

ACORD DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓ DE MATÈRIES COMUNES SOBRE EL PERSONAL INTERÍ DE LA DIPUTACIÓ DE BARCELONA: PLA D'ESTABILITAT

INTRODUCCIÓ

L'evolució i el dinamisme inherent al desenvolupament dels programes i activitats que la Diputació de Barcelona impulsa en el territori, comporta la necessitat de dotar les seves estructures del personal necessari per dur-les a terme. Per assolir els seus objectius, la corporació compta amb un col·lectiu de treballadors molt divers, la composició del qual evoluciona d'acord amb la fixació de les línies mestres d'activitat corporativa (Pla de Mandat), la diferent naturalesa de les activitats desenvolupades i òbviament les situacions personals i/o incidències dels seus membres.

La combinació d'aquestes circumstàncies han afavorit durant els últims anys l'aparició de necessitats que s'han satisfet mitjançant la contractació temporal de personal d'acord amb el que disposa l'article 10, apartat 1, del RDL 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP). D'aquesta manera, actualment trobem, al marge dels supòsits de substitució i qualsevol altre que comporti l'ocupació de plaça amb reserva, un volum apreciable de casos de personal contractat per temps cert, que no ocupen places de plantilla. No obstant això, i per diverses raons de tipus organitzatiu, en un nombre apreciable de casos aquesta temporalitat s'ha estabilitzat com a conseqüència de la realització de funcions estables i continuades en el temps, establint, de facto, una relació ininterrompuda de col·laboració amb el servei/s d'adscripció.

La corporació i la representació sindical per Acord de la Mesa General de Negociació de matèries comunes (MGNmc) de data 19 d'octubre de 2012, ja adoptà un Pla d'Estabilitat per al personal no fix de la corporació el qual contenia, a més, un Pla Integral de Jubilació.

Posteriorment, per Acord de la MGNmc de 3 de juny de 2013, s'aproven els criteris per a la gestió de les necessitats de personal de la Diputació de Barcelona. Aquest Acord, en el criteri 4, preveia la continuïtat del Pla d'Estabilitat de l'any 2012, així com la incorporació de nous criteris de gestió (continguts als apartats a i b).

És voluntat de les parts continuar cercant i adoptant criteris que permetin avançar en la regularització del personal interí. Així com també establir les condicions per evitar un ús abusiu de les relacions laborals de caràcter temporal.

És per això que s'adopta el present Acord, el qual supera les previsions contingudes en els plans d'estabilitat aprovats en els anys 2012 i 2013 pel que fa als criteris de regularització del personal temporal. Aquests plans d'estabilitat es mantenen en vigor en relació a la resta de criteris que en ells es cometen (entre d'altres, els previstos al Pla Integral de Jubilació), sempre que no contradiguin les disposicions adoptades en aquest Acord.

Aquestes mesures s'han d'implementar atenent als principis de racionalitat i eficiència en l'administració dels recursos, així com de prioritització d'aquells col·lectius laboralment més vulnerables, per la qual cosa s'han de fixar un conjunt de criteris que permetin garantir una selecció objectiva dels empleats.

En aquest sentit, es proposa l'adopció dels següents acords:

Primer.- Principis generals

Les mesures contingudes en aquests acords, es regiran pels següents principis:

1. Acreditació de la realització de funcions estables –susceptibles d'integrar el contingut funcional d'un lloc de treball i d'una plaça de plantilla.
2. Acreditació d'una determinada antiguitat i continuïtat en el temps.
3. Existència de dotació pressupostària. És important remarcar el fet que per materialitzar aquest procés d'estabilització d'empleats a la plantilla de la Diputació de Barcelona, i per tal de mantenir l'estabilitat pressupostària, es prioritzarà inicialment les places vacants existents en les diferents àrees de la corporació, establint, per tant, un procés gradual de regularització.
4. Només es podran utilitzar aquelles places vacants que durant els 6 mesos anteriors a l'aprovació d'aquest Acord, no s'hagin demanat cobrir formalment i, si fos necessari, aquelles vacants que es puguin produir durant la implementació d'aquest procés extraordinari d'aplantament. Aquests nomenaments no podran suposar un augment de la plantilla que afecti l'estabilitat pressupostària ni contravenir la legalitat vigent.
5. Amb caràcter prioritari, el personal funcionari interí nomenat per a l'execució de programes de caràcter temporal o per un excés o

acumulació de tasques, sempre i quan acumuli una antiguitat continuada de 2 anys realitzant les mateixes funcions, serà nomenat fins a la provisió del lloc de treball ocupant, a aquest efecte, una plaça del servei on estigui adscrit.

Segon.- Criteris de gestió

Els criteris de gestió de les mesures contingudes en *aquests* acords, seran els següents:

1. Prioritzar els candidats amb més antiguitat.
2. Prioritzar a les persones de 40 anys o més.
3. En cas de no existir plaça vacant en el servei d'adscripció del funcionari, s'emprarà una plaça vacant que sigui adient de qualsevol altre servei, sempre i quan aquesta no estigui afectada per un procés de provisió o s'hagi sol·licitat la seva cobertura.
4. El dret a la provisió de les places vacants mitjançant aquest procés serà, amb caràcter excepcional i d'acord amb el que preveu el punt tercer apartat II.4 *d'aquest* Acord, prioritari respecte del dret a la mobilitat interna i la promoció.

Tercer.- Regularització dels nomenaments de personal interí i millora de l'estabilitat

I. Nomenament fins a provisió reglamentària del lloc de treball quan es tracti de funcionaris interins que estiguin ocupant una plaça vacant

El personal funcionari interí, que estigui ocupant un mateix lloc de treball corresponent a una vacant de plantilla, durant un període de 6 mesos sense cap avaluació que informi d'un desenvolupament inadequat de les funcions del lloc de treball ocupat en els termes que es disposa en la normativa específica, serà nomenat fins a la provisió reglamentària del lloc, llevat que de manera excepcional existeixi una causa organitzativa degudament justificada que ho impedeixi, com ara una modificació d'estructura orgànica, un procés de reincorporació de personal funcionari, reingressos, entre d'altres.

II. Personal amb nomenament a temps cert que no ocupa plaça de plantilla

1. El personal funcionari interí nomenat per a l'execució de programes de caràcter temporal o per un excés o acumulació de tasques, quan acumuli una antiguitat continuada de 2 anys realitzant les mateixes funcions, serà nomenat fins a la provisió reglamentària del lloc de treball ocupant, a aquest efecte, una plaça vacant de plantilla de la gerència o direcció de serveis on estigui adscrit, sempre i quan les funcions que desenvolupa hagin esdevingut estructurals i estables en el temps, i no existeixi una causa organitzativa que ho impedeixi, ni cap avaluació que informi d'un desenvolupament inadequat de les funcions del lloc de treball ocupat en els termes que es disposa en la normativa específica.
 - a) En cas que no hi hagi places vacants disponibles a la gerència o direcció de serveis d'adscripció, es posaran a disposició places vacants d'altres gerències o direccions de serveis, sempre i quan no hi hagi una petició formal i acreditada de cobertura en els sis mesos anteriors a la proposta de nomenament.
 - b) El nomenament d'aquest personal en plaça vacant no podrà suposar un augment de la plantilla que afecti l'estabilitat pressupostària, ni tampoc contravenir la legalitat vigent.
 - c) L'assignació de les places vacants d'altres gerències o direccions de serveis als empleats que compleixin els requisits recollits a l'apartat 2.1, obeirà a criteris d'antiguitat i d'edat, afavorint els empleats de més de 40 anys o més.
2. El dret a l'estabilitat del personal interí que obtingui un nomenament fins a la provisió reglamentària en aplicació d'aquests acords, tindrà prioritat respecte a la celebració de convocatòries de provisió de llocs i a la promoció interna. Aquesta prioritat es mantindrà en el temps mentre es procedeixi a la regularització d'aquest personal de conformitat amb el que disposa el punt 4.
3. En gerències i direccions de serveis específiques, on per a un mateix lloc de treball hi hagi una diversitat d'horaris, unitats d'adscripció i centres de treball, el nomenament fins a la provisió pot implicar un canvi de destinació, en tant que en aquests casos es prioritzarà la celebració de concursos de

canvi de torn, de canvi de recinte o canvi d'horari per garantir el dret a la mobilitat del personal funcionari.

A aquests efectes, tenen la consideració de serveis específics, els prestats en els termes previstos al paràgraf anterior a les gerències de serveis de Biblioteques, RESPIR, Espais Naturals i Vies Locals.

El que es preveu en aquest apartat ho és sense perjudici de la necessitat d'haver d'incloure altres direccions o gerències que puguin tenir prestació de serveis en les condicions previstes en el paràgraf anterior.

4. La regularització prevista en aquest apartat es portarà a terme en el període de 6 mesos comptador des de l'aprovació d'aquests Acords.
5. Davant l'existència d'una plaça vacant fins a la provisió i sempre que no existeixi una causa organitzativa degudament justificada que ho impedeixi, es procedirà a donar més estabilitat al personal interí que hagi estat nomenat durant períodes superiors a 2 anys, per substitució.

Quart.- Mobilitat del personal interí

- 1) El personal interí que ocupi un lloc de la relació de llocs de treball i que tingui un nomenament fins a la provisió reglamentària i, a més, acrediti una antiguitat de 3 anys de prestació de serveis a la corporació, i dos anys continuats d'ocupació del lloc de treball (tots dos anys amb un nomenament fins a la provisió reglamentària), podran sol·licitar un canvi d'adscripció voluntària del lloc de treball que es regirà pels mateixos criteris i principis que el que resulta d'aplicació al personal funcionari de carrera.
- 2) Així mateix, la corporació, per raons organitzatives, podrà fer un canvi d'adscripció del personal interí que ocupi un lloc de treball fins la provisió reglamentària, en els termes que disposa la normativa vigent. En qualsevol cas, els canvis d'adscripció hauran de respectar el grup i la borsa de pertinença del funcionari.
- 3) El personal interí al servei de la Diputació de Barcelona que ostenti un nomenament fins a la provisió reglamentària i hagi estat adscrit a la mateixa destinació per un mínim de dos anys, podrà prendre part en els procediments de provisió de llocs de treball pels sistemes de concurs de mèrits i canvi de torn, sempre i quan compleixi amb la resta de requisits exigibles al personal funcionari. Els llocs de lliure designació únicament podran ser ocupats per personal funcionari de carrera. Tanmateix, de manera excepcional quan la convocatòria de lliure designació per a

proveir un lloc de secretari o secretària es declari deserta, podrà adscriure's amb caire provisional, un funcionari interí.

- 4) La relació d'aspirants admesos i exclosos, distingirà separadament els aspirants admesos funcionaris dels aspirants admesos interins. La participació del personal interí en la convocatòria, quedarà condicionada, a que cap funcionari superi el procés.
- 5) Les fases de què consta el procediment de provisió es duran a terme en primer lloc, en relació *amb els* aspirants admesos funcionaris.
- 6) Quan no sigui possible proveir el lloc per personal funcionari, perquè cap aspirant funcionari superi el procés, o perquè no s'hagi presentat cap funcionari, es declararà la convocatòria deserta entre personal funcionari, obrint-se el torn per a la provisió del personal interí, i repetint de nou les fases de la convocatòria.
- 7) Quan el sistema de provisió sigui el de concurs de mèrits, el barem de mèrits a aplicar al personal interí serà el recollit a l'article 31 del Reglament de Provisió.
- 8) Quan el sistema de provisió sigui el de concurs de canvi de torn, els mèrits a valorar entre el personal interí seran els recollits a l'article 40 del Reglament de Provisió, i se li podrà adjudicar destinació sempre que no s'hi hagi presentat personal funcionari, tot seguint els criteris recollits a l'article 43 de l'esmentat reglament.”
- 9) L'adscripció del personal interí derivada d'un procés de provisió de llocs de treball tindrà sempre caràcter provisional sense que per tant, resultin d'aplicació les conseqüències legals que se'n deriven d'una adscripció definitiva.

Cinquè.- Consolidació de l'ocupació temporal

Inclusió en les ofertes públiques d'ocupació del nombre màxim de places que, en aplicació de la taxa de reposició, permeti el legislador. En tot cas, l'oferta d'ocupació pública, quan els serveis jurídics de la corporació fonamentin l'existència de viabilitat i seguretat jurídica suficient, s'aprovarà sense estar subjecta a *aquesta* taxa.

La corporació, per a l'elaboració i aprovació de l'oferta pública d'ocupació que inclogui places corresponents a llocs de la relació de llocs de treball que estiguin ocupats per personal interí fins a la provisió reglamentària, tindrà en compte el criteri de l'edat d'aquest personal, respectant, en tot cas, els principis de mèrit i capacitat.

Sisè.- Drets del personal interí

I.- El personal interí tindrà dret a gaudir dels mateixos permisos, i en les mateixes condicions, que la normativa i els acords vigents determinen pel personal funcionari de carrera i personal laboral fix.

En relació amb l'apartat anterior, el personal interí i el personal laboral que sigui nomenat o contractat per un període igual o inferior a 3 mesos de durada, per cobrir necessitats que es produeixin en l'àmbit assistencial, en els serveis finalistes, aquelles que vagin lligats a campanyes temporals concretes o per cobrir les necessitats que puguin produir-se durant els períodes vacacionals, no tindran dret a gaudir dels permisos que tot seguit es detallen, ateses les raons d'urgència que motiven un nomenament de tan curta durada, les quals tenen com a fonament i única finalitat la de garantir la correcta prestació del servei:

- a) Assumptes personals (*art.48 k), TREBEP*)
- b) Tardes festius no recuperables
- c) Dispensa compensació festius

II.- El personal interí i personal laboral temporal que estigui ocupant una destinació vacant fins a provisió reglamentària, tindrà dret a sol·licitar, els següents permisos, els quals es regiran per la mateixa normativa d'aplicació que el personal funcionari de carrera i el personal laboral fix

- a) Permís per assumptes propis sense retribució
- b) Permís per estudi
- c) Permís per interès particular
- d) Permís per interès particular amb reserva de lloc
- e) Permís per agrupació familiar
- f) Permís per manteniment de la convivència

En els casos previstos als apartats a) b) i d), la reserva de lloc estarà condicionada a la cobertura definitiva del lloc mitjançant convocatòria pública, en el benentès que aquesta reserva es donarà per finalitzada en el cas que l'empleat interí o laboral temporal no obtingués el lloc un cop resolta la convocatòria definitiva. També es donarà per finalitzada la reserva del lloc en el cas d'amortització d'aquest per raons organitzatives.

En els altres casos en què no hi reserva de lloc, el retorn del personal interí s'haurà de portar a terme d'acord amb els requisits i condicions establertes en el Reglament de gestió de les borses de treball.

III.- Paga de productivitat. El personal vinculat a la corporació amb relacions de treball de caire temporal percebrà la paga de productivitat en proporció al temps treballat i sempre que compleixi les condicions establertes en la normativa d'aplicació, en una sola paga en el decurs del mes de febrer de l'any natural següent, llevat que aquesta es pugui fer efectiva amb caràcter mensual, en dotze pagues.

L'efecte d'aquesta modificació afectarà a la paga que s'hagi de calcular al 2017, en relació amb els serveis prestats durant l'any 2016.

IV.- Carrera professional. Les parts es comprometen a negociar fórmules que permetin l'aplicació de la carrera professional al personal temporal.

Setè.- Millores Socials

I.- Prestacions i ajuts socials. El personal vinculat a la corporació amb relacions de treball de caire temporal tindrà dret, sempre que d'acord amb la normativa reguladora reuneixi els requisits exigits en cada cas, a les mesures d'acció social vigents en la Diputació de Barcelona, següents:

- Prestació social per despesa sanitària, cultural, esportiva i de conciliació
- Ajut per fill menor de 18 anys
- Ajut menjar
- Ajut especial per persones a càrrec amb discapacitat

La prestació social per despesa sanitària, cultural, esportiva i de conciliació, així com l'ajut per fill menor de 18 anys, en aquelles relacions temporals de durada inferior a sis mesos durant el període anual de referència, donaran lloc a la percepció de la prestació en l'import corresponent al 50% de la quantia íntegra.

L'ajut menjar es percebrà en els termes previstos en la regulació vigent, és a dir, atenent a l'efectiva prestació del servei que dona lloc. La quantia mensual corresponent a l'ajut especial per persones a càrrec amb discapacitat, serà proporcional al temps de serveis prestats en el mes de què es tracti.

La implementació d'aquestes mesures s'efectuarà en els termes previstos en la respectiva normativa reguladora, i serà efectiva a partir de l'any 2017 per raons de disponibilitat pressupostària, amb excepció de l'ajut especial per persones a càrrec amb discapacitat, que es farà efectiu des del moment de l'aprovació del present Acord.

II.- Bestretes. El personal vinculat a la corporació amb relacions de treball de caire temporal tindrà dret a sol·licitar una bestreta per import màxim de 3.000 €, sempre i quan entre la data d'inici de la devolució i la data de finalització del seu nomenament resti un període de prestació de serveis de durada superior a 6 mesos.

En relació amb el límit general de 3000 € indicar el següent:

- Aquesta quantitat es reduirà proporcionalment en els casos de reducció de jornada o jornada a temps parcial.
- Per tal de garantir unes retribucions mensuals mínimes, l'atorgament de la bestreta no podrà suposar que el salari mensual net estigui per sota del salari mínim interprofessional (SMI) que legalment es determini cada any, o la quantitat proporcional d'aquest SMI en el cas de reducció de jornada o jornada a temps parcial.

Si la petició es fa abans del dia 13 del mes, l'abonament de l'import concedit es farà en la nòmina del mes en curs. Les peticions realitzades després d'aquesta data s'abonaran en la nòmina del mes següent.

El reintegrament de la bestreta s'iniciarà el mes següent del pagament i la devolució es podrà fer en tants terminis com duri la prestació de serveis amb un màxim de 12 mensualitats en quantitats fraccionades d'igual import.

L'ampliació de la prestació de serveis mitjançant un nou nomenament interí no comportarà l'ampliació dels terminis de devolució inicialment aprovat. En tal cas es podrà sol·licitar una nova bestreta, prèvia cancel·lació de la bestreta vigent, amb noves condicions de devolució i d'acord amb les condicions esmentades al primer paràgraf.

La interrupció, renúncia, cessament o finalització en la prestació de serveis requereix de la prèvia cancel·lació de la bestreta.

III.- Jubilació incentivada anticipada. El personal interí i el personal laboral temporal que estigui ocupant una destinació vacant fins a provisió reglamentària i renunciï al seu nomenament amb motiu de passar a la situació de jubilació anticipada tindrà dret a rebre l'incentiu econòmic previst a *normativa d'aplicació pel personal funcionari de carrera i personal laboral fix*.

En aquests supòsits l'empleat haurà d'acreditar els següents períodes de prestació de serveis:

- 7 anys de serveis prestats de manera acumulada en la Diputació de Barcelona, en qualsevol dels seus organismes autònoms o dels ens consorciats en els quals hi participa;
- acreditar un període mínim de serveis prestats, immediatament abans de la data de jubilació efectiva en la Diputació de Barcelona, equivalent al període expressat en mesos, en què es concreta l'incentiu econòmic (per mensualitats i en funció de l'edat de la persona), exigint-se en tot cas un mínim d'un any.

Vuitè.- Deures del personal interí

Al personal interí li serà d'aplicació, sempre que sigui adequat a la seva naturalesa, el règim general dels funcionaris de carrera previst en la legislació de funció pública.

Novè.- Afectació dels Acords i normativa reguladora anterior

Les disposicions contingudes en la vigent normativa reguladora de les condicions de treball del personal al servei de la Diputació de Barcelona que resultin contràries a allò disposat en el presents Acords restaran automàticament sense efecte a l'entrada en vigor del mateix.

De manera específica, el present Acord deixa sense efecte el Pla d'Estabilitat per al personal no fix de la corporació contingut en l'Annex de l'Acord de la MGNmc de 19 d'octubre de 2012. No obstant l'anterior, es manté en vigor el Pla Integral de Jubilació, contingut al referit Acord, sense perjudici que les parts es comprometen a negociar, en el decurs del 2017, noves mesures que el complementin

També es deixa sense efecte el paràgraf introductori de l'Acord de la MGNmc de 3 de juny de 2013, així com els criteris 1 i 4 continguts al referit Acord, i es dóna una nova redacció al criteri 2 d'aquest Acord, el literal del qual queda de la següent manera:

2) La cobertura de les necessitats de personal de la Diputació de Barcelona, es regirà pels criteris següents:

a) Les necessitats de personal que es generin a partir de l'aprovació d'aquests acords s'atendran, prioritàriament, amb personal funcionari de carrera de la corporació, mitjançant els sistemes de provisió ordinaris legalment previstos i l'efectivitat dels reingressos al servei actiu dels empleats públics que així ho sol·licitin.

De manera excepcional i per motius d'urgència degudament justificats, es podrà fer ús dels sistemes de provisió extraordinaris els en termes previstos en l'ordenament jurídic.

b) Es faran convocatòries de promoció interna amb la finalitat de mantenir la qualitat dels serveis i de racionalitzar l'eficàcia i eficiència dels recursos humans existents sense haver de recórrer a la incorporació de personal de nou ingrès.

c) Com a regla general no es nomenarà personal funcionari interí ni es contractarà personal laboral temporal, llevat que es tracti d'un supòsit de necessitat urgent i que no es pugui ajornar. Aquesta excepció s'aplicarà només en relació amb els serveis, funcions i categories professionals que la Corporació hagi considerat prioritàries o que afectin als serveis públics essencials.

Aquests nomenaments de personal interí i contractacions de personal laboral temporal quedaran condicionats, si és el cas, a la resolució dels processos previstos en els apartats precedents.

Així mateix, a partir de l'entrada d'aquest Acord restaran sense efecte les disposicions contingudes en el vigent Reglament de Provisió de llocs de Treball que s'hi oposin o el contradiguin.

Desè.- Àmbit d'aplicació

Diferents ens i organismes que pertanyen al sector públic de la Diputació de Barcelona, respecte del personal funcionari que la corporació tingui adscrit. Tanmateix, el règim de permisos i de millores socials contingut als apartats Sisè –llevat del punt IV, sobre promoció professional- i Setè dels presents Acords, resultarà d'aplicació al personal laboral propi d'aquells ens i organismes, que restin adherits.

Onzè.- Seguiment

La MGNmc es reunirà en el mes de desembre de 2016 per a fer el seguiment de l'aplicació de les mesures contingudes en el present Acord, així com acordar un calendari de seguiment periòdic.

Aquest seguiment atindrà específicament aquells supòsits que es puguin donar un cop exhaurit el termini de regularització disposat al punt Tercer, apartat II, 4, dels presents, a efecte de l'aplicació de les mesures establertes en aquest Acord.

Barcelona, 30 de juny de 2016