



Sindicato de Comisiones de Base de Canarias

Sección Sindical del Ayuntamiento de Santa Lucía

Avda. de las Tres Palmas, núm. 151

C.R. 35110 – SANTA LUCÍA

OFICINA DE ATENCIÓN
CIUDADANA

LAS PALMAS

www.cobascanarias.org
ayuntamientosantalucia.cobascanarias.org
ayuntamientosantalucia@cobascanarias.org

A LA SRA. ALCALDESA – PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA

D. Juan Manuel Pérez Mendoza, titular del D.N.I. núm. 43.281.769-R, en calidad de Delegado Sindical de la Sección Sindical del Ayuntamiento de Santa Lucía de la Organización Sindical Comisión de Base de Canarias (co.bas-CANARIAS), por medio del presente,

Ayuntamiento de Santa Lucía	
Reg. Entrada	09018
Fecha/Hora	08/09/2016 13:21:28
D. Registral	VECEDANTO

EXPONE:

UNICO.- Que habiéndose emplazado a las Secciones Sindicales para que presenten las propuestas en relación al Capítulo I del Presupuesto Municipal 2017 que estimen oportunas para su debate, y dentro del plazo otorgado hasta el día 09 de septiembre de 2016 inclusive, presenta las propuestas siguientes:

I.- REITERACIÓN A LA SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA QUE REALIZA PARTE DEL PERSONAL MUNICIPAL EN ESTA ADMINISTRACIÓN.

Para no ser reiterativos e insistiendo nuevamente en los argumentos expuestos, ya que **no nos vamos a cansar de reiterar lo que es injusto**, acompañamos la propuesta presentada en la Mesa General de Negociación el pasado año, con registro de entrada núm. 35104, de 01 de octubre de 2015, a la cual, se nos comunicó que **no es competencia municipal la reclasificación de todos los puestos de trabajo de auxiliar administrativo a administrativo**.

Además, en el corto periodo de tiempo que esta Sección Sindical se encuentra activa, hemos detectado que el problema de parte del personal municipal en relación con las funciones que desempeñan de superior categoría no sólo está afectando al **personal funcionario** sino que ocurren situaciones parecidas e injustas en el **personal laboral**, **sin que se tomen medidas correctoras para subsanar esta situación año tras año**.

No se puede continuar otro año más sin buscar una alternativa a la injusta situación en la que se encuentra parte del personal municipal que en algunos casos están sobrecargados de trabajo y, además, soportando la realización de funciones que no se les están remunerando ni reconociendo.

- **Por ello, esta Sección Sindical propone a la Mesa General de Negociación lo siguiente:**

a.- Que se realice un estudio con las distintas Jefaturas de Servicio y se informe sobre que auxiliares administrativos/as realizan tareas de administrativos/as y que administrativos/as desempeñan tareas de técnicos/as de gestión, y que de forma **TEMPORAL** se les abone la diferencia hasta que se encuentre

una solución a este problema, conforme establece el artículo 35 del Acuerdo – Convenio regulador de las Condiciones de trabajo del Personal Funcionario y Laboral, que reiteramos, señala lo siguiente:

*“(…) cuando se desempeñen funciones de grupo, categoría o puesto superior, el personal tendrá **derecho a percibir la diferencia en cuanto a las retribuciones complementarias** (complementos de destino y específico) entre su puesto y la del que efectivamente ocupe.”*

b.- Que se realice un estudio con el resto del personal laboral que realiza sus funciones Servicios Públicos ya que ocurren casos parecidos, y que de forma **TEMPORAL** se les abone la diferencia a los trabajadores/as que realizan funciones de superior categoría hasta que se encuentre una solución a este problema, conforme establece el artículo 35 del Acuerdo – Convenio regulador de las Condiciones de trabajo del Personal Funcionario y Laboral.

II.- EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE TODO EL PERSONAL MUNICIPAL.

En relación con la propuesta anterior, y teniendo en consideración la continuidad en el tiempo de la situación puesta de manifiesto de sobrecarga de trabajo y la falta de reconocimiento al personal municipal que día a día, sabiendo que no se les abona la diferencia salarial ni se les reconoce las funciones de superior categoría que desempeñan de forma colaborativa, continúan realizando sin que nadie se preocupe de esta situación pudiendo afectar a su salud personal,

- Esta Sección Sindical propone a la Mesa General de Negociación lo siguiente:

Se realice una **EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE TODO EL PERSONAL MUNICIPAL** mediante un método centrado en las condiciones de trabajo, que esté convenientemente validado y que posibilite la **participación efectiva de la representación de los/as trabajadores/as** y la de **los/as trabajadores/as en todas sus fases de evaluación.**

III.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR.

El pasado año comprobamos que no sólo se presentan por las Secciones Sindicales propuestas al capítulo I de los Presupuestos sino también a modificaciones del Acuerdo/Convenio regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de esta Administración.

Aprovechamos la oportunidad para poner de manifiesto que durante años se vienen realizando solicitudes del personal municipal en relación con el artículo 4. párrafo cuarto del Acuerdo/Convenio en vigor, el cual establecía de forma **CLARA** lo siguiente, **antes del acuerdo plenario de fecha 26 de marzo de 2015:**



Sindicato de Comisiones de Base de Canarias

Sección Sindical del Ayuntamiento de Santa Lucía

Avda. de las Tirajanas, núm. 151
C.P. 35110 – SANTA LUCÍA

www.cobascanarias.org
ayuntamientosantalucia.cobascanarias.org
ayuntamientosantalucia@cobascanarias.org

“Los empleados públicos pueden flexibilizar en una hora y media a la entrada y a la salida el horario de la jornada laboral para la atención de menores de 12 años, el cuidado de personas mayores o de personas con discapacidad y a quien tenga a su cargo directo a un cónyuge, hijo/a, padre/madre, hermano/a, suegro/a y tío.”

Después del acuerdo plenario de fecha 26 de marzo de 2015, el cual está Sección Sindical NO ENTIENDE EL MOTIVO DE ESTE CAMBIO, puesto que es un derecho para aquellas personas que tienen unas cargas familiares que no les permiten estar en la misma situación que el resto del personal municipal debido a su condición de padres, madres, tener a personas mayores a su cargo, personas con discapacidad, entre otros casos, es por lo que se les debe ayudar y facilitar en toda medida la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, teniendo la comprensión debida con estas personas, se modifica restringiendo este derecho de la siguiente forma:

*“EXCEPCIONALMENTE, cuando el derecho a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar NO PUEDA EJERCERSE EN EL HORARIO FLEXIBLE, Los empleados públicos pueden flexibilizar en una hora y media a la entrada y a la salida el horario de la jornada laboral para la atención de menores de 12 años, el cuidado de personas mayores o de personas con discapacidad y a quien tenga a su cargo directo a un cónyuge, hijo/a, padre/madre, hermano/a, suegro/a y tío, debiendo en tales supuestos **ACREDITAR FEHACIENTEMENTE DICHA IMPOSIBILIDAD, (...)**”*

Solicitudes que se derivaban a la plataforma informática “Portal del empleado”, evitando el registro de entrada municipal, y no siendo resueltas por el Servicio de Recursos Humanos.

¿Acaso no es suficiente excepcionalidad tener un menor de 12 años a cargo, o personas mayores, o personas con discapacidad, entre otros casos?

Se deja sin especificar “acreditar fehacientemente dicha imposibilidad”, cuando el horario flexible que se acuerda en esta Administración en relación a la situación anterior es que ahora de 7:00 a 8:45 se flexibiliza y de 14:30 a 17:00.

¿Y si surge un problema después de las 8:45 o antes de las 14:30 horas, que inconveniente genera a esta Administración que el personal en esta situación tenga la posibilidad de flexibilizar un poco más que el resto que no tienen cargas familiares de este tipo?

- Por ello, esta Sección Sindical propone a la Mesa General de Negociación lo siguiente:

Aclaración y regulación sobre cual es la excepcionalidad y que requisitos son necesarios para acreditar fehacientemente dicha imposibilidad.

IV.- PRODUCTIVIDAD GENERAL.

El artículo 23.3.c) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, actualmente en vigor establece:

“c) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.”

El Reglamento de Productividad en vigor establece en su artículo 1 lo siguiente:

“CAPÍTULO I: DEFINICIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD – AMBITO DE APLICACIÓN

ARTÍCULO 1: CONCEPTO

El Complemento de Productividad es un complemento de puesto de trabajo que retribuye el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo. Es, por tanto, un elemento retributivo motivador, encaminado a fomentar la aportación personal del trabajador a la organización el Ilustre Ayuntamiento de Santa Lucía”

Sin embargo, el artículo 62 del Acuerdo/Convenio regulador de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de este Ayuntamiento establece:

“ARTÍCULO 62. PRODUCTIVIDAD GENERAL.

(...)

Dichas cantidades se abonarán a todos los empleados que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser funcionario de carrera*
- b) Ser funcionario interino con una antigüedad mínima de ocupación de la plaza respectiva de 2 años.”*

Esta Sección Sindical entiende que es injusto el contenido del artículo 62.b) puesto que discrimina al personal municipal en esta situación.

La productividad tal como viene establecida retribuye el *especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés e iniciativa con que se desempeña el trabajo* y la finalidad de la retribución es *motivar y fomentar la APORTACIÓN PERSONAL DE TODOS LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE ESTE AYUNTAMIENTO.*



Sindicato de Comisiones de Base de Canarias

Sección Sindical del Ayuntamiento de Santa Lucía

Avda. de las Tirajanas, núm. 151
C.P. 35110 – SANTA LUCÍA

www.cobascanarias.org
ayuntamientosantalucia.cobascanarias.org
ayuntamientosantalucia@cobascanarias.org

El personal municipal sin plaza en propiedad que tenga una antigüedad mínima de ocupación de la plaza respectiva de dos años **también desempeña su trabajo** con especial rendimiento, realiza actividad extraordinaria y aporta interés e iniciativa en esta Administración, sin embargo **NO SE LE RETRIBUYE** por su labor y de forma justa en **igualdad de condiciones que al resto del personal municipal**.

- Por ello, esta Sección Sindical propone a la Mesa General de Negociación lo siguiente:

Sea suprimida la condición del artículo 62.b) del Acuerdo/Convenio en vigor quedando con la siguiente redacción:

- b) *Ser funcionario interino* ~~con una antigüedad mínima de ocupación de la plaza respectiva de 2 años~~

SOLICITA:

Que dentro del plazo otorgado a esta Sección Sindical, acepte las propuestas aportadas con la finalidad de mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos de este Ayuntamiento.

En Santa Lucía, a 09 de septiembre de 2016


Fdo. Juan Manuel Pérez Mendoza
Delegado Sindical de CO.BAS

