

Madrilgo behin-behinekotasuna murrizteko legea: GAKOAK ETA GABEZIAK

Dagoeneko publikatu da "enplegu publikoan behin-behinekotasuna murrizteko 20/2021 Legea", "Iceta Dekretua" bezala ezagutzen dugun dekretutik eratortzen den legea, hain zuzen. Madrilgo negoziazio mahaian Estatuko Gobernuak eta CCOO, UGT eta CSIF sindikatuek uztailean egindako akordioek makina bat buelta eman dute Diputatuen kongresuan. Izan ere, bitarteko langileen kontsolidazioari dagokionez ezer gutxi jasotzen zuen dekretu hark. Orain irakurri dezakegun legetestuak Enplegatu Publikoen Oinarrizko Estatutuan (EPOE -EBEP- delakoa) aldaketa batzuk ekarri ditu, batez ere behin-behineko kontratazioaren arauketan. Horrekin batera, enplegu-estabilizazio prozesuen nolakotasuna zehazten du, betiere lanpostuaren estabilizazioari dagokionean. LABen iritziz erreforma honetan jaso diren aldaketak erabat ez-nahikoak dira. Behin-behinekotasunarekin amaitzea baino, etorkizunean enplegua sortzeko arazo gehiago sortzea lortuko dutela pentsatzen dugu. Hori guztia gutxi balitz, pertsonen kontsolidaziorako neurriek ez diete euskal administrazioetan ditugun beharrei inolaz ere erantzuten. Gainera, legeak negoziazio kolektiboari ateak itxi egiten dizkio, enplegu-estabilizazioaren nondik norakoak inposatzen baititu.

ALDAKETA NAGUSIAK

Aldi baterako funtzionarioen kontrataziorako aldaketak (bitarteko langileak)

- > Gehienez 3 urteko iraupena, lanpostu huts bat betetzeko bada (bakantea). Ondoren lanpostu hori lan eskaintza publikoan barneratu behar da, bestela desagertu edo hutsik gelditu daitezke pribatizaziorako aukerak irekiz
- > Lan metaketa kontratazioak gehienez 9 hilabete 18 hilabeteren barruan
- > Programa kontratazioak gehienez 3 urte, eta salbuesenez urte bat luza daitezke
- > Kalte-ordaina jasotzeko eskubidea arautzen da. Hiru urtez lanpostu bat bete ondoren lanpostu hori karrera-funtzionario batekin bete ez bada. Kalte-ordaina lan egindako urte bakoitzeko 20 eguneko soldata izango da
- > Legeak oso garbi uzten du, aldi baterako funtzionarioak hautatzeko prozesu hauek ez direla inolaz ere karrera-funtzionarioak bihurtzeko baliagarriak izango





Enplegu-estabilizazio prozesuak arautzen dira

Hautapen prozesu hauek **irekiak izango dira** eta beste prozesu batzuekin **bateragarriak** izan daitezke, adibidez lekualdatze lehiaketak edo barne-sustapenak. Merezimendu gisa kidego edo eskala edota erakunde horretan lan egindako urteak kontuan hartu behar dira.

Lanpostuaren ezaugarrien arabera bi prozesu mota:

MERITU LEHIAKETA

- 2016/1/1 baino lehen sortutako plazak eta data hori baino lehen izendatutako interinoak betetzen ari diren plazak
- Azterketarik gabeko prozesuak dira

OPOSIZIO LEHIAKETA

- 2020/12/31 baino 3 urte lehenago betetako plazak
- Azterketa **ez da baztertzailerik** izango
- Merezimendu lehiaketa **gehienez %40** izan daiteke

Prozesu hauek sektore publiko osoan egin daitezke:

- 2022/6/1erako deialdiak eginda egon behar dira (lanpostu kopurua)
- 2022/12/31rako oinarriak publikatuta egon behar dira
- 2024/12/31 baino lehen amaitu behar dira prozesuak

Plaza lortzen ez duen aldi baterako langileek eskubidea izango dute:

Kalte-ordaina jasotzeko

Lan-poltsetan integratzeko

LABek HAUXE ESKATZEN DU

- > Lanpostu guztiak deialdi publikoetara ateratzea
- > Langileen egonkortasunerako bestelako neurriak ezartzea
- > Euskal erakunde publikoetan negoziazio kolektiboa aktibatzea
- > Kontsolidazio prozesuak lehenestea, bertan lan egindako denbora baloratuz

Ley de Madrid para reducir la temporalidad: CLAVES Y CARENCIAS

Ya se ha publicado la Ley 20/2021 para la reducción de la temporalidad en el empleo público, que deriva del "Decreto Iceta". Los acuerdos alcanzados en julio en la mesa de negociación de Madrid entre el Gobierno del Estado y los sindicatos CCOO, UGT y CSIF han dado muchas vueltas en el congreso de los Diputados. De hecho, en cuanto a la consolidación del personal interino, aquel decreto no recogía gran cosa. El texto legal que ahora podemos leer introduce algunas modificaciones en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), especialmente en la regulación de la contratación temporal. Junto a ello, determina la naturaleza de los procesos de estabilización del empleo en refiriéndose a la estabilización del puesto. LAB considera que los cambios que se han introducido en esta reforma son totalmente insuficientes. Más que acabar con la temporalidad, pensamos que conseguirán generar más problemas de creación de empleo en el futuro. Por si todo esto fuera poco, las medidas de consolidación de las personas no responden en absoluto a las necesidades que tenemos en las administraciones vascas. Además, la ley cierra la puerta a la negociación colectiva al imponer los términos de la estabilización del empleo.

PRINCIPALES MODIFICACIONES

Cambios en la contratación de personal funcionario temporal (interino)

- > Duración máxima de 3 años si es para cubrir una vacante. Posteriormente se debe incluir esta plaza en la oferta pública de empleo, de lo contrario pueden desaparecer o quedar vacante abriendo así opciones a la privatización
- > Contrataciones por acumulación de trabajo hasta 9 meses en 18 meses
- > Contrataciones programa máximo 3 años, prorrogables excepcionalmente 1 año
- > Se regula el derecho a la indemnización. Si después de tres años de un puesto de trabajo no se ha cubierto con un funcionario de carrera. La indemnización será de 20 días de salario por año trabajado
- > La ley deja muy claro que, en ningún caso, estos procesos de selección de personal funcionario temporal serán susceptibles de convertirse en funcionarios de carrera





Se regulan los procesos de estabilización de empleo

Estos procesos de selección serán abiertos y pueden ser compatibles con otros procesos como concursos de traslados o promociones internas. Como mérito deben tenerse en cuenta los años de servicios prestados en dicho Cuerpo o Escala o Entidad.

Dos tipos de procesos en función de las características del puesto:

CONCURSO DE MÉRITOS

- Plazas creadas antes del 1/1/2016 y plazas ocupadas por personal interino designado antes de esa fecha.
- Son procesos sin examen.

CONCURSO-OPOSICIÓN

- Plazas ocupadas durante 3 años antes del 31/12/2020
- El examen no tendrá carácter eliminatorio
- El concurso de méritos puede llegar a un máximo del 40%

Estos procesos se pueden realizar en todo el sector público:

- Las convocatorias deben estar realizadas para el 1/6/2022 (número de plazas)
- Las bases deben estar publicadas para el 31/12/2022
- Los procesos deben finalizar antes del 31/12/2024.

El personal eventual que no obtenga plaza tendrá derecho a:

Recibir indemnización

Integrarse en bolsas de trabajo

ESTO ES LO QUE PIDE LAB

- > Sacar todos los puestos a convocatorias públicas
- > Implantación de otras medidas para la estabilidad del personal
- > Activación de la negociación colectiva en las instituciones públicas vascas
- > Priorizar los procesos de consolidación valorando el tiempo trabajado en esa administración