL	15.106	50,7 %	14.681	49,3 %	3.076	38,2 %	4.979	61,8 %	37.842	52,0 %
<b>AGENTS RURALS</b>										
DONES	59	12,8 %	7	22,6 %					66	10,6 %
HOMES	403	87,2 %	24	77,4 %					427	5,6 %
TOTAL	462	93,7 %	31	6,3 %					493	6,3 %
<b>COSSOS DE SEURETAT</b>										
DONES	4.021	21,9 %	47	67,1 %					4.068	1,2 %
HOMES	14.359	78,1 %	23	32,9 %					14.382	0,2 %
TOTAL	18.380	99,6 %	70	0,4 %					18.450	0,4 %
<b>DOCENTS</b>										
DONES	34.404	77,8 %	20.851	69,2 %	88	62,9 %	751	68,2 %	56.094	38,5 %
HOMES	9.818	22,2 %	9.293	30,8 %	52	37,1 %	350	31,8 %	19.513	49,4 %
TOTAL	44.222	59,5 %	30.144	40,5 %	140	11,3 %	1.101	88,7 %	75.607	41,3 %
<b>EXTINCIÓ D'INCENDIS</b>										
DONES	55	2,2 %		0,0 %					55	0,0 %
HOMES	2.501	97,8 %	4	100 %					2.505	0,2 %
TOTAL	2.556	99,8 %	4	0,2 %					2.560	0,2 %
<b>SANITAT</b>										
DONES	9.464	78,3 %	10.510	82,7 %	13	76,5 %	1.727	66,2 %	21.714	56,4 %
HOMES	2.616	21,7 %	2.197	17,3 %	4	23,5 %	880	33,8 %	5.697	54,0 %
TOTAL	12.080	48,7 %	12.707	51,3 %	17	0,6 %	2.607	99,4 %	27.411	55,9 %
<b>SERVEIS PENITENCIARIS</b>										
DONES	1.068	36,7 %	240	41,5 %					1.308	18,3 %
HOMES	1.844	63,3 %	339	58,5 %					2.183	15,5 %
TOTAL	2.912	83,4 %	579	16,6 %					3.491	16,6 %

Com es pot observar, la temporalitat afecta molt més les dones que els homes, amb més participació d'aquestes entre el personal temporal que entre el fix en tots els sectors, excepte en el cas del personal docent i del personal sanitari laboral.

Existeix un problema amb el personal laboral del Departament d'Educació, ja que les 1.241 persones d'aquest banc de dades no es corresponen amb la realitat del sector al departament. Per això incloem aquesta taula d'elaboració pròpia en la qual el desglossem, tot i que després no l'utilitzarem per calcular el nombre de places que s'haurien de convocar per arribar al límit de temporalitat fixat en els acords.

CATEGORIA	PERSONES
CUINA, NETEJA I MANTENIMENT	224
AUDICIÓ I LLENGUATGE	4
AUDIOPROTÈTIC/A	10
AUXILIAR D'EDUCACIÓ ESPECIAL	119
EDUCADOR/A D'EDUCACIÓ ESPECIAL	966
EDUCADOR/A DE LLAR D'INFANTS	390
FISIOTERAPEUTA	103
INTEGRACIÓ SOCIAL	233
REFORÇ COVID TEI	411
REFORÇ COVID TIS	319
RELIGIÓ	659
TEI	901
ALTRES	199
<b>TOTAL</b>	<b>4.538</b>

Dins de totes aquestes categories tenim una temporalitat molt elevada, de l'ordre del 50 % en la més nombrosa, dels educadors i educadores d'educació especial; del 70 % entre els educadors i educadores de llars d'infants i el personal fisioterapeuta, i del 100 % entre el professorat de religió i el personal d'educació infantil i d'integració social.

S'ha d'indicar també que els 27.411 sanitàries no són la totalitat d'aquest personal a Catalunya. Falten unes 15.000 persones més que estan incloses al següent apartat, dins de les entitats de dret públic (com el cas de l'Institut Català de la Salut) i dels Consorcis (pel que fa a alguns recintes hospitalaris).

## 2.2.2. SECTOR PÚBLIC DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

Amb dades de la Generalitat de Catalunya del 2019, elaborem la taula d'elaboració pròpia següent:

	PERSONAL FUNCIONARI		PERSONAL INTERÍ		PERSONAL LABORAL INDEFINIT		PERSONAL LABORAL TEMPORAL		TOTAL	
	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	% TEMP.
<b>ENTITATS DE DRET PÚBLIC</b>	16.949	53,5 %	14.754	46,5 %	9.206	62,4 %	5.548	37,6 %	46.457	43,7 %
<b>SOCIETATS MERCANTILS</b>					3.759	94,1 %	234	5,9 %	3.993	5,9 %
<b>CONSORCIS</b>	1.742	100 %			18.214	81,3 %	4.195	18,7 %	24.151	17,4 %
<b>FUNDACIONS</b>					4.235	85,1 %	741	14,9 %	4.976	14,9 %

Alguns exemples d'aquests organismes serien els següents:

- ↳ **Entitats de dret públic:** Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, Centre de Telecomunicacions i Tecnologies de la Informació de Catalunya, Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya, Institut Català de l'Energia, Agència Catalana de Turisme, Agència Catalana de Cooperació al Desenvolupament, Agència per a la Qualitat del Sistema Universitari de Catalunya, Agència Catalana de l'Aigua, Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya, Banc de Sang i Teixits, Institut de Diagnòstic per la Imatge, Centre d'Atenció i Gestió de Trucades d'Urgència, Agència de Migracions de Catalunya, Agència Catalana de Patrimoni Cultural i Memorial Democràtic, entre moltes d'altres.
- ↳ **Societats mercantils:** Corporació Catalana de Mitjans Audiovisuals, SA; Aeroports Públics de Catalunya, SL; Vallter, SA; Grup UOC, SL; Infraestructures de la Generalitat de Catalunya, SA; Sistema d'Emergències Mèdiques, SA; Teatre Nacional de Catalunya, SA, i Instruments Financers per a Empreses Innovadores, SLU, entre d'altres.

↳ **Fundacions:** Fundació La Marató de TV3, Fundació Institut de Recerca en Energia de Catalunya, Fundació per a l'Escola Superior de Música de Catalunya, Fundació Institut Català de Recerca en Patrimoni Cultural, Fundació Institució dels Centres de Recerca de Catalunya, moltes fundacions i instituts d'investigacions i recerques sanitàries, fundacions culturals com la Fundació Gala - Salvador Dalí, la Fundació Antoni Tàpies, etc.

↳ **Consortis:** Autoritat del Transport Metropolità, autoritats territorials de mobilitat a la resta del territori, Centre Internacional de Mètodes Numèrics en Enginyeria, Consorci de l'Habitatge, tant de Barcelona com de l'àrea metropolitana, Consorci de Formació Professional d'Automoció, Consorci Institut Català d'Avaluació de Polítiques Públiques, Consorci d'Educació de Barcelona, Consorci de Serveis Universitaris de Catalunya, Centre de Recerca Ecològica i Aplicacions Forestals, consorcis sanitaris al llarg del territori, Consorci de la Inspecció de Treball i Seguretat Social de Catalunya, Consorci del Palau de la Música Catalana, Consorci Museu Nacional d'Art de Catalunya i molts altres.

### 2.2.3. ADMINISTRACIONS LOCALS

També amb dades de la Generalitat del 2019, elaborem la taula següent:

	PERSONAL FUNCIONARI		PERSONAL INTERÍ		PERSONAL LABORAL INDEFINIT		PERSONAL LABORAL TEMPORAL		TOTAL	
	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	% TEMP.
AJUNTAMENTS	23.787	76,5 %	7.290	23,5 %	31.769	75,0 %	10.590	25,0 %	73.436	24,3 %
CONSELLS COMARCALS	647	74,0 %	227	26,0 %	1.844	79,1 %	488	20,9 %	3.206	22,3 %
DIPUTACIONS	3.074	58,8 %	2.157	41,2 %	911	76,2 %	285	23,8 %	6.427	38,0 %
ALTRES	61	73,5 %	22	26,5 %	868	80,1 %	215	19,9 %	1.166	20,3 %
EMPRESSES PÚBLIQUES MERCANTILS					984	81,9 %	217	18,1 %	1.201	18,1 %

### 2.2.4. UNIVERSITATS PÚBLIQUES

Amb dades del 2019, hem elaborat la taula següent, en la qual mostrem el professorat associat, tot i que no el tenim en compte a l'hora de calcular la temporalitat. Ho fem per tal de donar unes xifres rigoroses, i per això partim de la hipòtesi, absolutament errònia, que el professorat associat realitza les funcions que li assigna la Llei d'universitats. Això no és així, però no formava part d'aquest argumentari analitzar la utilització fraudulenta d'aquesta figura a les universitats públiques de Catalunya. Amb aquesta metodologia, assumim que el personal que cal establitzar a les universitats públiques serà molt superior al calculat.

	PERSONAL FUNCIONARI		PERSONAL INTERÍ		PERSONAL LABORAL INDEFINIT		PERSONAL LABORAL TEMPORAL		TOTAL		PROF. ASSOCIATS	
	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	%	NRE.	% TEMP.	NRE.	% TOTAL
UB	2.085	84,3 %	389	15,7 %	1.355	60,2 %	897	39,8 %	4.726	27,2 %	3.242	68,6 %
UPC	1.511	89,9%	170	10,1 %	1.148	84,3 %	213	15,7 %	3.042	12,6 %	1.324	43,5 %
UAB	1.800	92,7%	141	7,3 %	1.261	83,2 %	254	16,8 %	3.456	11,4 %	2.054	59,4 %
UPF	484	71,8%	190	28,2 %	329	74,4 %	113	25,6 %	1.116	27,2 %	539	48,3 %
URV	581	80,4%	142	19,6 %	457	76,3 %	142	23,7 %	1.322	21,5 %	1.257	95,1 %
UdG	581	80,5%	141	19,5 %	329	77,2 %	97	22,8 %	1.148	20,7 %	771	67,2 %
UdL	447	87,1%	66	12,9 %	360	66,9 %	178	33,1 %	1.051	23,2 %	586	55,8 %
<b>TOTAL</b>	<b>7.489</b>	<b>85,8%</b>	<b>1.239</b>	<b>14,2 %</b>	<b>5.239</b>	<b>73,4 %</b>	<b>1.894</b>	<b>26,6 %</b>	<b>15.861</b>	<b>19,8 %</b>	<b>9.773</b>	<b>61,6 %</b>

## 2.2.5. NECESSITATS DE CONVOCATÒRIES

Amb les dades anteriors, CCOO calculem que s'han de convocar un mínim de 94.153 places a l'oferta pública d'ocupació per assolir el 8 % de temporalitat a les nostres administracions. Com que no es té en compte, com s'ha dit abans, el fals professorat associat ni els increments de plantilla dels darrers dos anys en una part molt important de les administracions analitzades, podem afirmar sense perdre cap tipus de rigor que necessitem 100.000 places per complir els acords signats entre les administracions i CCOO i UGT.

	ADMINISTRACIÓ	FUNCIONARIAT	LABORAL	TOTAL
GENERALITAT DE CATALUNYA	ADMINISTRACIÓ DE JUSTÍCIA	3.047		3.047
	ADMINISTRACIÓ I SERVEIS	12.298	4.335	16.633
	DOCÈNCIA	24.195	1.001	25.196
	SANITAT	10.724	2.397	13.121
	SERVEIS PENITENCIARIS	300		300
SECTOR PÚBLIC DE LA GENERALITAT	ENTITATS DE DRET PÚBLIC	12.218	4.368	16.586
	CONSORCIS		2.402	2.402
	FUNDACIONS		343	343
ADMINISTRACIÓ LOCAL	AJUNTAMENTS	4.804	7.201	12.005
	CONSELLS COMARCALS	157	301	458
	DIPUTACIONS	1.739	189	1.928
	ALTRES	15	129	144
	EMPRESSES PÚBLIQUES		121	121
UNIVERSITATS PÚBLIQUES	UB	191	717	908
	UPC	36	104	140
	UAB		133	133
	UPF	126	78	204
	URV	84	94	178
	UdG	83	63	146
	UdL	25	135	160
<b>TOTAL</b>		<b>70.042</b>	<b>24.111</b>	<b>94.153</b>

## 2.2.6. PROCESSOS REALITZATS FINS ARA

### a. Administració de la Generalitat de Catalunya

A l'Administració de la Generalitat de Catalunya només s'han realitzat les convocatòries PESCO de subaltern i del cos superior. En el cas del personal d'educació social, s'ha tancat un procés de selecció que no ha estat PESCO, vint-i-set anys després de la convocatòria anterior, i no s'ha cobert un elevat percentatge de les vacants. En el cas dels treballadors i treballadores socials, el passat mes d'abril es va realitzar la primera prova PESCO, després de vint-i-dos anys sense oposicions.

De l'oferta pública del 2017, s'han publicat quatre convocatòries PESCO, de les quals només ha finalitzat la de metges avaluadors (10 places), que no ens pot donar encara informació sobre el grau de consolidació i/o estabilització assolit. Les altres tres en curs són les següents:

- ↪ **Cos de treball social (173 places):** la primera prova va tenir lloc el 17 d'abril del 2021. És molt significatiu que el mateix dia es realitzessin dos exercicis. Les persones aspirants van ser convocades a les 9 h del matí i van finalitzar els exercicis a les 16 h. Aquest fet, juntament amb l'excessiva dificultat dels exàmens, ha suposat que, de 838 aspirants, només n'hagin aprovat 120. El procés no ha finalitzat i ja hi ha menys persones aprovades que places ofertes.
- ↪ **Cos superior (760 places):** la previsió de realització de la primera prova és el quart trimestre d'aquest any 2021. No pot ser que encara no s'hagi fet la primera prova d'un procés que es va convocar el 22 de novembre del 2019: hauran passat gairebé dos anys quan es faci la primera prova i la pandèmia no justifica aquesta tardança.
- ↪ **Cos subaltern (312 places):** la previsió de realització de la primera prova és el primer trimestre del 2022, quan el procés es va convocar el 19 de febrer del 2020.

La resta de processos PESCO de l'oferta pública del 2017 encara no han estat convocats i si no es fa abans del febrer del 2022 es produirà la caducitat dels processos.

## **b. Sanitat**

A Sanitat s'han convocat unes 10.000 places entre el 2018 i el 2019. Les 3718 del 2020 es va acordar acumular-les a la convocatòria del 2021.

## **c. Educació**

Pel que fa al professorat de l'escola pública, s'han realitzat les convocatòries següents:

Malgrat aquestes importants convocatòries, fins i tot en plena pandèmia l'any passat, ens situem en una temporalitat del 27,5 % si obviem els reforços COVID.

ANY	2017	2018	2019	2020	2021	TOTAL
PLACES	5.592	24.775	30.562	4.892	27.583	93.404

Hem denunciat que la fase de concurs no està tenint cap importància, ja que el nombre de places aprovades pels tribunals coincideix amb el nombre de vacants ofertes. Fins i tot en aquests anys s'han arribat a deixar desertes 607 places ofertes a secundària.

Analitzant el personal que aprova, només el 16 % ho fa sense serveis prestats al departament, sense poder tenir dades de si en tenia a altres centres educatius.

El que sí que observem és que el personal amb molts anys de servei no està consolidant el seu lloc de treball.

El nostre sindicat, en el si de la mesa sectorial, ha presentat propostes concretes per evitar aquestes situacions.

Pel que fa al personal de suport educatiu, finalment ja ha sortit la data per a la prova del personal tècnic d'educació infantil. Es tracta d'un col·lectiu de 900 treballadors i treballadores temporals al 99 %, que es va crear el 2005 amb un acord en solitari de CCOO. S'han convocat 756 places en un procés que s'ha allargat molt en el temps, després d'haver arribat a un acord del comitè intercentres amb el departament.

## **d. Administració local**

A l'Administració local no tenim dades significatives del conjunt del sector. De totes maneres, falten encara moltes places per convocar i, allà on se n'han convocat, el nivell de l'oposició està sent molt alt per a tothom. Val a dir també, però, que el personal que ja està treballant està aprovant de manera generalitzada allà on s'ha arribat a acords amb la representació legal a l'hora de fer les convocatòries.



## 2.3. SITUACIÓ JURÍDICA

Els darrers anys hem tingut nombroses resolucions judicials al voltant de la possible indemnització quan cessa el personal funcionari interí, sobre la causalitat de l'abús en la contractació temporal i sobre la figura de l'indefinit no fix dins de l'àmbit funcionarial.

Moltes d'aquestes resolucions han estat de tribunals de primera instància, àmpliament difoses pels grups amb interessos econòmics i/o sindicals, com determinats despatxos d'advocats o sindicats sense possibilitats de negociació per la seva poca implantació. El que és important, però, és conèixer les sentències del TJUE i del Tribunal Suprem, que són les que acaben creant jurisprudència.

Va ser al setembre del 2016 quan una sentència del TJUE (assumpte Diego Porras), sobre la interpretació de la clàusula 4 de l'Acord marc sobre el treball de durada determinada, ens va donar eines per poder exigir una indemnització en el cessament del personal interí. Una sentència que és rectificada en una nova sentència, del 5 de juny del 2018 (assumpte Montero Mateos), i que posa fi a l'acció jurídica que havíem dut a terme al nostre sindicat des de la sentència anterior.

El mateix dia de setembre del 2016, dicta dues sentències (assumptes Martínez Andrés i Castrejana López) i, basant-se en la clàusula 5, apartat 1, de l'acord marc, considera el dret a mantenir la relació laboral quan hi ha una utilització abusiva de successius contractes a l'Administració, si no existeix una mesura eficaç en l'ordenament jurídic nacional per sancionar aquests abusos, cosa que haurien de comprovar els tribunals nacionals.

Ja el 19 de març del 2020 el TJUE declara en sentència (assumptes Sánchez Ruiz i Fernández Álvarez, i d'altres) que el treballador o treballadora públic que hagi ocupat el mateix lloc de treball de manera ininterrompuda durant diversos anys, amb les mateixes funcions, tot i que amb diferents nomenaments, perquè l'Administració no ha complert l'obligació de realitzar el procés selectiu, es trobarà dins del concepte de successius contractes o relacions laborals de durada determinada previst en la clàusula 5 de l'acord marc.

Ara bé, el TJUE deixa clar que incumbeix als òrgans jurisdiccionals nacionals determinar si mesures com l'organització de processos selectius, la transformació en indefinits no fixos o la concessió d'una indemnització equivalent a l'acomiadament improcedent constitueixen mesures adequades per prevenir i sancionar els abusos en la contractació temporal. Recorda també que la clàusula no té un efecte directe.

El febrer del 2021 una nova sentència del TJUE (assumpte Agios Nikolaos) considera que les renovacions automàtiques per llei també impliquen contractes successius, amb la qual cosa torna a remetre als tribunals nacionals per a les mesures de prevenció i sanció.

És a dir, que tot i que els tribunals europeus han anat avalant que a Espanya s'ha estat cometent un abús pel que fa a la temporalitat a les administracions públiques, sempre es remet als tribunals espanyols per a la determinació de la prevenció i la sanció d'aquest abús. Quan analitzem la jurisprudència derivada de les sentències del Tribunal Suprem, ens trobem que:

- **No tota relació d'interinitat de llarga durada és abusiva (sentència de 19 de novembre del 2020 de la Sala Contenciosa Administrativa).**
- **Un únic nomenament d'interinitat de llarga durada no és abusi (sentència de 24 de setembre del 2020 de la Sala Contenciosa Administrativa).**
- **Dos nomenaments d'interinitat, independentment del temps, no són abusius (sentència de 23 de novembre del 2020).**
- **No existeix discriminació entre el personal laboral i el funcionari temporal, tot i que el primer sí que té dret a indemnització en l'extinció del contracte i el segon, no (sentència de 28 de maig del 2020).**

- ↳ **El personal estatutari o funcional no pot convertir-se en indefinit no fix (sentència de la Sala Tercera de 19 de novembre del 2020, fent referència, en el mateix sentit, a dues sentències de la mateixa sala de 26 de setembre del 2018).**

Així mateix, altres sentències de tribunals superiors han revocat sentències de primera instància “favorables” a les persones demandants, com la sentència de 19 de maig del 2021 del Tribunal Superior de Justícia (TSJ) de la Comunitat Valenciana, que revoca la sentència de la Sala Contenciosa Administrativa número 4 d’Alacant, de 8 de juny del 2020, que qualificava una funcionària interina de fixa no funcionària de carrera.

Així mateix, la Sala Contenciosa Administrativa del TSJ del País Basc, en la sentència de 13 de maig del 2021, refusa la restitució d’una funcionària interina d’un ajuntament durant disset anys que va ser cessada per cobertura reglamentària de la vacant.

La darrera sentència del TJUE sobre la situació, el passat 3 de juny del 2021, considera la jurisprudència espanyola contrària al dret comunitari pel fet de poder prorrogar contractes temporals en el sector públic en espera de processos selectius per als quals no hi ha un termini concret fixat, així com la prohibició de passar a ser indefinits no fixos. Determina que aquesta podria ser una mesura apta per a la sanció i no tan adequada la indemnització per extinció del contracte.

Respecte de l’accés a la funció pública, el Tribunal Constitucional s’ha manifestat en diverses ocasions pel que fa als sistemes excepcionals:

- ↳ **En contra dels processos que priven el conjunt de la ciutadania de participar-hi, en la sentència número 27, de 14 de febrer del 1991.**
- ↳ **En contra de la integració de personal temporal directament en la funció pública, en aquest cas, andalusa, en la sentència número 302, de 21 d’octubre del 1993.**
- ↳ **En contra de qualsevol reserva explícita o encoberta a persones individualment seleccionades, per a l’accés a la funció pública, en les sentències número 50, de 23 d’abril del 1986, i número 67, de 18 d’abril del 1989.**
- ↳ **En contra de les convocatòries o torns restringits, que, com a regla general, no poden ser utilitzats de manera ordinària per a la selecció de personal funcionari, en la sentència número 65, d’11 de febrer del 1999.**

Amb aquesta situació, CCOO ens reafirmem en la necessitat de trobar una solució sindical que posi fi a l’actual situació de temporalitat a les administracions i que els impedeixi que en futur puguin actuar de la mateixa manera.

## 2.4. ÀMBITS DE NEGOCIACIÓ

És important assenyalar que aquesta qüestió s’ha de negociar en múltiples àmbits, cadascú amb la seva competència, i només un sindicat com CCOO, i en molts cassos la UGT, serà present a totes les meses de negociació. Aquí es veu la importància, per a la classe obrera de la funció pública, d’estar organitzada en un gran sindicat. L’atomització dels treballadors i treballadores en sindicats corporatius i/o territorials, més encara en un context de digitalització de l’activitat laboral i també sindical, pot portar-nos múltiples plataformes reivindicatives molt poc realistes, amb molta capacitat d’introduir soroll en la negociació, però amb nul·la influència en l’assumpció d’acords.

L'acord bàsic per reduir la temporalitat es va acordar a la Mesa General de les Administracions Públiques el mes de març del 2017, entre el Govern central, en aquell moment del PP, i les organitzacions sindicals CCOO, UGT i CSIF, amb un nou acord un any després. Amb aquests acords es pretenia reduir la temporalitat a les administracions públiques a un màxim del 8 % en els tres anys següents.

Aquest acord es va haver de contextualitzar en els diferents territoris, que en el cas de Catalunya va ser a la Mesa General de l'Empleat Públic de la Generalitat de Catalunya el mateix mes de març del 2017. Després d'aquest acord, s'ha acabat implementant (o s'hauria d'haver fet) a les diferents meses sectorials i als comitès intercentres de la Generalitat, així com a la resta d'administracions, com els ajuntaments i les universitats. Com veiem, hi ha una multiplicitat d'actors per poder dur a la pràctica el primer, al qual s'ha afegit la dificultat de la pandèmia del darrer any. Aquesta situació ha fet que l'objectiu marcat en l'acord del 2018 encara sigui llunyà, tal com hem explicat en el segon apartat d'aquest document.

CCOO hem continuat treballant per aconseguir el màxim de convocatòries possible en tots els àmbits de negociació, sense deixar d'exigir un nou acord a escala estatal que permeti orientar les negociacions territorials i sectorials per apropar-nos al màxim possible a l'objectiu final.

A més del compliment d'aquests acords, però, volem aconseguir que es transposi al text refós de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TREBEP) la Directiva 1999/70/CE, per posar fi a la discriminació entre el personal fix i temporal en les seves condicions laborals, i que es prevegin mesures sancionadores que evitin el frau i l'abús en la contractació.

Fruit d'aquestes demandes, el Ministeri d'Administracions Públiques ha iniciat un procés negociador plantejant una negociació de l'article 10 de l'EBEP per evitar que en el futur es tornin a recuperar aquests elevats nivells de temporalitat. CCOO no ens neguem a negociar aquesta modificació, però no la volem separar de la resolució del problema actual, amb desenes de milers de treballadors i treballadores en abús de temporalitat. Una negociació en la qual no permetrem penalitzar el personal, sinó els responsables polítics i gestors de recursos humans, que són els que han de fer complir la normativa.

La proposta del ministeri, juntament amb algunes declaracions públiques de dirigents polítics, han afegit més soroll a un ambient ja de per si carregat a Catalunya, a causa de les actuacions de determinats grups polítics i dirigents de l'Administració, també en l'àmbit local. Així, hem vist com alguns partits intentaven utilitzar l'angoixa d'aquestes persones treballadores i l'anàlisi esbiaixat de les sentències judicials per part d'algunes organitzacions, amb motivacions polítiques i no de resolució del problema. Hem assistit a la presentació d'iniciatives legislatives sense cap interlocució amb algunes organitzacions sindicals representatives com la nostra i que no garantien la seguretat jurídica. Unes iniciatives legislatives que es presentaven a les plataformes de persones afectades com la solució màgica, curiosament quan a les mateixes plataformes se'ls explicava que la fixesa immediata ja era un fet amb sentències europees, amb alguna sentència de tribunals de primera instància que en cap cas han estat fermes o amb informes jurídics de prestigiosos bufets contractats amb aquesta intenció.

Hem arribat a la situació esperpèntica de veure debats electorals en els quals un partit polític es vanagloriava d'aturar unes oposicions que ell mateix intentava convocar en un departament.

Tot això amb la intenció de mostrar-se "solidaris" amb la greu situació que pateixen milers de treballadors i treballadores temporals de les administracions i de la qual, en cap cas, elles són les responsables. Unes persones treballadores a les quals no només se les intenta enganyar amb falses promeses d'accés immediat a la funció pública, sinó que se les espanta amb la idea que no podran aprovar els processos selectius perquè milers de joves sense experiència ho tindran més fàcil per aprovar. Un fet que no es pot demostrar amb cap dels processos selectius que s'han donat en els darrers anys malgrat els anuncis apocalíptics d'algunes organitzacions sindicals.

## 2.5. POSICIONAMENT DE CCOO

El que ha de tenir clar tot el personal temporal de les administracions públiques de Catalunya és que CCOO treballem des de sempre, i ho continuarem fent, amb un doble objectiu:

- ↳ **Posar fi a l'elevadíssima temporalitat de les nostres administracions, que afecten molt negativament totes les persones treballadores que no disposen de la seguretat d'una feina indefinida.**
- ↳ **Aconseguir que els processos selectius disposin de totes les garanties jurídiques i que valorin al màxim l'aportació d'aquestes persones durant els anys que han estat garantint un servei públic.**

Per aconseguir aquests objectius, CCOO treballem en tots els àmbits de negociació existents, tant al Ministeri d'Administracions Públiques com a les meses negociadores de les comunitats autònomes, els ajuntaments, les universitats i les empreses públiques. Amb els mateixos objectius i el mateix rigor. Amb una visió global d'un problema que no entén ni de territoris ni de sectors. Tampoc no ens aturarem en espera de solucions miraculoses promeses per alguns partits que mai se sap quan arribaran ni del resultat de tràmits parlamentaris ni d'algun possible recurs judicial posterior. Tot i així, CCOO posarem la nostra experiència, coneixement i rigor a disposició d'aquells partits polítics que considerin que la modificació legislativa seria una opció vàlida per aconseguir, en aquests moments, solucionar aquest greu problema. És el que estem fent en el marc negociador que s'ha obert al Ministeri d'Administracions Públiques, d'acord amb la proposició no de llei de 17 de desembre del 2020, aprovada al Congrés dels Diputats, que insta a una reforma consensuada de l'EBEP per oferir resposta a la jurisprudència de la Unió Europea i abordar el problema de la temporalitat a les administracions públiques.

En la situació jurídica i política actual, CCOO considerem que, per solucionar el problema d'acumulació de temporalitat, resulta imprescindible:

- ↳ **L'eliminació de la taxa de reposició com a referència per a la limitació del nombre de places de les ofertes públiques d'ocupació, per situar la temporalitat per sota del 8% a totes les administracions i el sector públic.**
- ↳ **Convocar aquest any totes les oposicions pendents, així com els corresponents processos d'estabilització i consolidació. S'han d'incloure almenys totes les places amb més de tres anys comptats amb anterioritat al 31 de desembre del 2020.**
- ↳ **Els processos de consolidació i estabilització s'han de dur a terme amb seguretat jurídica, dins dels marcs legals establerts i reconeixent al màxim l'experiència professional del personal interí o temporal, tenint en compte la seva situació i establint sistemes encaminats a la consolidació del seu lloc de treball. Uns processos que només funcionen quan hi ha acord sindical en la seva definició, com hem comprovat els darrers anys.**

Per evitar que el problema es torni a repetir en el futur, les nostres propostes són:

- ↳ **Obligació de negociació i publicació anual de les oposicions, que, com a mínim, han de preveure les places vacants, cobertes o no de manera temporal, les de nova creació i les que provinguin de programes o acumulació de feines, que hagin derivat en necessitats estructurals.**
- ↳ **Impossibilitat legal de bloquejar, eliminar o prohibir les oposicions.**
- ↳ **Sanció, suficientment dissuasiva, al personal directiu responsable en matèria de personal o de compliment de la norma, amb el cessament en el cas de personal de confiança o amb expedient disciplinari al funcionari o funcionària responsable.**

- ↳ **Causalització de la contractació i limitació de la temporalitat als casos urgents i excepcionals, i només si aquests no s'han pogut cobrir prèviament amb trasllats, promoció o de manera provisional amb personal fix fins a la cobertura definitiva.**
- ↳ **Consideració automàtica de les contractacions com d'estructura, en cas de superar el límit temporal d'una contractació per acumulació de feines o programes, a fi que passi a la relació de llocs de treball i es convoqui immediatament.**

Pel que fa a la modificació de l'article 10 de l'EBEP, relatiu al nomenament de personal interí, les nostres propostes són les següents:

- ↳ **Mantenir les mateixes figures actuals d'interinitat: per vacant, per substitució transitòria de la persona titular, per programa i per acumulació de feines.**
- ↳ **Crear una nova figura d'interí a temps parcial, vinculat a la posada en marxa de la jubilació anticipada parcial.**

Respecte de les vacants, s'ha d'establir l'obligatorietat de convocar les places i resoldre-les a l'any següent, després d'haver-les ofert en concurs de mèrits o promoció interna. No fer-ho s'ha de considerar un abús en la contractació temporal.

La limitació a tres anys no pot perjudicar, en cap cas, el personal interí i sempre romandrà a la plaça fins que no en prengui possessió la persona titular.

Respecte de la substitució temporal, s'ha de justificar motivadament, i en les de llarga durada s'ha d'oferir prèviament a personal funcionari de carrera. Si s'acabés el dret de retorn de la persona titular, es transformaria en vacant.

Pel que fa als programes de caràcter temporal o a les acumulacions de feines, han de regular-se i se n'ha de justificar la necessitat en un termini màxim de tres mesos. Els nomenaments han d'estar regulats per negociació col·lectiva o amb borsa de treball constituïda. Un cop passada la data final, han de passar a ser vacants en la relació de llocs de treball i el personal que l'ocupava hi romandrà fins a la cobertura definitiva.

En tots els casos, pel que fa al nou personal interí que s'hagi d'incorporar:

- ↳ **La selecció s'ha de fer amb procediments àgils que respectin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, negociats amb la representació sindical.**
- ↳ **El cessament ha de ser sempre de manera motivada i justificada i ha de rebre una indemnització de dotze dies per any treballat si s'ajusta a la causalitat legal i de trenta-tres dies en cas d'abús.**
- ↳ **S'ha d'evitar la discriminació respecte del personal fix en tot el règim laboral.**

Respecte de la figura de l'indefinit no fix, se n'ha de clarificar el sentit i cal donar-li la mateixa via de solució plantejada mitjançant els processos d'estabilització.

Pel que fa a la revisió de l'article 61 de l'EBEP, referit als sistemes selectius, es poden modificar per millorar aspectes de la mateixa oposició, conjugant part teòrica i pràctica, així com dotar de pes específic al concurs aspectes com l'antiguitat a les administracions públiques, la superació de proves o les qualificacions d'exercicis anteriors, o la formació. També es pot millorar la composició i l'actuació dels tribunals d'aquests processos. Igualment, s'han de fomentar les fases de promoció interna.

En els processos d'estabilització del personal temporal actual, s'ha d'utilitzar de manera preferent el concurs oposició, excepte en allò previst en els convenis del personal laboral. A la fase d'oposició, es pot reduir el nombre d'exercicis, així com el nombre de temes, amb la possibilitat de rebaixar la nota de tall per superar la fase d'oposició. En la fase de concurs, cal preveure de manera prioritària l'experiència professional en el lloc de treball des del qual s'hi accedeix.