

3. Tramitacions en curs

3.01. Projectes i proposicions de llei i altres propostes de norma

3.01.02. Proposicions de llei

Proposició de llei d'estabilització de les treballadores i els treballadors del sector públic

202-00002/13

ESMENES A LA TOTALITAT

Reg. 8392 / Admissió a tràmit: Mesa de la Comissió d'Afers Institucionals, 07.07.2021

GRUP PARLAMENTARI SOCIALISTES I UNITS PER AVANÇAR (REG. 8392)

A la Mesa de la Comissió d'Afers Institucionals

Alícia Romero Llano, portaveu, Marta Moreta Rovira, diputada del Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar, d'acord amb el que estableixen els articles 115 i següents del Reglament del Parlament, presenten l'esmena a la totalitat següent, amb text alternatiu a la Proposició de llei d'estabilització de les treballadores i els treballadors del sector públic (tram. 202-00002/13).

Esmena

GP Socialistes i Units per Avançar

A la totalitat

De retorn de la proposició de llei amb text alternatiu.

Text alternatiu a la Proposició de llei d'estabilització de les treballadores i els treballadors del sector públic (tram. 202-00002/13)

Exposició de motius

En els darrers anys, les Administracions públiques, per tal de garantir la prestació d'un servei de qualitat han hagut de fer front a diferents reptes derivats d'importants transformacions econòmiques i sociodemogràfiques. El sector públic ha crescut, però no sempre ho ha fet en les condicions adequades, portant a unes taxes de treball temporal estructural de les administracions públiques molt altes.

L'any 2019¹ el personal estructural de la Generalitat de Catalunya estava compost per 100.930 funcionaris de carrera, 58.580 funcionaris interins (dels quals 43.563 eren dones i 15.017 homes), 38.719 personal laboral indefinit i 16.273 personal laboral temporal (dels quals 11.388 eren dones i 4.885 homes). Aquestes dades dibuixen un escenari en el que, per una banda, s'aprecia que més d'un terç dels treballadors i treballadores estructurals del sector públic català es troben en situació de temporalitat i a més, que són les dones, les que ocupen més d'un 70% d'aquestes places o llocs de treball temporals.

A nivell estatal, les dades no són millors i és per això que s'ha elaborat un Pla Nacional de Recuperació, Transformació i Resiliència (PRTR) que contempla una reforma dirigida a la temporalitat del treball públic i que pretén situar la taxa de temporalitat estructural per sota del 8% en el conjunt de les administracions públiques.

En aquest sentit, hem de tenir present que l'article 149.1.18 de la CE reserva a l'Estat la competència exclusiva sobre les bases del règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris, no essent aquesta l'única habilitació estatal sobre la matèria, però sí sobre la que descansa la legislació bàsica

1. Font: Banc de dades d'ocupació pública. Darrera actualització 27/06/2021. (http://analisiocupaciopublica.gencat.cat/#Pd100cc9fe8c64608ad23de898ac36fd7_9_137iT0).

de la funció pública. I que l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya estableix la competència de la Generalitat en matèria de funció pública i el personal al servei de les administracions públiques catalanes.

A més, hem d'afegir, que respecte la temporalitat del treballadors i treballadores públiques, les problemàtiques que s'han anat suscitant, no sempre han trobat resposta en la legislació, i ha estat la jurisprudència, tant nacional com europea, la que ha resolt i ha posat de manifest la necessitat de reforçar les mesures dirigides a garantir el compliment dels objectius en matèria de temporalitat del treball públic

En aquesta línia, l'article 10.4 del Decret Legislatiu 2/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) estableix que «les places vacants que acompleixin funcionaris interins s'han d'incloure en l'oferta de feina corresponent a l'exercici en què es produeix el seu nomenament i si no és possible, en la següent, llevat que es decideixi la seva amortització» i l'article 70 del TREBEP estableix que «en tot cas, l'execució de l'oferta d'ocupació pública o instrument similar s'han de desenvolupar dins del termini improrrogable de tres anys». I de tot plegat, la jurisprudència ha interpretat que els contractes temporals no poden superar els tres anys, la qual cosa ha provocat, per una banda, l'incompliment generalitzat per part de les administracions i per l'altra, una situació d'incertesa per part dels treballadors i treballadores afectats i què en molt casos superen per molt els tres anys.

Per tant, ens trobem amb una obligació legal que impedeix cobrir els llocs o places de treball estructurals amb contractes o nomenaments temporals superiors a 3 anys, i la realitat en què aquest llocs o places estructurals es cobreixen amb contractes o nomenament temporals per no incloure's dins la oferta pública de treball o instrument similar.

És per aquest motiu, que la present Llei intenta donar resposta a aquest incompliment sistèmic per part de l'Administració i sobretot donar seguretat jurídica al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que es troba en aquesta situació, posant en marxa un sistema d'estabilització d'aquest personal a través de l'habilitació específica d'un procés selectiu basat en concurs-oposició, on es posi en valor el temps treballat en una plaça o lloc de treball per un període superior als tres anys.

Aquest sistema selectiu no exclou la possibilitat de què els treballadors afectats puguin accedir a través d'una oposició lliure a una plaça o lloc de treball públic, en igualtat de condicions amb la resta de ciutadans que volen accedir a la funció pública, però si habilita un procés diferent al que es pot optar i on la fase de concurs tindrà en compte majoritàriament l'experiència com a treballador o treballadora pública acumulada i desenvolupada en el lloc de treball o plaça objecte d'estabilització.

Per aquests motius, el Grup Parlamentari Socialistes i Units per Avançar presenta la següent:

Proposició de Llei d'estabilització del personal al servei de l'administració de la Generalitat de Catalunya

Article 1. Objecte de la Llei

És objecte d'aquesta Llei l'estabilització del personal temporal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Article 2. Àmbit subjectiu

Aquesta norma s'aplica al personal funcionari interí i personal laboral temporal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els organismes públics, agències i la resta d'entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, vinculades o dependents.

Article 3. Estabilització del treball temporal

Aquells contractes o nomenaments temporals de places de caràcter estructural, dotades pressupostàriament i ocupades de forma temporal i ininterrompuda, durant almenys en els tres anys anteriors a l'entrada en vigor d'aquesta norma, hauran d'acollir-se a una convocatòria d'estabilització de treball temporal.

Article 4. Convocatòries d'estabilització de treball temporal

1. Les convocatòries d'estabilització de personal temporal respectaran els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i lliure concurrència. Aquestes convocatòries es desenvoluparan de forma preferent a través de concurs-oposició, amb la valoració de la fase de concurs d'un 40% en la que es tindrà en compte majoritàriament l'experiència com a treballador o treballadora pública acumulada i desenvolupada en el lloc de treball o plaça objecte d'estabilització.

2. Les convocatòries d'estabilització podran preveure per aquelles persones que no superin el procés selectiu, però hagin obtingut la puntuació que la convocatòria consideri suficient, la inclusió en borses d'interins específiques o en borses ja existents.

Article 5. Indemnitzacions

En els casos d'incompliment dels terminis màxims de permanència o de no superació del procés selectiu d'estabilització de treball temporal:

1. El personal funcionari interí tindrà dret a una compensació econòmica de vint dies de les seves retribucions fixes per any de servei, prorratejant per mesos els períodes inferiors a un any, fins un màxim de dotze mensualitats. El dret a aquesta compensació naixerà a partir de la data de cessament efectiu.

2. El personal laboral temporal, tindrà dret a una compensació que consistirà en la diferència entre el màxim de vint dies i la indemnització que li correspondria percebre per l'extinció del seu contracte, prorratejant-se per mesos els períodes inferiors a un any, fins a un màxim de dotze mensualitats. No hi haurà dret a compensació en cas d'acomiadament per causes disciplinàries.

Disposició addicional

Els preceptes que comportin la realització de despeses amb càrrec als Pressupostos de la Generalitat, produiran efectes a partir de l'entrada en vigor de la llei de pressupostos corresponents a l'exercici pressupostari immediatament posterior a l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Disposició transitòria

Totes les qüestions relatives a la durada màxima del nomenament del personal funcionari interí o la contractació de personal laboral temporal, així com els efectes i conseqüències previstes en aquesta llei, inclòs el dret a indemnitzacions, només serà d'aplicació en els nomenaments i contractacions efectuat amb posterioritat a l'entrada en vigor d'aquesta llei.

Disposició Final primera

En virtut de les competències compartides en matèria de funció pública i personal al servei de les administracions públiques catalanes, establertes a l'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, aquesta llei serà d'aplicació, sense perjudici de l'establert com a legislació bàsica al Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

Disposició Final segona. Entrada en vigor

Aquesta llei entrarà en vigor l'endemà de la seva publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*

Palau del Parlament, 1 de juliol de 2021

Alícia Romero Llano, portaveu; Marta Moreta Rovira, diputada, GP PSC-Units