

ÁREA DE GOBIERNO: TURISMO, URBANISMO, POLÍTICAS AMBIENTALES Y RR.HH.

CONCEJALÍA: RR.HH.

INFORMACIÓN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE ESTE AYUNTAMIENTO

ASUNTO: APROBACIÓN DE LA OEP DEL AÑO 2020 Y PROMOCIÓN INTERNA, PESE A LA NULA VOLUNTAD NEGOCIADORA DE LAS SECCIONES SINDICALES UGT, CC.OO Y SEPCA .

Ante las reiteradas muestras de una actitud claramente frentista y obstaculizadora a la negociación colectiva de las citadas Secciones sindicales, tal como cabe deducir de escritos varios y manifestaciones verbales públicas, con tergiversada o manipulada información, cuando no falsa, esta Concejala de RR.HH se ve en la obligación y necesidad de informar y aclarar al personal municipal lo que sigue:

1º. Hace más de una década que este Ayuntamiento no convoca procesos selectivos para personal de nuevo ingreso ni para promoción interna, exceptuando las plazas de Subcomisario y Comisario de la Policía Local en los años 2013 y 2015 y Suboficial y agentes del Servicio de Extinción de Incendios y Salvamento del año 2017, dejando desatendidas varias de las Unidades Administrativas o Centros de trabajo relevantes para el funcionamiento municipal tales como Urbanismo, Contratación, Recursos Humanos, Servicios Sociales, Policía Local y Servicio de Extinción de Incendios, los cuáles están bajo mínimos a día de hoy debido a las jubilaciones, incapacidades totales o absolutas, excedencias y fallecimientos que se han producido en los últimos años, siendo preocupante la situación en la que se encuentra el Ayuntamiento por la evidente falta de personal funcionario cualificado de todo tipo para desarrollar las funciones y tareas que la ley reserva a esta clase de personal, y, por ello, perentoria la necesidad de proceder a cubrir las plazas vacantes previstas en la Plantilla para paliar en parte esa carencia o escasez de personal.

2º. Consecuencia de esa falta de personal funcionario es que esta Administración está haciendo frente a sus obligaciones con muchas dificultades, prestando desde hace ya tiempo unos servicios públicos deficientes e inadecuados, impropios de un Ayuntamiento de su categoría (el primero en extensión territorial de la isla, con una población de unos 55.000 habitantes de derecho y una población flotante o de hecho de entre 100 mil y 150 mil personas) y poco acorde a los derechos de los ciudadanos, además de gastar un dinero considerable en horas extras en Policías y Bomberos, sin que ello repercuta en una mejora o mayor eficacia de los servicios que se prestan.

3º. Tampoco cuenta esta Administración con una Relación de Puestos de Trabajo aplicable u otro instrumento similar, lo que, unido a la falta de personal suficiente en la Unidad de RR.HH., hace más compleja, si cabe, la gestión de los recursos humanos de este Ayuntamiento.

Por ello, atendiendo a los medios con que contamos, desde la Concejalía de RR.HH nos hemos propuesto tratar de ir resolviendo poco a poco los problemas que aquejan a esta Administración en esta materia, que son múltiples y variados, estimando que en estos momentos lo más urgente era la OEP correspondiente al ejercicio de 2020 para no perder las plazas vacantes de la Plantilla y poder convocar los procesos selectivos para la cobertura de las mismas conjuntamente con las de las OEP de 2018 y 2019, en su mayoría ya preparadas para empezar a publicar a partir de este mes de enero, de modo que se pueda paliar esta acuciante necesidad de funcionarios de carrera para poder prestar con cierta solvencia y más pronto que tarde los servicios públicos encomendados y que constituyen, en definitiva, la razón de ser o justificación de la existencia de la propia Administración.

4º. Pese a las necesidades municipales, en la Mesa General de Negociación conjunta de funcionarios y laborales del mes de Octubre de 2020, a petición de la Sección Sindical SEPCA este Ayuntamiento aceptó dejar fuera de la Oferta de Empleo de 2020 y de una OEP específica las plazas que han de ser objeto de procesos de estabilización y funcionarización, para ser abordado el tema en el mes de Marzo próximo y ver si mientras tanto se legisla al respecto de modo que favorezca a los afectados a la vista de la sentencia del TJUE de marzo de 2020 sobre personal interino, aún cuando el personal laboral indefinido es otra clase de personal.

Esos procesos de estabilización del empleo temporal no es algo nuevo, pues aparte de venir previstos legalmente, también han sido demandados por los propios Sindicatos desde hace tiempo, sin que hasta la fecha se hayan llevado a cabo.

5º. Ya los Sindicatos UGT y CC.OO plantearon problemas para celebrar una anterior Mesa General de Negociación conjunta convocada en el mes de Septiembre (que no se celebró) por el hecho de haberse invitado a la misma, como oyentes, a un representante de los Sindicatos STAP-SPPLB, IC y SAP, dado que éstos no forman parte de aquella Mesa y dado que tampoco se había constituido la específica MGN de Funcionarios que esos tres Sindicatos venían reclamando para tratar los asuntos que afectarían sólo a los funcionarios, por la negativa a ello, sin más, de UGT y CC.OO, precisamente.

Y también por pretenderse, a propuesta del Servicio de RR.HH, la grabación en audio de la sesión para que se tuviera fiel constancia de lo dicho por las partes y negociado, en su caso, y permitir la sosegada redacción sin controversias de las actas después de las sesiones, y no, como se estaba haciendo, sobre la marcha a medida que se desarrolla la sesión, con múltiples interrupciones para leer y corregir, releer y volver a corregir lo escrito, alargando la misma innecesariamente más de lo debido, a lo que se opusieron y se ha opuesto rotundamente los Sindicatos UGT y CC.OO, sin aducir motivo alguno más que “el no es no”, por lo que si a alguien hay que acusar de falta de transparencia o mala fe negociadora es a esos Sindicatos, que no practican lo que pregonan, pero no a la Administración.



6º. Para evitar impugnaciones y garantizar al máximo la legalidad de las actuaciones, y visto que estábamos ya en el mes de Diciembre y que la OEP debe aprobarse y publicarse dentro del año, el día 14 se convoca inicialmente para el día 17 (luego corregida, por problemas ajenos, para el 18 y finalmente para el lunes día 21, con cambio de horario incluido para no perjudicar la manifestación convocada para ese mismo día) a todos los Sindicatos con representación en la Junta de Personal para la constitución de la MGN de los funcionarios con un Orden del día de asuntos a tratar, entre ellos, la OEP-2020, las Bases Generales para el acceso a la función pública de esta Administración de funcionarios de carrera e interinos y personal laboral, sin perjuicio de las Bases específicas correspondientes, así como las Normas de gestión de las Listas de Reserva a generar a partir de los procesos selectivos con las personas que aprobasen y no obtuviesen plaza, ante los problemas futuros que pudieran generarse por necesidades de personal y la ausencia de procedimientos ágiles para cubrir temporalmente las vacantes .

Y también se convocó con idéntico Orden del Día a los Sindicatos para constituir y celebrar la Mesa de Negociación del personal Laboral.

Parte del personal de RR.HH estuvo trabajando en jornada de tarde para poder culminar la documentación de los asuntos a tratar en la Mesa, enviándola finalmente a los Sindicatos cuando acabaron, el Viernes día 18 a última hora (en realidad, 02:00 horas de la madrugada del sábado).

La convocatoria fue firmada por la funcionaria Técnica Jefe del Servicio de RR.HH por mandato de esta Concejala, ese día ausente del Ayuntamiento, lo que se hizo saber y ratificó al comienzo de la reunión para la constitución de la MGN de funcionarios el día 21 de Diciembre.

Esa Mesa de Negociación del Personal laboral no pudo constituirse ni debatirse tema alguno ante la ausencia de los Sindicatos UGT, CC.OO y SEPCA, habiendo asistido tan solo IC.

7º. El día 21 se celebra a primera hora una manifestación por varios Sindicatos, entre ellos UGT y SEPCA, motivada, según declaración de uno de sus promotores, por la falta de personal de Policías y bomberos y, en general, en todos los Departamentos del Ayuntamiento, así como por la falta del pago de las horas extras, y “por negarse a solucionar las cosas y que desde el Dpto. De RR.HH se niegan con oscurantismo, nocturnidad y alevosía” (sic).

Frente a ello ha de decirse que son de sobra conocidas por los Sindicatos las circunstancias de falta de personal generalizada en todo el Ayuntamiento y el esfuerzo de los empleados del Servicio de RR.HH para sacar adelante la ingente cantidad de trabajo que se genera en el mismo derivado de la gestión ordinaria del personal y del alto nivel de litigiosidad que mantienen los empleados y al propio tiempo poner en marcha todos los procesos selectivos para ejecutar las OEPs de 2018 y 2019, además de preparar el expediente necesario (memoria de necesidad, pliego de Condiciones técnicas, etc) para la contrata del Servicio de Control horario, expediente para la contrata del Servicio de Abogado externo para la vía laboral, corrección e informe del Reglamento de Productividades, informes de ejecución de sentencias, etc.

Y también se les ha informado de que el pago de las horas extras se hará con modificaciones presupuestarias cada dos meses a partir del próximo año, ya que conocen lo ocurrido con el remanente del Capítulo I.

8º. Ese día 21 de diciembre se constituye la MGN de Funcionarios por unanimidad de los asistentes, a la que no concurren las Secciones Sindicales de UGT, CC.OO y SEPCA, y se debaten los asuntos del orden del día, aprobándose por unanimidad la OEP de 2020 de las plazas vacantes de funcionarios, la elección de Secretario de la Mesa, la Modificación puntual de la plantilla para corrección de la denominación de dos plazas para ajustarlas a las necesidades del Ayuntamiento, y por mayoría absoluta las Bases Generales y las Normas de gestión de las Listas de Reserva.

La convocatoria de esta Mesa venía siendo reclamada por los Sindicatos STAP-SPPL, IC y SAP, bajo advertencia de impugnación de todos los acuerdos adoptados en la Mesa General conjunta sin haberles dado la oportunidad de participación y, por tanto, de ejercer su derecho de representación, dado que en esa MGN conjunta no están (por primera vez) todos los Sindicatos que tienen representación en la Junta de Personal y en el Comité de Empresa.

La convocatoria de ambas Mesas (de funcionarios y de laborales) tenía por finalidad evitar la impugnación de los acuerdos adoptados sin la participación de esas Secciones Sindicales. La legalidad de la MGN de Funcionarios ha sido confirmada por el Servicio de RR.HH., quien ha señalado que viene prevista en el artículo 34.1 del EBEP además con carácter imperativo y que su constitución está más que justificada al existir esos tres sindicatos con representación en la Junta de Personal y uno también en el Comité de Empresa que no forman parte de la MGN conjunta, sin que su constitución dependa, en absoluto, de la voluntad de esta última, que viene prevista en el artículo 36.3 del EBEP

Para justificar su inasistencia, UGT, CC.OO y SEPCA presentan escrito impugnando ambas Mesas alegando que *“la convocatoria la hace la Jefa de RR.HH sin que se haya facilitado a los Sindicatos la documentación que justifique que se le ha habilitado a tal fin por la Concejalía de RR.HH”*, y que *“no se ha facilitado a los sindicatos toda la documentación y que la remitida se hizo en la madrugada del sábado”, “aprovechando para solicitar al propio tiempo la convocatoria de una sesión extraordinaria y urgente de la MGN que trate única y exclusivamente la Oferta de Empleo Público del año 2020”*.

9º. El día 22 de diciembre se convoca con carácter extraordinario y urgente la MGN conjunta de funcionarios y laborales para el lunes 28 de diciembre, a las 8:30 horas en primera y a las 9:00 horas en segunda convocatoria, con los mismos asuntos, no pudiendo celebrarse la misma por falta de quórum al no concurrir las secciones Sindicales UGT, CC.OO y SEPCA, habiendo asistido solamente el CSIF.

A tal convocatoria responden esos mismos Sindicatos con otro escrito para *“informar de su negativa a asistir”* e imponiendo como condición al Ayuntamiento para acudir a la Mesa y negociar, entre otras cuestiones, *“que se disuelva la MGN de funcionarios y que se deje sin efecto lo acordado en esa mesa”,* y *“que se excluya de las Bases Generales de acceso al personal indefinido y/o interino”,* y que *“para que quede patente su voluntad negociadora*

estarían dispuestos a convocar una mesa extraordinaria que trate como único punto la OEP exclusiva de policía y bomberos”.

Y para rematar la faena, como otra excusa más para justificar su ausencia de la MGN conjunta convocada, el mismo día 28 de diciembre, a las 14,20 horas de la tarde, es decir, más de 5 horas después de la hora en que debió celebrarse, se presenta por esos mismos Sindicatos UGT, CC.OO y SEPCA otro escrito, esta vez, para alegar otros supuestos incumplimientos de la convocatoria en cuanto a la antelación con que debía haberse hecho, obviando/ocultando que el Reglamento de la Mesa contempla (artículo 4.2., párrafo segundo) que la convocatoria podrá remitirse “en casos de extrema urgencia, con el tiempo y forma en que pueda ser notificada a todas las organizaciones sindicales presentes en la Mesa”, además de otras cuestiones cuyo ámbito de exposición y tratamiento es/era la propia Mesa convocada, a la que **no asistieron simple y llanamente porque no quisieron**, ni a la del 28 ni a las convocadas para el del 21.

Lo curioso es que el mismo día 28 y a través del Secretario General, pretendían que la Mesa se celebrara al día siguiente 29. (Ya no les importaba el tiempo de la convocatoria).

10º. Esta es, pues, la realidad de lo ocurrido. Se ha prestado aprobación a las propuestas de OEP de plazas vacantes de funcionarios de carácter estructural y de promoción interna también de funcionarios, excluyéndose las relativas al personal laboral al no haberse podido llevar a cabo esa negociación, pese a intentarlo esta Corporación convocando la Mesa de Laborales para el mismo día 21 y, dada la imposibilidad de celebrarla, la MGN conjunta a para el día 28, sin que tampoco pudiera celebrarse por falta de quórum de reunión debida a la ausencia, tozuda, consciente y voluntaria, de las Secciones Sindicales de UGT, CC.OO y SEPCA, previa y oportunamente convocadas al efecto, siendo obligación de esta Administración evitar, dentro de lo posible, que se perjudique el interés general.

11º. Desde el Servicio de RR.HH se mantiene una relación cordial y una postura de absoluta claridad y transparencia con quien quiera o tenga que relacionarse con el mismo, facilitándose toda la información que precisan aquellos miembros de los Sindicatos o cualquier otro empleado público que acude a dicho Servicio.

13º. Visto el contenido de los escritos presentados hasta la fecha y la actuación y manifestaciones de esas tres Secciones sindicales, UGT, CC.OO y SEPCA, considera esta Concejalía de RR.HH, que parece que se imponen los temas particulares a los colectivos, lo que no solo perjudica a los trabajadores en particular, sino también a los ciudadanos a los que servimos.

Desde esta Concejalía de RR.HH pedimos a las Secciones sindicales de UGT, CC.OO y SEPCA voluntad negociadora, que cesen en su postura intransigente, para que se afiance el interés real del colectivo de empleados públicos de este Ayuntamiento y las necesidades de personal y de todo aquéllo que conduzca a potenciar la estabilización y la calidad del empleo público,



Ilustre Ayuntamiento
de la Villa de
San Bartolomé de Tirajana
<http://www.maspalomas.com>

anteponiendo los intereses personales, respetando el trabajo del personal de RR.HH y de esta Concejalía.

14º. Quiero indicar que, la Concejalía de RR.HH se ha mostrado en todo momento y seguirá mostrándose en el futuro dialogante y abierta a tratar de solventar, en lo posible, los problemas y cuestiones que afectan al personal tratando de mejorar el entorno y condiciones laborales del mismo, si bien teniendo en cuenta que la Administración está constreñida en la negociación colectiva a los principios de legalidad y cobertura presupuestaria, y seguirá trabajando para dotar a esta Administración de una organización y de los medios técnicos y humanos necesarios a fin de conseguir un mejor servicio y una mejor atención al ciudadano, eficaz y eficiente.

15º. Por último sé que todavía no hemos llegado al final del camino, y que todavía nos quedan obstáculos que superar para conseguir el objetivo marcado (estabilización y calidad del empleo público, creación de empleo cubriendo las plazas existentes, modernización de la administración para mejorar y agilizar el servicio al ciudadano), pero quiero aprovechar la ocasión para felicitar al equipo de RR.HH., que ha realizado un trabajo encomiable y constante, más allá de lo exigible.

Sólo se espera que los empleados públicos comprendan la situación en la que se encuentra este Ayuntamiento, valoren lo que tienen y cumplan sus obligaciones.

Sin otro particular, se le desea a todo el personal un saludable Feliz Año Nuevo.

San Bartolomé de Tirajana, a 05 de enero de 2021.

LA CONCEJALA DE RR.HH.

Pino Dolores Santana Santana