



# sepcca

Sindicato de Empleados  
Públicos de Canarias



Nº Registro de Entrada	34743
Fecha/Hora	31 OCT. 2018 9:06
Oficina Registral	VECINDARIO
	RR HH



**A LA SRA. ALCALDESA - PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA**

**- SRA. PRESIDENTA DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN**

Juan Manuel Pérez Mendoza, titular del D.N.I. núm. 43.281.769-R, en calidad de Secretario General de la Sección Sindical de Sindicato de Empleados Públicos de Canarias (SEPCCA), y Francisco David Valido Perdomo, titular del D.N.I. núm. 78.496.935-M, 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,

### EXPONEN

**PRIMERO.-** Que el día 16 de mayo de 2018, con registro de entrada núm. 15824, *del cual acompañamos copia, además de aportar propuestas*, manifestamos NUESTRA SORPRESA tal como consta en el mencionado escrito.

**SEGUNDO.-** Nuevamente manifestamos NUESTRA SORPRESA ante la situación que continuamos observando a la vista de la Convocatoria de la Sesión Extraordinaria de MGN, realizada dos días antes, cuyo contenido es el siguiente:

*“PRIMERO.- Acuerdo que proceda sobre los anticipos reintegrables del personal afectado por la Sentencia de Consolidación de Grado.*

*SEGUNDO.- Iniciación de la Negociación del Capítulo 1 para el Presupuesto 2019”*

**TERCERO.-** Que en años anteriores, tal como se detalla a continuación, se han establecido plazos en **igualdad de condiciones para poder presentar por todas las Secciones Sindicales** las propuestas:

- a) 11/08/2016. La Administración otorga un plazo para presentar propuestas a todas las Secciones Sindicales en igualdad de condiciones:

**Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepcca.es](http://santalucia.sepcca.es) – 625 609 761

## PROPUESTAS CAPÍTULO I >



**rrhh rrhh** <rrhh@santaluciagc.com>  
para bcc: ayuntamientosantaluca

jue., 11 ago. 2016 8:31



Buenos días,

Por medio del presente, y como paso previo a las negociaciones en el marco de la Mesa General de Negociación para la elaboración del Capítulo I del Presupuesto 2017, se emplaza a las Secciones Sindicales para que presenten las propuestas que estimen oportunas para su debate, teniendo de plazo hasta el día 09 de septiembre de 2016.

Muchas gracias. Un saludo.

La Concejala de RRHH  
Nira Alduán Ojeda

**b) 11/08/16. CCOO solicita que la Administración entregue su propuesta para poder estudiarla antes de que comiencen las negociaciones.**

Re: PROPUESTAS CAPÍTULO I >



**CCOO Ayto. Santa Lucía** <ccoosantalucia@gmail.com>  
para rrhh, bcc: ayuntamientosantaluca

jue., 11 ago. 2016 15:44



Buenos tardes,

Agradecemos que este año se haya establecido un plazo, de entrega de propuestas, igual para todas las secciones, cuestión que se acordó en la negociación llevada a cabo el año pasado, aprovechamos además para informarle que la sección sindical de FSC-CCOO está trabajando y ultimando las propuestas que presentará para su negociación en la MGN.

Trasladarle también que, al igual que se solicita a las secciones la presentación de nuestro trabajo para su estudio por el departamento pertinente, debiéramos tener, todas las secciones, de antemano la propuesta que trabaja la Administración para el Capítulo I de los Presupuestos Municipales de 2017, con el fin de poder debatirla y estudiarla como se merece y no estar siempre con las prisas y agobios de última hora.

Un saludo.

Poli  
Secretario Local de FSC-CCOO y  
Miembro del Comité de Empresa

**c) 17/08/16. CO.BAS CANARIAS solicita que la Administración entregue su propuesta para poder estudiarla antes de que comiencen las negociaciones.**

Fwd: PROPUESTAS CAPÍTULO I >



**Sección Sindical Cobas Santa Lucía** <cobassantalucia@gmail.com>  
para rrhh, CCOO, bcc: dscobassantalucia, bcc: CSIF, bcc: SITCA, bcc: UGT

mié., 17 ago. 2016 11:57



Buenos días,

Comunicar desde esta Sección Sindical que nos sumamos a la solicitud que realiza CCOO en el sentido de que se nos haga llegar de antemano la propuesta que trabaja la Administración para el Capítulo I de los Presupuestos Municipales de 2017, con el fin de poder debatirla y estudiarla como se merece y no estar siempre con las prisas y agobios de última hora.

Saludos,

Juan Manuel

Delegado Sindical

Sección Sindical Ayto. Santa Lucía

CO.BAS CANARIAS



d) **04/10/2017.** La Administración otorga un plazo para presentar propuestas a todas las Secciones Sindicales en igualdad de condiciones:

PROPUESTAS CAPÍTULO I > ayuntamientosantalucia@cobascanarias.org x



**rrhh rrrh** <rrhh@santaluciagc.com>  
para bcc: ayuntamientosantalucia ▾

mié., 4 oct. 2017 14:38 ☆ ↶ ⋮

Buenas tardes,

Por medio del presente, y como paso previo a las negociaciones en el marco de la Mesa General de Negociación para la elaboración del Capítulo I del Presupuesto Municipal para el año 2018, se comunica a todas las secciones sindicales que quieran presentar propuestas que se ajusten a lo estipulado en el ordenamiento jurídico, que lo pueden hacer hasta el día 16 de octubre de 2017.

Gracias. Un saludo.

Nira Alduán Ojeda  
Concejala de RRHH y Organización.

e) **17/10/2017.** CCOO comunica que ha presentado su propuesta y **finaliza el plazo de presentación de las mismas:**



**CCOO Ayto. Santa Lucía** <ccoosantalucia@gmail.com>  
para bcc: ayuntamientosantalucia ▾

mar., 17 oct. 2017 20:14 ★ ↶ ⋮



Estimadas compañeras y compañeros,

Finalizado, en el día de ayer, el plazo marcado por la administración, a todas las secciones sindicales, para la presentación de propuestas de cara a la negociación del Capítulo I ("GASTOS DE PERSONAL"), como paso previo a la aprobación del Presupuesto Municipal para el año 2018, CCOO de Santa Lucía ha hecho sus deberes (se adjunta documento), como lleva realizándolos durante más de 12 años, en base a las inquietudes y propuestas que nos transmiten los compañeros y compañeras.

Este año nos hemos centrado, en la reposición, reconversión e incluso, en algunos casos concretos la creación de plazas que nos permite la LPGE 2017, cosa que no ocurría con la anterior ley, las cuales ayudaran a aliviar **la carga laboral que están sufriendo nuestros compañeros y compañeras** por motivos ajenos a ellos/as, y a agilizar gran parte de la parálisis administrativa que se ha afincado en el Ayuntamiento de Santa Lucía. Para muestra de esto último un botón; "se convoca en el día de ayer a todas las secciones a una mesa general de negociación para debatir la Oferta Pública de Empleo 2017 (oferta que llevamos reclamando desde hace 5 meses y debía estar consensuada y publicada desde el mes de Julio), sin que hasta el día de hoy, a pesar de solicitarlo, se nos haya traslado una propuesta de la Administración para su debate el próximo Jueves". Pero no acaba aquí todo, pues llevamos más cuestiones importantes que creemos ahora es el momento de debatirlas seriamente y con argumentos, las cuales te invitamos a ojear en el documento adjunto.

Nuestras propuestas gustarán **más** o menos, pero te aseguramos que no te dejarán *indiferente*. Y ten por seguro que las defenderemos con el respeto que se merece todo lo relacionado con mejoras para el personal del Ayuntamiento de Santa Lucía.

## Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1, Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761

- f) 12/12/2017.CCOO presenta una propuesta **fuera del plazo concedido y de forma sorpresiva** en la MGN, la cual es aceptada por la Administración:  
“



Federación de Servicios a la Ciudadanía  
Agrupación de la Policía Canaria



**A LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE SANTA LUCIA.-**

**PRIMERO;** Que con fecha 12/12/17 se celebró la asamblea de la Policía para debatir y aprobar si procedía la propuesta de la Administración presentada **para acabar con el agravio comparativo entre las retribuciones de los administrativos y policías.**

(...)

***Damos la oportunidad a CCOO para que haga pública esta propuesta a todo el personal***

(...)

En Vecindario a 12 de diciembre de 2017.  
Los Policías representantes de la F.S.C de C.C.O.O en Sta Lucia

”

**CUARTO.-** En base a lo expuesto, ***aparentemente pudiera parecer*** que la Administración aventaja a la Sección Sindical CCOO frente al resto de Secciones Sindicales en este Ayuntamiento puesto que:

- a) A principio de este año, después de acordar en MGN que **se realizarían “mesas específicas”** para tratar el II Acuerdo Gobierno – Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, hace lo contrario, convoca MGN en base a una propuesta que presenta CCOO, ***sin conceder un plazo previo al resto de Secciones Sindicales.***
- b) En años anteriores ha indicado plazos para presentar Propuestas ***sin aportar la Administración ninguna hasta la misma MGN***, y además, ***permite Propuestas de CCOO fuera de plazo*** sin comunicar un nuevo plazo para que el resto de Secciones Sindicales aporten nuevas propuestas en medio de las negociaciones.
- c) Este año ya ***ni siquiera comunica plazos para presentar Propuestas***, sino que directamente ***convoca MGN.***



Debemos entender que la Administración debe tener un trato objetivo e igualitario con todas las Secciones Sindicales que representamos a la totalidad del personal municipal de este Ayuntamiento, y aun cuando vemos con **hechos constatados** que **aparentemente pudiera parecer** que no fuera así, esta Sección Sindical siempre intenta realizar su trabajo en igualdad de condiciones del resto de Secciones Sindicales, y como no podía ser de otra forma, **también aportamos las Propuestas** en defensa del interés de todo el personal de este Ayuntamiento, las cuales acompañamos como Anexo I de este escrito.

Por todo lo expuesto,

### SOLICITA

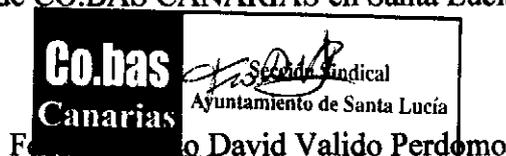
Que sean aceptadas las propuestas aportadas por estas Secciones Sindicales, **en igualdad de condiciones que el resto de Secciones Sindicales en este Ayuntamiento**, sean debatidas en la Mesa General de Negociación, y aprobadas si corresponden, con la finalidad de mejorar las condiciones del personal municipal de este Ayuntamiento.

En Santa Lucía, a 30 de octubre de 2018

Secretario General de la Sección Sindical  
de SEPCA en Santa Lucía

  
SECCIÓN SINDICAL  
Fdo. Juan Manuel Pérez Mendoza

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

  
Sección Sindical  
Ayuntamiento de Santa Lucía  
Fdo. David Valido Perdomo

**Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761





## PROPUESTAS

### I

#### RECONOCIMIENTO DE LAS FUNCIONES DE SUPERIOR CATEGORÍA

*Por quinta vez y cuarto año consecutivo*

No nos cansaremos de reiterar por **QUINTA VEZ Y CUARTO 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 y **se les bloquea el derecho a la promoción interna**.

#### **SÍ ES POSIBLE SI HAY VOLUNTAD POLÍTICA**

Según consta en la Sesión Ordinaria celebrada el 03 de mayo de 2017 por el Ayuntamiento de Antigua, de la cual **se acompaña copia como documento núm. 01**, se aprobó lo siguiente:

“(…)

#### **HABILITACIÓN DE PUESTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO**

*Visto que la Ley 48/2015, de 29 de octubre (BOE del 30), de Presupuestos General del Estado para el año 2016, impone restricciones de incremento salarial del personal de las Administraciones Públicas, pero no deja de prever circunstancias extraordinarias que permitan unas subidas concretas, tal y como menciona al art. 19 “lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las 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”, siendo la tasa de reposición cero, salvo en contadas excepciones.*

*Vista la actual plantilla del personal funcionario del Ayuntamiento (3 administrativos, 11 aux. Administrativos y 1 aux. administrativo vacante). La realidad del trabajo administrativo diario que se realiza en el Ayuntamiento para el funcionamiento de los servicios esenciales del mismo, **es que desde hace tiempo que las auxiliares administrativas funcionarias de este Ayuntamiento están realizando las tareas propias de puestos reservados a plazas de Administrativo**, con la consiguiente responsabilidad y óptimos resultados en la consecución de las tareas.*

*Por todo lo dicho, y vista las funciones realizadas por las Funcionarias Auxiliares Administrativas de este Ayuntamiento **se propone adecuar la relación de puestos de trabajo mediante la creación de puestos reservados a personal de la subescala administrativa** en los términos del (art. 59.1 c) Ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias).*

*A tales puestos de trabajo corresponderá las funciones y tareas de tramitación de procedimientos, con las responsabilidades inherentes a dichas tareas y, atendiendo a los límites que la legislación vigente establece*

#### **Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

**[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761**

*para el incremento de la masa salarial, dichos puestos han de diseñarse de manera homogénea en cuanto a la carga de responsabilidad, conocimiento y dedicación para que puedan asumir toda la carga de trabajo correspondiente de manera equilibrada.*

*Una vez creados dichos puestos en la R.P.T., se procederá, de acuerdo con la legislación vigente, a la adscripción provisional, mediante el oportuno concurso, de las Auxiliares Administrativas a los citados puestos, con las consiguientes ventajas contributivas en materia de retribuciones complementarias.*

*Por todo lo expuesto propone acordar:*

**3. Adecuar la relación de puestos de trabajo mediante la creación de 11 puestos reservados a personal de la sub-escala administrativa en los términos del (art. 59.1 c) ley 7/2015, de 1 de abril, de los municipios de Canarias).**

*A tales puesto de trabajo corresponderá las funciones y tareas de tramitación de procedimientos, con las responsabilidad inherentes a dichas tareas y, atendiendo a los límites que la legislación vigente establece para el incremento de la masa salarial, dichos puestos han de diseñarse de manera homogeniza en cuanto a la carga de responsabilidad, conocimiento y dedicación para que puedan asumir toda la carga de trabajo correspondiente de manera equilibrada.*

*Una vez creados dichos puestos en la R.P.T. se procederá, de acuerdo con la legislación vigente, a la adscripción provisional, mediante el oportuno concurso, de las Auxiliares Administrativas a los citados puestos, con las consiguientes ventajas contributivas en materia de retribuciones complementarias.”*

Tal como se observa, en el Ayuntamiento de Antigua **sí ha sido posible** acordar el reconocimiento del personal que realiza funciones de superior categoría de forma continuada.

Llevamos años defendiendo, tal como se acredita, a continuación:

- 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 02**.
- 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 03**.
- En el **año 2017**, presentamos propuesta en la Mesa General de Negociación, con registro de entrada núm. 33578, de 16 de octubre de 2017, 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 04**.
- En este **año 2018**, presentamos propuesta en la Mesa General de Negociación, con registro de entrada núm. 15824, de 16 de mayo de 2018, 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 05.

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, estas Secciones Sindicales proponen **NUEVAMENTE** a la Mesa General de **Negociación lo siguiente:**

a.- Que se emita informe por las distintas Jefaturas de Servicio sobre que auxiliares administrativos/as desempeñan *funciones de administrativos/as o de técnicos/as de gestión*; 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 emita informe por la Jefatura de Servicio Público, y cualquier otro Servicio que fuera necesario, sobre el personal laboral que realiza *funciones de superior categoría*, 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

### **Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761

*funciones de superior categoría*, conforme establece el artículo 35 del Acuerdo – Convenio regulador de las Condiciones de trabajo del Personal Funcionario y Laboral.



## 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 06, y su documentación adjunta como documentos 6A, 6B y 07, con toda la argumentación al respecto y que **ES UNA CUESTIÓN DE VOLUNTAD POLÍTICA**, según nuestro entender.

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:

### Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761

*“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 periodos 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.*

(...)”

Asimismo, la actual Ley 6/2018, de 03 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, 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 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público **no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017**, en términos de homogeneidad para los dos periodos 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, estas Secciones Sindicales interpretan que el artículo 18.7 de la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, así como, **volvemos a insistir este año**, conforme establece el mismo artículo 18.7 mencionado, pero esta vez en la Ley 6/2018, de 03 de julio, de Presupuestos General del Estado para el año 2018, se 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, estas Secciones Sindicales proponen NUEVAMENTE 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 6/2018, de 03 de julio, de Presupuestos General de Estado para el año 2018, derivadas de los puestos que se crearan y se convoque el correspondiente proceso de **PROMOCIÓN INTERNA.**

---

**Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1, Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761





### III PLAN DE PERMANENCIA

Propuesta planteada por el **Sindicato de Empleados Públicos de Canarias (SEPCA)**, en diferentes Administraciones Públicas, y apoyada por la Sección Sindical de CO.BAS CANARIAS en el Ayuntamiento de Santa Lucía.

SEPCA ya anunció la Propuesta de Permanencia mediante escrito de 27 de marzo de 2018, con registro de entrada núm. 9977, del cual acompañamos copia como documento núm. 08, y la desarrollamos a continuación:

**PRIMERA.-** En base a la situación de precariedad de larga duración que afecta a una considerable parte de la plantilla de este Ayuntamiento, es por lo que nos dirigimos a esta Corporación a fin de buscar una solución excepcional a lo que entendemos una situación excepcional.

La situación viene definida en un contexto de sentencias del Tribunal Europeo y Tribunal Supremo que vienen a reconocer la indebida precariedad de larga duración en las Administraciones Públicas así como el establecimiento de una indemnización de 20 días por año trabajado a favor de aquellas personas que vieran extinguidas su relación con la Administración (tanto funcionarios como laborales). En el caso del personal funcionario interino, la Sentencia del Tribunal Europeo supondría toda una novedad, en cuanto sería la primera vez que se reconoce indemnización al personal Funcionario Interino que no supera un proceso de cobertura definitiva de su puesto de trabajo. Por lo tanto, no podemos obviar que tales sentencias pudieran suponer un escollo a las administraciones públicas y supondría un impacto presupuestario, en cuanto al desembolso económico que conllevaría el indemnizar o reconocer responsabilidad patrimonial hacia el personal que tras varios años de interinidad se viera expulsado de la corporación por no haber superado un proceso selectivo.

**SEGUNDA.-** Mas allá de lo expuesto, nos enfrentamos a otra situación y es la **falta de claridad legislativa respecto a las interinidades o temporalidades excesivas**.

#### **Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761

No podemos obviar que el art. 10 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, que establece en su apartado 1.a), respecto al Personal Funcionario Interino:

*“1. Son funcionarios interinos los que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, son nombrados como tales para el desempeño de funciones propias de funcionarios de carrera, cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:*

*a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera.*

En el apartado 4. del mencionado artículo se establece:

*“4. En el supuesto previsto en la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.”*

En base al contenido del referido art. del TREBEP, **¿qué ocurriría cuándo no se ofertan las plazas ocupadas por funcionarios interinos en ofertas de empleo público correspondiente al ejercicio del nombramiento, ni en la siguiente, ni se decide su amortización?**. Ante eso, tan solo se habla de cobertura de puestos en base a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad. En el sentido de cobertura de puestos o plazas conforme a los referidos principios, entendemos que la misma ya se ha producido respecto al personal interino. A mayor abundamiento de lo expuesto, cabe dejar claro que cuando el TREBEP o la propia Constitución habla de participación en las Administraciones Públicas a través de ofertas públicas de empleo, lo hace en términos de acceso, ingreso o incorporación, (ver art. 55, art. 69.2.e y art. 70.1 del TREBEP entre otros), en el caso del personal laboral y funcionario no fijo de este Ayuntamiento los mismos ingresaron, accedieron o se incorporaron al Ayuntamiento en base a procesos selectivos celebrados en base a los principios de igualdad, publicidad, mérito y capacidad, o accedieron en condición de personal laboral de duración indefinida en virtud de resolución judicial o administrativa, **o mediante el Plan de Consolidación de Puestos de Trabajo no cumplido en su totalidad, y que fue aprobado en sesión ordinaria celebrada el día 30 de marzo de 2007 por el Ayuntamiento Pleno de Santa Lucía**, (a este tipo de personal haremos referencia más adelante).

Igualmente se ha de tener en cuenta que **las ofertas de empleo público han de celebrarse anualmente** según el Art. 70.2 del TREBEP, cosa que no se ha hecho en esta institución, permitiéndose interinidades de más de dos años (plazo previsto en el citado art. 10 del TREBEP).



**TERCERA.-** En lo que respecta al personal laboral merece un estudio diferenciado. En este caso al igual que en la exposición anterior, nos encontramos ante lagunas jurídicas de calado. Ello es así porque el art. 11 del TREBEP establece tres tipos de personal laboral: **el fijo, indefinido y el temporal**, pero para nada define el régimen jurídico del personal laboral indefinido, lo cual viene a causar un nuevo problema a la hora de encuadrar al personal laboral indefinido y darle un tratamiento adecuado sobre todo en aquellos casos en que su situación supera ya el tiempo al que hacíamos referencia respecto al personal funcionario interino. La respuestas que hemos venido encontrando aparecen en el contexto de doctrina jurídica y jurisprudencia, ya que en el TREBEP no se le vuelve a mencionar en ningún momento, ni siquiera en la Disposición Transitoria Cuarta, en la que solo se habla de Consolidación de Empleo respecto a puestos o plazas de carácter estructural desempeñadas interinas o temporalmente, sin hablar para nada de puestos desempeñados indefinidamente.

Por lo tanto, la situación de este personal se complica bastante, ya que es reiterada la jurisprudencia, incluso una reciente del **Tribunal Supremo de marzo de 2017 dictada en unificación de doctrina**, que viene a dejar claro que el personal laboral indefinido del TREBEP no es personal temporal, y que si estuviéramos en el ámbito privado o incluso en el de una empresa pública del Ayuntamiento tendrían un trato asimilado al personal laboral fijo, ya que sentencias del **Tribunal Supremo del 22 de junio de 1990 y 11 de febrero de 1991** establecen que *“la condición de indefinido es irrenunciable por afectar a un derecho fundamental dentro de la esfera jurídico laboral como es la estabilidad en el empleo”*.

Aunque se establezca la posibilidad de una cobertura reglamentaria del puesto, no se nos puede escapar en ningún momento tal y como ocurre como con el personal funcionario interino, que existe una limitación en el tiempo que en cualquier caso no debe ir más de allá de tres años, y en el caso que nos ocupa dicho plazo ha sido sobrepasado.

**CUARTA.-** La situación que estamos tratando cobra una nueva dimensión a través de la publicación de la Ley de Presupuesto Generales del Estado de 2017, en la que se establecen unos procesos de estabilización para determinados puestos o plazas. En el caso del Ayuntamiento tenemos conocimiento de que tan solo afectaría a puestos de determinadas Áreas, pero no a todos, de forma tal

### **Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepcca.es](http://santalucia.sepcca.es) – 625 609 761

que el establecimiento de dichos procesos de estabilización causarían una grave discriminación entre empleados públicos por razón de encontrarse o no en sectores de los llamados prioritarios, ya que las expectativas de unos y otros serían distintas, toda vez que unos estarían irremediamente obligados a participar en procesos de libre concurrencia mientras otros no, quedando a la espera de alguna solución que bien pudiera pasar por una oferta genérica de empleo o permanecer indefinidamente ocupando interina o temporalmente un puesto o plaza.

**QUINTA.-** Ante lo expuesto anteriormente es evidente que se hace urgente buscar una solución que cuanto menos minimice el conflicto o los problemas que nos puedan venir en el futuro, por lo que sería adecuado buscar una primera solución excepcional proporcionada a las actuales circunstancias excepcionales que se encuentran el personal no fijo del Ayuntamiento de Santa Lucía y ello sin perjuicio de abordar si fuere preciso procesos de estabilización u otros en orden a la **provisión de puestos de trabajo conforme al ordenamiento jurídico vigente**.

La solución pasa por dar un tratamiento a la actual problemática del personal no fijo de larga duración como el de una situación a extinguir, en tal sentido proponemos que aquellos puestos o plazas de naturaleza estructural ocupados por personal funcionario interino, laboral temporal o indefinido con una duración superior a tres años no sean objeto de convocatoria alguna, salvo decisión en contrario por parte del personal que ocupa dicha plaza. Este personal quedará en una situación a extinguir, de tal manera que encontrarse en la misma no proporcionará una nueva condición o vínculo (nunca supondrá la conversión a personal laboral fijo o funcionario de carrera, quedando en situación de adscripción provisional determinada por una única condición resolutoria que no es otra que el abandono voluntario del puesto por cualquier causa).

Antecedentes de dicha situación la tenemos en los Ayuntamientos de Antigua e Ingenio, así como en el Ayuntamiento de Santa Lucía con el Plan de Consolidación de Puestos de Trabajo, **el cual no fue cumplido en su totalidad**. También en el propio Gobierno de Canarias, respecto al personal funcionario interino docente y personal laboral indefinido transferido del INEM.

**SEXTO.-** Como quiera que se trata de una propuesta excepcional para una situación excepcional, por parte de esta organización entendemos que a partir de ahora la administración deberá en lo sucesivo ajustarse a lo establecido en el TREBEP en lo que respecta a ofertas públicas de empleo y cobertura



de puestos o plazas ocupados por interinos, evitando el transcurso del plazo legalmente establecido sin decidir la oferta o amortización de plaza.

**SÉPTIMO.-** Otra incoherencia más del Legislador y de la propia Administración General del Estado, la tenemos en lo recogido en **el artículo 3.2 de la Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público y otras medidas de reforma administrativa**. Y aquí qué se dice, por el Estado, en similares efectos sino términos que el plan de permanencia: *“El actual personal propio contratado en régimen de derecho laboral por la Obra Pía de los Santos Lugares tendrá la consideración de «a extinguir», amortizándose los puestos de trabajo que actualmente ocupa el mismo cuando queden vacantes por fallecimiento, jubilación o cualquier otra causa legal...”*

Más ejemplos, lo establecido en la disposición adicional octava de la Ley 21/2017 de las Cortes Valencianas y en la misma línea, el artículo 3 del Decreto 22/2018, de 23 de marzo, del Consell, por el que se regulan los efectos de la extinción del contrato de gestión de servicio público por concesión del Departamento de Salud de la Ribera, en materia de personal.

Qué se dice en dicho artículo:

“El personal objeto de subrogación que se relaciona en el anexo, mantendrá su relación laboral a extinguir, pasando a prestar sus servicios bajo la dependencia orgánica y funcional de la Consellería competente en materia de sanidad, hasta la extinción del contrato de trabajo por cualquiera de las causas legalmente previstas.”

Más ejemplo lo vemos en la *“Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del sector Público”*.

*“Artículo 94. Fusión de organismos públicos estatales*

*(...)*

*4. La aprobación de la norma de fusión conllevará:*

**Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

**[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761**

- a) *La integración de las organizaciones de los organismos públicos fusionados, incluyendo los medios personales, materiales y económicos, en los términos previstos en el plan de redimensionamiento.*
- b) *El personal de los organismos públicos extinguidos se podrá integrar bien en la Administración General del Estado o bien en el nuevo organismo público que resulte de la fusión o en el organismo público absorbente, según proceda, de acuerdo con lo previsto en la norma reglamentaria de fusión y de conformidad con los procedimientos de movilidad establecidos en la legislación de función pública o en la legislación laboral que resulte aplicable.*

*Los distintos tipos de personal de los organismos públicos fusionados tendrán los derechos y obligaciones que les correspondan de acuerdo con la normativa que les sea de aplicación.*

**La integración de quienes hasta ese momento vinieran ejerciendo funciones reservadas a funcionarios públicos sin serlo podrá realizarse con la condición de «a extinguir», debiéndose valorar previamente las características de los puestos afectados y las necesidades del organismos donde se integren.**

(...)”

Luego la conclusión que se puede extraer es que no estamos ante la creación de algo artificioso e ilegal y sobre todo que el recurrente ya ha puesto en práctica como es el mantenimiento de estas plazas en situación de “**a extinguir**”, si no hay acuerdo por las partes, pues hemos de tener en cuenta, que en la mayoría de los casos, tratándose de personal de mucha antigüedad, las indemnizaciones serían mayores que los posibles premios de jubilación a los que tendrían derecho, siendo ello mucho más perjudicial esta situación que como es obvio también afectaría al interés general. Precisamente esto es lo que hemos de ponderar y es lo que se ha hecho, un interés general frente a otro y no olvidemos que los principios rectores de economía y estabilidad presupuestaria han sido dotados de rango constitucional, anteponiéndose a cualquiera de otras cuestiones. Fíjese que el mandato constitucional es claro cuando el art.135.1 recoge:

*“1. Todas las Administraciones Públicas adecuarán sus actuaciones al principio de estabilidad presupuestaria.”*

**OCTAVA.-** Tal como estableció el Plan de Consolidación de Puestos de Trabajo, aprobado en la Sesión Ordinaria del Pleno de este Ayuntamiento celebrada el día 30 de marzo de 2017, en sus argumentos consta:

“(…)”



*Este carácter marcadamente limitado de las Leyes de Presupuestos han ido dando lugar a una práctica habitual en todas y cada una de las Administraciones Públicas: la de necesidad de recurrir a las contrataciones temporales para atender a la adecuada prestación de los servicios públicos. En unos casos, para atender servicios de carácter estructural y en otros casos para hacer frente a servicios generados por la concesión de subvenciones que se han ido sucediendo en el tiempo, pero en cualquier caso, referidas siempre a un mismo personal en atención precisamente a la experiencia y a la formación específica que durante la prestación de sus servicios han ido adquiriendo y que **desaconsejan, en beneficio de los recursos, prescindir de dicha mano de obra** para iniciar nuevamente la formación de otro personal y así sucesivamente, generando inestabilidad en el recurso o en los servicios.  
(...)”*

Aunque no se realizó el acuerdo aprobado en 2007, que a continuación se detalla:

*“(...)”  
Una vez creadas las plazas, y en el plazo que se negocie en la Mesa General de Negociación, **deberá abrirse los correspondientes procedimientos de selección para cubrir con carácter definitivo al personal afectado, que deberán convocarse con carácter abierto y en ningún caso con carácter restringido, bajo el procedimiento de concurso oposición. (...)”***

La solución a este incumplimiento puede pasar por dar un tratamiento a la actual problemática del personal no fijo de larga duración como el de una situación “**a extinguir**”, teniendo en cuenta que desde el año 2007 al año 2018 **han transcurrido más de 10 años**.

**NOVENA.-** En definitiva, a fin de poner fin a una situación que entendemos podría estar bloqueando futuros procesos como, por ejemplo un necesario Plan General de Ordenación de Recursos Humanos o una RPT en condiciones y en previsión de ahorro de costes innecesarios en concepto de posibles indemnizaciones futuras, esta organización sindical entiende que debería cerrarse un acuerdo en el sentido de lo expuesto, y tras el mismo establecer una declaración en el próximo Pleno donde se recoja el contenido de nuestra propuesta.

En consecuencia,

**Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1, Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

**[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761**

- **Por ello, estas Secciones Sindicales proponen a la Mesa General de Negociación lo siguiente:**

Tratar la Propuesta de acuerdo de permanencia de SEPCA en orden a que por el Pleno se acuerde que el personal no fijo del Ayuntamiento de Santa Lucía que lleve más de tres años desempeñando un puesto estructural quedará en una situación de a extinguir de tal forma que se le garantizará su permanencia, no estando obligado a participar en convocatoria pública alguna de forma que permanecerá en la plantilla presupuestaria en la misma situación y condiciones que se encuentra actualmente y ello hasta su jubilación o abandono voluntario del puesto. A fin de garantizar lo acordado se podrá reflejar tal situación en la RPT y Acuerdo/Convenio Colectivo.

Relación de documentación adjunta:

- Ayuntamiento de Antigua. Copia de Borrador Pleno, **como documento núm. 01.**
- Ayuntamiento de Ingenio. Certificación Acuerdo Plenario, de 31 de mayo de 2017, **como documento 09.**
- Ayuntamiento de Santa Lucía. Copia de Certificación Acuerdo Plenario, de 30 de marzo de 2007, **como documento núm. 10.**
- Disposición adicional tercera de la Ley 6/2014 del 25 de julio, Canaria de Educación no Universitaria. Anexo (personal más de 55 años), **como documento núm. 11.**
- Disposición Adicional Octava de la Ley 21/2017, de 28 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera, y de organización de la Generalitat. Comunidad Valenciana. (BOE núm. 38, de 12 de febrero de 2018), **como documento núm. 12.**



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

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

1.- Que sean resueltas todas las solicitudes de nuestros compañeros y compañeras en este Ayuntamiento que han sido presentadas referente al derecho reconocido en el artículo 14.4 del Acuerdo/Convenio en vigor del personal de este Ayuntamiento.

Llevamos varios años solicitando en la MGN que sean resueltas y a día de hoy no consta resolución alguna a todo el personal municipal que lo ha solicitado.

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

**Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761

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.

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 continuar insistiendo 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”*

---



## 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 en su momento.**

**SEGUNDO.-** En la propuesta presentada 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 CANARIAS, se mejoró la igualdad permitiendo que a muchos compañeros y compañeras se les abonara su complemento de productividad en la nómina de octubre de 2017.

**CUARTO.-** Sin embargo, esta Sección Sindical, y la Sección Sindical de SEPCA, **no pueden 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:

**Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

**[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761**

“(…)

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 del Acuerdo/ 63 del Convenio, 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**.

En consecuencia,

---



- **Estas Secciones Sindicales proponen UNA VEZ MÁS 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.*

“(…)”

## **Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1, Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

**[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761**





## VI VINCULACIÓN DEL 0,3 % A LA PRODUCTIVIDAD

**PRIMERO.-** La Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, (BOE Núm. 74, de 26 de marzo de 2018), de la cual se acompaña copia como documento núm. 13, establece lo siguiente:

“(…)

**Fondos adicionales:**

*Cada Administración Pública, en cada uno de los ejercicios presupuestarios a que se refiere el presente acuerdo, de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores, y previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, podrá destinar un porcentaje adicional de su masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino, o la aportación a fondos de pensiones.*

*De acuerdo con los apartados anteriores, para el año 2018 se destinará un 0,2 %, para 2019 un 0,25 % y para 2020 un 0,30 %.*

*Las Administraciones públicas en situación de superávit presupuestario podrán elevar dicho porcentaje en cada uno de los años y hasta un máximo de un 0,3 %.*  
“(…)”

**SEGUNDO.-** El artículo 62 del Acuerdo y 61 del Convenio, establece lo siguiente:

**“PRODUCTIVIDAD GENERAL:**

*El complemento de productividad general será el establecido cada año en el presupuesto municipal **no pudiendo ser inferior al previsto para el ejercicio inmediatamente anterior** y será distribuido entre todos los empleados públicos que reúnan los requisitos que a continuación se reseñan y previo cumplimiento de los requisitos objetivos previstos en el artículo 6 del Reglamento de Productividad, sin perjuicio de las cuantías que se puedan prever en el citado Reglamento y que, por tanto, podrán someterse a otros criterios fijados objetivamente a propuesta de la representación de los trabajadores en el seno de la MGN.*  
“(…)”

En consecuencia,

- **Estas Secciones Sindicales proponen a la Mesa General de Negociación lo siguiente:**

### **Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

**[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761**

Que se destine el porcentaje adicional *íntegro* de la masa salarial correspondiente a la mejora de la productividad incrementando la misma, de tal forma que conforme establece el artículo 62 del Acuerdo y 61 del Convenio, cada año sea aumentada la Productividad, permitiendo de esta forma que esta mejora *llegue al máximo de trabajadores y trabajadoras posible*.



## VII MEJORA EN LOS ANTICIPOS REINTEGRABLES

**PRIMERO.-** A la vista que en algunas Mesas Generales de Negociación hemos observado que se están presentando solicitudes de segundos anticipos reintegrables de forma excepcional, tal como establece el Acuerdo/Convenio en vigor.

**SEGUNDO.-** Teniendo en cuenta que, tal como ha establecido la Orden de 7 de mayo de 2018, por la que se regulan los anticipos reintegrables para el personal al servicio del sector público autonómico con presupuesto limitativo de la Comunidad Autónoma de Canarias, *de la cual se acompaña copia como documento número 14*, según la cual en su argumento inicial establece lo siguiente:

*“La Disposición adicional décima tercera de la Ley 7/2017, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2018, dispone que el personal al servicio del sector público con presupuesto limitativo tendrá derecho a percibir, como anticipo, el importe de hasta tres mensualidades íntegras de sus retribuciones fijas y periódicas, hasta un máximo de 5.500 euros, amortizándose este a partir del mes siguiente al de su concesión y en un plazo máximo de veinticuatro meses, y en todo caso dentro del plazo previsto para su cese, en el supuesto de nombramientos con un periodo de duración determinado. Quienes tengan ingresos inferiores a 20.000 euros al año podrán solicitar hasta seis mensualidades, una cantidad máxima de 6.000 euros y con un plazo máximo de amortización de treinta y seis mensualidades.  
(...)”*

**TERCERO.-** Teniendo en cuenta que se están solicitando segundos anticipos en este Ayuntamiento, al parecer de una forma más constante de lo habitual, es por lo que entendemos que se debe estudiar la posibilidad de aumentar a *seis mensualidades en una cuantía mayor a la establecida en el Acuerdo/Convenio para quienes tengan ingresos inferiores al resto del personal.*

- **Estas Secciones Sindicales proponen a la Mesa General de Negociación lo siguiente:**

Que sea modificado el artículo 48 del Acuerdo en vigor y 49 del Convenio en vigor, en el sentido de incluir la posibilidad de que quienes tengan ingresos inferiores a una determinada cantidad a negociar en esta Mesa General de Negociación, se le permita solicitar hasta seis mensualidades, una cantidad máxima de 6.000 euros y con un plazo máximo de amortización de treinta y seis mensualidades.

**Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761





## VIII RECLASIFICACIÓN GRUPOS B Y EQUIPARACIÓN SALARIAL

**PRIMERA.-** Que han sido presentados escritos por compañeros y compañeras, de 07 de agosto de 2018, con registros de entrada números 25366, 25369 y 25430, solicitando les sea reconocido la reclasificación de grupo C, subgrupo C1 al correspondiente grupo B, subgrupo B, de las cuales acompañamos copia como documentos números 15, 16 y 17.

**SEGUNDA.-** Que hemos mantenido reuniones que algunos/as de estos/as compañeros/as para escuchar cual es la problemática, es por ello que planteamos esta propuesta.

**TERCERA.-** Que el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local establece lo siguiente:

“(…)

**Artículo 169.**

1. Corresponde a los funcionarios de la Escala de Administración General el desempeño de **funciones comunes al ejercicio de la actividad administrativa.** En consecuencia, los **puestos de trabajo predominantemente burocráticos** habrán de ser desempeñados por funcionarios técnicos, de gestión, administrativos o auxiliares de Administración General.

(…)

**Artículo 170.**

1. Tendrán la consideración de funcionarios de Administración Especial los que tengan atribuido el desempeño de las funciones que constituyen el **objeto peculiar de una carrera, profesión,** arte u oficio.  
2. Los puestos de trabajo a desempeñar por funcionarios de servicios especiales podrán existir en cualquier clase de Corporación.  
3. El personal que forme parte de los **Servicios de Informática de las Corporaciones locales,** que no resulte incluido en las Subescalas de Administración General, **será clasificado según la naturaleza de su especialidad y los títulos exigidos para su ingreso,** en la clase que corresponda de las Subescalas Técnicas o de Servicios Especiales.

**Artículo 171.**

1. Pertenecerán a la Subescala Técnica de Administración Especial, los funcionarios que desarrollen tareas que son objeto de una carrera para **cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales.**  
En atención al carácter y nivel del título exigido, dichos funcionarios se dividen en Técnicos Superiores, Medios y Auxiliares, y, a su vez, **cada clase podrá comprender distintas ramas y especialidades.**

(…)”

**TERCERA.-** Que el 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, establece en su artículo 76 lo siguiente:

### Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761

*“Artículo 76. Grupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera.*

*Los cuerpos y escalas se clasifican, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en los siguientes grupos:*

*(...)*

*La clasificación de los cuerpos y escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.*

**Grupo B.** *Para el acceso a los cuerpos o escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.*

*(...)”*

**CUARTA.-** Que el 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, establece en su Disposición Transitoria Tercera lo siguiente:

*“Disposición transitoria tercera. Entrada en vigor de la nueva clasificación profesional.*

- 1. Hasta tanto no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 76, para el acceso a la función pública seguirán siendo válidos los títulos universitarios oficiales vigentes a la entrada en vigor de este Estatuto.*
- 2. **Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, se integrarán en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76, de acuerdo con las siguientes equivalencias:***

*Grupo A: Subgrupo A1.*

*Grupo B: Subgrupo A2.*

*Grupo C: Subgrupo C1.*

*Grupo D: Subgrupo C2.*

*Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional sexta.*

- 3. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por **el nuevo Grupo B**, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto.”*

**QUINTA.-** Que la Resolución de 21 de junio de 2007, de la Secretaría General para la Administración Pública, por la que se publican las Instrucciones, de 5 de junio de 2007, para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus organismos públicos, publicada en el BOE, núm. 51, de 23 de junio de 2007, establece:

*(...)*

#### **ANEXO**

#### ***Instrucciones para la aplicación del Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de la Administración General del Estado y sus Organismos Públicos***

*(...)*

#### **9. Grupos de clasificación de los Cuerpos y Escalas (artículo 76 y disposición transitoria tercera).**

*La integración de los Cuerpos y Escalas en los nuevos grupos y subgrupos de clasificación es automática.*



Transitoriamente, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor del Estatuto se integran de forma automática en los Grupos de clasificación profesional de funcionarios previstos en el artículo 76 del EBEP, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

Antiguo Grupo A: Subgrupo A1.  
Antiguo Grupo B: Subgrupo A2.  
Antiguo Grupo C: Subgrupo C1.  
Antiguo Grupo D: Subgrupo C2.  
Antiguo Grupo E: Agrupaciones Profesionales a que hace referencia la disposición adicional séptima.

Esta integración automática no resulta aplicable al nuevo grupo B que queda reservado a quienes estén en posesión del título de Técnico Superior, por no existir en los actuales grupos de clasificación uno equivalente.

**SEXTA.-** Que tal como consta en la relación de puestos de trabajo publicada en el Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas, Número 81, miércoles 6 de julio de 2016, existe la siguiente plaza, correspondiente al grupo B, subgrupo B:

N. ORG.	Nº R.P.T.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GR.	SUBG.	C.D. CONS.	C.D. RPT	C.E. RPT	VINC.	ADM. DE PROCEDENCIA	GRUPO	ESCALA	TITULACIÓN	FORMA DE PROVISIÓN	JORNADA
4,2,2,1	1,542	TÉCNICO/A-INSPECTOR/A DE SALUBRIDAD PÚBLICA	B	B	20	20	33	FC	Ayto. Santa Lucía	B	AE	28	CM	JN

**El único puesto clasificado como subgrupo "B" en todo el Ayuntamiento,** cuando resulta que existen otros puestos, como por ejemplo:

N. ORG.	Nº R.P.T.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GR.	SUBG.	C.D. CONS.	C.D. RPT	C.E. RPT	VINC.	ADM. DE PROCEDENCIA	GRUPO	ESCALA	TITULACIÓN	FORMA DE PROVISIÓN	JORNADA
3,3,0,1	1,385	DELINEANTE/A	C	C1	16	16	23	FC	Ayto. Santa Lucía	C	AE	30	CM	JN

O por ejemplo:

N. ORG.	Nº R.P.T.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GR.	SUBG.	C.D. CONS.	C.D. RPT	C.E. RPT	VINC.	ADM. DE PROCEDENCIA	GRUPO	ESCALA	TITULACIÓN	FORMA DE PROVISIÓN	JORNADA
2,2,0,2	1,072	TÉCNICO/A ESPECIALISTA INFORMÁTICA	C	C1	16	16	24	FC	Ayto. Santa Lucía	C	AE	29	CM	JN

Sin embargo, si observamos la codificación referente a las titulaciones académicas de acceso publicada en este BOP, resulta sorprendente lo siguiente:

“

**ANEXO II – SIGNIFICADO DE LOS ANAGRAMAS QUE FIGURAN EN TITULACIONES DE RPT**

(...)

(*) TITULACIONES ACADÉMICAS DE ACCESO	
(...)	

## Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761

28	TÉCNICO/A Especialista en ASERSOR/Aía de Consumo o TÉCNICO/A Superior en Servicios al Consumidor
29	TÉCNICO/A Especialista en Equipos de Informática o TÉCNICO/A Especialista en Informática de Gestión o TÉCNICO/A especialista en Programación de Informática de Gestión o TÉCNICO/A Superior en Sistemas de Telecomunicaciones e informáticos o Título Superior en Desarrollo de Aplicaciones Multiplataformas o Título Superior en Administración de Sistemas Informáticos en Red.
30	TÉCNICO/A Especialista en Delineación o TÉCNICO/A Especialista en Edificios y Urbanismo o TÉCNICO/A Superior en Proyectos de Edificación.

Por lo tanto:

- a) Según establece el artículo 170 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril antes mencionado, estos puestos corresponden a Administración Especial, es decir, que **“tienen atribuido el desempeño de las funciones que constituyen el objeto peculiar de una carrera, profesión”**.
- b) Según establece el artículo 171 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril antes mencionado, **“cuyo ejercicio exigen las leyes estar en posesión de determinados títulos académicos o profesionales”**.
- c) Tal como establece el artículo 76 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, se deberá **“estar en posesión del título de Técnico Superior”**.

Realizamos la matización de que hemos realizado los argumentos basados en la publicación en el BOP Las Palmas de 2016, ya que en el BOP de Las Palmas, número 86, de 18 de julio de 2018, en el que fue publicada la RPT de este Ayuntamiento, consta el puesto de trabajo denominado “Técnico – Inspector de Salubridad Pública” como Grupo B, **Subgrupo A2**, entendiéndose estas Secciones Sindicales **que es un error material**, tal como consta en la publicación del BOP de Las Palmas, Número 81, miércoles **6 de julio de 2016**, debiera figurar **Subgrupo B**.

En conclusión,

- a) Existe **un único puesto de trabajo** en este Ayuntamiento clasificado como Grupo B, Subgrupo B, cuando en realidad ya existen compañeros y compañeras que ocupan puestos de trabajo que **en desigualdad a este puesto de trabajo**, no se les ha **RECLASIFICADO** como grupos B y se les mantiene como grupo C, subgrupo C1, cuando para poder ejercer las funciones que realizan es obligatorio estar en posesión de una titulación determinada, tal como se establecen en la RPT de este Ayuntamiento, en base a la codificación expuesta con anterioridad.
- b) Según lo argumentado el punto quinto de esta Propuesta, quienes encontrándose clasificados como grupo C, y que estaban en posesión del título del Técnico Superior, entiende esta Sección Sindical que debían haber sido **integrados automáticamente en el nuevo grupo B**.

**SÉPTIMA.-** Observando la RPT de este Ayuntamiento, tal como consta en la RPT, también hemos detectado una situación **que nos parece injusta** en relación con el resto de compañeros y compañeras de grupos C”, ya que el puesto denominado “Auxiliar Informático/a”, tiene establecido un Complemento Específico nivel 16, cuando incluso puestos de trabajo de Agrupaciones Profesionales como “Peón” tiene establecido Complemento Específico nivel 20, y puestos de trabajo de auxiliares administrativos/as tienen establecido en su mayoría nivel 21.



N. ORG.	Nº. R.P.T.	DENOMINACIÓN DEL PUESTO	GR.	SUBG.	C.D. CONS.	C.D. RPT	C.E. RPT	VINC.	ADM. DE PROCEDENCIA	GRUPO	ESCALA	TITULACIÓN	FORMA DE PROVISIÓN	JORNADA
2,2,0,2	2,534	AUXILIAR INFORMÁTICO/A	D	C2	14	14	16	L	Ayto. Santa Lucía	D	AE	32	CM	JN

En base a lo expuesto,

- **Estas Secciones Sindicales proponen a la Mesa General de Negociación lo siguiente:**

1.- Planteamos dos opciones:

- a) Que se **RECLASIFIQUEN** las plazas y los puestos de todo el personal que ocupando puestos como C1, en realidad deben ser grupos B, en igualdad de condiciones que el puesto denominado “*Técnico – Inspector de Salubridad Pública*”, reconociendo a estos compañeros y compañeras las funciones que realmente realizan con la clasificación que les corresponde.
- b) Que **se integren automáticamente** las plazas y los puestos de todo el personal que ocupando puestos como C, y estando en posesión del título de Técnico Superior, tal como establece la Instrucción argumentada en el punto quinto de esta Propuesta, ya que no se realizó a partir de la entrada en vigor en 2007 de la Instrucción mencionada.

2.- Que se aumente el C.E. del puesto denominado “*Auxiliar Informático/a*” equiparando estos complementos al de la mayoría de puestos de trabajo de auxiliares administrativos/as con un Complemento Específico Nivel 21, teniendo en cuenta las responsabilidades que ejerce en sus tareas habida cuenta de la importancia de resolución de problemas en informática que se realizan en este Ayuntamiento para el buen funcionamiento del mismo.

## Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761





## IX MEJORAS EN LOS CENTROS DE TARDE DE MENORES Y ADOLESCENTES

**ÚNICA.-** Que se nos entregado copia de escrito presentado por trabajadores/as de este Ayuntamiento, con registro de entrada núm. 32377, de 09 de octubre de 2018, referente a una serie de problemas que se están ocasionando en los Centros de Tarde, el cual *acompañamos a este escrito como documento núm. 18*, y que literalmente argumentan lo siguiente:

*“Las monitoras de los Centros de Tarde, así como el resto de personal del Área de Infancia y Familia, quieren expresar lo siguiente:*

*En la actualidad, el equipo de Centros de Tarde está compuesto por seis monitoras contratadas a jornada parcial, de las cuales tres tienen 6 horas y 25 minutos y las otras tres 5 horas y 20 minutos. Este hecho dificulta las labores de planificación y coordinación, además de crear desacuerdos constantes por tener que realizar las mismas funciones con diferente jornada de trabajo. Dificultando, sobre todo, la realización de coordinación y preparación de actividades en equipo en periodos de reducción de jornada, en los que básicamente tenemos una sola hora diaria en la que coinciden los técnicos del equipo, circunstancia que se agrava con reducción de jornada a 35 horas no siendo posible compatibilizar reuniones de coordinación y atención con niños. Además, el trabajo que realizamos requiere de una formación y búsqueda de material continua para dar calidad al servicio y adaptarnos lo máximo posible a los constantes cambios sociales y el hecho de no disponer de tiempo para ello en muchas ocasiones lo dificulta.*

*Que desde hace años se viene respondiendo a la sobrecarga de trabajo, incrementándose las funciones, hasta realizar las que a continuación detallamos:*

- *Diseño y programación de actividades.*
- *Revisión y ejecución de las actividades semanales.*
- *Coordinación interna y externa, entre los centros y trabajo en equipo.*
- *Búsqueda de recursos y gestión con empresas u otras entidades y organización para la planificación de las actividades.*
- *Gestión de documentación y presupuesto del recurso.*
- *Adquisición y preparación del material necesario para la realización de los talleres.*
- *Gestión y realización de talleres y organización y planificación del tiempo libre, también en coordinación con otros recursos municipales.*
- *Apoyo y refuerzo escolar, promover la adquisición de técnicas y hábitos por parte de los menores.*
- *Reuniones informativas y de seguimiento con las familias.*
- *Recogida de las incidencias diarias, elaboración de las fichas de evaluación de actividades, de datos de menores y asistencia, participación de las familias y evaluación de los menores.*
- *Otras tareas relacionadas con el puesto y servicio.*

*Al incremento de las funciones a realizar, se le añade el hecho de que el perfil y el número de los menores ha cambiado e incrementado sustancialmente conforme lo ha hecho la sociedad. En la actualidad se está atendiendo a 120 menores, habiéndose producido un incremento con respecto al año pasado. La creación del Programa data del año 2000, no produciéndose mejoras en la jornada y coordinaciones de trabajo. Por ello, nos encontramos con un mayor número de problemáticas familiares, dificultades escolares y necesidades educativas especiales que precisan de una atención más individualizada, tanto a los menores como a las familias para orientarlos y apoyarlos con sus habilidades parentales, que es uno de los objetivos del programa.*

### **Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

**[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761**

*El programa realiza atención e intervención con el sector de población de infancia y adolescencia, abordando situaciones que suponen una responsabilidad moral ante el colectivo.*

*En la actualidad y debido a la falta de tiempo, no es posible realizar un trabajo preventivo consecuente con las necesidades y acorde a lo plantado en el proyecto. Se están dando pequeñas pinceladas que se consideran insuficientes. Esta intervención requiere de un equipo profesional que no se encuentre saturado y estresado por las funciones que hay que realizar ya que esta sobrecarga se denota en la intervención con los menores y las familias. Sin olvidar la carga emocional que supone la atención directa a las personas unido al abordaje de la problemática que afecta a la población infantil y adolescente con la que se interviene. A este respecto cabe destacar que la Trabajadora Social sólo dispone de un 20% de su jornada laboral para la atención a este recurso.*

*En el caso de los Centros de Tarde, supone un estrés añadido saber que se cuenta con el personal justo y si se produce cualquier incidencia no es posible cumplir ratio en cantidad de 10/15 menores, por ejemplo en caso de una incapacidad laboral conlleve al cierre de un centro por no cumplir la ratio, porque ya un/a compañero no se puede quedar solo/a a cargo del centro y de los 30 menores. Las monitoras también conllevan una dificultad extra, ya que no pueden disfrutar libremente de días de asuntos propios y vacaciones en igualdad de condiciones que sus compañeros/as del área, debido a que el personal es insuficiente. Todo este tipo de situaciones, incrementa los niveles de estrés, sobrecarga y frustración del personal.*

*Entendemos que las rotaciones entre compañeras es un trabajo de crecimiento personal y las diferencias de jornadas también repercuten negativamente en las rotaciones de compañeras y centros.*

*Actualmente, y en detrimento de la igualdad de condiciones laborales entre todos los trabajadores del Área de Infancia y Familia, somos el único recurso en el que el equipo no tiene la misma jornada de trabajo, ni la jornada completa tan necesaria.*

*La Jefa de Servicio en informe con fecha 11/10/2017 solicita favorecer el sistema de contratación que posibiliten la sustitución inmediata del personal, en recursos con Centros de Tarde, que deben cumplir una ratio de número menor/monitor (en este caso, un/a monitor/a cada 10/15 niños/as). También se solicita igualar la jornada laboral de los trabajadores/as de los Centros de Tarde.*

*Debido a todo lo expuesto anteriormente, solicitamos que todo el equipo técnico tenga la jornada laboral completa para poder desempeñar todas las funciones y que la atención que se les da a los/as menores familias sea de la mayor calidad posible.*

*De todo lo anterior, se ha dado traslado a la Jefa del Área de Infancia y Familia, que a su vez se suma con su firma a este escrito, y se ha puesto en conocimiento de la concejalía correspondiente.*

*En Santa Lucía, a 09 de Octubre de 2018”*

En base a lo expuesto,

- **Estas Secciones Sindicales proponen a la Mesa General de Negociación lo siguiente:**

Que la jornada de las trabajadoras de los Centro de Tarde se amplíe a **jornada completa de 7 horas diarias** de estas compañeras, a la vista de la problemática expuesta por los/as compañeros/as firmantes del escrito que hemos recibido en mano por una de estas trabajadoras, con la finalidad de dar un mejor servicio y mayor calidad en el bienestar laboral de estas compañeras de trabajo.



## X MEJORAS EN ACCIÓN SOCIAL Y MAYORES

Que las propuestas verbales que nos han trasladado algunos/as compañeros/as de Acción Social son las siguientes:

1. Que la separación de la unidad administrativa de la sala de espera, para la atención a los usuarios de Servicios Sociales, esté realizada con elementos fijos y no con paneles móviles.
2. Que se implanten medidas como hilo musical u otros elementos que eliminen o reduzcan las tensiones entre el ciudadano y el personal de Servicios Sociales.
3. Que se habiliten más espacios para atender a los ciudadanos que se reúnen en entrevistas con los/as trabajadores/as sociales y que se insonoricen los despachos.
4. Que los vehículos usados para las visitas de los/as trabajadores/as sociales estén en buen estado.
5. Que se revise el número de educadores/as y trabajadores/as sociales por familias del municipio en el caso del Área de Infancia y Familia, y se aporte más personal de este tipo en caso necesario.
6. Que se tenga en cuenta el número de expedientes asignados a los/as trabajadores/as sociales en el SIVO y Autonomía Personal, y se aporte más personal en caso de que los trabajadores/as responsables de estos programas se encuentren saturados.
7. Que se implanten ya los **gestores de expedientes** para que la Unidad Administrativa, permitiendo de esta forma que se realice el trabajo con mayor eficiencia.

### **Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761

8. Que cuando los compañeros y compañeras provenientes de Planes de Empleo se incorporen ya se haya dotado de puestos de trabajo a los mismos, pues ocurre de forma habitual que no disponen de puestos de trabajo, es decir, ni mesas, ni silla, ni ordenadores, ni teléfono. Hechos que ocurren en algunas ocasiones también en otros Servicios.



## XI SERVICIOS PÚBLICOS

### A) PERSONAL DE ALMACÉN MUNICIPAL: **COMPENSACIÓN POR TRABAJOS REALIZADOS LOS SABADOS**

**PRIMERA.-** Que se han aprobado **recientemente** modificaciones en el Convenio Colectivo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Santa Lucía, en el **ANEXO V HORARIOS DEL PERSONAL**, en el apartado de **ALMACÉN MUNICIPAL**, consta lo siguiente en la columna de **OBSERVACIONES**:

“Se establece un turno de urgencias, para sábados y festivos, que será organizado por el jefe/a de servicio.

El personal que preste servicios los sábados o festivos **será compensado con la jornada completa del lunes o siguiente día hábil si fuera posible**. En el caso de los festivos, a los trabajadores de retén que efectivamente realicen horas, se les compensarán las mismas, conforme al artículo 60 del Convenio.

Para el personal del Almacén Municipal se establecen, como días inhábiles, a los únicos efectos de quedar exentos de prestar servicios, los sábados Santos (Sábados de la Semana Santa).”

**SEGUNDA.-** El artículo 15.8 del Convenio Colectivo del Personal Laboral de este Ayuntamiento establece:

“**ARTÍCULO 15. HORARIO DE TRABAJO**

(...)

8.- A todos los efectos se considerarán días no laborables y/o festivos todos los días señalados en el calendario laboral de este Ayuntamiento como tales, así como los Sábados y Domingos.”

**TERCERA.-** Que entendemos existe una contradicción en el Convenio Colectivo, pues el artículo 15.8 del mismo establece que “se consideran días no laborables y/o festivos” “**los Sábados y Domingos**”, y en un apartado de “Observaciones” se argumenta que “para el personal del Almacén Municipal se establecen, como días inhábiles, a los únicos efectos de quedar exentos de prestar servicios, los Sábados Santos”.

**CUARTA.-** El artículo 60 del Convenio Colectivo establece

“**ARTÍCULO 60. INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DEL SERVICIO.**

(...)

3.- La realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo tendrá carácter voluntario y su asignación se llevará a cabo con respeto al principio de igualdad de oportunidades.

**Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761

4.- La valoración de las gratificaciones a percibir por el empleado público, dejando a su elección si es en tiempo libre o remunerada, por la realización de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal de trabajo se hará con arreglo a lo siguiente:

a) En **TIEMPO LIBRE**; Por cada hora realizada fuera de la jornada laboral, comprendida ésta entre las 6 horas y las 22.00 horas, en caso de día laborable, dará derecho con carácter general a un descanso de una hora y tres cuartos por cada hora trabajada.

Y de dos horas en caso de que sea nocturna y de dos horas y media cuando sea festiva. Se entenderá por horario nocturno y festivo el establecido en el artículo 15.6 y 15.7. del presente pacto.”

En base a lo expuesto,

- **Estas Secciones Sindicales proponen a la Mesa General de Negociación lo siguiente:**

1.- Que entendemos que los “turnos de urgencia” tienen que ser **VOLUNTARIOS** puesto que no se puede obligar a ningún/a compañero/a a trabajar los sábados y festivos.

2.- Que la compensación por trabajar sábados y festivos debe ser conforme establece el artículo 60, permitiendo elegir **entre tiempo libre o compensación económica:**

- a) Compensación económica: 1 hora de trabajo realizada el Sábado de forma voluntaria equivale a **2,5 horas libres**.
- b) Compensación en tiempo libre. 1 hora de trabajo realizada el sábado de forma voluntaria equivale a la tabla que a continuación se detalla dependiendo de la categoría profesional:

GRUPO	HORA BASE	EXTRA NORMAL	EXTRA NOCTURNA	EXTRA FESTIVA
A1	19	33,25	38,00	47,50
A2	17	29,75	34,00	42,50
B	15	26,25	30,00	37,50
C1	14	24,50	28,00	<b>35,00</b>
C2	12	21,00	24,00	<b>30,00</b>
AP	10	17,50	20,00	<b>25,00</b>

3.- Que en referencia a “trabajadores de retén” tal como consta en el apartado de “Observaciones” mencionados, ya expusimos en la MGN de 29 de junio de 2018, la necesidad de trabajar en un **Reglamento Interno para la Prestación del Servicio de Retén**, para lo cual aportamos la propuesta que se está negociando desde SEPCA en el Ayuntamiento de Mogán y que volvemos a acompañar como documento núm. 19, teniendo en cuenta que quedo pendiente la valoración, tal como consta en el Acta, por la Sra. Presidenta de la MGN, Dña. Nira Alduan, y que ha día de hoy no se ha pronunciado al respecto.

Entendemos que un “retén” no puede ser compensado solamente conforme establece el artículo 60 del Convenio Colectivo en vigor puesto que **deben estar a disposición y eso requiere una mayor compensación**.



**B) VIGILANTES – CONSERJES DE COLEGIOS PÚBLICOS:**

**REGLAMENTO DE RÉGIMEN INTERIOR  
(Centros de Educación Infantil y Primaria y/o Adultos)**

A la vista de la falta de regulación que existe referente a nuestros/as compañeros/as Vigilantes – Conserjes de Colegios, y teniendo en cuenta que en este Ayuntamiento, se ha intentado trabajar por un Reglamento de Régimen Interior hace años sin que haya sido aprobado a día de hoy, para lo cual, acompañamos el borrador del mismo con la intención de que sea negociado y aprobado, *como documento número 20*.

En base a lo expuesto,

- **Estas Secciones Sindicales proponen a la Mesa General de Negociación lo siguiente:**

Se negocie el Reglamento de Régimen Interior de los Vigilantes – Conserjes del Colegios Públicos y se acuerde mediante un consenso de todos/as los/as miembros de la Mesa General de Negociación con la finalidad de que sea aprobado.

**Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1, Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

**[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761**





## XII OFICINA DE ATENCIÓN AL CIUDADANO (OAC)

**PRIMERA.-** Que las compañeras pertenecientes a la Oficina de Atención al Ciudadano tienen encomendadas como función principal la “*Atención al Ciudadano*”, tal como se desprende de la misma denominación del Servicio al que pertenecen.

**SEGUNDA.-** Que además, estas compañeras, así como personal de Servicios Públicos y de algún otro Servicio, han sufrido las consecuencias de la Sentencia núm. 601/2017, de 07 de noviembre de 2017, dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso – Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de la cual se acompaña copia como documento núm. 21, mediante la cual afectó a una reducción del incremento retributivo actual en relación al que percibían años anteriores, sin embargo, las tareas asignadas a estas compañeras a lo largo de los años ha ido en aumento.

**TERCERA.-** Que parte de la carga de trabajo que tienen que soportar **es imprevisible** puesto que depende de la cantidad de ciudadanos y el tipo de tramitación que demanden. En tal sentido, puede ocurrir que se generen ocasiones en que la demanda de servicios que requieren los ciudadanos sea superior al que puedan soportar en determinadas situaciones, incluso pudiendo condicionar el momento en el que las compañeras puedan utilizar su derecho al desayuno o ir al aseo.

En base a lo expuesto,

- **Estas Secciones Sindicales proponen a la Mesa General de Negociación lo siguiente:**

Proponen que se cree un “*retén*”, regulado mediante un reglamento, y compuesto por personal administrativo que, de forma voluntaria y mediante una compensación económica, ante el auxilio del Servicio que tiene la responsabilidad de la Oficina de Atención al Ciudadano, acuda en apoyo de estas compañeras para que puedan trabajar en unas condiciones adecuadas en igualdad con el resto de compañeros y compañeras en este Ayuntamiento.

### **Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía**

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobasantalucia@gmail.com](mailto:cobasantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

**[santalucia.sepcca.es](http://santalucia.sepcca.es) – 625 609 761**





### XIII CONCURSO PARA EL INCREMENTO DEL GRADO PERSONAL

**PRIMERO.-** Que mediante Decreto de Alcaldía núm. 4237/2015, de 01 de julio de 2015, se acordó:

“(…)

**HE RESUELTO:**

**PRIMERO.-** Suspender cautelarmente la continuación del proceso de consolidación de grado personal iniciado por Providencia de la Concejalía Delegada, de fecha 05 de mayo pasado, por los motivos detalladamente expuestos en el informe de la Jefatura de Servicios de Recursos Humanos, transcrito en los antecedentes expositivos de este Decreto, hasta tanto se evacúen los informes que han de solicitarse al respecto o recaiga resolución judicial en autos del Procedimiento Contencioso Administrativo seguidos ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número CUATRO de Las Palmas contra la convocatoria correspondiente al año 2014.

**SEGUNDO.-** A los efectos propuestos y con el objeto de adoptar la resolución que se considere más ajustada en Derecho, deberán interesarse informes del Ministerio de las Administraciones Públicas, de la Viceconsejería de Administración Pública del Gobierno de Canarias, de la Dirección General de función Pública y, si fuera posible, del Consejo Consultivo de Canarias, en aras de evitar causar perjuicios innecesarios tanto al personal afectado como al erario público, así como a fin de evitar incurrir en responsabilidades por adopción de resoluciones que no se adecúen al ordenamiento jurídico.

(…)”

**SEGUNDO.-** Que mediante Sentencia núm. 250/2017, de 15 de mayo de 2017, dictada por la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso – Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Canarias, de la cual se acompaña copia como documento núm. 22, mediante la cual afectó a una reducción del incremento retributivo actual en relación al que percibían años anteriores algunos/as compañeros/as, causando perjuicios al personal afectado, y provocando actualmente iniciaciones de expedientes de reintegro de haberes incluyendo intereses a estos/as compañeros/as, así como interposiciones de Reclamaciones Patrimoniales, Recursos y escritos varios.

**TERCERO.-** Que teniendo en cuenta la actual Ley 6/2018, de 03 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el Año 2018, *los informes que en base al Resuelvo Segundo del Decreto de Alcaldía núm. 4237/2015, que se acompaña como documento núm. 23, que se hayan emitido como consecuencia de los informes solicitados a las Administraciones que se detallaban*, así como el

#### Secciones Sindicales del Ayuntamiento de Santa Lucía

Avda. Las Tirajanas 155 (Planta Sótano Local 1. Oficinas Municipales)

E-mail: [sepcasantalucia@gmail.com](mailto:sepcasantalucia@gmail.com) – [cobassantalucia@gmail.com](mailto:cobassantalucia@gmail.com) - Teléfono: 928727200 Ext. 191

[santalucia.sepca.es](http://santalucia.sepca.es) – 625 609 761

fundamento de la Sentencia indicada en el punto anterior, se estudie la posibilidad de convocar nuevamente el concurso del incremento para el incremento del grado personal.

En base a lo expuesto,

- **Estas Secciones Sindicales proponen a la Mesa General de Negociación lo siguiente:**

Que una vez estudiada la viabilidad que permita el no ocasionar perjuicio alguno al personal de este Ayuntamiento, si fuera favorable, se realice la **Convocatoria de Concurso para el incremento de grado personal.**