



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

Ayuntamiento de Santa Lucía	
Res. Entrada	33578
Fecha/Hora	16/10/2017 13:53:42
D.Registral	VECINDARIO

www.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 Secretario General de la Sección Sindical de CO.BAS CANARIAS en este Ayuntamiento, con domicilio a efectos de notificaciones en las oficinas municipales, por medio del presente,

EXPONE:

UNICO.- Que habiéndose emplazado a las Secciones Sindicales para que presenten las propuestas, en relación al Capítulo I del Presupuesto Municipal para el año 2018, que estimen oportunas para su debate en la Mesa General de Negociación, y dentro del plazo otorgado hasta el día 16 de octubre de 2017 inclusive, presenta las propuestas siguientes:

I.- POR TERCER AÑO CONSECUTIVO REITERA LA SOLICITUD DE RECONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORIA QUE REALIZAN PARTE DEL PERSONAL MUNICIPAL EN ESTA ADMINISTRACIÓN.

No nos cansaremos de reiterar por **TERCER AÑO CONSECUTIVO**, la **injusta situación** en la que se encuentran trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento, teniendo en cuenta el gran esfuerzo que realizan cada día, soportando **sobrecargas de trabajo y la falta de reconocimiento**, sabiendo que no se les abona la diferencia salarial ni se les reconoce las funciones de superior categoría.

- En el **año 2015**, presentamos propuesta en la Mesa General de Negociación, 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**, de la cual acompañamos copia, insistiendo en los argumentos expuestos, *como documento número 1.*
- En el **año 2016**, presentamos propuesta en la Mesa General de Negociación, con registro de entrada núm. 29918, de 09 de septiembre de 2016, de la cual, **como se evidencia a día de hoy, no se ha tenido en cuenta**, y no nos cansamos de insistir en defenderla en cada Mesa General de Negociación en las que se nos permitió hacerlo, *acompañamos copia como documento número 2.*

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.

Nuevamente se ha permitido, un año más, que ocurran estas circunstancias sin buscar soluciones 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 desempeñan funciones de administrativos/as y que administrativos/as desempeñan funciones de técnicos/as de gestión.

Se creen los puestos de trabajo necesarios, y que de forma **TEMPORAL** se les adscriba a los mismos, abonándoseles la diferencia salarial correspondiente al personal municipal que realiza funciones de superior categoría, 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 sobre el personal laboral que realiza sus funciones en Servicios Públicos ya que ocurren casos parecidos.

Se creen los puestos de trabajo necesarios, y que de forma **TEMPORAL** se les adscriba a los mismos, abonándoseles la diferencia salarial correspondiente al personal municipal que realiza funciones de superior categoría, conforme establece el artículo 35 del Acuerdo – Convenio regulador de las Condiciones de trabajo del Personal Funcionario y Laboral.



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

II.- PROMOCIÓN INTERNA.

La promoción profesional es un derecho del personal municipal en este Ayuntamiento que **brilla por su ausencia**.

Para no ser reiterativos, acompañamos el escrito presentado el día 08 de junio de 2017, con registro de entrada núm. 19787, como documento número 3, con toda la argumentación al respecto y en el que como suele ser habitual en este Ayuntamiento, a lo que esta Sección Sindical solicita se le contesta con **SILENCIO**.

En el expositivo decimosexto argumentamos la siguiente propuesta:

“(…)

*Esta Sección Sindical comprende que actualmente existen limitaciones que no permiten la creación de plazas para mejorar la situación actual del personal permitiendo ejercer **EL DERECHO A LA PROMOCIÓN INTERNA**, tal como establece el artículo 17 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*

*Sin embargo, la limitación de creación de plazas **no limita la creación de puestos de trabajo**, por lo que se podría adecuar la relación de puestos reservados a personal de la Subescala de Gestión y la Subescala Administrativa, en relación con el artículo 59.1 b) y c) de la Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias.*

A los nuevos puestos de trabajo creados se podría corresponder las funciones y tareas de tramitación de procedimientos, así como tareas de apoyo a las funciones de nivel superior, según se refiera a Subescala Administrativa o Subescala de Gestión, con las responsabilidades inherentes a dichas tareas y, atendiendo a los límites que la legislación vigente establece para el incremento de la masa salarial, dichos puestos habría de diseñarse de manera homogénea en cuanto a la carga de responsabilidad, conocimiento y dedicación para que pudieran asumir toda la carga de trabajo correspondiente de manera equilibrada.

*Creados los nuevos puestos de trabajo en la Relación de Puestos de Trabajo, se podría proceder a la adscripción provisional, mediante el **OPORTUNO CONCURSO**, de los auxiliares administrativos a puestos de administrativos, y puestos de administrativos a puestos de la subescala de gestión, hasta tanto fuera posible la creación de las nuevas plazas necesarias en esta Administración Local.”*

En la propuesta argumentada, se menciona que “(…) **actualmente existen limitaciones que no permiten la creación de plazas** (...)”

Sin embargo, la argumentación expuesta se realizó con anterioridad a la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, la cual, establece en su artículo 18 lo siguiente:

“Artículo 18. Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.

(...)

Dos. En el año 2017, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2016, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

(...)

Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

(...)”

En base a lo expuesto, esta Sección Sindical interpreta que el artículo 18.7 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, podría permitir la creación de las plazas necesarias, en relación con la creación de los nuevos puestos de trabajo, según la argumentación de la propuesta anterior,

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

En relación con la argumentación expuesta y la propuesta anterior, se creen las plazas necesarias, en base al artículo 18.7 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos General de Estado para el año 2017, derivadas de los puestos que se crearan y se convoque el correspondiente proceso de **PROMOCIÓN INTERNA.**



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

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

Una vez más continuaremos insistiendo. En relación con la continuidad en el tiempo sobre 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 **puediendo afectar a su salud**,

- **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.**

Esta Sección Sindical ya lo ha propuesto en varias sesiones de la Mesa General de Negociación, así como en el Comité de Seguridad y Salud, pero lo cierto es que a día de hoy esta Sección Sindical no tiene conocimiento de que se haya comenzado a realizar ninguna evaluación de riesgos psicosociales.

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

A) FLEXIBILIZAR EN UNA HORA Y MEDIA EL HORARIO FIJO PARA EL PERSONAL CON DETERMINADAS CARGAS FAMILIARES

1.- Antes del acuerdo plenario de fecha 26 de marzo de 2015, el artículo 14, párrafo 4, establecía lo siguiente:

“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. (...)”

Trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento solicitaron este derecho, no teniendo constancia esta Sección Sindical sobre su resolución, sí teniendo constancia que en algún caso la respuesta fue el **SILENCIO**.

2.- Sin resolver todas las solicitudes, fue modificado el artículo 14, párrafo 4, según acuerdo plenario de fecha 26 de marzo de 2015, estableciendo lo siguiente:

*“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, (...)**”*

3.- Esta Sección Sindical solicitó en distintas Mesas Generales de Negociación, los motivos por los que se realizó esta modificación, sin que hubiera **una explicación clara sobre este hecho**.

Como se puede apreciar, los términos *“Excepcionalmente”*, *“no pueda ejercerse en el horario flexible”*, *“debiendo en tales supuestos acreditar fehacientemente dicha imposibilidad”*, expresan una generalidad de posibilidades que permiten a quien conceda este derecho interpretar a su criterio que es excepcional, que situaciones son las que no permiten ejercer la conciliación en el horario flexible, y de que forma acreditar fehacientemente dicha imposibilidad.

Por lo tanto, la redacción de este párrafo genera indefensión ante la imprecisión de los requisitos exigidos.



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

Al parecer, para esta Corporación, tener un **hijo menor de 12 años, cuidar de personas mayores o personas con discapacidad** **no es un requisito suficiente** para poder mejorar este artículo, en defensa de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores y trabajadoras que tienen cargas familiares en relación con el resto del personal municipal.

Una vez más, esta Sección Sindical va a insistir en la solicitud de modificación del artículo 14, párrafo 4, del Acuerdo/Convenio en vigor, en defensa de la mejora de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del personal municipal de este Ayuntamiento,

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

En base a los argumentos expuestos, sea modificado el artículo 14, párrafo 4, en los siguientes términos:

“Los empleados públicos pueden flexibilizar en una hora y media a la entrada y a la salida el horario de permanencia 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, sin perjuicio de su deber de cumplir la jornada de trabajo establecida con carácter general. Excepcionalmente, previa autorización de la Jefatura de Servicio correspondiente, se podrá conceder, con carácter personal y temporal, la modificación del horario en un máximo de dos horas diarias por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, especialmente en los casos de familias monoparentales, siempre y cuando los interesados acrediten mediante documento fehaciente que la conciliación no se puede realizar dentro del horario flexible del presente artículo. El personal sujeto a turno rotatorios, estará a lo dispuesto en el artículo 15.12 del presente acuerdo”

B) PREFERENCIA EN LA ELECCIÓN DE TURNOS DE LOS/LAS FUNCIONARIOS/AS POLICIALES

Esta Sección Sindical comprende que los/as funcionarios/as policiales tienen horarios por turnos fijados.

Sin embargo, también algunos/as funcionarios/as policiales podrían tener cargas familiares, por lo que, teniendo en cuenta nuevamente la mejora de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar,

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

En relación con la mejora de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los/as funcionarios/as policiales, se modifique el artículo 15.12.f), párrafo segundo, en los siguientes términos:

*“Del mismo modo, aquellos/as agentes que deseen hacer un turno determinado de forma voluntaria, deberán solicitarlo por escrito a la Jefatura de la Policía. En tales casos, **tendrán preferencia en la elección del turno determinado aquellos/as agentes que lo necesiten 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, especialmente en los casos de familias monoparentales.** En casos distintos, será la Jefatura de la Policía conjuntamente con los representantes sindicales, quienes valorarán la viabilidad de tales peticiones, y en especial la salvaguarda de las necesidades del servicio.*



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

V.- PRODUCTIVIDAD GENERAL.

PRIMERO.- Agradecemos a la Corporación y a todos los sindicatos de este Ayuntamiento el esfuerzo realizado en apoyar la reivindicación argumentada por CO.BAS.

SEGUNDO.- En la propuesta presentada el pasado año en la Mesa General de Negociación, con registro de entrada núm. 29918, de 09 de septiembre de 2016, argumentamos lo siguiente:

“(…)

- 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.~~

(…)”

Tras un gran esfuerzo entre todos para llegar a un acuerdo se consiguió modificar este artículo 62 del Acuerdo y 63 del Convenio, siendo publicadas sus aprobaciones en el Boletín Oficial de la Provincia núm. 95, de 09 de agosto de 2017, en los siguientes términos:

“(…)”

Dichas cantidades se abonarán a todos los empleados públicos que tengan **MÁS DE UN AÑO DE TRABAJO CONTINUO** en esta Administración, indistintamente del puesto que ocupe.

(…)”

TERCERO.- Gracias a esta modificación propuesta por CO.BAS, **se ha mejorado la igualdad** permitiendo que a muchos compañeros y compañeras **SE LES ABONE SU COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD EN LA NÓMINA DE OCTUBRE DE ESTE AÑO 2017.**

CUARTO.- Sin embargo, esta Sección Sindical **no puede olvidar** que han quedado compañeros y compañeras **SIN DERECHO A QUE SE LES ABONE EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD.**

Recordemos los argumentos expuestos en la propuesta presentada el pasado 09 de septiembre de 2016:

“(...)

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”

(...)”

Hemos conseguido mejorar **pero también empeorar**:

- 1.- El personal municipal que comience a trabajar por primera vez en este Ayuntamiento, aunque desde el inicio se incorpore como personal funcionario o personal laboral **con plaza en propiedad, deberá esperar 1 año para poder tener derecho** a que se le abone el complemento de productividad.
- 2.- El personal municipal que tenga más de 1 año de trabajo **NO CONTINUO, no tendrá derecho** a percibir el complemento de productividad hasta que tenga 1 año de trabajo continuo.

Esta Sección Sindical entiende que **sigue siendo injusto** el contenido del artículo 62 puesto que discrimina a 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.

El personal municipal que, tras un proceso selectivo haya obtenido una plaza en propiedad, o se haya incorporado por primera vez a esta Administración con una antigüedad superior a un año en otras Administraciones, o que haya trabajado en esta Administración más de un año aunque no sea continuo, **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 en igualdad de condiciones que al resto del personal municipal.



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

En consecuencia,

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

Modificación del artículo 62 del Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Santa Lucía, y la modificación del artículo 63 del Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santa Lucía, **eliminando de su contenido “que tengan más de un año de trabajo CONTINUO”**, con la finalidad de erradicar esta injusta desigualdad entre los compañeros y compañeras en esta Administración Local:

“(…)

Dichas cantidades se abonarán a todos los empleados públicos ~~que tengan más de un año de trabajo continuo~~ en esta Administración, indistintamente del puesto de trabajo que ocupen.

“(…)”

SOLICITA:

Que sean aceptadas las propuestas aportadas por esta Sección Sindical, con la intención de ser debatidas en la Mesa General de Negociación, y aprobadas si corresponden, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales del personal municipal de este Ayuntamiento.

En Santa Lucía, a 16 de octubre de 2017

Secretario General de la Sección Sindical
De CO.BAS CANARIAS en Santa Lucía

Sección Sindical
Ayuntamiento de Santa Lucía
Fdo. Juan Manuel Pérez Mendoza