



Nota para SECRETARÍA GENERAL DEL PLENO

Enviado por CONCEJALA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS Y SEGURIDAD CIUDADANA

Fecha 2 de marzo de 2022

ASUNTO: PREGUNTAS/INFORMACIÓN FORMULADA POR EL GRUPO MUNICIPAL MAS MADRID, RELATIVAS A LOS PLANES PARA LA REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD DEL AYUNTAMIENTO DE GETAFE.

RGTO:--

Atendiendo a la solicitud del Grupo Municipal de Más Madrid de fecha 23 de febrero de 2022, solicitando información sobre los próximos pasos que el Ayuntamiento de Getafe va a dar para la reducción de la temporalidad de la plantilla con las siguientes preguntas:

1ª- ¿Han hecho alguna planificación para el proceso en el Ayuntamiento de Getafe?

2ª ¿En qué fecha tienen prevista sacar la Oferta de Empleo Público de estabilización que obliga la Ley?

3ª ¿Cuántas plazas tienen que salir a concurso por estar ocupadas por trabajadores que sean temporales desde antes del 1 de enero de 2016 o porque están ocupadas temporalmente al menos desde esa fecha?

4ª ¿Cuántas plazas tienen que salir por concurso oposición porque llevan más de tres años ocupadas por personal temporal?

5ª ¿qué procesos de negociación se va a llevar con los sindicatos para llegar a acuerdos?

6ª ¿Se va a crear algún tipo de comisión política para el seguimiento del proceso con el fin de buscar soluciones conjuntas y minimizar los desencuentros?

7ª ¿se va a informar a la plantilla de las plazas afectadas y los plazos?

8ª ¿qué recursos humanos y económicos va a necesitar el Ayuntamiento para gestionar los procesos selectivos de estabilización y la creación o actualización de las bolsas de empleo?

9ª ¿hay un compromiso del equipo de gobierno de compatibilizar estos procesos de estabilización con la gestión de los procesos de libre acceso de plazas no afectadas por el proceso de abuso de temporalidad?

Se INFORMA:



PRIMERO.- La planificación básica viene determinada por lo establecido en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tal que:

- la Oferta de Empleo Pública debe estar publicada el 1 de junio.
- La publicación de las convocatorias de los procesos selectivos para la cobertura de las plazas incluidas en las ofertas de empleo público deberá producirse antes del 31 de diciembre de 2022.
- La resolución de estos procesos selectivos deberá finalizar antes del 31 de diciembre de 2024.

La planificación en cuanto a procesos de selección se refiere, se decidirá en los grupos de trabajo realizados para negociar todos los asuntos relacionados sobre esta Ley con las Secciones Sindicales que forman parte de la Mesa General de Negociación.

SEGUNDO.- La Oferta de Empleo Público se está trabajando de forma conjunta con los Agentes sociales, según el siguiente calendario:

- el 21 de enero se pone a disposición de los agentes sociales la documentación de las plazas que, inicialmente, reúnen los requisitos para estar incluidas en dicha Oferta de Empleo Público para su conocimiento, análisis y negociación.
- El día 14 de febrero, en MGN, se establece un calendario de reuniones para poder analizar esta cuestión con todo el detalle que se considere necesario, tanto para Ayuntamiento como para la ALEF, con dos reuniones periódicas y semanales, creando una mesa de trabajo para establecer las plazas que deben convocarse en la Oferta de Empleo Público Extraordinaria.
- Las reuniones se establecen de acuerdo con el siguiente calendario:
 - 22 de Febrero de 2022
 - 24 de Febrero de 2022
 - 1 de marzo de 2022
 - 3 de marzo de 2022

Del fin de este análisis, se obtendrá una propuesta de OEP, que tendrá que ser informada, negociada y aprobada posteriormente en Mesa General de Negociación, pero esta propuesta ya habrá sido previamente negociada y trabajada en las diferentes mesas de trabajo.

No se puede determinar fecha definitiva a este proceso de negociación porque está en pleno desarrollo con los agentes sociales.

TERCERO.- Si bien existe una previsión de partida, este asunto está sometido al análisis y revisión realizada con los agentes sociales, por lo que resulta precipitado ofrecer un número definitivo de plazas afectadas en este momento.

CUARTO.- Entendiendo que se refiere a las 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 al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2020, según



quedan definidas en el Art 2 de la Ley 20/2021, y ocupadas desde el 1 de enero de 2016, este es el colectivo que se está revisando con especial atención en la mesa de trabajo que nace de la Mesa General de Negociación con los agentes sociales, por lo que resulta apresurado establecer un número concreto, y menos aún definitivo, ya que está en fase de estudio.

QUINTO.- Según se ha referido con anterioridad, el proceso de negociación está en pleno desarrollo, siendo, inicialmente, las fechas con reuniones realizadas, o previstas, las ya indicadas:

- El 21 de enero se pone a disposición de los agentes sociales la documentación necesaria para que puedan revisar, analizar, proponer cambios y trabajar de forma efectiva en el estudio de los datos para trasladar a los foros de negociación sus sugerencias.
- El día 14 de febrero, en MGN, dado que la parte social solicita más tiempo para estudiar los documentos entregados, se establece un calendario de reuniones para poder analizar esta cuestión con todo el detalle que se considere necesario, tanto para Ayuntamiento como para la ALEF, ya que lo más importante de esta Ley es que establece un nuevo modelo, un nuevo marco del interino para reducir la temporalidad estableciendo un sistema preventivo.
- Las reuniones se establecen de acuerdo el calendario ya indicado, agradeciendo que esta Ley devuelva la autonomía municipal, ya que cada municipio podemos negociar en el ámbito de nuestras mesas generales de negociación:

- 22 de Febrero de 2022
- 24 de Febrero de 2022
- 1 de marzo de 2022
- 3 de marzo de 2022

En estas reuniones se están analizando todas las plazas que podrían tener la consideración de plazas a estabilizar según contempla la nueva Ley de Estabilización, teniendo el firme compromiso de llevarlo a la práctica realizando un acompañamiento activo de los diferentes procesos.

Del fin de este análisis, se obtendrá una propuesta de Oferta de Empleo Público, que, como ya he informado en puntos anteriores, tendrá que ser trasladada, negociada y aprobada posteriormente en MGN.

Si bien, existe la intención de analizar todas las circunstancias posibles en estas fechas, si fuera necesario se podrían aumentar las fechas previstas para el estudio exhaustivo de las plazas en las diferentes mesas de trabajo con los agentes sociales.

SEXTO.- El Equipo de Gobierno estamos comprometidos en el cumplimiento de la Ley, esta Ley contempla los ámbitos de negociación según lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, por lo que se seguirán los mismos trámites que con otras Ofertas de Empleo Público, siendo los únicos agentes validos en la negociación los que establece el TREBEP y la propia Constitución, es decir, las Secciones Sindicales con representación en la Mesa General de Negociación.



SEPTIMO.- Se procederá según la normativa vigente, como siempre hacemos, siempre que se convoca una plaza que está ocupada temporalmente, se procede a informar de la convocatoria de la plaza a la persona que la ocupa.

Por otra parte, la convocatoria debe ser publicada en tiempo y forma, cumpliendo el requisito de publicidad.

También se dará publicidad de la OEP con su aprobación en la Junta de Gobierno y publicación en los boletines oficiales, por lo que el personal tiene acceso a la información pública de esta oferta extraordinaria, previo a la notificación de la convocatoria de la plaza.

Las Secciones Sindicales van a tener la información de forma permanente y constante, ya que esta información va a generarse en las diferentes mesas de negociación, por lo que ellos también podrán dar traslado a la plantilla, como representantes de estos.

OCTAVO.- La base fundamental de los recursos humanos está en la gran capacitación, cualificación y profesionalidad del área de Formación y Selección que tenemos en el Departamento de Personal. Esta será la pieza clave para liderar, junto al resto del departamento, todos los retos que debemos afrontar en estos próximos años.

Se encuentra ahora mismo en estudio y evaluación por la jefa de esta área, realizar una propuesta de ejecución de un programa para reforzar con el personal necesario o herramientas informáticas necesarias esta área, y así poder afrontar todos los procesos selectivos que sean necesarios.

Las bolsas de empleo se irán actualizando con cada proceso de OEP, no existe calendario para la actualización de bolsas, ya que estamos en la primera fase de negociación.

NOVENO.- Este asunto se encuentra en debate con la parte social, ya que hay discrepancia entre sus miembros, por lo que se ha decidido irlo abordando con cada proceso de selección de forma diferenciada y no en una decisión globalizada.

Lo que se informa en Getafe a 2 de marzo de 2022.

Elisabeth Melo Suárez
CONCEJALA DELEGADA DE RECURSOS HUMANOS
Y SEGURIDAD CIUDADANA