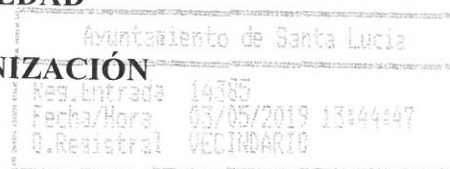


A LA SRA. ALCALDESA - PRESIDENTA DEL AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA

- SRA. PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

- SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN



Francisco David Valido Perdomo, en calidad de Secretario General de la Sección Sindical CO.BAS CANARIAS, y Juan Manuel Pérez Mendoza, Secretario General de la Sección Sindical de SEPCA, y miembros de la Comisión de Igualdad, con domicilio a efectos de notificación en las oficinas municipales, por medio del presente se dirigen a Ud., y como mejor proceda en derecho,

EXPONEN:

PRIMERO.- Que se ha recibido mediante correo electrónico Borrador de Informe – diagnóstico por la empresa adjudicataria del Plan de Igualdad de Oportunidades para el personal de este Ayuntamiento, indicando como último día para realizar aportaciones el 03 de mayo de 2019.

SEGUNDO.- Que a la vista del mencionado borrador, planteamos las siguientes cuestiones:

I

Página 8

En relación con:

“(…)

El Ayuntamiento de Santa Lucía cuenta, a marzo de 2019, con un total de 747 personas contratadas. Se trata, por tanto, de una entidad asimilable a una gran empresa. Cabe añadir que el personal contratado por la entidad es variable (...)”

Interpretamos que se debe tenerse en cuenta **el ratio de de trabajadores/as**, pues tal como consta en el Decreto de Alcaldía núm. 4026/2016, de 21 de junio de 2016, *del cual acompañamos copia*, consta **un ratio de 831 trabajadores/as**.

Además, si tenemos en cuenta lo siguiente:

- a) Según consta en el informe realizado por la Jefa de Servicio Provisional de Recursos Humanos y Organización, de 24 de mayo de 2018, *del cual acompañamos copia*, resulta que en censo facilitado a la mesa electoral fue de **570,02** trabajadores/as, *personal laboral*.
- b) Según la Plantilla de personal funcionario/a, que forma parte de los Presupuestos Generales del Ayuntamiento para el año 2019, en relación con las plazas ocupadas, salvo error, constan **248** trabajadores/as, *personal funcionario*. Desconociendo a día de hoy cual es el censo real, ya solicitado a esta Administración, y aún no entregado.

Lo cierto es que no teniendo el dato del ratio del personal municipal total a día de hoy, si tenemos en cuenta los datos anteriores, constaría un total de **818,02**, pero entendemos que se debe tener en cuenta no el dato de marzo 2019, **sino el ratio de trabajadores/as actual**, pues es esa la realidad de la cantidad de personal que convive en el día a día en esta Administración Local.

II

Página 15

En relación con:

*“(...) concebido como un incentivo para la promoción de la formación. **Cada persona trabajadora puede acceder hasta un máximo de 35 horas semanales dedicadas a la formación a lo largo de un año, que puede compensar con días libres; en la práctica, esta medida compensatoria supone el disfrute de una semana adicional a los 22 días de vacaciones**, los festivos locales y nacionales, así como a los días de asuntos propios. (...)”*

En relación con la redacción, interpretamos que no es correcta, pues el personal municipal puede acceder a la formación ofertada, independientemente de las horas formativas de cada curso, teniendo en cuenta que podrían realizar varios cursos formativos en el año.

Si existe un problema en la selección de candidatos a los cursos, se tiene en cuenta **quien presenta primero la solicitud a la hora de acceder a la formación**, no teniendo en cuenta otras valoraciones, según el Reglamento de Funcionamiento para el Acceso y Participación a los Cursos de Formación Continua aprobados por la Comisión de de Formación del Ayuntamiento de Santa Lucía.

Esta situación genera desigualdad puesto que quien tenga acceso a la inscripción online antes, podrá acceder a la formación, a diferencia de quien se encuentre trabajando en ese momento o no disponga de medios para realizar la solicitud de participación en el curso formativo ofertado.

III

Página 15 - 16

En relación con:

“(...) Por otra parte, existe un plan de promoción de la formación consistente en ayudas/beneficios (como apoyo al desplazamiento, financiación de matrícula, etc.) así como facilidad para el acceso a formación no ofertada por la propia entidad.

(...)”

En relación a este argumento, el artículo 36.8, párrafo segundo del Acuerdo/Convenio, establece lo siguiente:

“En los Presupuestos anuales de la Corporación se destinará una partida de 3.000€ anuales para compensar los gastos que el conjunto de empleados públicos municipales hayan tenido por la participación en cursos de formación relacionados con su profesión. El referido fondo será distribuido anualmente por la Mesa General de Negociación, en proporción al número de solicitudes presentadas y siempre que previamente se haya acreditado la participación y los gastos mediante factura, siempre que se trate de cursos que no hayan sido prefijados como de interés municipal y con independencia de las subvenciones de otras instituciones.”

Sin embargo, la Administración no ha informado al personal municipal de cuáles son las instrucciones claras para poder disfrutar de este derecho, entendiendo por nuestra parte que no es conocido con claridad el procedimiento a seguir por todo el personal municipal.

IV

Página 16

En relación con:

“(…)

6.1.6 PROMOCIÓN

(…)

*Una de las principales debilidades detectadas a lo largo del proceso de diagnóstico es la **inexistencia** de metodología estándar para la evaluación del personal, que pudiera dar coherencia a la movilidad y **fomentar** la promoción de la carrera profesional o **promoción interna**. No obstante, cabe añadir que el empleo en el sector público la movilidad no es frecuente y exhibe gran tendencia a la estabilidad. Los métodos de valoración del personal promocionado se ciñen a las pruebas objetivas como el concurso oposición. Existe un sistema que prima la productividad, y que constituye un sistema estandarizado orientado a la promoción del desempeño.*

(…)”

En relación con este argumento, tal como consta en el escrito con registro de entrada núm. 34749, de 31 de octubre de 2018, *del cual acompañamos copia que consta ya en poder de esta Administración con toda la documentación adjunta*, en su página 11 y siguientes, como propuesta núm. II, consta la argumentación al respecto.

Y la Administración conoce de esta situación, pues tal como consta en el **BOP núm. 42, de 01 de abril de 2015**, *del cual acompañamos copia, teniendo en cuenta las páginas 6885, 6888 y 6891*, la falta de promoción interna es utilizada para motivar la creación de plazas de mayor categoría a la que no se puede acceder por gran parte del personal municipal **por no haber permitido la promoción interna en todos estos años** por esta Administración.

V

Página 16

En relación con:

“(…)”

6.1.6 PROMOCIÓN

(...)

*Una de las principales debilidades detectadas a lo largo del proceso de diagnóstico es la inexistencia de metodología estándar para la evaluación del personal, que pudiera dar coherencia a la movilidad y fomentar la promoción de la carrera profesional o promoción interna. No obstante, *cabe añadir que el empleo en el sector público **la movilidad no es frecuente** y exhibe gran tendencia a la estabilidad. Los métodos de valoración del personal promocionado se ciñen a las pruebas objetivas como el concurso oposición. Existe un sistema que prima la productividad, y que constituye un sistema estandarizado orientado a la promoción del desempeño.**

(...)”

Interpretamos incorrecta esta argumentación, pues existen un **Reglamento de Selección, Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción del Personal Funcionario del Ayuntamiento de Santa Lucía**, publicado en el BOP núm. 13, de 30 de enero de 2004, y sus modificaciones posteriores en BOP núm. 72, de 16 de junio de 2004 y BOP núm. 10, de 21 de enero de 2005, y este Ayuntamiento no ha realizado concurso de traslado entre el personal a día de hoy, ocultando e incumpliendo el mismo de forma reiterada, según interpretamos.

VI

Página 16

En relación con:

“(...)”

6.1.6 PROMOCIÓN

(...)

*Existe un sistema que prima la **productividad**, y que constituye un sistema estandarizado orientado a la promoción del desempeño.*

(...)”

Interpretamos que existen desigualdades en relación a la productividad, y reiteramos el argumento que consta como propuesta núm. V, página 25 y siguientes, del escrito con registro de entrada núm. 34749, de 31 de octubre de 2018, ya indicado con anterioridad.

VII

Página 16

En relación con:

“(...)

6.1.7 POLÍTICA SALARIAL

En términos generales, el sector público es el sector que menor desigualdad salarial presenta. No obstante, se hace preciso realizar una valoración en profundidad que permita identificar “brechas invisibles”.

(...)”

Interpretamos que existen **brechas salariales que generan desigualdades importantes**, y nos reiteramos en los argumentos que constan en las Propuestas I, páginas 7 y siguientes, II, páginas 11 y siguientes, Propuesta VIII, páginas 33 y siguientes, Propuesta XI, páginas 43 y siguientes, y Propuesta XII, páginas 47 y siguientes, del escrito con registro de entrada núm. 34749, de 31 de octubre de 2018, ya indicado con anterioridad.

VIII

Página 17

En relación con:

“(...)

6.1.8 ORDENACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO Y CONCILIACIÓN

(...)

Por último, el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario del Ilustre Ayuntamiento de Santa Lucía, y el Convenio colectivo en el caso del personal laboral, incluyen mejoras con respecto a la norma estatal, mejoras que flexibilizan la ordenación del tiempo de trabajo e incrementa las oportunidades de conciliación disponibles.

Entre otras medidas, existen mecanismos para contribuir a la ordenación del tiempo de trabajo y favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, como las jornadas reducidas (con horario de entrada y salida flexibilizado, y la posibilidad de un margen que queda a criterio de cada trabajador/a) y la flexibilidad de horarios, el disfrute de hornada coincidente con el horario escolar, o la jubilación parcial anticipada. No obstante, hay ciertas categorías profesionales u ocupaciones que no permiten acogerse a estas medidas (como la Policía Local o aquellos empleados que cubren turnos como en centros de acogida o centros con horario de tarde/fines de semana, etc.). La jornada laboral es de 37 horas semanales.

*No obstante, se debe apuntar que las medidas disponibles para la conciliación, en particular aquellas orientadas **al cuidado de otras personas**, son con mayor frecuencia solicitadas y disfrutadas por mujeres, en el sector público como en el sector privado. (...)*

Interpretamos que existen **desigualdades en relación a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar**, y reiteramos el argumento que consta como propuesta núm. IV, página 23 y siguientes, del escrito con registro de entrada núm. 34749, de 31 de octubre de 2018, ya indicado con anterioridad.

También queremos dejar constancia que, *no sólo la Policía Local o aquellos empleados que cubren turnos como en centros de acogida o centros con horario de tarde/fines de semana*, son el personal que no puede acogerse a la flexibilidad horaria, pues **el personal de Servicios Públicos y Centros Externos**, que forman una cantidad importante de la plantilla del personal, **no dispone de la posibilidad de flexibilizar el horario de trabajo** tal como lo tienen dispuesto el personal de oficinas, *acompañamos copia de Anexo I* aprobado en la última modificación del Acuerdo / Convenio de este Ayuntamiento.

Además, dejamos constancia que la jornada de trabajo es de **35 horas semanales**, excepto la Policía Local y algún Centro en concreto, salvo error, que se les compensa económicamente por esta situación.

IX

Página 17

En relación con:

“(...)

6.1.9 COMUNICACIÓN Y GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

*Los canales de comunicación interna empleados habitualmente son las reuniones informativas y/o de coordinación, el correo electrónico, el tablón de anuncios o **intranet**. En la difusión de la información (...)*

Durante varios años, tal como podemos acreditar con escritos presentados en esta Administración, los Centros Externos y el personal de Servicios Públicos no tiene acceso, en su mayoría, salvo error, a la intranet municipal, por lo que no disponen en igualdad de condiciones de la información.

En relación con la siguiente tabla:

Distribución de la plantilla por categorías profesionales			
Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Administrativas/os	103	28	131
Agentes Policía Local	4	56	60
Trabajador/a social	24	10	34
Celador/a	5	15	20
Arquitectas/os	5	5	10

Tabla 6: Distribución de la plantilla por categorías profesionales (selección). Elaboración propia. Fuente: datos facilitados por la sección de gestión de nóminas y seguros sociales de la Concejalía de Recursos Humanos. Marzo 2019.

La tabla no expresa la realidad pues no es cierto que existan 131 administrativos/as, salvo error por nuestra parte, el total de administrativos/as es de 21 y el resto es personal auxiliar administrativo, que **en desigualdad de condiciones realizan funciones de administrativos/as o técnicos/as**, y reiteramos el argumento expuesto en la propuesta núm. I, páginas 7 y siguientes, así como el **BOP núm. 42, de 01 de abril de 2015**, teniendo en cuenta las páginas 6885, 6888 y 6891, que indicamos con anterioridad, pues esta Administración tiene conocimiento y utiliza esta desigualdad para motivar la creación de plazas de una categoría imposible de alcanzar al no permitir la promoción de las categorías inferiores que ya realizan funciones de categorías superiores de administrativos o técnicos, sin percibir las retribuciones salariales correspondientes.

Así se desprende de la reciente Sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso Administrativo Núm. 6 de Las Palmas, de 06 de marzo de 2019, *de la que acompañamos copia*, y cuyo procedimiento judicial se encuentra en segunda instancia y, en la que al Sindicato SEPCA defiende la **promoción interna** en este Ayuntamiento, mientras los argumentos de esta Administración son los siguientes en su página 3:

“(.) no se ha obviado el derecho a la promoción interna en las OPE’s 2015 y 2016, ya que no existen en la plantilla funcionarios de carrera que pudieran concurrir a esa promoción (...)”

No existe plantilla de funcionarios de carrera que pudiera concurrir a esa promoción debido a que **esta Administración ha puesto un TECHO DE CRISTAL**, en nuestra interpretación, a la carrera profesional del personal funcionario de este Ayuntamiento, puesto que tal como se destaca en este borrador existe una carencia en la información sobre la formación del personal municipal; y que nos consta que sí existen personal funcionario auxiliar administrativo y administrativo **que posee titulaciones universitarias** para poder desempeñar las funciones acordes a esas plazas de Técnicos de Administración General incursas en un procedimiento judicial actualmente.

XI

Desigualdad en el personal de Planes de Empleo y de personal corta duración laboral

Aunque no consta en el borrador del que tratamos en este escrito, y no olvidando lo argumentado en el apartado VI del expositivo segundo, tal como fue aprobado el Anexo I de las modificaciones recientes del Acuerdo / Convenio de este Ayuntamiento, ya indicado con anterioridad, existe una desigualdad importante y es la siguiente:

“(...) NOVENO.- Modificar el 43, quedando redactado en los siguientes términos:

Las retribuciones de todo el personal al servicio de esta administración, FUNCIONARIO Y LABORAL, durante el tiempo en que se permanezca en situación de Incapacidad Temporal, a partir de las percibidas en el régimen de cobertura de aplicación de la Seguridad Social, serán complementadas conforme a lo dispuesto en el presente artículo. Se incluye en este apartado el personal contratado con cargo a alguna subvención con una antigüedad superior a un año.

(...)”

Si se continúa con la lectura completa de la modificación del artículo 43 que consta en el Anexo I adjunto a este escrito, tal como el caso de la Productividad, las causas de situación de incapacidad temporal **todo el personal de Planes de Empleo, o llamados comúnmente de “convenio”**, quedan en **total desigualdad** frente al resto de personal, puesto que no tendrán derecho a percibir productividad por más que se esfuercen o estén cualificados para realizar las funciones, **ni tampoco tendrán derecho a que no se les descuenten** en un periodo de tiempo inicial a diferencia del resto de personal de este Ayuntamiento por supuestos de incapacidad temporal por contingencias comunes.

XII

Temporalidad

Tampoco vamos a obviar la desigualdad en la estabilidad laboral, y reiteramos el argumento expuesto en nuestro escrito ya indicado con anterioridad, de 31 de octubre de 2018, propuesta núm. III, páginas 15 y siguientes, pues esta Administración ha consentido que muchos/as trabajadores/as de este Ayuntamiento **se encuentren en una situación de fraude de ley** en su situación laboral, generando una cantidad de demandas y sentencias en aumento, y provocando una desigualdad en cuanto a derechos y a la estabilidad del personal nos referimos, pues tal como indica el borrador que genera este escrito, existe un personal envejecido que puede verse algún día sin trabajo por esta inestabilidad provocada por la Administración.


Por todo lo expuesto

SOLICITA:

Que se tengan por presentadas en plazo las aportaciones al Borrador de Informe – diagnóstico por la empresa adjudicataria del Plan de Igualdad de Oportunidades, así como la documentación adjunta, a los efectos de oportunos.

En Santa Lucía, a 03 de mayo de 2019

Secretario Gral Sección Sindical
de SEPCA
**sepca**
Sindicato de Empleados
Públicos de Canarias
SECCIÓN SINDICAL
AYUNTAMIENTO DE SANTA LUCÍA
Juan Manuel Pérez Mendoza

Secretario Gral Sección Sindical
de CO.BAS CANARIAS
**Co.bas**
Canarias
Sección Sindical
Ayuntamiento de Santa Lucía
Francisco David Valido Perdomo