

FÀBLÀR

Órgano de expresión en el Ayuntamiento de Zaragoza del Sindicato Aragonés

JUNIO
2023

ESPECIAL
PERSONAL
LABORAL

CONVENIO PARA EL PERSONAL LABORAL

PERSONAL LABORAL EN EL TREBEP

El TREBEP (Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), establece el marco regulador del personal al servicio de las Administraciones Públicas, entre ellos, el personal laboral.

Es personal laboral el que en virtud de un contrato de trabajo, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, presta servicios retribuidos por las Administraciones Públicas. En función de la duración del contrato, pueden ser fijo, indefinido o temporal. (Art. 11.1 TREBEP)

Los sistemas selectivos de personal laboral fijo son; oposición, concurso-oposición o concurso de valoración de méritos. (Art. 61.6 TREBEP).

NORMATIVA APLICABLE AL PERSONAL LABORAL

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan (Art. 7 TREBEP).

En el Ayuntamiento de Zaragoza, dispone del Convenio de Aplicación al Personal Laboral, que se encuentra prorrogado desde 2019, y que no sufrió los recortes por sentencia judicial que sí afectan al Pacto de Funcionarios.

Todas las noticias actualizadas en <http://ayuntamiento.osta.es>

OSTÀ

SECCIÓN SINDICAL
AYUNTAMIENTO
DE ZARAGOZA

Tel: 976 721212
976 724989
976 721118
699 814649

osta@zaragoza.es

ayuntamiento.osta.es

PODEMOS
CAMBIAR LAS
COSAS

NUEVO CONVENIO

El Convenio 2016-2019, se encuentra actualmente prorrogado –y por tanto vigente– desde finales del año 2019, momento en el que se empezó a negociar tanto el Pacto de funcionarios como el nuevo Convenio para personal laboral.

OSTA creamos en 2019 una plataforma con las aportaciones e ideas de nuestros afiliadas/os, que recogimos tanto para el Pacto como para el Convenio. Esa plataforma es la base que utilizamos para la negociación, que se inició el 1 de octubre de 2019.

El formato elegido por el Ayuntamiento de Zaragoza para la negociación, no nos permitió avanzar mucho: una reunión de negociación por semana, la documentación se nos entregaba a los sindicatos en la propia reunión, pese a solicitar de forma reiterada que se nos hiciese llegar antes. Y la revisión artículo por artículo del texto, para adecuarlo en forma y lenguaje a algo más actual, ya que en algunos casos era texto heredado de hacia varios Convenios.

No pudimos conseguir que se nos entregase la documentación con la antelación suficiente como para estudiarla adecuadamente, como mucho el día de antes, o como era habitual, el mismo día de la reunión. Esto generaba que perdiésemos la mayor parte de la reunión mientras nos leían la documentación.

Durante la negociación, pese a que se negociaba a la vez tanto el Pacto como el Convenio, es cierto que más centrados en el Pacto, OSTA no perdimos nunca de vista el Convenio del Personal Laboral, siendo los únicos que hemos ido aportando de forma continua propuestas de forma exclusiva para laborales.

EJEMPLOS

En esta fase de la negociación, el tiempo no era lo importante. Todos éramos conscientes de que iba a ser un proceso largo

Como ya sabéis, la pandemia de 2020, tuvo como efecto colateral la paralización por mutuo acuerdo entre los sindicatos y el concejal Alfonso Mendoza de estas negociaciones. El 11 de marzo de 2020 tuvo lugar la reunión número 17, donde se abordó el artículo 13 Flexibilidad. El 14 de marzo, el Gobierno de Pedro Sánchez declaró el estado de alarma mediante el RD 463/2020 y una gran parte de la población quedó confinada en casa.

Posteriormente, costó mucho más tiempo del razonable retomar la negociación, con diferentes excusas del concejal; los límites de personas para las reuniones, los gastos generados por la pandemia, la subida del precio de la luz, la guerra de Ucrania, que era necesaria una mayoría de sindicatos que lo pidieran, la cercanía de las elecciones,

...

Cualquier excusa era buena amenazar con que retomar las negociaciones podría suponer un recorte de derechos económicos y sociales en caso de retomar la negociación.

Aunque parezca increíble, hasta el 15 de diciembre de 2022, no se nos citó de nuevo a continuar la negociación, pese a las reiteradas solicitudes verbales y por escrito que hicimos los sindicatos.

NUEVO CONVENIO

Con un calendario de reuniones marcado por el concejal Alfonso Mendoza, que establecía largos parones tanto por las elecciones sindicales como por las municipales.

De nuevo volviendo a reunirnos como mucho una vez a la semana, siempre que la agenda del concejal lo permitiese.

En este punto, a algunos sindicatos les entró mucha prisa por acabar la negociación antes de las elecciones. Alegando que el Pacto-Convenio prorrogado era malo y que ya no servía, trataron de imponer una revisión acelerada de ciertos artículos.

El propio Concejal recogió el testigo, pero puso dos condiciones; la primera, que el también quería revisar algunos artículos (sin concretar). Los artículos que no tuviesen interés ni para los sindicatos ni para él, los redactaría la Oficina de Recursos Humanos.

La segunda que todos los sindicatos teníamos que estar de acuerdo en cambiar el formato de negociación y mejor si era con una única propuesta conjunta.

A nosotros nos pareció una irresponsabilidad. En primer lugar, negociar sólo algunos artículos supondría renunciar a parte de las reivindicaciones de nuestra afiliación y del sindicato en este Pacto-Convenio. Dejar la redacción de gran parte del texto que regula nuestros derechos sociales, laborales y económicos en manos exclusivamente del criterio de RRHH, es un ejercicio como poco arriesgado. Y finalmente, afirmar que el Concejal firmaría una propuesta conjunta de los sindicatos que recuperase los permisos perdidos por sentencia judicial (en el caso de Pacto para funcionarios), o mejorase el contenido del Convenio de Laborales, sin equipararlo a la baja con el de funcionarios, era engañar a la plantilla y hacernos trampas a nosotros mismos.

No estábamos ni estamos por la labor de seguirle el juego al Concejal, ni tampoco a los intereses meramente electoralistas de ciertos sindicatos.

Pese a que tanto el Concejal en cada oportunidad que tenía declaraba que estaba dispuesto a llegar a un acuerdo antes de las elecciones municipales, como tres sindicatos que estuvieron bombardeando a la plantilla para ejercer presión y que se firmase algo, lo que fuese, pero antes de elecciones, lo cierto es que los hechos desmentían toda esa palabrería que estaba dirigida a la galería.

La negociación se hizo mucho menos fluida, saltando artículos por falta de preparación, de nuevo sin aportarnos documentación. Los tres sindicatos que sólo querían tratar ciertos artículos se dieron cuenta en la mesa de negociación, que otros artículos también tenían interés para los intereses de la plantilla, y como no podía ser de otra manera, también hicieron propuestas.

En esta negociación, interesa no perder de vista el objetivo y sobre todo saber quienes son tus aliados naturales, evitando seguirle el juego a la otra parte. Puedes leer más noticias relacionadas con los siguientes códigos QR.



¿PROMOCIÓN DEL PERSONAL LABORAL?

En la actual Oferta de Empleo Público 2023, se incluyen dentro del turno de promoción interna para personal laboral plazas de Oficial de Mantenimiento (3), Oficial Polivalente de Instalaciones Deportivas (2) y Oficial de Museos (1). Estas plazas son las que tienen diferencias salariales, es decir, ocupadas por Operarias/os que cobran las diferencias salariales con Oficial.

La transformación de estas plazas de laborales, junto con las plazas con diferencias salariales de funcionarios, estaba recogido en el Pacto-Convenio vigente, en su Disposición Adicional Cuarta.

Más allá de estas plazas, no existe una verdadera promoción interna del personal laboral, no saliendo ninguna plaza en la OEP2022, ni en las OEP2021 y OEP2020.

El mayor problema siempre ha sido que gran parte del personal laboral no estaba en la plantilla municipal, mayoritariamente personal de convenios con el Gobierno de Aragón.

Con la Ley 20/2021 que prevé que establezcan plazas con determinados requisitos, estén o no en plantilla, permitirá su integración definitiva en la plantilla del Ayuntamiento de Zaragoza, posibilitando a futuro que puedan ir saliendo plazas de promoción interna para el personal laboral.

La otra posibilidad que tiene el personal laboral fijo para poder promocionar son las Promociones Internas Cruzadas, la conocida como funcionarización, figura que contempla la Disposición Transitoria Segunda del TREBEP, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos; estar en posesión de la titulación necesaria y siendo personal laboral fijo, haber estado desempeñando funciones de personal funcionario antes de la entrada en vigor del EBEP (2007).

Los últimos procesos de promoción interna cruzada en el Ayuntamiento de Zaragoza fue en la OEP2019 (Auxiliares Administrativas/os) y en la OEP2017 (Médicas/os y Técnica/o Medio Prevención).

De no cumplirse ambos requisitos o siendo personal laboral indefinido no fijo, solo quedaría poder presentarse a procesos selectivos de oposición o concurso-oposición en el turno libre.

PARA MÁS INFORMACIÓN ...

WEB: ayuntamiento.osta.es

CORREO ELECTRÓNICO: osta@zaragoza.es

Sección Sindical — Edificio Seminario — 976 72 12 12 — 4989—1118—

699 81 46 49

Todas las noticias actualizadas en <http://ayuntamiento.osta.es>