

Consideraciones CCOO primera negociación sobre la Instrucción General de la Bolsa de Empleo.

4.1.1.2.- El artº 10 del TREBEP, modificado por la Ley 20/2021, habla de que *“transcurrido el plazo de tres años desde el nombramiento interino se producirá el fin de la relación de interinidad y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar un nuevo nombramiento de personal funcionario interino”*.

Por lo tanto, la parte que dice *“en ningún caso podrá recaer en la misma persona interina”* es una interpretación del Ayuntamiento.

Si ha habido un proceso selectivo que se ha quedado desierto, pero da lugar a la constitución de una nueva bolsa de empleo en la que la persona del párrafo anterior hubiera quedado en primer lugar, y se produce la necesidad de cubrir las plazas desiertas, no existe ningún impedimento legal para que sea llamado. En todo caso sería lo contrario: si no es llamada podría recurrirlo por no haber respetado el orden de la lista.

Se consideraría abuso de la temporalidad, en este caso, si las plazas vacantes no van a oferta de empleo y pasados tres años no se cesa a quien está en esa plaza de manera interina.

Una vez haya habido un proceso selectivo, el contador se pone a cero.

4.1.1.3.- Se entendería en la misma plaza, pero ¿en la misma categoría en distinta plaza? ¿Y en una baja? El límite de los 3 años es para la cobertura de una plaza en vacante

4.1.2.- No hemos encontrado en ningún apartado de la Ley, ni tampoco en la parte que la ley modifica el TREBEP, nada que señale que la sustitución transitoria del personal titular con derecho a reserva del puesto de trabajo no podrá ser con una duración superior a los tres años.

Artº 10.1 TREBEP.- Son funcionarios interinos...

a)...

b) La sustitución transitoria de los titulares durante el tiempo estrictamente necesario.

Advertimos, además que el cese, en este caso, del personal interino podría no ser legal al no contemplar la ley este caso como motivo de cese. Entendemos que el plazo de tres años es para quienes están ocupando una vacante, que no sería el caso.

4.1.2.1.- No compartimos que no se vayan a sustituir al personal en determinadas situaciones administrativas (principalmente en aquellas con reserva del puesto de trabajo).

4.1.2.2.- Al menos el personal FIN y FIC si que deberá poder ser sustituido por un FIB, entendiéndose que la persona titular de una plaza vacante es quien la está ocupando en ese momento, independientemente de su relación contractual. No confundir titularidad con propiedad.

De mantener este punto, podría darse el caso de que una persona interina que estuviera, por ejemplo, próxima a una maternidad o paternidad tuviese un informe desfavorable y no pasase el periodo de prueba porque desde los Servicios no quieran que vayan personas interinas a las que no van a poder sustituir.

4.1.2.3.- Difícil determinar *“con precisión”* el plazo de duración de la sustitución transitoria del titular. Además entendemos que la limitación del tiempo máximo de 3 años no está recogida en la ley en este supuesto. Incluso sería difícil motivar el cese conforme a la ley.

4.1.2.4.- La duración máxima FIB más FIN en la misma plaza/categoría no podrá exceder más de tres años, a contar desde el primer nombramiento FIB. ¿Quiere esto decir que una persona nombrada para cubrir una baja y está, por ejemplo, 1 año y luego es llamada para una vacante, el tiempo máximo en el que podrá estar

en esta vacante es de dos años?. ¿Cuál será el motivo del cese? Volvemos a lo señalado anteriormente: no está contemplado en el TREBEP esto como causa de cese.

Y aunque pudiera entenderse en cuanto a la misma plaza, no así en cuanto a la misma categoría ocupando diferentes plazas.

4.1.2.5.- Se sustituye la plaza y no el puesto. El Ayuntamiento perfectamente podría nombrar temporalmente a personal fijo en esos puestos singularizados de nivel 24 o más y hacer un nombramiento interino para cubrir el anterior.

4.1.3.- En los supuestos en los que... ¿Se quiere decir que se van a hacer programas de empleo para poner en marcha convenios interadministrativos? Porque si es así habría que explicarlo de otra forma ya que lo que entendemos por programa y convenio no es lo mismo.

4.1.3.3.- Es posible que el programa se amplíe hasta 12 meses más y no dice el TREBEP que no puedan continuar las mismas personas interinas. No es este un caso de abuso de temporalidad. No tiene lógica cesar a un personal ya formado y que conoce el trabajo para hacer nombramientos a otro al que habría que enseñar.

Ya dice que no se va a ampliar al no haber ley de función pública en Aragón pero debería de tenerse en cuenta la vinculación a una futura ley en el contenido del apartado. Es muy taxativo. En todo caso se podría buscar una nueva reducción. Por ejemplo: En tanto en cuanto no exista Ley de la Función Pública Aragonesa...

4.1.3.3.- Por qué un FIC que ha terminado el programa de 3 años no puede ser nombrado en una baja, por ejemplo? Si ni siquiera ocupaba una plaza de plantilla ni, por supuesto, una vacante.

4.1.3.5.- ¿Cuál es el motivo? Principalmente cuando se está convirtiendo en la única forma de mantener mínimamente los servicios públicos ante las limitaciones existentes en la contratación.

4.2.- Si de lo que se trata con esta instrucción es de regular la bolsa de empleo y, por tanto, de la cobertura de plazas, no parece lógico hablar RPT, como ya se ha dicho en el punto 4.1.2.5

Dicho esto y reiterando las aportaciones realizadas ante las modificaciones de los criterios para elaborar las RPT en este sentido, las modificaciones de RPT son materia de negociación. No puede la Administración modificarlas de manera automática.

¿Y cuándo ese puesto sea ocupado por personal fijo, se volverá a modificar la RPT, también sin negociación?

Base Novena. Lista de Espera Ordinaria. (pág. 14) La elaboración bolsas de espera ordinaria se hará en concordancia con las orientaciones del Justicia de Aragón al Ayuntamiento de Zaragoza basadas en la doctrina del Tribunal Supremo que recomienda la aplicación de la legislación de la CCAA.

Por tanto se propone se tenga en cuenta el Decreto 129/2020 que modifica el Reglamento de Provisión de Puestos de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (Decreto 20/1997).

En concreto el artº 38.- Decreto 129/2020, que dice:

1. Listas de espera derivadas de procesos selectivos.

En las solicitudes para participar en los procesos selectivos para ingreso en los cuerpos y escalas de funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma, los aspirantes podrán manifestar su voluntad de acceder, en el caso de no superar las pruebas del proceso selectivo, a las listas de espera de la correspondiente escala o clase de especialidad del ámbito geográfico que se determine.

El personal funcionario interino será seleccionado mediante el llamamiento a través de las listas de espera ordinarias, derivadas de un proceso selectivo y confeccionadas por el Tribunal de Selección del proceso selectivo. Estas listas se ordenarán del siguiente modo:

a) Relación de personas aspirantes que, sin haber superado el proceso selectivo, han aprobado alguno de sus ejercicios, ordenados por número de ejercicios aprobados y la puntuación obtenida en cada uno de ellos.

b) Relación de personas aspirantes que, no habiendo superado ninguno de los ejercicios del proceso selectivo, serán ordenados según la puntuación obtenida en el primer ejercicio, junto con la valoración de los servicios prestados en la correspondiente escala o clase de especialidad, en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Aragón, a razón de 0.015 puntos por mes de servicios prestados con un máximo de 10 años.

Las listas de espera derivadas de procesos selectivos posteriores derogarán a las de procesos selectivos anteriores

Base Décimo octava. Nombramientos o contratación (pág. 21)

18.2.- En el supuesto de dictaminarse enfermedad...La causa puede ser transitoria y no debe ser excluyente de la bolsa. Puede ser apto/a para otro puesto de trabajo dentro de la misma categoría o subsanarse el impedimento encontrado.

Base Décimo novena. Periodo de prácticas, prueba y formación.

Invertir el orden y qué primero sea la prueba de aptitud.

19.1.- Será preciso superar una prueba de aptitud, previo al nombramiento como personal temporal, en aquellas categorías que requieran una especial cualificación profesional.

CAPÍTULO V. CESE.

21.1.- La Ley ya prevé las causas del cese y, por tanto, es innecesario hacerlas constar. Aún así, si es lo que se quiere, reproducir la ley literalmente.

21.6.- La Ley de la Reforma Laboral regula este aspecto.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. Personal temporal en programas de acción social.

Lo equiparamos a un programa temporal? Se ha reconocido su carácter estructural al incluirlos en la OEP 2021

La limitación a incorporar efectivos nuevos se refiere, también, a cubrir jubilaciones que se produzcan? Se estaría limitando el número de efectivos incluidos en el acuerdo

En Zaragoza a 08 de abril de 2022

M^a José Serna.
Secretaria General CCOO Ayuntamiento Zaragoza

A/A: Jefe Oficina de Recursos Humanos.