Área municip@l

CCOO Área Municipal de Gijón / Xixón

C/ Rectoría nº 2, entlo. A (entrada C/ San Bernardo 15) 33201 Gijón
Teléfono: 985 18.36.12-985.18.36.13
Correo-e: ayto.gijon@fsc.ccoo.es
www.ayuntamientogijon.ccoo.es

Número 01/2022
mayo 2022

ACUERDO FINAL NEGOCIACIÓN PLAZAS ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL ORGANISMOS AUTÓNOMOS

Contenidos

PUBLICACIÓN PLAZAS ESTABILIZACIÓN 2
ACUERDOS NEGOCIACIÓN 2
OBJETIVOS DE LA LEY 20/2021 4
PLAZOS DE LA LEY 20/2021 4
PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO 5
CONDICIONES DE LA LEY 20/2021 6
CRITERIOS ACORDADOS MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN 6
TURNO DISCAPACIDAD 8
SITUACIÓN TEMPORALIDAD ACTUAL 9
PRÓXIMOS PASOS 10
INDEMNIZACIONES CASOS CESE 10
ORIENTACIONES FUNCIÓN PÚBLICA 11
PLAZAS DEFINITIVAS ORGANISMOS AUTÓNOMOS 12

PUBLICACIÓN PLAZAS ESTABILIZACIÓN

Este martes 31 de mayo de 2022 ha sido publicado en el BOPA el anuncio de la Oferta de Empleo Público 2022 extraordinaria en el Ayuntamiento de Gijón/Xixón y sus Organismos Autónomos dependientes, para la estabilización de empleo temporal en aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

ENLACE BOPA: https://sede.asturias.es/bopa/2022/05/31/2022-03988.pdf

Recordamos que la fecha límite para esta publicación de plazas es antes del 1 de junio de 2022, según establece la Ley 20/2021 de aplicación.

ACUERDOS NEGOCIACIÓN

Previamente, y tal como hemos venido informando, se han celebrado varias mesas de negociación hasta alcanzar estos acuerdos.

El pasado miércoles 18 de mayo se celebró la última Mesa General de Negociación en el ámbito del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y sus Organismos Autónomos para el cierre de las plazas a publicar por aplicación de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. En total fueron cinco mesas de negociación intensas, con mucho trabajo por todas las partes y con las dificultades derivadas del ataque informático sufrido en medio de todo el proceso.

El acuerdo final del total de plazas fue aprobado en la Mesa General de Negociación con los votos a favor de CCOO y UGT y la abstención de USIPA y SIPLA.

Es destacable la actitud positiva y colaboradora en todo momento por parte de la Administración municipal, con una interpretación de la ley lo más flexible posible al objetivo de incluir el mayor número de plazas en estos procesos y rebajar al máximo la temporalidad actual. Especial mención y agradecimiento a la colaboración por parte de los equipos de las Secretarías Técnicas de las Fundaciones y Patronato y la Dirección General de Servicios para contrastar, con respecto a nuestra propuesta sindical, datos, fechas y contratos que permitieran concretar el número de plazas finales que cumplían los requisitos legales, siendo esta una labor ardua y compleja, especialmente en ámbitos como la Fundación Municipal de Servicios Sociales, con una alta temporalidad y con numerosos cambios de contratos y personas contratadas a lo largo de los últimos años.

Tal como hemos informado, desde CCOO, en la parte de Organismos Autónomos, hemos elaborado a lo largo de numerosas semanas unos listados propios de cada ámbito, con cada una de las plazas que consideramos que cumplían los requisitos legales, documentando cada plaza con las fechas de los contratos que así lo demostraban y contrastando cada uno de los datos no coincidentes con la Administración. Ha sido en la FMSS donde más diferencias en el número de plazas teníamos, poniendo como ejemplo el número inicial de 4 plazas de Trabajadoras Sociales dentro del proceso de concurso de méritos frente a la propuesta final de CCOO de 16 plazas en esta categoría laboral, que ha sido aceptada totalmente, tras su revisión. Otro ejemplo serían las 6 plazas iniciales de auxiliar administrativa/o frente a las 10 plazas propuestas por CCOO dentro del concurso de méritos y finalmente incluidas. O los casos que han pasado de estar en el artículo 2 (concurso-oposición) a incluirse en la DA6ª y DA8ª (concurso de méritos) al hacer la trazabilidad de la temporalidad y la suma de contratos.

Podemos decir, con gran satisfacción, que el 100% de las plazas que han sido propuestas por parte de CCOO en la FMCEyUP, FMSS y PDM han sido incluidas en la propuesta final, una vez revisadas y contrastadas las fechas y de forma acorde a la ley.

En estos últimos días, por parte de **CCOO hemos desarrollado asambleas informativas en cada uno de los tres Organismos Autónomos**, con el fin de explicar el desarrollo de esta primera etapa, el resultado conseguido y los siguientes pasos y objetivos a cumplir.

Este acuerdo de Mesa General de Negociación ha sido ratificado en los siguientes ámbitos:

- **Aprobación de la propuesta en Junta Rectora**: **24 mayo**
    - Junta Rectora Extraordinaria Patronato Deportivo Municipal:
        - Aprobado por mayoría con una abstención
    - Junta Rectora Extraordinaria Fundación Municipal Servicios Sociales:
        - Aprobado por unanimidad
    - Junta Rectora Extraordinaria Fundación Municipal Cultura, Educación y Universidad Popular
        - Aprobado por unanimidad

- **Aprobación en Junta de Gobierno: 25 mayo.** Se aprobó la Oferta de Empleo Público de los Organismos Autónomos y del Ayuntamiento de Gijón/Xixón.

Estos acuerdos fueron enviados para su **publicación en el BOPA antes del 1 de junio de 2022.**

OBJETIVOS DE LA LEY 20/2021

- **Dotar a la Administración Pública del marco jurídico necesario para prestar con garantía y eficacia los servicios públicos.**
- **Situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las Administraciones Públicas españolas**.
- **Articular medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad a futuro**.

PLAZOS DE LA LEY 20/2021

- **1 JUNIO 2022**: antes de esta fecha deben estar aprobadas y publicadas en los respectivos diarios oficiales las ofertas de empleo público incluidas en los procesos de estabilización de empleo (BOPA en el caso de Asturias).

- **31 DICIEMBRE 2022**: antes de esta fecha deben estar convocados los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público (publicación de bases generales y específicas y apertura de plazos de inscripción).

- **31 DICIEMBRE 2024**: deben estar finalizados y resueltos los procesos selectivos.

PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO

La Ley 20/2021 establece dos tipos de procesos selectivos extraordinarios:

A - **CONCURSO-OPOSICIÓN**: regulado en el **artículo 2** de la ley; se trata de un nuevo proceso de estabilización que afecta a todas las plazas ocupadas con **carácter temporal de forma ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020**. La fase de **concurso** será un **40% del total** del proceso, con mayor peso sobre la experiencia laboral.

B- **CONCURSO DE MÉRITOS**: **PROCESO EXCEPCIONAL, POR UNA SOLA VEZ,** regulado en **Disposición Adicional 6ª**.

Afecta a todas las plazas ocupadas con **carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016**.

En este apartado, la **Disposición Adicional 8ª** establece: "*Adicionalmente, los procesos de estabilización contenidos en la DA6ª incluirán en sus convocatorias las plazas* ***vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación, de esta naturaleza, anterior al 1 de enero de 2016****".*

CONCEPTOS IMPORTANTES:

- **SE ESTABILIZAN LAS PLAZAS TEMPORALES**, QUE SON EL OBJETO DE LA CONVOCATORIA, NO SE ESTABILIZAN LAS PERSONAS QUE OCUPAN DICHAS PLAZAS.
- LOS PROCESOS SELECTIVOS HAN DE GARANTIZAR EL CUMPLIMIENTO DE LOS **PRINCIPIOS DE LIBRE CONCURRENCIA, IGUALDAD, MÉRITO, CAPACIDAD Y PUBLICIDAD**. Es decir, NO es posible ni legal la convocatoria de procesos que restrinjan la participación únicamente a las personas que ocupen o hayan ocupado previamente las plazas convocadas. Cualquier persona que cumpla los requisitos establecidos en las bases debe poder presentarse, aportando como méritos en la fase de concurso todo su bagaje o "mochila" personal, tanto de experiencia laboral como formativa en relación a la plaza que se convoca.

CONDICIONES DE LA LEY 20/2021

- **Plazas** de **naturaleza estructural** que, estén o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otra forma de organización de recursos humanos que estén contempladas en las distintas Administraciones Públicas y estando **dotadas presupuestariamente**, hayan estado **ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente**.

- **No podrá derivarse incremento de gasto ni de efectivos**, debiendo ofertarse, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

- Una plaza será susceptible de estabilización cuando cumpla los requisitos establecidos en la Ley 20/2021, **con independencia de que haya sido ocupada por la misma o diferentes personas de forma consecutiva, alternativa o con alguna interrupción**.

CRITERIOS ACORDADOS MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN

- La **fecha de referencia** para considerar que la plaza se encuentra **vacante** es el **31 de diciembre de 2021**, fecha de entrada en vigor de la ley. Todas las plazas consideradas vacantes a esta fecha han sido objeto de análisis a efectos de la aplicación de la Ley 20/2021, incluidas las plazas que están en el Catálogo de Puestos No Permanentes.

- Se considera que una **plaza** es **estructural** cuando se llega a la conclusión que ese puesto o plaza lleva a cabo una actividad que de una manera u otra es permanente, es decir, que de hecho o derecho, está consolidada.

- Todas las plazas desempeñadas por personal temporal se consideran vacantes excepto las que tengan una persona titular con derecho de reserva de puesto de trabajo (incluidos el personal jubilado parcial si a 31 de diciembre de 2021 no se había producido la extinción de su relación laboral).

- Sólo serán convocados los puestos con **reserva de puesto** del titular siempre que su convocatoria no suponga incrementar gasto presupuestario (por ejemplo, situaciones de comisión de servicio, donde están presupuestados tanto la propia comisión de servicio como el hueco dejado y cubierto con interinidad ligado a la reserva de puesto).

- El concepto de **ocupación temporal de forma ininterrumpida** se fija en un máximo de posible interrupción entre contratos/nombramientos de **tres meses**. Se considerará que se interrumpe el periodo de temporalidad cuando se ocupe la plaza por personal funcionario de carrera y/o laboral fijo y cuando se supere el citado periodo de tres meses.

- **Contratos relevo**: se computará la duración del contrato relevo como desempeño temporal siempre que a fecha de la entrada en vigor de la ley (31/12/2021) la plaza se encuentre vacante (es decir, se haya producido la jubilación definitiva de la persona titular).

- **Personal indefinido no fijo:** pueden ser incluidas las plazas ocupadas por personas que haya sido declaradas como personal INF por sentencia judicial siempre que las plazas cumplan con la necesaria naturaleza temporal, de ocupación ininterrumpida y carácter estructural que fija la ley.

- Quedarán excluidos los puestos que en el periodo de referencia hayan sido desempeñados, aunque sea parcialmente, por personal funcionario y/o laboral fijo siempre que ese desempeño no se realice mediante contrato relevo.

- Han sido consideradas las sustituciones de Incapacidad Temporal de larga duración que finalizan en jubilaciones o Incapacidad Temporal Permanente siempre que a fecha 31/12/2021 la plaza se encuentre vacante.

- Se computará como desempeño temporal el tiempo del contrato que dio lugar a la sentencia de despido improcedente o nulo.

- Para determinar la **aplicación de la DA8ª** (plazas vacantes que no cumplen los requisitos temporales establecidos en el Artículo 2 o en la DA6ª pero que están actualmente ocupadas por una persona que lleva de forma temporal e ininterrumpidamente desde antes de 1 de enero de 2016) se han contabilizado los distintos contratos de dichas personas, aunque sean en distintas categorías laborales, siempre que se hayan desarrollado sin interrupción (máximo tres meses) dentro del mismo organismo. Es decir, los contratos/nombramientos en diferentes entidades del grupo Ayuntamiento de Gijón/Xixón NO implican continuidad en el desempeño al tratarse de organismos diferentes. Solo se contabilizan los contratos dentro del organismo convocante, a efectos de determinar el número de plazas a incluir en este proceso. Este criterio es independiente y diferente al que habrá de desarrollarse para establecer el cómputo de la experiencia laboral dentro de la fase de concurso, aún sin determinar.

- Compromiso empleo estable: se han incluido aquellas plazas que aún sin reflejo en plantilla ni RPT respondan a funciones estructurales y cuenten con dotación presupuestaria con independencia de los nombramientos/contratos de las personas que lo hubieran desempeñado; se incluirán en los procesos de estabilización del Artículo 2 (concurso-oposición). En el caso de la FMSS, es el ejemplo de 3 plazas de Auxiliar Administrativa-o y 1 plaza de Trabajador-a Social que se venían desarrollando a lo largo de los años a través de contratos por acumulación de tareas.

Por parte de la Administración se ha decidido la inclusión de varias plazas ocupadas actualmente por contratos de alta dirección; en el caso de los Organismos Autónomos han sido incluidas las tres plazas de las Secretarías Técnicas como Técnica/o Superior (especialidad jurídica-económica-administrativa) y una plaza de Jefatura de División del PDM como Dirección Programas (especialidad Deporte), todas ellas dentro de la DA6ª (concurso de méritos).

TURNO DISCAPACIDAD

Del total de las vacantes ofertadas, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se reserva un **cupo del 7 por ciento** para ser cubiertas entre personas con discapacidad, considerando como tales a quienes se les haya reconocido un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, de conformidad con el apartado 2 del artículo 4 del texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, siempre que superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad y la compatibilidad con el desempeño de las tareas y funciones del cuerpo, escala o categoría profesional a los que la convocatoria aparezca referida.

Las **plazas reservadas** al turno de personas con discapacidad, incluidas en esta oferta de empleo público, que queden **desiertas** una vez finalizado el correspondiente proceso selectivo, **se acumularán** a las del turno ordinario a que aparezcan referidas.

Asumiendo el compromiso de adoptar las medidas pertinentes para emplear a personas con discapacidad en esta Administración Local, las plazas reservadas a personas con discapacidad que no hubieran sido cubiertas, **se adicionarán** a las plazas resultantes de aplicar el cupo del siete por ciento a la **oferta de empleo público del año siguiente**, con el límite del diez por ciento de las plazas incluidas en ésta.

SITUACIÓN TEMPORALIDAD ACTUAL

ENTIDAD	TOTAL PERSONAL	TOTAL PERSONAL TEMPORAL (1)	TOTAL PLAZAS CONVOCADAS (2)
FMCEyUP	170	65 (38’24%)	37
FMSS	132	69 (52’27%)	47
PDM	82	32 (39’02%)	25
TOTAL PLAZAS CONVOCADAS OOAA			109
TOTAL PLAZAS CONVOCADAS AYTO (314) + OOAA			423

(1) Plazas desempeñadas por personal temporal a fecha de entrada en vigor de la ley; esta cifra incluye el personal que realiza sustituciones por I.T, maternidad, etc, los contratos relevos activos a 31 de diciembre de 2021 y los contratos por obra o servicio y acumulación de tareas.

(2) Plazas que estando temporales a fecha de entrada en vigor de la ley cumplen los requisitos legales establecidos y se incluyen en estos procesos de estabilización.

Todas las plazas incluidas en los procesos de estabilización de empleo temporal 2022 están dotadas presupuestariamente y, por tanto, existe crédito adecuado y suficiente que se está ejecutando a la entrada en vigor de la Ley 20/2021, por lo que esta Oferta de Empleo de estabilización no supone incremento de gasto, cumpliéndose lo establecido en el artículo 2.5. de la citada norma.

PRÓXIMOS PASOS

- **ADAPTACIÓN RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT)**: Aunque en el caso de los Organismos Autónomos aún no ha sido publicada la actualización de la RPT negociada el pasado mes de marzo, es preciso una revisión de la misma, con el fin de incorporar aquellas plazas incluidas en el proceso de estabilización de empleo temporal que proceden del Catálogo de Puestos No Permanentes o aquellas en que se den otras circunstancias por las que no estuvieran incluidas.

- **REVISIÓN OFERTAS EMPLEO PÚBLICO 2017-2018-2019-2020-2021:** gran parte de las plazas de las OEP publicadas en años anteriores que no han sido convocadas ni ejecutadas se verán sustituidas por las plazas incluidas en este proceso extraordinario de estabilización; es decir, es preciso revisar qué plazas de estas OEP anteriores han de ser eliminadas al convocarse dichas plazas en estos procesos extraordinarios. Por tanto, ha de quedar claro que las OEP anteriores sin ejecutar NO se suman automáticamente a la OEP de estabilización actual; solo se mantendrán aquellas plazas que no cumplen los requisitos de la ley y que, por tanto, serán convocadas dentro del turno ordinario correspondiente.

- **NOTIFICACIÓN AL PERSONAL AFECTADO:** la Administración notificará en próximas fechas, de forma individual, a las personas que ocupan las plazas que están incluidas en este proceso de estabilización de empleo temporal, de forma que se garantice el conocimiento de este hecho y la persona tenga constancia de que para generar el derecho a indemnización en caso de cese, es obligatoria la participación en el proceso selectivo de dicha plaza.

INDEMNIZACIONES CASOS CESE

La ley establece una compensación económica para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, viera finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización**. La no participación en el proceso selectivo de estabilización no da derecho a compensación económica en ningún caso.**

Compensación económica en caso de cese: equivalente a 20 días de retribuciones fijas por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año.

ORIENTACIONES FUNCIÓN PÚBLICA

Recordamos que con fecha 1 de abril, ha sido publicada la RESOLUCIÓN DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA SOBRE LAS ORIENTACIONES PARA LA PUESTA EN MARCHA DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DERIVADOS DE LA LEY 20/2021, DE 28 DE DICIEMBRE, DE MEDIDAS URGENTES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO.

Se trata de un documento de la Secretaría de Estado de Función Pública del Ministerio de Hacienda y Función Pública que intenta establecer unas bases o criterios de desarrollo de la Ley 20/2021 a fin de que se realice un tratamiento lo más armonizado y homogéneo posible en todo el territorio y conjunto de Administraciones Públicas, habiendo intervenido en la consulta y debate las organizaciones sindicales más representativas (CCOO, UGT y CSIF). Se trata de establecer unas orientaciones que puedan servir de guía a las diferentes Administraciones Públicas, sin perjuicio de que la competencia corresponda en todo caso a la Administración convocante y respetando la potestad de autoorganización de cada Administración.

En este documento se establecen las **orientaciones** (que no obligaciones) para el desarrollo tanto de los procesos derivados del artículo 2 (concurso 40%-oposición 60%) como para los procesos derivados de la Disposición Adicional 6ª y 8ª (concurso de méritos: máximo 60% méritos profesionales mínimo 40% méritos académicos).

Se insiste en la **prohibición de las convocatorias restringidas**: cumplimiento principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad. Las convocatorias no pueden ni formal ni materialmente suponer la imposibilidad real de que personas distintas de quienes vengan ocupando los puestos se presenten a las mismas y, en caso de tener la puntuación necesaria, puedan obtener la plaza.

PLAZAS DEFINITIVAS ORGANISMOS AUTÓNOMOS

FUNDACIÓN MUNICIPAL SERVICIOS SOCIALES

PLAZA	PROCESO ART.2 CONCURSO-OPOSICIÓN	PROCESO DA6ª+DA8ª CONCURSO MÉRITOS	Total
Técnica/o Superior (especialidad jurídica-económica-administrativa)		1	1
Técnica/o Superior (especialidad jurídica-económica-administrativa)	1		1
Técnica/o Superior (especialidad Psicología)	2		2
Técnica/o Gestión		3	3
Trabajador/a Social	1 (*)	16 (*)	17
Técnico/a Educador/a Intervención.Familiar y Comunitaria	1	2	3
Administrativa/o	2		2
Auxiliar Administrativa/o	4 (**)	10	14
Auxiliar Servicios	1	1	2
Auxiliar Educador/a		2	2
Total	12	35	**47**

(*) 1 plaza reserva turno de discapacidad

(**) 2 plazas reserva turno de discapacidad

FUNDACIÓN MUNICIPAL CULTURA, EDUCACIÓNY UNIVERSIDAD POPULAR

PLAZA	PROCESO ART.2 CONCURSO-OPOSICIÓN	PROCESO DA6ª+DA8ª CONCURSO MÉRITOS	Total
Técnica/o Superior (especialidad jurídica-económica-administrativa)		1	1
Técnica/o Superior (especialidad jurídica-económica-administrativa)	1		1
Dirección Programas (especialidad cultura)	1		1
Técnica/o Programas (especialidad cultura)		1	1
Técnica/o Programas (especialidad educación)	2	1	3
Técnica/o Programas (especialidad llingua)	1		1
Técnica/o Programa (especialidad música)		1	1
Técnica/o Gestión (especialidad jurídica-administrativa)		1	1
Bibliotecaria		1	1
Técnica/o Auxiliar Bibliotecas	1		1
Técnica/o Auxiliar (especialidad juventud)		2	2
Técnica/o Auxiliar (especialidad música)	1		1
Administrativa/o	1	1	2
Auxiliar Administrativa/o	1	2	3

Auxiliar Servicios	2	7 (*)	9
Subalterna/o	2 (*)	6	8
Total	13	24	**37**

(*) 1 plaza reserva turno de discapacidad

PATRONATO DEPORTIVO MUNICIPAL

PLAZA	PROCESO ART.2 CONCURSO-OPOSICIÓN	PROCESO DA6ª+DA8ª CONCURSO MÉRITOS	Total
Técnica/o Superior (especialidad jurídica-económica-administrativa)		1	1
Dirección Programas (especialidad medicina)		1	1
Dirección Programas (especialidad deporte)	1	2	3
Enfermera/o		1	1
Administrativa/o	1	2	3
Técnico/a Auxiliar (especialidad gestión y mantenimiento)	1	1	1
Oficial Oficio (especialidad gestión y mantenimiento)	2	7	9
Auxiliar Administrativa/o	1(*)	4	5
Total	6	19	**25**

(*) 1 plaza reserva turno de discapacidad

MÁS INFORMACIÓN Y CCOO INFO ANTERIORES SOBRE ESTA MATERIA:

DOCUMENTOS Y PUBLICACIONES SECCION SINDICAL CCOO FUNDACIONES Y PATRONATO AYTO GIJON/XIXÓN

SEGUIMOS TRABAJANDO

SEGUIMOS NEGOCIANDO

SEGUIMOS AVANZANDO

C/ Rectoría 2, entlo. A (entrada por C/ San Bernardo 15)33201 Gijón
Teléfono: 985183612-3613 Correo-E: ayto.gijon@fsc.ccoo.es