

ALTRES DISPOSICIONS

SÍNDIC DE GREUGES

RESOLUCIÓ de 19 de setembre de 2022, de modificació del Reglament d'organització i de règim intern del Síndic de Greuges.

La disposició transitòria quarta de la Llei 24/2009, de 23 de desembre, del Síndic de Greuges, estableix que, en el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Síndic de Greuges havia d'aprovar el Reglament d'organització i de règim intern de la institució.

En compliment d'aquesta previsió, per Resolució de 29 de desembre de 2010 es va aprovar el Reglament d'organització i de règim intern del Síndic de Greuges.

Posteriorment, mitjançant resolucions de 20 de desembre de 2011, de 23 de novembre de 2016 i de 6 de maig de 2021, el Reglament d'organització i règim intern del Síndic de Greuges ha estat modificat, a fi de donar una nova redacció a determinats preceptes i introduir-ne de nous.

En el context actual cal una nova modificació del Reglament, per diversos motius: actualitzar el sistema de fonts del dret aplicable al personal laboral del Síndic de Greuges; complementar la regulació relativa a l'oferta d'ocupació pública i reformar la relativa a la promoció interna; preveure expressament l'homogeneïtat de l'àmbit d'aplicació del règim retributiu i, alhora, adequar aquest règim retributiu als objectius generals d'eficiència en la utilització dels recursos públics i la sostenibilitat econòmica de la institució; actualitzar la regulació de les causes del nomenament de personal funcionari interí tenint en compte la jurisprudència comunitària sobre la Directiva 1999/70 CE del Consell, de 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord marc de la CES, la UNICE i el CEEP sobre el treball de durada determinada, i, finalment, abordar l'estabilització de l'ocupació temporal a la institució, d'acord amb la primera línia d'actuació del Pla d'ordenació de recursos humans del Síndic de Greuges, aprovat per Resolució de 16 de febrer de 2021, i en consonància, en tot cas, amb el principi de bona administració i amb la Resolució 328/XIV, de 21 d'abril de 2022, del Parlament de Catalunya, que recomana planificar a curt termini un procés selectiu per disminuir l'elevada taxa de temporalitat del personal funcionari interí.

Amb l'objectiu de reduir la temporalitat, en l'àmbit estatal s'ha aprovat la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, per la qual es modifica el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), i es regulen les bases que han de regir els futurs processos d'estabilització de l'ocupació temporal.

D'acord amb l'article 4 del TREBEP, les disposicions d'aquest Estatut només s'apliquen directament quan així ho disposi la seva legislació específica al personal funcionari dels altres òrgans constitucionals de l'Estat i dels òrgans estatutaris de les comunitats autònomes. No obstant això, aquest fet no impedeix que les reformes introduïdes en aquesta norma siguin un referent en el qual s'han d'inspirar les mesures d'estabilització de l'ocupació que s'adoptin a la institució del Síndic de Greuges, amb les adaptacions corresponents.

D'altra banda, atenent a les diverses modificacions que s'han produït des de l'aprovació inicial del Reglament, és necessari, per raons de seguretat jurídica i amb un objectiu unificador, disposar d'un text refós del Reglament d'organització i de règim intern del Síndic de Greuges, que integri en un únic text totes les modificacions introduïdes en el Reglament per mitjà de les resolucions de 20 de desembre de 2011, de 23 de novembre de 2016 i de 6 de maig de 2021 a què s'ha fet menció més amunt i per mitjà d'aquesta resolució, i també les modificacions que, a causa de l'aprovació del text refós, s'hagin d'introduir per motius de tècnica normativa.

Per tot el que s'ha exposat, en ús de les atribucions que em confereix la Llei 24/2009, de 23 de desembre, del Síndic de Greuges,

RESOLC:

Primer. Modificar els articles 15, 31, 41 i 46, la disposició addicional primera i la disposició derogatòria del Reglament d'organització i de règim intern del Síndic de Greuges, que queden redactats de la manera següent:

Article 15. Funcionaris interins

1. El personal funcionari interí és format per les persones que, en virtut de nomenament, presten serveis amb caràcter temporal i ocupen places reservades a funcionaris de carrera i amb disponibilitat pressupostària, mentre aquests no les ocupen.
2. Els funcionaris interins són nomenats com a tals amb caràcter temporal per raons expressament justificades de necessitat i urgència, per al desenvolupament de funcions pròpies dels funcionaris de carrera, quan es produeix alguna de les circumstàncies següents:
 - a) L'existència de llocs de treball vacants, quan no sigui possible cobrir-los amb funcionaris de carrera, per un període màxim de tres anys, en els termes previstos en l'apartat 4 d'aquest article.
 - b) La substitució de funcionaris que gaudeixen del dret de reserva del seu lloc de treball, durant el temps estrictament indispensable.
 - c) L'execució de programes de caràcter temporal, que no poden tenir una durada superior a quatre anys, ampliable fins a dotze mesos més.
 - d) L'excés o acumulació de tasques, per un període màxim de nou mesos, dins d'un període de divuit mesos.
3. En tot cas, es finalitza d'ofici la relació de servei d'interinitat un cop transcorregut el termini màxim assenyalat en relació amb cadascuna de les diferents modalitats d'interinitat previstes en l'apartat 2 d'aquest article, i per qualsevol de les causes previstes en els articles 43 i 46 d'aquest reglament, sense que comporti dret a compensació econòmica en cap d'aquests supòsits.
4. En el cas de la modalitat d'interinitat prevista en l'apartat 2.a) d'aquest article, els llocs de treball vacants desenvolupats per personal funcionari interí han de ser objecte de cobertura mitjançant qualsevol dels mecanismes de selecció, provisió o mobilitat previstos en aquest reglament i en les altres normes reglamentàries del Síndic de Greuges.

No obstant això, transcorreguts, com a màxim, tres anys des del nomenament del funcionari interí, finalitza la relació d'interinitat, i la vacant només pot ser ocupada per personal funcionari de carrera, llevat que després del procés selectiu corresponent la vacant quedi deserta. En aquest cas es pot fer un altre nomenament de personal funcionari interí.

Excepcionalment, el funcionari interí pot romandre al lloc de treball que ocupi temporalment, sempre que s'hagi publicat la convocatòria corresponent dins del termini de tres anys a comptar des de la data del nomenament del funcionari interí. En aquest supòsit, pot romandre-hi fins a la resolució de la convocatòria, sense que el seu cessament doni lloc a compensació econòmica.

5. L'incompliment del termini màxim de permanència assenyalat en relació amb cadascuna de les diferents modalitats d'interinitat previstes en l'apartat 2 d'aquest article dona lloc a una compensació econòmica per al funcionari interí afectat, equivalent a vint dies de les seves retribucions fixes per any de servei, i es prorrategen per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de dotze mensualitats. El dret a aquesta compensació econòmica neix a partir de la data de cessament efectiu i la quantia està referida exclusivament al nomenament del qual deriva l'incompliment.

La percepció d'aquesta compensació és incompatible amb la formalització d'un altre nomenament d'interí o personal eventual o d'un contracte laboral temporal a la institució del Síndic de Greuges en els dos anys posteriors a la data del reconeixement de la percepció de la compensació.

No hi ha dret a percebre la compensació econòmica si la persona afectada té la condició de funcionària de carrera, o bé si és personal interí o personal laboral de qualsevol òrgan constitucional, estatutari o administració pública i del seu sector públic, amb reserva del lloc de treball vigent.

6. El personal funcionari interí ha de complir els requisits de titulació i les altres condicions exigides per participar en les proves d'accés als llocs de treball que ocupa."

Article 31. Oferta d'ocupació pública

1. Les vacants amb assignació pressupostària que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de

CVE-DOGC-A-22262050-2022

nou ingrés han de ser objecte d'oferta d'ocupació pública, o d'un altre instrument similar de gestió de la provisió de les necessitats de personal, cosa que comporta l'obligació de convocar els processos selectius corresponents per a les places compromeses i fins a un 10 % adicional, dins del termini improrrogable de tres anys.

2. Per garantir el funcionament adequat dels serveis es poden aprovar ofertes d'ocupació pública parcials i successives dins del mateix exercici pressupostari.
3. En cada oferta s'ha de reservar un mínim del 7 % dels llocs per a persones que acreditin el grau de discapacitat legalment establert, amb la finalitat de poder assolir el 2 % dels efectius de personal. Les persones candidates han de complir els requisits que estableix la convocatòria, superar el procés selectiu, inclòs el període de pràctiques, i acreditar que la discapacitat no impedeix l'exercici de les funcions del lloc. Aquesta reserva s'ha de fer de manera que almenys el 2 % de les places ofertes siguin per ser cobertes per persones que acreditin discapacitat intel·lectual, i la resta de les places ofertes siguin per a persones que acreditin qualsevol altre tipus de discapacitat.
4. L'oferta d'ocupació pública o instrument similar pot contenir mesures derivades de la planificació de recursos humans.
5. Amb la finalitat de fer una planificació adequada dels recursos humans, el nombre de llocs vacants que es produeixen durant un exercici pressupostari, per jubilació o qualsevol altra causa d'extinció definitiva de la relació jurídica de l'empleat públic o per declaració d'una situació administrativa que no comporti dret a reserva de plaça o destinació, es pot acumular, per ser inclòs en l'oferta d'ocupació pública, fins a un màxim dels cinc exercicis pressupostaris següents, sense superar, en cap cas, el nombre de llocs vacants que s'hagin produït en el període acumulat.
6. Correspon a la persona titular del Síndic de Greuges aprovar, a proposta de la persona titular de la Gerència, l'oferta d'ocupació pública.
7. L'anunci de l'oferta d'ocupació pública s'ha de publicar en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* i en el web de la institució.
8. S'ha de publicar en el web de la institució la previsió del calendari de les diferents fases dels processos selectius; entre d'altres, la data prevista de publicació de la convocatòria i la data prevista per fer els exercicis o les proves corresponents.

Article 41. La promoció interna

1. Per facilitar la promoció interna, en cada oferta d'ocupació pública també s'han d'incloure els llocs de treball que es reserven a promoció interna per al personal funcionari de carrera i el personal laboral fix del Síndic de Greuges. S'ha de garantir entre un mínim del 20 % i un màxim del 50 % de vacants incloses en l'oferta.
2. La participació per promoció interna requereix, a més del compliment dels requisits exigits a la resta d'aspirants, els següents:
 - a) Tenir la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix al servei del Síndic de Greuges.
 - b) Haver prestat serveis durant un mínim de dos anys com a personal funcionari de carrera o personal laboral fix al servei del Síndic de Greuges.
 - c) Ocupar un lloc de treball pertanyent al subgrup de titulació immediatament inferior, llevat de l'excepció prevista en l'apartat tercer d'aquest article.
 - d) Trobar-se, respecte d'aquest lloc de treball, en alguna de les situacions següents: servei actiu, situació administrativa que comporti reserva de plaça o destinació o serveis en altres administracions.
3. No obstant el que s'estableix en la lletra c) de l'apartat anterior, la participació per promoció interna a les convocatòries dels llocs de treball del subgrup A1 de titulació es pot fer des de llocs de treball del subgrup C1 de titulació.
4. Els funcionaris d'altres administracions o institucions públiques que prestin serveis al Síndic de Greuges poden participar en els processos selectius que es convoquin mitjançant promoció interna en igualtat de condicions que els funcionaris propis de la institució, sempre que hagin prestat serveis durant un mínim de dos anys com a funcionaris de carrera a la institució.

Article 46. Cessament dels funcionaris interins

1. El funcionari interí cessa i, consegüentment, perd la seva condició, per alguna de les causes següents:

- a) Quan es consideri que no calen els seus serveis perquè han desaparegut les raons de necessitat i urgència que en van motivar el nomenament.
- b) Quan el lloc de treball al qual ha estat adscrit és proveït per un funcionari de carrera.
- c) Quan ha transcorregut el temps especificat en el nomenament.
- d) Quan finalitza la causa que va motivar el nomenament com a interí.
- e) Quan s'extingeix el dret a la reserva del lloc de treball del funcionari substituït.
- f) Quan, per causes organitzatives objectives, s'ha amortitzat o suprimit el lloc de treball.
- g) Quan, un cop instruït un expedient disciplinari, s'acorda deixar sense efecte el nomenament.
- h) Per rendiment insuficient, sempre que no comporti inhibició.
- i) Quan es manifesta una manca evident de capacitat per ocupar el lloc de treball que li impedeix complir amb eficàcia les funcions que té assignades.
- j) Quan no superi el període de pràctiques, que no pot ser superior a sis mesos.
- k) Quan concorrin qualsevol de les altres causes previstes en l'article 43 d'aquest reglament.

2. El responsable de la unitat a la qual és adscrit el funcionari interí per a l'avaluació del període de pràctiques ha d'elaborar un informe sobre les seves aptituds per complir les funcions pròpies del lloc de treball, el seu rendiment i l'actitud en el servei. Quinze dies hàbils abans del termini de finiment del període de pràctiques, s'ha de comunicar el resultat de l'avaluació a la persona interessada, que hi pot formular al·legacions en contra en el termini màxim de cinc dies hàbils a comptar des de la data de notificació.

3. El cessament del personal interí per les causes previstes en els apartats g) i h) s'ha de fer mitjançant un expedient administratiu contradictori i de caràcter no disciplinari.”

DISPOSICIÓ ADDICIONAL PRIMERA

S'han de fomentar les estades temporals del personal funcionari del Síndic de Greuges a altres administracions públiques, òrgans constitucionals o estatutaris, o institucions públiques.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Es deroguen les resolucions del Síndic de Greuges de 29 de desembre de 2010, de 20 de desembre de 2011, de 23 de novembre de 2016 i de 6 de maig de 2021, respectivament, i també queda derogada qualsevol altra disposició que s'oposi a les previsions del Text refós del Reglament d'organització i règim intern que s'aprova.”

Segon. Afegir un apartat 3 a l'article 18, dos paràgrafs a la lletra c de l'apartat 3 i un paràgraf a l'apartat 4 de l'article 65 del Reglament d'organització i de règim intern del Síndic de Greuges, amb el text següent:

Article 18.

“3. L'incompliment dels terminis màxims de permanència del personal laboral temporal dona dret a una compensació econòmica per al personal afectat, sens perjudici de la indemnització que pugui correspondre per vulneració de la normativa laboral específica.

Aquesta compensació econòmica consisteix, si escau, en la diferència entre el màxim de vint dies de les seves retribucions fixes per any de servei, amb un màxim de dotze mensualitats, i la indemnització que li correspondria percebre per l'extinció del seu contracte, i es prorrategen per mesos els períodes de temps inferiors a un any. El dret a aquesta compensació neix a partir de la data del cessament efectiu i la quantia

CVE-DOGC-A-22262050-2022

està referida exclusivament al contracte de treball del qual deriva l'incompliment. En cas que la indemnització esmentada sigui reconeguda en via judicial, s'han de compensar les quantitats.

La percepció d'aquesta compensació és incompatible amb la formalització d'un altre nomenament d'interí o personal eventual o d'un contracte laboral temporal en els dos anys posteriors a la data del reconeixement de la percepció de la compensació.

No hi ha dret a percebre la compensació econòmica si la persona afectada té la condició de funcionària de carrera, o bé si és personal interí o personal laboral de qualsevol òrgan constitucional, estatutari o administració pública i del seu sector públic, amb reserva del lloc de treball vigent."

Article 65.

"c) El complement de permanència. Per cada tres anys de serveis prestats al Síndic de Greuges, el personal percep aquest complement, compatible amb la retribució pel concepte de triennis, per un import acordat per la Comissió de Règim Intern i el Consell de Personal. La meritació d'aquest complement està subjecta a les mateixes normes de meritació establertes per als triennis.

Els alts càrrecs i el personal directiu del Síndic de Greuges estan exclosos de la percepció del complement de permanència, sens perjudici del que preveu la disposició transitòria primera d'aquest reglament."

"4. El període de meritació de la paga extraordinària de juny és des de l'1 de desembre de l'any anterior fins al 31 de maig de l'any en curs, i el de la paga extraordinària de desembre és des de l'1 de juny fins al 30 de novembre de l'any en curs."

Tercer. Afegir una disposició addicional quarta, cinquena i sisena al Reglament d'organització i de règim intern del Síndic de Greuges, amb el text següent:

"DISPOSICIÓ ADDICIONAL QUARTA. Processos d'estabilització d'ocupació temporal

1. Amb la finalitat de situar la taxa de cobertura temporal en places estructurals de personal funcionari o laboral per sota del 8 % del total de la plantilla, els processos d'estabilització inclouen els llocs de naturalesa estructural dotats pressupostàriament inclosos en l'oferta d'ocupació pública de l'exercici de 2022 que hagin estat ocupats de forma temporal i ininterrompuda almenys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020.

Els llocs de treball que hagin estat ocupats de forma temporal i ininterrompuda almenys en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2020, que estiguin inclosos en l'oferta d'ocupació pública de 2021 i que no hagin estat convocats en la data d'entrada en vigor d'aquesta disposició, també formen part dels processos d'estabilització.

2. L'articulació d'aquests processos d'estabilització d'ocupació temporal, en tot cas, ha de garantir el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat, transparència i publicitat:

a) El sistema de selecció d'accés d'aquests processos és, excepcionalment i per una única vegada, el de concurs oposició, amb una valoració en la fase de concurs d'un 40 % de la puntuació total, en la qual es té en compte majoritàriament l'experiència en els llocs objecte de la convocatòria. Els exercicis en la fase d'oposició poden ser no eliminatoris.

b) Les bases de les convocatòries estableixen la qualificació mínima per superar la fase d'oposició d'aquests processos, que en cap cas pot ser inferior al 50 % de la puntuació màxima assolible en aquesta fase.

c) Les convocatòries dels processos selectius d'estabilització d'ocupació temporal s'han de publicar abans del 31 de desembre de 2022.

d) La resolució d'aquests processos ha de finalitzar abans del 31 de desembre de 2024."

DISPOSICIÓ ADDICIONAL CINQUENA. Convocatòria excepcional d'estabilització d'ocupació temporal de llarga durada

CVE-DOGC-A-22262050-2022

1. Es poden convocar pel sistema selectiu de concurs d'accés, amb caràcter excepcional i per una única vegada, els llocs de caràcter estructural dotats pressupostàriament que hagin estat ocupats de forma temporal i ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener de 2016 i fins a la data de l'aprovació de la convocatòria respectiva.
2. Els concursos d'accés han de garantir el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat, transparència i publicitat i poden tenir en compte, sempre en funció del lloc que cal proveir, entre d'altres, l'experiència en el desenvolupament de les funcions dels llocs de treball objecte de la convocatòria, la formació, la superació de la fase d'oposició de processos selectius de personal funcionari sense obtenir plaça, el nivell ACTIC, el nivell de coneixement de català i el nivell de coneixements de llengües estrangeres.
3. Les bases de les convocatòries han d'establir la qualificació mínima per superar el concurs d'accés, que en cap cas pot ser inferior al 60% de la puntuació total assolible.
4. Les bases de les convocatòries relatives als llocs que cal proveir, i en especial als perfils professionals que aquests llocs requereixen, poden incloure la valoració d'altres coneixements, habilitats i aptituds concretes complementàries de les que s'estableixen en l'apartat anterior, que facilitin i garanteixin la selecció del candidat més idoni.
5. Amb aquesta finalitat, es poden establir com a sistemes d'acreditació casos pràctics, memòries, entrevistes, tests professionals, tests psicomètrics, o altres de similars.
6. L'avaluació dels mèrits i les capacitats es pot fer en una o més fases en funció de les característiques i el contingut funcional del lloc de treball.

En la primera fase, quan n'hi hagi més d'una, s'ha de valorar, entre d'altres, l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria, la formació, la superació de processos selectius de personal funcionari sense obtenir plaça, el nivell d'ACTIC, el nivell de coneixement de català i el nivell de coneixements de llengües estrangeres. La qualificació d'aquests mèrits no pot ser inferior al 65 % de la qualificació total del concurs d'accés. A la resta de fases del concurs específic s'han de valorar altres coneixements, habilitats i aptituds concretes.

La qualificació total que s'adjudiqui als coneixements, les habilitats i les aptituds concretes que es valorin en aquestes fases restants no pot excedir en cap cas el 35 % de la qualificació màxima global.

Les fases són selectives i les bases de les convocatòries han d'establir la qualificació mínima per superar-les. Les bases també han d'establir la qualificació mínima global que han d'obtenir els candidats per superar la primera fase, o el nombre màxim de candidats que poden passar a la fase següent.

Aquests processos d'estabilització es faran una sola vegada, i només mitjançant la negociació col·lectiva es pot acordar fer més d'una fase.

7. Les convocatòries dels processos selectius d'estabilització d'ocupació temporal s'han de publicar abans del 31 de desembre de 2022.
8. La resolució d'aquests processos d'estabilització s'ha de publicar abans del 31 de desembre de 2024.

DISPOSICIÓ ADDICIONAL SISENA. COMPENSACIÓ ECONÒMICA PER PROCESSOS D'ESTABILITZACIÓ

1. Correspon una compensació econòmica al personal funcionari interí que, mentre té una relació amb el Síndic de Greuges en situació de servei actiu o qualsevol altra que comporti reserva de plaça o destinació en aquesta institució i ocupa un lloc de treball inclòs en els processos d'estabilització d'ocupació temporal, vegi finalitzada la seva relació de servei amb el Síndic de Greuges per la cobertura reglada d'aquest lloc de treball per personal funcionari de carrera, derivada de la finalització del procés selectiu d'estabilització corresponent, sempre que no hagi obtingut un altre lloc de treball.

Aquesta compensació és equivalent a vint dies de les seves retribucions fixes per any de servei, i es prorrategen per mesos els períodes de temps inferiors a un any, fins a un màxim de dotze mensualitats. El dret a aquesta compensació econòmica neix a partir de la data de cessament efectiu i la quantia està referida exclusivament al nomenament del qual deriva el cessament.

2. En cap cas no dona dret a la compensació econòmica prevista anteriorment la concurrència d'algun dels supòsits següents:

a) Si la persona afectada no ha participat en el procés selectiu d'estabilització corresponent. Participar-hi implica haver acreditat els mèrits objecte de valoració i haver fet, si escau, les proves o altres instruments d'acreditació de capacitats previstes en la convocatòria.

CVE-DOGC-A-22262050-2022

b) Si la persona afectada té la condició de funcionària de carrera, o bé si és personal interí o personal laboral de qualsevol òrgan constitucional o estatutari, o de qualsevol administració pública i del seu sector públic, amb reserva del lloc de treball vigent.

La percepció d'aquesta compensació és incompatible amb la formalització d'un altre nomenament d'interí o personal eventual o d'un contracte laboral temporal a la institució del Síndic de Greuges en els dos anys posteriors a la data del reconeixement de la percepció de la compensació, sens perjudici de les suspensions previstes en l'apartat següent.

3. La compensació econòmica queda suspesa en el supòsit que la persona afectada passi a ocupar un nou lloc de treball pertanyent al mateix grup de classificació com a personal funcionari interí o personal laboral temporal al servei del Síndic de Greuges, dins del termini màxim de trenta dies hàbils a comptar de l'endemà de la finalització del nomenament o contracte de treball anteriors.

La finalització d'aquest nou nomenament o contracte de treball, en el termini màxim de quatre anys, dona dret a aixecar la suspensió de la compensació econòmica reconeguda prèviament, en cas d'amortització o supressió del lloc de treball per raons organitzatives objectives o en cas de cobertura reglada del lloc de treball per personal funcionari de carrera o personal laboral fix."

Quart. Modificar la disposició transitòria del Reglament d'organització i de règim intern del Síndic de Greuges, que passa a ser la disposició transitòria primera i queda redactada de la manera següent:

"DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA PRIMERA

Els alts càrrecs i el personal directiu del Síndic de Greuges que tinguin acreditats complements de permanència en el moment de l'entrada en vigor d'aquest reglament mantenen la percepció dels complements que tinguin acreditats fins que deixin de prestar serveis a la institució."

Cinquè. Afegir una nova disposició transitòria segona al Reglament d'organització i de règim intern del Síndic de Greuges, amb el text següent:

"DISPOSICIÓ TRANSITÒRIA SEGONA

Les previsions contingudes en els articles 15.5 i 18.3 d'aquest reglament són aplicables únicament respecte del personal funcionari interí nomenat i del personal laboral temporal contractat amb posterioritat a l'entrada en vigor del Reglament."

Sisè. Ordenar l'aprovació i la publicació d'un text refós del Reglament d'organització i de règim intern del Síndic de Greuges en el termini màxim de sis mesos, a comptar des de l'entrada en vigor d'aquesta resolució.

Setè. Aquesta resolució entra en vigor l'endemà d'haver-se publicat en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

Barcelona, 19 de setembre de 2022

CVE-DOGC-A-22262050-2022

Esther Giménez-Salinas i Colomer
Síndica de Greuges

(22.262.050)