



**CSL ARAGÓN APOYA LA INSTRUCCIÓN GENERAL PARA LA SELECCIÓN, CESE, GESTIÓN DE LA BOLSA DE EMPLEO DE PERSONAL TEMPORAL DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA Y DE DESARROLLO DE CRITERIOS DE ACTUACIÓN PARA ASEGURAR EL CUMPLIMIENTO DEL CONTROL DE LA TEMPORALIDAD.**

**CSL-ARAGÓN ha dado su apoyo**, en la negociación colectiva, a la «Instrucción General para la selección, cese, gestión de la bolsa de empleo de personal temporal del Ayuntamiento de Zaragoza y de desarrollo de criterios de actuación para asegurar el cumplimiento del control de la temporalidad».

La Instrucción regula la Bolsa de empleo de personal temporal del Ayuntamiento de Zaragoza, estableciendo las reglas que han de regir la selección, cese y gestión de dicho personal.

Las principales razones de nuestro apoyo son:

- Necesidad de **controlar la temporalidad**, considerando que lo que queremos es que toda la plantilla sean funcionarios de carrera y personal laboral fijo y que el personal temporal sea el mínimo indispensable para cubrir necesidades urgentes y puntuales.
- Necesidad de que, de una vez por todas, **el Ayuntamiento de Zaragoza cumpla su obligación de controlar la temporalidad de tal manera que se reduzca el número de interinos al mínimo del 8%** de las plazas existentes en la plantilla según establece la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, tal como la propia Instrucción impone en su texto.
- Necesidad de que **dejemos de hablar continuamente del “problema” que genera la tasa de temporalidad existente actualmente que supera ampliamente el 20%** en el Ayuntamiento de Zaragoza (según datos de Recursos Humanos).
- Necesidad de **aumentar el número de procesos de promoción interna** que garantice una **carrera profesional real para el personal fijo**.
- Necesidad de que **la negociación colectiva pueda dedicarse a resolver las cuestiones pendientes de todo el personal fijo**.
- Necesidad de poner **límites al progresivo aumento de personal temporal al que habrá que indemnizar en el caso de que no consigan aprobar los procesos selectivos que se pondrán en marcha**, con la consiguiente merma de dinero público que no podrá destinarse a satisfacer las reivindicaciones económicas del personal fijo.
- Necesidad de **exigir responsabilidades a los políticos y funcionarios que incumplan lo establecido en la Instrucción y en la Ley**.
- Necesidad de que todo el **personal no fijo sepa que su situación de temporalidad no dará lugar al reconocimiento de la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo**, tal como la propia Instrucción establece, ya que el nombramiento o contratación como personal fijo debe hacerse respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad, con el oportuno proceso selectivo que habrán de superar.



**POR RESPONSABILIDAD.**

**NO MIRAMOS PARA OTRO LADO COMO HACEN OTROS, QUE  
TIRAN LA PIEDRA Y ESCONDEN LA MANO.**

