ACUERDO DE LA COMISIÓN DE DIÁLOGO SOCIAL DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL DE LA GENERALITAT RELATIVO A CRITERIOS PARA LA REDUCCIÓN DE TEMPORALIDAD DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL DE LA GENERALITAT Y LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA EL PERÍODO 2017-2019

De acuerdo con la Resolución de 17 de febrero de 2017, de la Directora General del Sector Público, Modelo Económico y Patrimonio, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de creación de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat corresponde a esa Comisión entre otras funciones, la de "*estudio, debate y elaboración de criterios y recomendaciones, en su caso, sobre las cuestiones de carácter colectivo que puedan surgir en los entes del sector público instrumental en su conjunto, sin perjuicio de su posterior negociación y aprobación en sus respectivos ámbitos.*"

Por ello, en el ejercicio de las referidas funciones, esta Comisión establece los siguientes **criterios**,

El artículo 69 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público establece los objetivos e instrumentos de la planificación en materia de recursos humanos en los siguientes términos: "La planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.....".

Posteriormente, el Gobierno de España y el Consell de la Generalitat Valenciana introdujeron medidas de ajuste y de recortes de gasto que han afectado de forma muy importante a la posibilidad de planificar adecuadamente las políticas de personal.

Uno de los elementos fundamentales utilizados por el Gobierno de la nación para aplicar las políticas de recortes ha sido la aplicación de la tasa de reposición de efectivos en materia de personal que ha afectado a la prestación de los servicios públicos de forma indiscriminada generando vacantes en función de las bajas producidas independientemente del servicio afectado.

Dos son las consecuencias básicas derivadas de la aplicación de la tasa de reposición en la gestión de los recursos humanos en el conjunto de la administración pública y su sector público instrumental:

1.- La generación de vacantes independientemente del servicio afectado.

2.- La generación de una elevada tasa de temporalidad para mantener bajo mínimos el personal necesario para una prestación mínima de los servicios públicos.

La utilización de la tasa de reposición de efectivos como elemento clave en la gestión de los recursos humanos ha convertido la organización de las administraciones públicas en una realidad caótica donde el principal elemento de planificación de los recursos

ha quedado a merced de las posibilidades de reposición de efectivos ó a recurrir a elementos de contratación temporal.

Para combatir la elevada tasa de temporalidad, ocasionada por la aplicación de la tasa de reposición, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el 2017 (con carácter de legislación básica), ha introducido medidas para la estabilización del empleo temporal mediante la recuperación de las tasas de reposición hasta el 100% en determinados supuestos, y mediante la posibilidad de llevar a cabo Ofertas de Empleo Público más generosas en determinados supuestos para reducir el índice de temporalidad con un alcance temporal 2017 a 2019. El objetivo fijado para final del 2019 es obtener una tasa de temporalidad en el sector público instrumental por debajo del 8%.

A tal efecto establece una tasa de reposición de efectivos hasta un máximo del 100% en los sectores considerados prioritarios y recogidos en su artículo 19.2, y un mínimo del 50% para el resto.

Cabe destacar asimismo su artículo 19.1.6 que establece la posibilidad de disponer de una tasa adicional, en aquellos sectores que en el mismo se indican, para la estabilización del empleo temporal que incluirá hasta el 90% de las plazas que, teniendo carácter estructural y -estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016. Asimismo se ofertarán las plazas recogidas en el último párrafo del citado artículo 19.Uno.6, que dispone (sin hacer referencia a ningún

sector en especial): "....las administraciones públicas podrán disponer en los ejercicios 2017 a 2019 de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la disposición transitoria cuarta del texto refundido del EBEP, estén dotadas presupuestariamente, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal...."

Por su parte, para el caso específico de las sociedades mercantiles y entidades públicas empresariales la disposición adicional 15ª uno.5 prevé procesos de consolidación de empleo temporal con el límite del 15% de su tasa de reposición, sin que se haya previsto posibilidad de consolidación de empleo temporal para las fundaciones y consorcios en las disposiciones adicionales 16ª y 17ª, respectivamente.

Estas previsiones legislativas son de aplicación en el ámbito del sector público instrumental de la Generalitat por ser de carácter básico, legislación que ha sido incorporada al corpus legislativo de la Generalitat a través del Decreto Ley 2/2017, de 14 de julio, del Consell por el que se modifica la Ley 14/2016, de 30 de diciembre, de Presupuestos de la Generalitat para 2017.

Sin embargo, la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el 2017 establece una barrera limitativa para la recuperación del empleo público, ya que sólo establece la posibilidad de llevar a cabo procesos de consolidación del empleo tempo-

ral y la cobertura como máximo de una tasa de reposición del 100%, en función de determinados supuestos, lo que origina una mayor pérdida de empleo público. En este sentido la citada ley establece que "De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo ofertarse en estos procesos, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal."

Si a ello añadimos que la aplicación de la tasa de reposición conlleva que los procesos selectivos para cubrir las bajas sólo se pueden efectuar a partir de la determinación de la misma en el ejercicio siguiente, nos encontramos con un escenario que hace inviable la reducción de la tasa de temporalidad hasta el 8%, y que además generará un mayor número de vacantes.

Por todo lo expuesto, esta Comisión ACUERDA

Primero.- Reiterar nuestro apoyo al Consell sobre la solicitud de eliminación de la tasa de reposición de la Ley de Presupuestos del Estado.

Segundo.- Instar a las entidades que conforman el sector público instrumental de la Generalitat, a reducir su tasa de cobertura temporal de puestos de trabajo en el máximo posible al final del periodo 2017-2019 en los términos previstos por las Leyes 3/2017 y decreto Ley 2/2017 mencionadas.

Tercero.- Requerir a las entidades que conforman el sector público instrumental de la Generalitat, y que todavía no hayan solicitado la autorización para llevar a cabo la Oferta de Empleo Público de 2017 a la D.G. de Presupuestos, a que lo realicen antes del día 20 de diciembre de 2017, y a que una vez aprobada la misma se proceda a su publicación en el DOGV de acuerdo a lo establecido en el artículo 70.2 del EBEP antes de la finalización del presente ejercicio 2017.

Cuarto.- Solicitar a las entidades que conforman el sector público instrumental de la Generalitat la convocatoria de la Oferta de Empleo Público durante el primer cuatrimestre de 2018, con los límites y procedimientos establecidos por la legislación presupuestaria vigente. Las referidas convocatorias incorporarán las plazas que corresponda conforme a las tasas de estabilización de empleo temporal aplicables para reducir la tasa de temporalidad el máximo posible, a cuyo efecto las diferentes entidades remitirán cuanta información sea necesaria dentro de los dos primeros meses del ejercicio 2018 para su comprobación y análisis.

Asimismo, las convocatorias de Ofertas de Empleo Público incluirán, de conformidad en lo dispuesto en la Ley de presupuestos, las plazas dedicadas a promoción interna y las plazas ocupadas por personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

Quinto.- Las convocatorias de Oferta de Empleo Público, así como de estabilización de empleo temporal se efectuarán por concurso oposición en cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. La convocatoria de estas plazas deberá realizarse en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de publicación de la Oferta de Empleo Público.

Sexta.- En el ámbito del sector público instrumental de la Generalitat, la Conselleria de Hacienda y Modelo Económico, podrá proponer, a los efectos de la oferta de empleo público, la acumulación de las plazas resultantes de la aplicación de la tasa de reposición de unas entidades a otras, en aquellos puestos de trabajo cuya cobertura se considere prioritaria, o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Séptima,- Instar a la entidades que conforman el sector público instrumental de la Generalitat a solicitar la autorización de las Ofertas de Empleo Público con una periodicidad anual, dentro del primer cuatrimestre del año.

Valencia, 11 de diciembre de 2017.

Las partes firmantes, miembros de la Comisión,

Secretario