

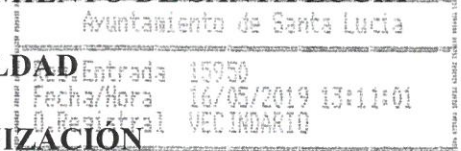


**sepca**  
Sindicato de Empleados  
Públicos de Canarias



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

- **SRA. PRESIDENTA DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD**
- **SERVICIO DE RECURSOS HUMANOS Y ORGANIZACIÓN**



Juan Manuel Pérez Mendoza, Secretario General de la Sección Sindical de SEPCA, en calidad de **Vicepresidente de la Comisión de Igualdad**, miembro de la misma, y Francisco David Valido Perdomo, en calidad de Secretario General de la Sección Sindical CO.BAS CANARIAS, y **miembro 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 mediante correo electrónico emitido por la Administración, recibido el 14 de mayo de 2019, se remitió nuevo borrador de informe-diagnóstico realizado por la empresa adjudicataria del Plan de Igualdad de oportunidades, otorgando plazo para realizar aportaciones hasta el día 17 de mayo de 2019, *día acordado como de convivencia jornada de convivencia (antiguamente denominada Santa Rita)*.

**SEGUNDO.-** Que por quienes suscriben este escrito, se plantearon una serie de cuestiones en relación con el borrador del Dictamen mencionado, pues estábamos en **total desacuerdo con los argumentos contenidos en el mismo al no reflejar la realidad en esta Administración Local**, en base a los argumentos y la documentación aportada, presentando escrito con registro de entrada núm. 14385, de 03 de mayo de 2019, que obra en poder de esta Administración.

**TERCERO.-** Que presentamos escrito de mejora del anteriormente indicado, con registro de entrada núm. 14472, de 06 de mayo de 2019, que obra en poder de esta Administración.

**CUARTO.-** Que mediante un grupo de whatsapp, denominado “*Comisión de Igualdad*”, se nos comunica el pasado día 07 de mayo de 2019, a las **20:07 horas**, por la “*encargada de la redacción del Plan de Igualdad de Recursos Humanos*”, que se ha “*finalizado el periodo de elaboración, devolución y validación del diagnóstico, e iniciamos el periodo correspondiente a la elaboración del Plan de Recursos Humanos*”.

Continúa informando que nos invita en “*calidad de miembros de la Comisión de Igualdad a participar en las sesiones de trabajo colectivo y participativo*”, que se realizarán el martes 14 y jueves 16 a las 10:00 horas.

**QUINTO.-** Que a la vista de esta información, interpretamos que eran reuniones informales, e interpretamos que **no se tuvieron en cuenta las aportaciones que hemos presentado.**

**SEXTO.-** Que presentamos escrito el pasado 10 de mayo de 2019, que obra en poder de esta Administración, solicitando lo siguiente:

*“Que se tenga por presentado este escrito, **oponiéndonos al contenido del borrador de informe-diagnóstico realizado por la empresa adjudicataria del Plan de Igualdad de oportunidades, en base a las cuestiones planteadas como aportaciones, y que consideramos deben constar en el mismo, declinando las invitaciones a “reuniones informales”, y considerando que cuando se considere, cumpliendo con el Reglamento indicado en vigor, y como se establece, sea convocada la Comisión de Igualdad a los efectos oportunos.**”*

**SÉPTIMO.-** Que a la vista del mencionado borrador, **REITERAMOS** y/o planteamos las siguientes cuestiones:

## I

***No estamos de acuerdo y así lo reiteramos nuevamente:***

### **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 (...)*”

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 ya 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

*Reiteramos los argumentos expuestos:*

**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.

### III

#### 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 que permitan la evaluación del personal con el fin de promover la movilidad y fomentar la promoción de la carrera profesional o promoción interna. Los métodos de valoración del personal promocionado se ciñen a las pruebas objetivas como el concurso oposición. Se identifica un sistema que prima económicamente la productividad.*

(…)”

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 ya acompañamos copia que consta en poder de esta Administración*, 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 ya 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.

Además, en relación con el argumento *“inexistencia de metodología que permitan la evaluación del personal con el fin de promover la movilidad”*, interpretamos incierto esta argumentación, pues existe 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.

#### IV

##### Página 16

***Reiteramos los argumentos expuestos:***

“(…)

##### **6.1.6 PROMOCIÓN**

*(…) Se identifica un sistema que prima económicamente la productividad.*

“(…)”

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 en escrito presentado con anterioridad.

#### V

##### Página 16

***Reiteramos los argumentos expuestos:***

“(…)”

##### **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 en escrito presentado con anterioridad.

## VI

### Página 25

En relación con la siguiente tabla:

Distribución de la plantilla por categorías profesionales			
Denominación categorías	Mujeres	Hombres	Total
Auxiliares administrativos/as y administrativos/as	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.

**REITERAMOS**, la tabla no expresa la realidad pues **no diferencian la cantidad de auxiliares administrativos/as de administrativos/as**, 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 ya en escritos anteriores, 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 ya 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.

## VII

### *Reiteramos los argumentos expuestos:*

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.

## VIII

### *Reiteramos los argumentos expuestos:*

#### Temporalidad

Tampoco vamos a obviar la desigualdad en la estabilidad laboral, y reiteramos el argumento expuesto en nuestro escrito ya indicado en escritos 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.

**OCTAVO.-** Que el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía, publicado en el BOP de Las Palmas núm. 120, de 06 de octubre de 2017 establece lo siguiente:

#### ***“CONVOCATORIA DE LAS SESIONES.***

*La Comisión de Igualdad tendrá reuniones ordinarias de la siguiente forma:*

*Se realizará al menos una reunión mensual durante las fases de elaboración y **aprobación del diagnóstico de situación**, así como en la fase de aprobación e implantación del Plan, todo ello en virtud de las necesidades existentes en la Comisión.*

*Se podrán introducir Grupos de Trabajo para dotar de agilidad y operatividad a cuestiones o medidas determinadas.*

*La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los asuntos a tratar.”*

**NOVENO.-** Que estas Secciones Sindicales **van a defender los derechos de todo el personal municipal en este Ayuntamiento**, y **no vamos a permitir que conste en un diagnóstico**, una realidad que no corresponde con el día a día que sufren los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento.

**DÉCIMO.-** Que el Reglamento de Funcionamiento de la Comisión de Igualdad del Ayuntamiento de Santa Lucía, en vigor, establece lo siguiente:



*“La convocatoria y coordinación de las reuniones corresponderá a la Presidencia, la cual a través de la Secretaría efectuará la notificación correspondiente a la que se adjuntará el orden del día con los asuntos a tratar.”*

En base a este Reglamento, teniendo en cuenta que se ha emitido un segundo borrador de informe-diagnóstico realizado por la empresa adjudicataria del Plan de Igualdad de oportunidades, en el que consta “Marzo de 2019 (versión 2)”, cuando el anterior remitido hace constar en el pie del mismo “Marzo de 2019 (versión 3)”, pues según esta indicación la versión 2 es posterior a la versión 3, y teniendo en cuenta los escritos presentados e indicados con anterioridad, en calidad de miembros de la Comisión de Igualdad, y de **Vicepresidente de la misma**, a cuyo contenido **nos oponemos frontalmente** en aquellas cuestiones que hemos planteado, y su documentación adjunta aportada con escritos presentados con anterioridad, esperando se tengan en cuenta los argumentos expuestos en este escrito, y una vez estudiados, sean debatidos en el seno de la **Comisión de Igualdad**, órgano paritario legitimado tal como establece su Reglamento en vigor.

Por todo lo expuesto,

#### **SOLICITA:**

Que se tenga por presentado este escrito, **oponiéndonos al contenido del segundo** borrador de informe-diagnóstico realizado por la empresa adjudicataria del Plan de Igualdad de oportunidades, en base a las cuestiones planteadas como aportaciones, y que consideramos deben constar en el mismo, y una vez estudiados, cumpliendo con el Reglamento indicado en vigor, y como se establece, sea convocada la Comisión de Igualdad a los efectos oportunos.

En Santa Lucía, a 16 de mayo de 2019

Vicepresidente de la Comisión de  
Igualdad  
Secretario Gral Sección Sindical  
de SEPCA



**sepca**  
Sindicato de Empleados  
Públicos de Canarias  
SECCIÓN SINDICAL  
AYUNTAMIENTO SANTA LUCÍA  
Juan Manuel Pérez Mendoza

Miembro de la Comisión de  
Igualdad  
Secretario Gral Sección Sindical  
de CO.BAS CANARIAS



**Co.bas**  
**Canarias**  
Sección Sindical  
Ayuntamiento de Santa Lucía  
Francisco David Valido Perdomo

