CCOO no firma la Oferta de Empleo Público de 2021.

La Sección Sindical de CCOO considera que no ha habido intención real de negociar y responsabiliza al Concejal de Personal de no tener ningún interés en acercar posturas con la Representación Sindical.

El pasado 22 de noviembre la Representación Sindical fue convocada por Recursos Humanos para hacernos entrega del borrador de la Oferta de Empleo Público (OEP) de este año y explicar los contenidos de la misma. En esta misma reunión se manifestó por parte de los Responsables de Personal que la capacidad de negociación iba a ser escasa, ya que era una propuesta prácticamente cerrada.

Pese al escenario poco optimista, desde la mayoría de la Representación Sindical se propuso la aprobación de una oferta parcial que incluyera las plazas de policías, las adscritas al Servicio contra Incendios, Salvamento y Protección Civil y la Promoción Interna y dejar el resto hasta la aprobación de la "Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público" que verá la luz a lo largo de este mes de diciembre.

Dada la situación de inseguridad jurídica de muchas de las plazas ofertadas, lo más prudente es esperar a la aprobación de la ley y ver la afectación que la misma puede tener en el Ayuntamiento de Zaragoza.

La propuesta fue rechazada desde el primer momento.

Por otra parte, durante todo el proceso se ha observado una "mala fe" en la negociación por parte del Concejal hasta el punto de cuestionar el cumplimiento de acuerdos anteriores alcanzados con CCOO en las ofertas de los años 2019 y 2020, si no se firmaba la oferta de este año. Estos acuerdos permiten pasar al turno de estabilización aquellas plazas que cumplen los requisitos para ello y que fueron ofertadas por oposición libre. Principal motivo por el que CCOO apoyó dichas ofertas.

Finalmente no ha sido así y esas plazas han pasado a engrosar la oferta del turno de estabilización de empleo temporal.

En este contexto, a la hora de tomar la decisión de no apoyar la OEP del 2021, CCOO ha tenido en cuenta que:

1. El proyecto inicial contemplaba el tope de plazas de Policía Local recogidas en la Ley (115% de la tasa de reposición) y casi todas de bomberos/as (22 de 24) y esto no corría peligro con la firma o no de CCOO o de cualquier otro Sindicato.

2. La entrada en vigor de la ley para la reducción de la temporalidad va a suponer un cambio importante en la forma de acceder a la Administración Pública en función tanto del número de años que las plazas lleven ocupadas de forma ininterrumpida como, según la disposición adicional octava añadida en el último momento del trámite parlamentario, de la antigüedad que las personas tienen en la Administración.

   Esto supone que para poder definir con claridad el número y la tipología de plazas que puedan ofertarse por el turno de estabilización, se necesita hacer un estudio exhaustivo de las distintas situaciones en las que puede encontrarse el personal temporal de este Ayuntamiento. Y para ello se requiere tiempo. La propia Ley permite alargar hasta junio de 2022 el plazo para publicar la oferta extraordinaria de estabilización de empleo temporal. La experiencia nos dice que las prisas han ocasionado en este Ayuntamiento situaciones graves de desigualdad.