

Expediente nº: 1282/2023

Informe firmado al margen.

Procedimiento: Negociación Colectiva

Asunto: Convocatoria Mesa General de Negociación, lunes 13/02/2023, a las 10:00 horas

Interesado: _____

Fecha de iniciación: 8 de febrero de 2023

La funcionaria (TAG en el área de RRHH) Helena Larrinaga Doval, Secretaria de la Mesa General de Negociación de la RPT, en virtud de la delegación temporal realizada por la Secretaría en órganos colegiados de personal, de 20 de julio de 2022, CERTIFICA

PRIMERO.- Que fue convocada Mesa General de Negociación para el martes 27 de septiembre de 2022, hora de convocatoria 9:00 horas, iniciándose la celebración de la misma, el día señalado a las 10:10 horas, a fin de tratar los siguientes puntos del orden del día:

Único: Revisión y negociación de las fichas de puestos de trabajo a incluir en la Relación de Puestos de trabajo del Ayuntamiento de la Villa de Candelaria de las Áreas/ Departamentos: Secretaría General, contratación, Archivo, SAC, Gabinete de Alcaldía

SEGUNDO.- Que los asistentes a la antedicha Mesa General de Negociación han sido:

Por parte de la Corporación Municipal:

- El Concejal delegado de Recursos Humanos y Hacienda: Airam Pérez China

Por la Representación sindical:

- Intersindical Canaria:
 - P. Pablo Amaral Díaz
 - José Ángel Batista Martín
 - Federico J. López del Amo Campos de Orellana (Asesor)
- CSIF
 - Jessica Castillo Betancor (Delegada Laborales)
 - Francisco Javier Díaz Vargas (Delegado Laborales)
- Francisco Quintero Govea



Secretaria de la mesa:

- Helena Larrinaga Doval (TAG RRHH, por delegación temporal)

TERCERO.- Orden del día:

1º.- Modificación puntual del Acuerdo Mixto de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos del Ayuntamiento de Candelaria.

2º.- Negociación y aprobación del Capítulo I de los Presupuestos Municipales.

3º.- Ruegos y preguntas

PROPUESTA DEL CONCEJAL DELEGADO DE HACIENDA, RECURSOS HUMANOS, EMPRESAS MUNICIPALES Y CONCESIONARIAS. ASUNTO: Modificación de Acuerdo Mixto de las condiciones de trabajo de los/as empleados/as del Ayuntamiento de Candelaria

PRIMERO. Proceder a la modificación puntual del Acuerdo Mixto de Condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos del Ayuntamiento de Candelaria en los siguientes términos:

1.- **Eliminar el Anexo II** del Acuerdo Mixto de Condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos del Ayuntamiento de Candelaria.

2.- Modificación del artículo 32 del Acuerdo Mixto en los siguientes extremos: a) **El artículo 32.1** queda redactado de la siguiente forma:

1.- Al personal funcionario/a y laboral en el ámbito de aplicación de este Acuerdo Mixto se le aplicará el sistema retributivo legalmente establecido para el personal funcionario de las Corporaciones Locales, con el propósito de unificar y homogeneizar la estructura salarial de los mismos.

En este sentido y en relación con el cálculo de la antigüedad, a partir de la publicación definitiva de la Relación de Puestos de Trabajo 2023, el procedimiento de cálculo será el mismo para el personal funcionario y laboral de este Ayuntamiento, sin perjuicio de lo establecido en el 32 (bis).

b) 32.2. Se mantiene con la misma redacción.

c) El apartado 3 letra A) Retribuciones básicas, se mantienen con la misma redacción los puntos A1) y A3).

d) En el apartado A2) se añade el siguiente párrafo:

“Para el personal laboral los trienios se recalcularán desde el inicio de su relación laboral con esta Administración en virtud de lo establecido en la legislación vigente reguladora de las retribuciones del funcionario”.

e) El apartado 3 letra B) Retribuciones Complementarias se mantiene con la misma redacción del punto B1)

f) Se modifica el punto B2) que pasa a tener la siguiente redacción:

Complemento Específico de naturaleza permanente y de naturaleza variable: Es el destinado a retribuir las condiciones particulares de los puestos de trabajo en atención a las circunstancias tales como su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad, penosidad y otras por lo que su percepción se vincula y depende exclusivamente del ejercicio de la actividad profesional en el puesto que lo tenga asignado (u ocupe) o de la permanencia de las circunstancias que cualifican el puesto.

El valor del punto de complemento específico queda establecido en 10,15 euros/ punto para el personal administrativo y de oficios y 14,84 euros/ punto para policía local, valores que se actualizarán anualmente en virtud de lo que establezcan las Leyes de presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio.

g) El apartado 3, letra C) punto C2) queda redactado de la siguiente forma:

Donde dice:

“ Solo podrán realizarse servicios/horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en situaciones especiales que afecten a la seguridad o protección de bienes, edificios e instalaciones, para cubrir ausencias del personal o afrontar circunstancias sobrevenidas que comprometan el adecuado funcionamiento de los servicios públicos ”.



Se sustituye por:

"Solo podrán realizarse servicios/horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, en situaciones especiales que afecten a la seguridad o protección de bienes, edificios e instalaciones, para cubrir ausencias de personal, afrontar circunstancias sobrevenidas que comprometan el adecuado funcionamiento de los servicios públicos o la realización de actividades o servicios en actos organizados por el Ayuntamiento de Candelaria".

h) El apartado 3 letra D) Otras Retribuciones se mantiene la misma redacción.

i) Se añade un nuevo artículo 32 (Bis) con la siguiente redacción:

"Artículo 32 (bis) Garantía de derechos retributivos del empleado público

Con la finalidad de garantizar las retribuciones que vienen percibiendo los actuales empleados públicos del Ayuntamiento de Candelaria previa a la entrada en vigor de la Relación de Puestos de Trabajo de 2023, se establecerá un complemento personal transitorio (CPT) que será el resultante de la diferencia entre las retribuciones que le correspondieren por el desempeño del puesto de trabajo al que se adscriba y las retribuciones totales anuales (antigüedad devengada antes de la adscripción a la RPT 2023 incluida) que perciban antes de la entrada en vigor del citado documento de ordenación del personal.

Esta garantía retributiva se mantendrá con la resolución del proceso de estabilización regulada en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público."

TERCERO.- Incorporar un nuevo apartado en el artículo 39 del Acuerdo Mixto de las condiciones de trabajo, por adecuación a lo establecido en la Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, quedando redactado de la siguiente manera:

"Artículo 39.- Selección de personal con carácter temporal y periodo de prueba

1.- En las convocatorias de procesos de selección de funcionarios/as de carrera o personal laboral fijo se podrá establecer, a los efectos de prestación de servicios con carácter temporal, la formación de listas de reserva con los/as aspirantes que hubieran alcanzado un nivel mínimo suficiente, según orden de puntuación, para el desempeño de las funciones correspondientes al puesto de trabajo de que se trate. Asimismo, se podrán realizar convocatorias específicas para la formación de bolsas de trabajo, a los efectos de cubrir los puestos que se sean necesarios.

2.- Los deberes de información empresarial en materia de contratación de personal laboral se llevarán a cabo de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8, apartado 3, del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

3.- El personal que se nombre o contrate con carácter temporal quedará sometido a un período de prueba no superior a seis meses para los grupos profesionales A y B, no superior a tres meses para el grupo C y no superior a un mes para las Agrupaciones Profesionales, salvo que la duración de su nombramiento o contrato sea inferior a los referidos plazos máximos.

4.- El personal que acceda definitivamente a una plaza mediante acceso libre quedará, asimismo, sometido a un período de prácticas, con una duración de seis meses, cuando se trate de plazas de los grupos A y B, de tres meses para el grupo C y de dos meses cuando se trate de Agrupaciones Profesionales. Al término de dicho período, el/la funcionario/a o personal laboral en prácticas habrá de obtener una valoración de apto o no apto, de conformidad con el procedimiento que se establezca en las convocatorias. La declaración de aptitud corresponderá al órgano de gobierno competente en materia de personal, previo los correspondientes informes.

5.- En el supuesto de no superar el periodo de pruebas o de prácticas se dispondrá mediante Resolución motivada, la extinción de la relación funcional o laboral.

6.- Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, paternidad, riesgos durante el embarazo y la lactancia natural, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente, de menores o cualquier otra situación legal que afecte al/la empleado/a público durante el período de prueba o de prácticas, interrumpen el cómputo del mismo.

7.- Podrá formalizarse contrato por circunstancias de la producción, en situaciones que se produzca incremento ocasional e imprevisible de tareas y oscilaciones que, aun tratándose de la actividad normal del ayuntamiento, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

El contrato de duración determinada que obedezca a circunstancias de la producción, tendrá una duración máxima de un año. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima (un año).

CUARTO.- Desarrollo de la mesa



Se inicia la mesa General de negociación el 13 de febrero de 2023, a las 10:10 con el siguiente Orden del día:

Inicia la mesa Airam señalando que el tema del 100% de IT se deja fuera de esta negociación porque hay que estudiar la normativa con detenimiento.

Pasa al tema de la modificación del Acuerdo mixto, señalando que hay que llevarlo en paralelo con la RPT y también que hay que estudiar el problema que se produce con la realización de las horas extras y el tema de la adaptación de la contratación a las modificaciones normativas para que sea posible su aplicación (hace referencia la UPCAN como ejemplo).

Señala que se va a tocar el tema de la antigüedad y la del valor punto (de la RPT) se acordó 10,15 para personal de administración y oficios y 14,84 para policía, pero se ha visto que al reflejarlo en la plantilla presupuestaria de este año, se propone modificarlo al alza para incluir los incrementos de la LPG de 2023 (2,5) de manera que queda:

15,44 valor del punto para la policía

10,40 para el resto del personal.

Indica que como dijo el Secretario primero hay que aprobar la RPT, después hacer las adscripciones

Expone que paralelamente hay que modificar el acuerdo mixto para que puedan realizarse las retribuciones de forma correcta.

- Quintero pregunta por el CD de la policía.

- Jessica, en relación a la modificación puntual del acuerdo mixto: Ella entendió que el acuerdo mixto se negociaría desde cero, y ahora se plantean dos cosas pero que hay más que las horas extras o el valor del punto. El acuerdo mixto tiene una comisión de interpretación y pregunta la razón de que unas cosas se modifican pero otras no. Hace referencia a la página 4 de la propuesta "*para el personal...*" Pregunta si lo que esto dice es si los trienios se van a recalcular como funcionarios y después habrá un complemento transitorio. Recuerda cómo en un primer lugar el trienio de los laborales era el 10% del sueldo base (Fran señala que eso era por aplicación del convenio de oficinas y despachos), después por el acuerdo mixto eran 30.... Si esto es así, se recalculan los trienios se levanta y se va

- Airam contesta explicando que el incremento de la RPT supondrán un 16%, y si no se recalculan los trienios es imposible la aplicación.

- Federico, Pablo y Batista responden a Jessica diciéndole que de esto ya se había hablado.

- Fran reitera que si que se habló

- Airam comenta que hay un CPT bestial y no puede ser y que la única solución es que esos complementos y antigüedad se absorba y se recalcule. Le explica a Jessica que el dinero no se pierde pero se redistribuye, pero que la antigüedad tiene que ser igual para todos porque si no no hay capacidad económica en el Capítulo I. De hecho, le explica, se va a hacer una modificación de tasas e impuesto porque de lo contrario no se llega y si esto no se arregla de esta manera hay un problema.



Señala que el se puede equivocar, como todos, pero que no les engaña. Si hay un error se corrige y listo, de hecho saldrán mas errores, es normal, pero serán corregidos.

- Fran se dirige a Jessica repitiéndole que ya se habló de igualar la antigüedad y de absorber el exceso por un CPT

Airam le repite a Jessica que ya se había hablado y la modificación como documento de partida es buena y mejora las condiciones del ayuntamiento. Lo contrario supondría un quebradero de cabeza y ha costado mucho ajustar el presupuesto, pero es un buen punto de partida el documento.

- Jessica en relación a la página 5 de la propuesta “horas extras...” dice que es por las fiestas en otros Ayuntamientos es estructural y por fuerza mayor. Dice que la base es un déficit de personal (principalmente en obras y juventud y policía) de mañana y tarde y el problema es la limitación de horas

- Airam le comenta que la modificación relativa a las horas extras la ha hablado y consensuado con el interventor, ya que es quien se opone a algunas, por falta de organización. Se ha redactado así porque se necesita una cláusula genérica para que de juego. Desde intervención el exceso de horas extras en ocasiones se basas en un error de organización y por eso necesita una especie de cajón de sastre para evitar el problema pasado de ir al juzgado y con esa frase se puede evitar estas cuestiones.

- Jessica propone quitar actos y poner por tramitación de expedientes para cumplir plazos y también por acumulación de tareas, por ejemplo cuando en desarrollo local hay una subvención de última hora.

- Airam dice que Nico es consciente de la realidad y pelea por seguridad y por eso la frase.

- Jessica explica que por ejemplo en Servicio Sociales se atiende a padres alguna tarde y así se acumulan las visitas y se atiende, es una situación extraordinaria a la cotidianidad pero que nunca han pasado horas extras.

- Airam señala que el problema es que en vez de reorganizar el servicio se va por la vía más fácil y le da miedo que se intente hilar tan fino que no sea posible de aplicar.

- Pablo manifiesta que las horas extras las pueda hacer todo el mundo cobrándolas porque a cambio de tiempo a el no le interesa.

- Fran apunta que si no está en los supuestos de hora extra tampoco se compensan en tiempo.

- Airam precisa que no confundan que no se está discutiendo si pagadas o compensadas, sólo se está definiendo cuales son las horas extras

- Jessica dice que todos somos empleados públicos y debiéramos ser tratados igual, tratando el diferente punto de vista de la policía, pero Airam le precisa que no se trata igual lo diferente porque la policía garantiza la seguridad, entre otras cosas y de ahí algunas diferencias.

Señala Jessica que lo que no puede ser es que el acuerdo mixto imponga el disfrute, Batista dice que el problema es que si siempre se disfruta al final no habrá nadie para trabajar, señalando Jessica que esto nace de una desorganización del servicio. Se inicia un debate sobre planificación en el que intervienen todos.



Airan cierra señalando que con lo que esta propuesto no habrá problemas y se compromete a que si hay alguna casuística se vea en el momento.

Fran le plantea el problema de obras o servicios. Airam le dice que si, que el trabajador debe conocer antes de la realización si van a ser compensadas o pagadas.

Pablo sugiere que debiera constar en acta que las horas extras debieran ser rotatorias. Airam le responde que no en el acuerdo mixto.

Se cierra el debate y se inicia el turno de votación:

QUINTO.- ACUERDOS:

1º.- Se acuerda por unanimidad la modificación del acuerdo mixto propuesto

2º.- Se acuerda por unanimidad que el valor del punto de la policía es 15,44 y el resto del personal 10,40 (esto engloba la subida del 2,5 del 2023)

Se pone de manifiesto que en la memoria de la RPT hay un error en el valor punto y hay que corregirla en el expediente.

3º.- Se acuerda por unanimidad aprobar la plantilla presupuestaria propuesta

4º.- Se acuerda por unanimidad aprobar la plantilla orgánica propuesta.

Se levanta la sesión a las 12:30 horas.

DOCUMENTO FIRMADO ELECTRÓNICAMENTE
(Los empleados públicos firmantes al margen)

