



## editorial

Us oferim un nou número de la sèrie monogràfica de butlletins sobre l'**EBEP**, en el qual l'autor, **Xavier Boltaina Bosch**, realitza un seguit de **propostes de desenvolupament legislatiu a nivell autonòmic i pensant en la seva aplicació a l'àmbit local**, referides al tema de **LA CONSOLIDACIÓ DE L'OCCUPACIÓ TEMPORAL**

### CONSIDERACIONS PRELIMINARS

L'EBEP ha incorporat en la seva **DT 4<sup>a</sup>** un conjunt de mesures de consolidació de l'ocupació temporal, que no es poden deslligar de les previsions de l'art. 10 -funcionaris interins- i l'art. 11 -personal laboral- sobre l'ús de fórmules de temporalitat i interinitat i els seus límits. A l'igual que succeeix amb la DT 2<sup>a</sup>, tal i com posàvem de manifest en el Butlletí dedicat a la funcionarització (núm. 37, setembre 2007), **aquesta disposició conté un marc regulador relativament reduït, que hauria de ser cobert per la Generalitat de Catalunya a través de l'exercici de les seves competències en funció pública, especialment a l'empara de l'art. 136 de l'EAC.**

### PROPOSTA 1: REGULACIÓ DE LES POSSIBILITATS D'ÚS DE LES FIGURES DE LA INTERINITAT I TEMPORALITAT A L'ADMINISTRACIÓ LOCAL

No hi ha política d'estabilització de l'ocupació temporal sense prèvia configuració de les possibilitats d'ús de la interinitat i la temporalitat.

La legislació catalana hauria de **concretar el contingut, abast i durada dels programes de caràcter temporal que permeten la interinitat funcional** de l'art. 10.1.c) EBEP. Igualment, el marc jurídic d'ús dels nomenaments de sis mesos previstos en l'art. 10.1.d). L'assoliment de les durades màximes en cada cas, hauria d'implicar la pèrdua automàtica de la condició de funcionari interí.

Idèntica conclusió caldria fixar per als funcionaris interins en plaça vacant o per substitució. El transcurs del temps previst en l'art. 10.4 o del període de desenvolupament de l'oferta d'ocupació pública (3 anys) hauria d'implicar el cessament immediat i incondicionat del personal funcionari interí afectat.

### PROPOSTA 2: REGULACIÓ DELS CRITERIS DE LES BORSES DE TREBALL I LLISTES D'ESPERA

La freqüent existència de borses de treball i llistes d'espera és una fórmula de disposar de candidats per cobrir places interines o temporals. Vist que l'EBEP obliga al compliment d'uns requisits per accedir a aquesta última condició, encara que permeti procediments *àgils*, la legislació de desenvolupament hauria de **regular els criteris mínims que regeixin aquestes borses** i, en especial:

- El procediment d'accés: concurs-oposició, preferentment.
- La durada màxima de vigència de cada borsa o llista.
- Concretar els termes de l'agilitat en el procés de selecció que preveu l'EBEP.
- La fórmula de publicitat de les convocatòries.

Aquestes regles són extrapolables també a qualsevol altre procediment de selecció per accedir a la condició de personal interí o temporal.

Factor important en l'existència d'interins o temporals de *llarga durada* és el fet mateix que, exhaurit el termini del seu nomenament o contracte, fins i tot no havent superat un procés de selecció per a una plaça permanent, es reingressa en la borsa o llista, acumulant punts per antiguitat, que els situa en molt favorable posició per a nous nomenaments o contractes, institucionalitzant-se així una cadena sense fi. Per tal d'evitar la perversió del sistema, es proposa que la normativa reguli un **temps màxim de permanència en les referides llistes o borses de treball o, si s'escau, de reiterat ingrés en aquestes**, ja sigui mitjançant l'establiment d'un límit en la valoració de l'antiguitat acumulada, ja sigui limitant el reingrés automàtic i fent -ho dependre de la superació anual o bianual d'una nova prova selectiva.

### PROPOSTA 3: EXTENSIÓ DE LES MESURES LIMITATIVES EN LA PRECARIETAT FUNCIONARIAL AL PERSONAL LABORAL

Els criteris fixats en l'art. 10.4 EBEP per als funcionaris interins, haurien d'estendre's a través de la norma autonòmica al personal laboral temporal, per evitar vies de fugida per a aquest tipus d'empleats. Proposta que també es fa per al



personal laboral indefinit no fix, per tal d'evitar la perllongació de la seva situació en el temps per inacció de l'Administració, que té obligació legal de convocar aquestes places per procediments de lliure concurrència.

### **PROPOSTA 4: EXTENSIÓ DE LA POLÍTICA D'AFAVORIMENT PREVISTA EN LA DT 4ª AL PERSONAL INTERÍ I TEMPORAL INCORPORAT DESPRÉS DE L'1 DE GENER DE 2005**

Atès que aquesta data de referència ha estat presa en virtut de les previsions de la lleis generals de pressupostos de 2005 a 2007, però que s'han incomplert sistemàticament per part de molts ens locals, la legislació catalana hauria de **preveure polítiques de consolidació quan el personal afectat ha ingressat en l'Administració local a partir de l'1 de gener de 2005**, sempre respectant els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

### **PROPOSTA 5: CLARIFICAR EL CARÀCTER POTESTATIU DE LES POLÍTQUES DE CONSOLIDACIÓ I FIXAR-NE LES CONSEQÜÈNCIES**

Com sigui que la DT 4ª preveu polítiques sota l'expressió "les Administracions podran efectuar convocatòries", seria precís establir **quina és la situació d'aquells temporals o interins en entitats públiques on no es posen en marxa les dites polítiques i es troben incorporats abans de l'1 de gener de 2005**. La llei hauria de preveure la conseqüència d'aquesta inacció per part de les entitats locals, tant si l'afectat és funcionari interí com laboral temporal, i que es podria concretar, entre d'altres, en les següents mesures:

- La pèrdua automàtica de la condició de funcionari interí, transcorregut un determinat termini fixat per la llei a partir de l'entrada en vigor de l'EBEP.
- L'establiment d'un règim de responsabilitats per part de les entitats locals que no implementin aquestes polítiques de consolidació, si tenen supòsits com els descrits en la DT 4ª.

### **PROPOSTA 6: DETERMINACIÓ DEL COMPLIMENT DELS PRINCIPIS CONSTITUCIONALS PER A L'ACCÉS I LA INTERRELACIÓ AMB LA FASE DE CONCURS**

Ja que les polítiques de consolidació de l'ocupació precària s'orienten fonamentalment a que en la fase de concurs es valorin uns mèrits predeterminats que ostenten només els empleats interins o temporals de cada entitat local que aprova el Pla de consolidació, caldria donar rigor jurídic a les opcions que ofereix la DT 4ª.3 EBEP. En concret:

- Establir amb claredat que **la consolidació s'ha de fer en lliure concurrència** i que en cap cas és un procés restringit, havent -se de complir les previsions de l'art. 61, apartats 1 i 3.
- Fixar els **criteris mínims per tal que el contingut de les proves** -que hauran de guardar relació amb els procediments, tasques i funcions habituals dels llocs objecte de cada convocatòria- **no es converteixin en processos de selecció individualitzats per a cada lloc específic**, més que per a cada Cos o Escala funcional o categoria o grup professional laboral.
- Establir un **percentatge màxim de valoració de la fase de concurs**, que l'EBEP en cap cas ha concretat. Es proposa que s'exigeixi superar el límit de la tercera part de la puntuació màxima assolible en el concurs-oposició, que fixa l'art. 289.2 del DLEG 2/2003, per arribar al 45%, d'acord amb allò que ha considerat la jurisprudència com el límit màxim constitucionalment assumible.
- Fixar la **possible valoració de les proves superades per accedir a la condició d'interí o temporal**, dins de la fase de concurs, així com d'altres hipotètics mèrits no recollits en la DT 4ª, però que pel seu redactat ("podrà valorar-se, entre d'altres mèrits...") resta oberta a altres possibilitats, com ara les ja esmentades proves superades o la formació.

### **PROPOSTA 7: REGULAR EL RÈGIM JURÍDIC I ELS PROCESSOS DE CONSOLIDACIÓ DEL PERSONAL LABORAL INDEFINIT NO FIX**

Atès el seu règim jurídic indeterminat, construït a cop de pronunciament judicial, la normativa hauria de fixar el marc jurídic del personal laboral indefinit no fix als efectes de **garantir els seus drets, fixar les seves obligacions i preveure les conseqüències de la seva existència dins les estructures administratives dels ens locals**.

Descartada la seva possibilitat de funcionarització (DT 4ª) i tampoc sent possible un procés restringit d'accés a la condició de personal laboral, caldria un **desenvolupament normatiu que reguli el procés de consolidació d'aquest personal** i, si fos el cas, les regles per a la incorporació a la condició de personal funcionari de carrera si es trobés en el cas d'ocupar un lloc classificat com a tal, sempre a través de lliure concurrència.

**PROPOSTA 8: REGULAR PER LLEI L'ÚS EXCEPCIONAL DEL CONCURS DE MÈRITS COM A FÓRMULA DE CONSOLIDACIÓ DE L'OCUPACIÓ PRECÀRIA**

Si bé la llei preveu que per adquirir la condició de funcionari de carrera únicament es pot fer per oposició o concurs-oposició, també permet l'ús del concurs si així ho preveu una llei amb caràcter excepcional. La legislació catalana hauria de concretar aquesta possibilitat en relació amb la DT 4<sup>a</sup>, **especialment per als interins i temporals de més llarga durada** (els coneguts constitucionalment com "interins estables"). La gran borsa de precarietat existent seria causa suficient per justificar aquesta excepcionalitat a través de llei, que hauria de poder-se dur a terme, en cada entitat local, per una sola vegada.

Pel que fa a l'accés a la condició de personal laboral fix, malgrat que l'EBEP estableix les tres fórmules clàssiques d'accés en aparent peu d'igualtat, vista la jurisprudència existent fins al moment, que és força restrictiva també en la validació del concurs com a sistema per accedir a la condició de treballador fix, la legislació hauria de concretar, per a una major seguretat jurídica, en quins supòsits i amb quins límits es pot emprar el concurs de mèrits per a aquest personal en els processos de consolidació.