

## Preguntes i respostes sobre l'acord de temporalitat

### 1. Per què ara aquest acord?

Perquè hem aconseguit que el Ministeri de Política Territorial i Administració Pública assumeixi les nostres demandes, reforçades per les sentències europees, de posar fi a la temporalitat a les administracions públiques i de fer un procés extraordinari que valori al màxim possible el treball realitzat per les persones que han patit un abús de temporalitat.

Aquesta és la funció del sindicalisme que vol millorar la realitat: acordar amb la contrapart per poder solucionar els problemes, tot i que mai no s'aconsegueix la totalitat dels objectius en una negociació. No acordar implica, a la funció pública, deixar aquestes solucions en mans dels governs i els partits polítics, cosa que no farem mai des de CCOO.

### 2. Si fa molts anys que treballo en règim d'interinitat o temporalitat, per què no em poden fer fix?

Perquè per ser funcionari de carrera o personal laboral fix s'ha de superar un procés selectiu. A més, la reiterada jurisprudència del Tribunal Constitucional limita qualsevol sistema excepcional d'accés.

Respecte dels tribunals europeus, han constatat que a Espanya s'ha comès un abús de temporalitat a les administracions públiques, com havíem denunciat CCOO, però sempre remet a la legislació i als tribunals espanyols per a la determinació de la prevenció i la sanció d'aquest abús. Fins i tot quan ha entrat en matèria, ha determinat possibles solucions que ni eliminen la necessitat de passar un procés selectiu ni milloren les condicions laborals.

Pel que fa als tribunals superiors de justícia i al Suprem, en cap cas avalen la possibilitat de ser fix sense passar per processos selectius.

Si vols més informació jurídica, [pots clicar aquí](#).

### 3. Què signifiquen els principis d'igualtat, mèrit i capacitat?

Són els principis constitucionals per accedir a la funció pública. El principi d'igualtat es troba recollit en l'article 14 de la Constitució, mentre que els de mèrit i capacitat, a l'article 103 de la Constitució i a l'article 55 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (EBEP), i regeixen l'accés a la funció pública. Per tant, a tots els ciutadans i ciutadanes que disposin de la capacitat per accedir a la funció pública se'ls ha de garantir igualtat per poder demostrar els seus mèrits en la selecció, que ha de ser mitjançant concurs oposició, segons l'article 61.6 de l'EBEP. Aquest article preveu el concurs de mèrits únicament amb caràcter excepcional mitjançant una llei feta a aquest efecte. Lògicament, aquesta llei hauria de poder passar el filtre del Tribunal Constitucional, que, com hem dit abans, s'ha pronunciat reiteradament en contra de sistemes excepcionals.

### 4. Per què no s'ha optat per un concurs oposició restringit?

Perquè s'ha de respectar el principi d'igualtat que regeix l'accés a la funció pública i que ha estat avalat per diverses sentències del Tribunal Constitucional. No es pot decidir que a una part de la ciutadania, que disposa de la capacitat suficient, no se li permeti l'accés a la funció pública, limitant així els drets del conjunt de la classe obrera.

### 5. Sortiran totes les places ocupades ara pel personal interí o temporal a les properes oposicions?

[Hem arribat a un acord](#), concretat en el Reial decret llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, perquè totes les places ocupades temporalment durant tres anys ininterrompudament abans del 31 de desembre del 2020 surtin a oferta pública, convocada i publicada abans del 31 de desembre del 2021, i siguin executades en un procés que haurà d'haver finalitzat abans del 31 de desembre del 2024. S'hi hauran d'afegir també els processos selectius que es produeixin durant aquests anys, amb l'objectiu final d'arribar a un màxim del 8 % de temporalitat

a les administracions públiques, que és el que considerem una taxa acceptable.

**6. Què passa si ja porto tres anys a la vacant i no convoquen la meva plaça?**

CCOO treballarem en tots els àmbits d'interlocució i negociació per evitar que això passi i, si passés, ho treballaríem a la Comissió de Seguiment de l'acord que s'ha de crear.

**7. Hi haurà unes condicions especials per al concurs oposició per a aquest moment concret i unes altres condicions per a futures convocatòries?**

Aquest acord preveu unes condicions específiques per a aquest procés d'estabilització, per exemple, amb el sistema d'accés per concurs oposició i amb una valoració concreta de cadascuna de les fases. En els futurs processos selectius no necessàriament s'ha de donar el mateix sistema selectiu acordat ara.

**8. Quan i com s'adaptarà l'acord a les normes de cada sector?**

Segons la disposició final segona del reial decret llei, s'haurà d'adaptar la normativa del personal docent i sanitari, en un any des de la seva publicació. Si no es realitzés per manca de voluntat política, seria d'aplicació el que disposa el reial decret llei.

**9. Hi haurà processos de mobilitat abans de la realització de les proves?**

En l'article 2.4 del Reial decret llei 14/2021 s'estableix que els mecanismes de mobilitat o de promoció interna previs a la cobertura de places seran compatibles amb aquests processos d'estabilització allà on la normativa sectorial o de cada Administració els tingui previstos.

**10. Per què no pot comptar més l'experiència que les proves?**

Perquè el Tribunal Constitucional va marcar, el 1991, que la fase de concurs mai no pot ser superior al 40 % de la nota del procés selectiu.

### **11. Les proves no seran eliminatòries a les properes oposicions?**

Això no està garantit amb l'acord signat i s'haurà de negociar en els àmbits corresponents. El que sí que s'ha acordat és que les proves s'han d'agilitzar, entre altres maneres, amb l'acumulació de proves en un mateix exercici. CCOO treballarem en tots els àmbits de negociació amb l'objectiu que les proves s'ajustin al màxim possible a la feina que s'ha de realitzar en el lloc de treball i per una valoració global de la fase d'oposició, sense exercicis o proves eliminatòries.

### **12. Si per causa de força major no puc presentar-me a alguna prova, hi haurà alguna alternativa?**

Això s'haurà de preveure a la convocatòria corresponent. En l'acord i en el reial decret llei que el desenvolupa no es podia concretar aquesta qüestió.

### **13. Si no passo l'oposició, me'n vaig al carrer?**

Si no obtens plaça, seràs en una borsa de treball per poder ser nomenat funcionari interí o personal laboral temporal, com ja passa a diverses administracions. En aquelles en les quals no en tenim, CCOO ens comprometem a exigir-ne la creació, tal com permet l'acord signat.

### **14. Si no supero el procés selectiu, tindrè garantit continuar a la borsa?**

Així ho determina l'acord signat. Està absolutament garantit a les administracions que disposen de borsa per cobrir llocs vacants, i treballarem per exigir que ho estigui a totes les administracions públiques, amb l'objectiu de posar fi a algunes pràctiques poc transparents.

### **15. Si no supero el procés selectiu i continuo a la borsa, hi haurà suficients vacants per tenir feina?**

Aquesta pregunta no es pot respondre exactament. L'objectiu del procés és que a 31 de desembre del 2024 les vacants per al personal temporal siguin el 8 % del total de places de les administracions. En funció de la normativa que regeixi la teva borsa de treball, podràs continuar tenint feina. Pensa que a partir d'aquest mateix moment, totes les vacants que es produeixin per increment del servei o per jubilacions, s'han de cobrir amb nous processos selectius i amb celeritat, amb la qual cosa, continuaràs tenint oportunitats per poder aconseguir ser personal fix a l'Administració.

### **16. Si estic a prop de la jubilació, hauré de fer oposicions i si no hauré de quedar-me al carrer? No es farà res per a les persones que tenim una certa edat i fa molts anys que som interines?**

No aprovar les oposicions no implica quedar-te sense feina, ja que a totes les administracions hi haurà d'haver borses de treball per seleccionar el personal temporal que continuarà havent-hi. Si aquestes borses de treball tenen en compte l'experiència, que és l'objectiu de CCOO en les negociacions de plans



serveis a la ciutadania

federació de serveis a la ciutadania

[ccoo.cat/fsc](http://ccoo.cat/fsc)

[fsc@ccoo.cat](mailto:fsc@ccoo.cat)

93 481 27 65



d'estabilitat, les persones amb més experiència han de ser les que tinguin accés a aquests llocs de treball temporal.

**17. Si no obtinc la nota mínima per poder ser en una borsa, no podré treballar?**

Això s'haurà de negociar en cada àmbit territorial i sectorial. L'acord no obliga a modificar el funcionament de les borses existents, sinó a crear-ne en aquelles administracions on no n'hi ha, tant per a la selecció de nou personal temporal com per a la integració d'aquelles persones que no superin el procés d'estabilització.

**18. Es poden renegociar processos ja iniciats?**

Tal com determina la disposició transitòria primera del Reial decret llei 14/2021, els processos d'estabilització que s'hagin publicat als respectius diaris oficials abans de l'entrada en vigor d'aquest reial decret llei s'han d'executar segons les previsions de les respectives convocatòries. Fer el contrari seria conculcar la legislació i qualsevol impugnació posaria fi al nou procés.

**19. En quin cas tindrè dret a la indemnització?**

Totes les persones que estiguin ocupant una plaça d'aquest procés d'estabilització (les ocupades des del 31 de desembre del 2017) i que no superin el procés selectiu tindran dret a una indemnització de 20 dies per cada any que hagin estat ocupant la vacant, amb un màxim indemnitzador de 12 mesos de salari.

Les persones que a partir d'ara superin el temps màxim de la vacant tindran dret també a aquesta indemnització.

**20. Si no supero les oposicions i rebo indemnització, puc alhora continuar a la borsa?**

Sí. Enlloc es defineix que rebre una indemnització per no superar el procés selectiu impliqui l'expulsió de la borsa de treball.

**21. Si no aprovo i soc en una borsa de treball, tinc dret a indemnització?**

En l'article 2.6 del Reial decret llei 14/2021 s'especifica el dret a la indemnització per la finalització de la relació amb l'Administració perquè no s'ha superat el procés selectiu d'estabilització. Aquest article desenvolupa l'apartat quart de la part A, "Processos d'estabilització", de l'acord sindical amb el ministeri, en el qual es defineix el dret a la indemnització pel cessament definitiu. És a dir, que el cessament en la plaça que ocupaves i per a la qual t'has presentat dona dret a la indemnització independentment que després continuïs en una borsa de treball i que puguis tenir un nou nomenament com a personal interí o temporal.

**22. Com afecta aquest acord a les persones que es presenten a oposicions que ja estan convocades? Tindran dret a indemnització?**

Segons l'article 2 del Reial decret llei 14/2021, que concreta l'acord sindical, confirmat amb converses amb el ministeri, la indemnització es refereix als processos d'estabilització del treball temporal de les administracions públiques que s'estan duent a terme des del 2017. Així doncs, les persones afectades per processos que encara no s'hagin resolt tindran dret a les mateixes indemnitzacions que les referides en la pregunta 6.

**23. A partir d'ara, si estic més de tres anys com a interí, em faran fora?**

No. A partir d'ara, les administracions tindran l'obligació de treure les vacants estructurals a oferta pública d'ocupació abans dels tres anys. En cas de no fer-ho, l'Administració serà sancionada i la persona interina hi romandrà fins que finalitzi el procés selectiu, amb la qual cosa generaria, en aquest cas, dret a la indemnització.

**24. Per què no s'ha optat per un acord que aconseguís un contracte de personal laboral indefinit per als docents?**

En cap moment pensem a laboralitzar la funció docent, ja que no aportaria res de positiu. Tot i així, tampoc no es podria aconseguir un contracte indefinit al marge de l'accés a la funció pública. Aquest tipus de contracte només s'ha



donat en casos de subrogació des d'una empresa privada a causa de l'assumpció del servei per part de l'Administració o bé per sentència judicial, i no disposen dels mateixos drets pel que fa a mobilitat que la resta del personal laboral ni, per descomptat, del personal funcionari.