

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

202-00079/12

PRESENTACIÓ: SP CUP-CC

Reg. 72680 / Admissió a tràmit: Mesa del Parlament, 20.07.2020

A la Mesa del Parlament

Vidal Aragonés Chicharro, diputat i Carles Riera i Albert, portaveu del Subgrup Parlamentari de la Candidatura d'Unitat Popular - Crida Constituent, d'acord amb el que estableixen els articles 111.b i 112 i pel procediment de l'article 138.2 del Reglament del Parlament, presenta la següent

Proposició de llei per l'estabilització de les treballadores i els treballadors del sector públic català

Exposició de motius

Els serveis públics i per tant el sector públic català és l'eix vertebrador perquè qualsevol societat pugui tenir una actuació positiva en relació a remoure els obstacles que suposa una societat profundament desigual i que moltes vegades expressa discriminacions. Ensenyament, sanitat, serveis socials, justícia i tantes altres expressions dels serveis públics a la societat no es poden entendre sense l'impuls del poder públic.

També es transforma el sector públic en un motor econòmic i social fonamental tant directe com indirecte. Segurament l'expressió de la Crisi de la Covid-19 ha fet veure de la manera més crua la importància dels serveis públics i la necessitat que tinguem un sector públic català fort.

Si hi ha una peça clau o essencial als serveis públics aquesta és la dels treballadors i les treballadores que en formen part. No hi ha sector públic català sense treballadors i treballadores i difícilment pot haver un sector públic de qualitat en base a treballadors i treballadores precàries.

A 31 de desembre de 2018 al sector públic català hi havia els següents treballadors i treballadores: 103.600 funcionaris i funcionàries de carrera, 54.364 en interinatge (40.552 dones i 13.812 homes), en règim laboral indefinit 39.209 i 15.063 laborals temporals (10.552 dones i 4511 homes). És a dir, una tercera part dels treballadors i les treballadores públiques amb una relació no estable. Les pròpies dades en relació a gènere també ens traslladen com el patriarcat s'expressa en el sector públic català on la temporalitat afecta més del doble (relació laboral temporal) i el triple (interinatge) a les dones.

Malauradament els darrers dos anys la temporalitat ha crescut fins situar-se en uns 90.000 treballadors i treballadores. Aquesta tendència ha estat gairebé estable a la darrera dècada on sempre s'ha situat a l'entorn d'una tercera part dels treballadors i les treballadores. Hem de dir que les mesures i acords duts a terme per Generalitat, acords amb sindicats i convocatòries PESCO, no han tingut cap efecte substancial en la reducció de la temporalitat al sector públic. Ens trobem molt lluny de la fita de reduir la temporalitat al 8% i ens mantenim entre el 25 i el 33%.

Alhora, Catalunya té un dèficit històric de treballadors i treballadores públiques situant-se en 4% per habitant, quan territoris del nostre entorn es situen en 6,5% l'Aragó, 6% la Comunitat Autònoma de Madrid o 8% per habitant d'Extremadura. L'existència d'un sector públic infradotat i precaritzat des del punt del vista laboral no forma part de cap malastrugança sinó d'una combinació de manca d'aposta política pels serveis públics de gestió pública, incompliment de la normativa del sector públic i les polítiques de contenció de la despesa desenvolupades des de l'any 2010.

L'article 10.4. de l'Estatut de l'Empleat Públic estableix que *«les places vacants que aconsegueixin funcionar interins s'han d'incloure en l'oferta de feina correspo-*

ment 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». Alhora l'article 70 de la mateixa norma diu «En tot cas, l'execució de l'oferta d'ocupació pública o instrument similar s'ha de desenvolupar dins del termini improrrogable de tres anys». Aquesta norma ha estat interpretada pels tribunals amb una idea ben simple: no han de superar els tres anys. Això ha estat objecte d'incompliment generalitzat, el que ha generat tota una generació de treballadors i treballadores públiques amb més de 3 anys de temporalitat, més d'una dècada i fins i tot dues dècades, que no han pogut ni tan sols oposar per l'exercici obstructiu de la pròpia Administració que està cronificant la temporalitat.

Alhora milers de treballadores i treballadors públics donen resposta a activitats estables i permanents a través de contractes o nomenaments formalment temporals en un ús abusiu i fraudulent.

Davant d'aquesta realitat les organitzacions sindicals vénen demanant solucions i han estat diferents els col·lectius de treballadors i treballadores interins i temporals que s'han constituït el darrer any. A banda de les mobilitzacions desenvolupades, una part de l'acció per revertir la seva situació de temporalitat han estat les reclamacions judicials. Al respecte el TJUE ha estat assenyalant a les Administracions com a incomplidores i ha indicat la necessitat de prendre mesures per fer efectiva la normativa vigent, entre d'altres la Directiva 1999/70/CE.

El conjunt de sentències del TJUE és ampli però suposa un salt qualitatiu la doctrina que expressa la resolució del 19 de març de 2020 al establir el que no s'ha d'entendre una resposta adequada de l'Administració en compliment de la normativa vigent i per tant la necessitat d'altres mesures.

Ens trobem davant d'una obligació legal, com és la limitació dels tres anys d'interinitat que no s'està superant i una realitat a través de la qual llocs de treball estructurals (estables i permanents) s'estan cobrint fraudulentament amb nomenaments o contractes formalment temporals.

La sentència esmentada refereix quins són els paràmetres que determinen l'ús abusiu i per tant fraudulent de la contractació temporal: anys consecutius prestant serveis a l'ocupador realitzant tasques pròpies de l'activitat normal del personal estable; la inexistència real de límits màxims de durada en la contractació temporal; l'incompliment de l'Administració ocupadora l'obligació de proveir les places servides per personal temporal amb personal estable o funcionari de carrera convocant els corresponents processos selectius.

Al respecte i per donar compliment a la Directiva 1999/70/CE tampoc resulten solucions vàlides emparar-se en raons internes per vulnerar els drets que els normes comunitàries reconeixien als treballadors i les treballadores públiques: «ni la gestió rigorosa del personal, ni les consideracions d'índole pressupostària, ni la dificultat o complexitat de crear llocs de treball fixos, poden justificar la discriminació, ni la manca de mesures de prevenció i sanció de la utilització abusiva de successius contractes de treball de durada determinada en el sentit de les Clàusules 4 i 5 de l'Acord marc». Tampoc es considera compliment de la Directiva o sanció correcta la convocatòria de processos selectius per cobrir aquelles places que es troben en ús abusiu o frau, expressament ho resol la sentència del 19 de març de 2020 als seus apartats 97 i 101.

La figura d'indefinides no fixes, construïda per la jurisdicció social, podria ser una alternativa, però no es considera una sanció adequada a la contractació temporal abusiva o fraudulenta en la mesura que l'ocupador pot amortitzar la plaça o cessar l'empleat públic quan es cobreixi la plaça per funcionari de carrera, així com que no s'estableix iguals causes d'extinció entre temporals i fixes.

Així únicament hi hauria dues possibles solucions: el pagament d'indemnitzacions per extinció no ajustada a dret o l'equiparació de drets entre temporals en frau de llei o ús abusiu de la temporalitat i treballadors d'iguals característiques amb no-

menament o contracte fixe. La present llei no ha optat per la primera de les solucions per entendre que no és un compliment exacte del mandat normatiu i jurisprudencial existent: la mateixa no ens sembla suficientment efectiva i dissuasiva a la vegada que podria suposar per l'Administració una despesa multimilionària en el pagament d'indemnitzacions i la pèrdua de treballadors i treballadores que aporten l'essència, el coneixement i l'experiència del sector públic català.

Tampoc hauríem d'oblidar que els treballadors i les treballadores interines o laborals temporals majoritàriament ja han superat un procés selectiu amb els criteris d'igualtat, mèrit i capacitat i sinó ha estat així es responsabilitat de l'Administració. Que no es vulgui transformar ara un incompliment de l'ocupador en un pitjor dret.

Per tant el compliment de la legalitat i l'estabilitat dels treballadors i les treballadores del sector públic català el fem a través de sancionar la contractació abusiva amb una igualació en drets amb qui ostenta la condició d'estable en el mateix règim jurídic.

Els efectes d'aquesta mesura que tindrà efectivitat per la majoria de treballadors interins i temporals del sector públic català té una altra significació col·lateral com és enfortir els serveis públics catalans. En plena expressió de la realitat econòmica i social derivada de la Crisi de la Covid-19 necessitem estabilitzar tots els treballadors i treballadores també com condició necessària per donar respostes a les necessitats del nostre país.

Aquesta proposició de llei es dicta abordant la competència executiva que té la Generalitat en matèria d'Administració Pública que comprèn l'aprovació de disposicions per l'execució de la normativa de l'Estat i la potestat d'organització de la seva pròpia administració (art. 112 de l'EAC). De la mateixa manera és compliment de l'obligació de l'aplicació i execució de la normativa de la Unió Europea que afecti a l'àmbit de les seves competències (art. 113 de l'EAC) i fonamentalment donar compliment als principis d'aplicació directa de les Directives sense necessitat de transposició prèvia o per la seva manca de transposició efectiva com és el present supòsit.

En aplicació dels principis d'eficàcia directa i primacia del Dret de la Unió Europea, el sector públic passat dos anys des de la data d'efectes d'una Directiva pot donar compliment a les obligacions que de la mateixa se'n deriva sense necessitat d'una transposició prèvia. Al respecte s'ha de fer efectiu el mandat de l'article 2 paràgraf primer de la Directiva 1999/70, deure d'adoptar totes les disposicions necessàries per garantir en tot moment els resultats fixats per dita Directiva. També ha establert el TJUE que *«les resolucions judicials o pràctiques administratives poden ser considerades com a constitutives d'un compliment vàlid de les obligacions del Tractat de la UE»*.

Finalment, pel que fa a la present norma, estem davant d'una regulació que demana tramitació amb màxima celeritat, la pròpia naturalesa de la matèria ho aconsella, tant pel que fa a fer efectiva les resolucions del TJUE com per la realitat de precarietat de milers de treballadors i treballadores catalanes sense que se'ls apliqui la normativa existent.

També en aquest sentit la simplicitat de la tramitació ho permet: 3 articles, 2 disposicions addicionals, 1 disposició transitòria i 1 disposició final.

Proposició de llei

Article 1. Objecte de la llei

És objecte d'aquesta llei l'estabilització dels treballadors i les treballadores del sector públic català. Al respecte es regula sanció de les actuacions abusives de temporalitat al sector públic català per donar compliment al que disposa la sentència del TJUE de la Unió Europea de 19 de març de 2020, recaiguda en els assumptes acumulats C-103/18 i C-429/18.

Article 2. Àmbit subjectiu

La present norma resulta d'aplicació a la totalitat del sector públic català, incloses en aquest les entitats dependents de l'Administració de la Generalitat de Catalunya amb una participació directa o indirecta superior al 50%, amb independència de quina sigui la forma jurídica que adopti la relació entre els i les servidors públics i l'ocupador.

Al respecte resultarà d'aplicació per contractacions laborals, estatutàries o nomenaments funcionaris, que seran referits en la present norma com a contracte i nomenament.

Article 3. Estabilització dels treballadors i les treballadores públiques amb més de 3 anys de prestació de serveis

Aquells contractes o nomenaments temporals que no són per cobrir activitats provisionals, esporàdiques o excepcionals sinó per activitats ordinàries, estables o permanents es transformaran quan superin els 3 anys de prestació de serveis.

La transformació consistirà en el reconeixement del dret a romandre en el lloc de treball que s'exercís amb els mateixos drets i amb subjecció al mateix règim d'estabilitat i inamobilitat que regeix per la funció pública de carrera comparable, sense adquirir aquesta condició.

Entre l'equiparació de drets hi haurà el de no veure extingida la seva relació amb el seu ocupador quan la plaça a la qual és adscrit és ocupada després de completar-se procés selectiu.

Disposició addicional primera. Relació de Lloc de Treball i treballadors i treballadores estables

S'addiciona un apartat 2 a l'article 10 del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública aprovat pel Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb la següent redacció:

«Les relacions de llocs de treball hauran d'incorporar una identificació relativa a contractes o nomenaments inicialment temporals o interins que s'han transformat en estables amb mateixos drets i amb subjecció al mateix règim d'estabilitat i inamobilitat que regeix per la funció pública de carrera comparable.»

Disposició addicional segona. Sobre la realització de despeses a càrrec als Pressupostos de la Generalitat

Aquesta norma no suposa la realització de despeses amb càrrec a Pressupostos de la Generalitat. Si hagués efectes de la mateixa que eventualment comportessin la realització de despeses amb càrrec als Pressupostos de la Generalitat, produirien 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 primera. Règim d'entrada en vigor de la transformació del contracte o nomenament

Als efectes del període de tres anys que refereix l'article 3 es prendrà en consideració el temps de prestació de serveis que s'hagi treballat en el moment de vigència de la present norma així com el que es sumi amb posterioritat de la mateixa.

Disposició Final. 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, 13 de juliol de 2020.

Vidal Aragonés Chicharro, diputat; Carles Riera i Albert, portaveu, SP CUP-CC