

FÀBLÀR

Órgano de expresión en el Ayuntamiento de Zaragoza del Sindicato Aragonés

JUNIO
2023

ESPECIAL
PERSONAL
LABORAL
TEMPORAL

ESTABILIZACIÓN DEL 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 procedimientos de selección del personal laboral serán públicos, rigiéndose en todo caso por los principios de igualdad, mérito y capacidad. En el caso del personal laboral temporal se regirá igualmente por el principio de celeridad, teniendo por finalidad atender razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia. (Art. 11.3 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, es también de aplicación el Convenio de aplicación al Personal Laboral, que se encuentra prorrogado desde 2019.

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

LEY 20/2021, DE TEMPORALIDAD en el Empleo

La disposición transitoria segunda de la Ley 20/2021, delimita el marco temporal de aplicación de la modificación que el Artículo 1 de esta Ley supone para el TREBEP, siendo de aplicación únicamente para el personal temporal contratado con posterioridad a su entrada en vigor (30 de diciembre de 2021).

¿Qué ocurrirá cuando la Administración se salte los plazos máximos de permanencia?

Para el personal laboral consistirá en una compensación de la diferencia entre el máximo de **20 días** del salario fijo por año de servicio (**máximo 12 mensualidades**), y la **indemnización** que perciba por la extinción de su contrato (cuando se le reconozca en vía judicial). No dará lugar a compensación económica por despido disciplinario procedente o por renuncia voluntaria.



PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN

Se establecen dos tipos:

- **Convocatoria excepcional de Estabilización de Empleo Temporal de larga duración** en las que incluyen plazas de naturaleza estructural (se incluyan o no en RPT, plantillas...), que hayan estado ocupadas ininterrumpidamente con **anterioridad al 01/01/2016**.
 - ◇ Sistema de selección por **Concurso de méritos** excepcional. Los méritos a valorar **podrán** ser objeto de negociación.
 - ◇ En este caso, la Ley no especifica la **compensación** económica, a quien no supere este proceso, aunque ya hay sentencias de personal cesado, a los que los tribunales de índole social les ha concedido indemnización por cese.

LEY 20/2021, DE TEMPORALIDAD en el Empleo

- **Procesos de Estabilización de Empleo Temporal** en las que incluyen plazas de naturaleza estructural (se incluyan o no en RPT, plantillas...), que hayan estado ocupadas ininterrumpidamente al menos en los 3 años anteriores a 31/12/2020, es decir, plazas ocupadas **con anterioridad al 31/12/2017**.
 - ◊ También se incluirán aquellas que aun estando en OEP anteriores, no hayan sido convocadas.
 - ◊ Sistema de selección **Concurso-Oposición**, 40% y 60% respectivamente. Se valorará mayoritariamente la experiencia en la categoría.
 - ◊ **Podrá** negociarse que la fase de oposición no sea eliminatoria e incluso una disminución del temario.
 - ◊ El personal laboral que no supere el proceso de estabilización, tendrá derecho a una **compensación** de la misma cuantía descrita anteriormente, salvo aquellas personas que no participen en el proceso.

FECHAS CLAVE

- **Aprobación de la Oferta de Empleo 2021**
Publicada en BOPZ el 31/12/2021.
- **Bases generales y específicas.**
Publicación de las convocatorias (relación específica de plazas y bases con, entre otras cosas, baremos de puntuación, la valoración de los méritos, temarios, requisitos, normas de inscripción, etc.), en BOPZ 17/12/2022 y 20/12/2022 respectivamente.
- **Presentación de instancias.**
Concurso de Méritos: 20 de junio al 10 de julio, ambos inclusive.
Concurso Oposición: pendiente de publicar presentación de instancias en BOE.
- **Antes de 31/12/2024.**
Límite temporal máximo para la resolución y ejecución de los procesos selectivos (la toma de posesión de la plaza como personal laboral fijo debe producirse dentro del plazo antes citado).



VALORACIÓN DE OSTA

Esta Ley no resuelve el problema de temporalidad, creando agravios comparativos y dejando un margen importante para la judicialización de dichos procesos.

Chapuzza, apaño, bodrio, ñapa, parche, remiendo, retoque, ... Ni Pepe Gotera ni Otilio lo hubieran hecho peor....

La LEY 20/2021, en el Ayuntamiento de Zaragoza

La negociación de los procesos de estabilización de la Ley 20/2021 se realizó en este Ayuntamiento durante los meses de octubre a diciembre de 2022.

Desde **OSTA** hicimos un esfuerzo importante por llevar una propuesta común, pero finalmente CSL -que siempre fue por libre- y UGT -que se descolgó del resto de sindicatos en el último momento y por sorpresa-, firmaron las bases del Concejal de Personal, Alfonso Mendoza.

La valoración de **OSTA** de estas bases es que no benefician, de forma general, al personal laboral temporal. No se aprovechó alguna de las “ventajas” que permitía esta Ley de forma excepcional, como la reducción de temario para el concurso-oposición y que sólo lo propusimos nosotros para la propuesta conjunta.

Los criterios de desempate no benefician tampoco al personal temporal que lleva muchos años en el Ayuntamiento de Zaragoza, ya que se prioriza la antigüedad en la plaza, no en el propio Ayuntamiento.

Se pone límite máximo, se topa, la antigüedad máxima en el Concurso de Méritos, penalizando a aquellas personas que la superen. Excesiva valoración que se hace de las titulaciones (que además no tienen por qué tener ninguna relación con las funciones a realizar en la plaza). Se ha ninguneado la formación propia y específica de la plaza.

También creemos que empeora las condiciones que ya teníamos en el concurso-oposición, al pasar de un 96/4 (experiencia/exámenes) a un 70/30 (experiencia/formación+titulaciones+exámenes) y penalizando de forma notable a todas aquellas personas que fueron contratadas durante el año 2016.

Puedes leer un resumen completo siguiendo el enlace del código QR o si lo prefieres teclea la siguiente dirección en tu navegador <https://ayuntamiento.osta.es/2022/12/02/historia-de-una-desestabilizacion/>



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>