

**AL CONCEJAL DELEGADO
DE FUNCIÓN PÚBLICA
Joaquín Esteban Sánchez**

**ASUNTO: ALEGACIONES AL BORRADOR DE PLAN PARA LA
ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL AYUNTAMIENTO DE
VITORIA-GASTEIZ 2010-2012**

ANTECEDENTES

1.- Con fecha 22 de julio de 2010 en el marco de la mesa de negociación se presentó un borrador sobre la ordenación de los recursos humanos en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz por parte de Función Pública.

2.- En esa reunión se fijó el 20 de agosto como último día para la presentación de alegaciones al proyecto presentado. Queremos manifestar que el documento que se nos facilita es fruto del trabajo de tres años de un Servicio del Departamento de Función Pública dedicado a ello y, por el contrario, a la representación de los trabajadores/as se nos limita un plazo inferior a un mes, en periodo vacacional, para la presentación de alegaciones, sin contar además con la información completa.

3.- Debido a la materia que se ha de negociar y conociendo la intención del equipo de gobierno de aprobar dicho proyecto el día 10 de septiembre, es necesario acordar un cronograma para la negociación, estableciendo una fecha posterior para la aprobación por el órgano competente, si fuera necesario.

4.- Entendemos que una vez leídas las alegaciones aportadas por la parte sindical comenzará la negociación, propiamente dicha, en la Mesa constituida en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz.

Tanto los planes e instrumentos de planificación de los recursos humanos en sí mismos, como las acciones que se contemplan en él como: acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación,... tal y como se recoge en el borrador presentado por la parte institucional, **son materias de negociación según el EBEP artículos 37 apartados c), m) y artículo 37.2 apartado a).** Asimismo, la legislación autonómica en esta materia, Ley de la Función Pública 6/1989, establece a este respecto en el artículo 22 que estos programas de racionalización son materia de negociación colectiva.

Por ello instamos a la parte institucional a la convocatoria de cuantas reuniones de negociación sean necesarias para alcanzar acuerdos en una materia fundamental en las relaciones laborales. No podemos consentir que un tema de tan trascendental importancia se limite a un cruce de documentos y/o correos electrónicos.

Como se refleja en el preámbulo del documento que se nos entrega, su fin es “*dotar a los Servicios y Departamentos del personal adecuado y necesario para el cumplimiento de sus fines y objetivos*”, por tanto entendemos que, en función de lo constatado en la Comisión Técnica de Valoración, este documento no da respuesta a todas las necesidades detectadas y demandadas tanto por la parte sindical como técnica.

A modo de ejemplo y sin excluir otras necesidades organizativas, podemos mencionar:

- Personal del Centro de Protección Animal
- Personal de Cocina
- Mandos Intermedios
- Jefes/as de Equipo

Por lo que proponemos la inclusión y debate tanto de las propuestas ya recogidas como las que puedan ser presentadas justificadamente por la parte social.

En virtud de lo anterior, en el presente escrito formulamos alegaciones al borrador presentado por Función Pública

ALEGACIONES

Primera.- En cuanto a la fundamentación legal de dicho proyecto entendemos que las materias objeto de este plan de racionalización de recursos humanos, y este plan en sí mismo, deben de ser negociadas con la parte social según la legislación vigente, establecida en la **ley 6/89 de la Función Pública Vasca y el Estatuto Básico del Empleado Público, ley 7/2007.**

Segunda.- En cuanto a las necesidades que el documento dice que debe hacer frente, sería importante, desde nuestro punto de vista, abordar otra serie de necesidades que proponemos:

- Simplificación de categorías: La existencia de un gran número de categorías dificulta la gestión de personal, sobre todo en cuanto a gestión de sustituciones, bolsas, OPEs... Sería interesante agrupar categorías similares en una sola para simplificar su gestión. Ejemplos: conserje, oficial de control, L1 y guarda de albergue o TMASC deportes y TMASC cultura. Además de esta simplificación también sería interesante la equiparación con otras categorías de otras administraciones, lo que favorecería a aquellas personas que se presentan a ofertas de empleo público de otras administraciones en cuanto a la obtención de méritos por los servicios prestados en el Ayuntamiento.
- Recuperación de destinos, asignando cada trabajador/a a una plaza y destino concreto, eliminándose la figura del “pool”.

- Estabilidad de la plantilla municipal: En el propio Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo se establece la reducción de la interinidad hasta un máximo del 6% desde hace al menos 4 años, sin cumplimiento. El propio Concejal Delegado nos ha trasladado infinidad de veces que esta cuestión es una prioridad de este equipo de gobierno y es el momento de demostrarlo. Entendemos que la interinidad incluye las vacantes recogidas en la RPT y las plazas de programas a consolidar, esto es, aquellas que por su duración en el tiempo han pasado a considerarse estructurales para la organización además de aquéllas que nacen en programas con vocación de permanencia.

Tercera.- Acción 1.

Hemos de insistir en la necesidad de conocer los razones y/o los criterios que cada departamento tiene para realizar las acciones contempladas en el plan, pues si el objeto que persigue es la Ordenación de los RRHH, entendemos que ha de hacerse con unos criterios homogéneos, objetivos, justificados y conocidos.

A lo largo de más de diez años se ha estado trabajando en la VPT, cuyas conclusiones han de servir para abordar muchas de las circunstancias mencionadas en el impacto de la acción primera, así como otras acciones contempladas.

Se han de abordar las medidas necesarias (creación de puestos, etc) para reordenar todos aquellos casos de Comisiones de Servicios por Funciones no asignadas a ningún puesto cuando el objeto de la misma haya consolidado su necesidad.

Todo ello también redundaría en la estabilidad de la plantilla municipal, estabilizando situaciones que hace años que han dejado de ser transitorias.

Cuarta.- Acción 2, Modificaciones de RPT.

En cuanto a la respuesta dada por el Servicio de Organización que *este proceso forma parte de la potestad de autoorganización*, alegar que esto es así salvo cuando estas decisiones tienen repercusión sobre las condiciones laborales, y algunas de las modificaciones de RPT planteadas afectan a las condiciones de trabajo como por ejemplo: modificaciones en el complemento específico, en el perfil lingüístico y su fecha de preceptividad, apertura de un puesto a doble escala ...

Consideramos que al ser éste un proyecto de adecuación de los recursos humanos del ayuntamiento y no limitarse a modificaciones puntuales de la RPT, ha de servir para la adaptación de los grupos de clasificación profesional recogidos en el artículo 76 del EBEP (Ley 7/2007).

Creaciones de puestos; como ya expusimos en las aclaraciones, es necesario conocer las razones y criterios para crear dichos puestos ya que se entiende que si se crean en la RPT tienen vocación de permanencia en la estructura y han de tener una justificación.

En relación a los perfiles lingüísticos han de compaginarse en el tiempo los informes necesarios del Servicio de Euskera para, con ellos, proceder a la creación de los puestos de trabajo porque de lo contrario conllevaría otra modificación de RPT posterior, con las consecuencias que pudiera tener en función de la posesión o no del perfil correspondiente del titular u ocupante. Ya que se han solicitado unos informes para determinar las fechas de preceptividad (pero posteriormente puede que no se exijan ya que depende de su valoración) pedimos conocer cuando se evacuen los mismos.

IT Txartelak no estamos de acuerdo que al resto de los puestos de trabajo se les exija este requisito y a los directores/as no, pedimos que en estas modificaciones se establezca a estos puestos las IT Txartelak correspondientes.

En cuanto a la creación de un puesto de director en el que se asigna un porcentaje de dedicación, reiterar que tanto esta asignación como el resto de dedicaciones han de ser negociadas según el artículo 66.2 del ARAVIG

Amortizaciones: El criterio utilizado para amortizar determinadas plazas es que se encuentran es este momento sin adscripción pero no son las únicas, por tanto pedimos que se nos dé mayor información de las razones para incluir unas u otras, máxime si alguna de ellas está ocupada en Comisión de Servicios. Reiteramos la necesidad de mantener criterios uniformes para la Organización.

Quinta.- Acción 3. Mejora Administrativa

En relación a la mejora administrativa que propone Función Pública, no podemos dejar de mencionar que la medida propuesta en relación a los puestos de L1 fue rechazada por ese Departamento cuando la propuso esta Sección Sindical previo a la provisión anterior. Por un lado el diseño de la promoción de los L1 que se plantea genera incertidumbre en el personal por no establecer carácter restringido, como se propone en otras categorías de doble grupo.

Por otro lado esta medida es incompleta, puesto que existe una sentencia pendiente de ejecución que afecta a esta categoría y que, junto con la consolidación de programas existentes sin fecha fin, daría respuesta a la misma sin perjudicar a nadie, el mejor momento para realizarlo sería con carácter previo al inicio de los cambios previstos.

Compartimos la medida de apertura a doble escala de los puestos de conserje aunque existen más puestos en el Ayuntamiento con imposibilidad de movilidad; si la pretensión es favorecer la movilidad ha de utilizarse el mismo criterio para puestos en similares circunstancias.

Sexta.- Acción 4. Reducción de la interinidad.

Provisión, en este tema son varias las alegaciones a realizar:

- Los datos de la interinidad no coinciden con los números que nosotros tenemos de la interinidad en el Ayuntamiento, no hemos tenido la oportunidad de poder contrastar estos datos por falta de información.
- En cuanto a los puestos que deberían convocarse, tal y como alegábamos en el proceso anterior, es que deben ser todos los que están vacantes.
- Bases de la provisión negociadas y acordadas con la parte sindical.
- Turno de resultas: Tal y como se recogió en la última provisión convocada en el Ayuntamiento.
- Simplificación del cronograma previsto, convocando un único proceso conteniendo los puestos de todas las categorías tal y como se realizó en la última provisión del Ayuntamiento. De esta manera la Oferta de Empleo Público no se atrasaría tanto.

- Eliminación de las áreas funcionales como medida para limitar las posibilidades de concursar a los /as trabajadores/as municipales.
- Por último, que ningún puesto de trabajo se deje de cubrir como consecuencia de este proceso, esto es, aquellos puestos que queden vacantes como consecuencia de que sus titulares concursen a otro puesto de trabajo **se cubran transitoriamente con personal interino hasta su cobertura reglamentaria mediante la correspondiente oferta de empleo público**. La necesidad de cobertura de un puesto de trabajo no depende de si tiene titular u ocupante sino de las funciones que realiza y éstas no dejan de existir de un día para otro.

Promoción interna y OPE. Esta Sección Sindical es partidaria de que se realice una promoción interna general anterior a la convocatoria de OPE, tal y como se realizó en el año 2000. Así los trabajadores/as podrían promocionar a todos los puestos vacantes, facilitando la carrera profesional. Posterior convocatoria de OPE con **todas** las vacantes restantes. Incluyendo para el cálculo de la interinidad todos los programas consolidables e intentando llegar al 0% de interinidad para poder acercarnos al 6%.

Séptima.- Acción 5,

Compartimos la reordenación planteada con los Técnicos de Deporte, proponiendo además que se amplíe a otras categorías o departamentos en situación similar (uniformidad de criterios).

En cuanto a las promociones internas, existen otras categorías concretas que deberían incluirse como:

1. Bomberos/as, Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería: paso de grupo D a grupo C según lo establecido en el acuerdo regulador de las condiciones laborales de los /as Trabajadores/as del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz (Art. 99.3). Pedimos que se recoja en esta acción 5 el paso al grupo C de estas dos categorías mencionadas.
2. Convocatoria de las 15 plazas de Auxiliares Administrativos, en promoción interna, comprometidas para el Grupo E
3. Técnicos Medios de Congresos y Turismo: antecedentes y situación actual:
 - Estas dos plazas forman un colectivo homogéneo y cerrado, el de técnicos de congresos y turismo (grupo B).
 - La modificación de estas dos plazas se produce tras la amortización previa de las dos plazas de técnico especialista de congresos y turismo (grupo C) que venían ocupando en régimen de funcionarias de carrera. Es decir, se produce una reconversión de las mismas plazas, con los mismos cometidos y responsabilidades.
 - Razones tales como la similitud funcional y de contenido con las plazas de Técnicos de Actividades Socioculturales (grupo B) o la existencia de una

Diplomatura Universitaria en Turismo, avalaban la consideración de que estas plazas fueran incorporadas al Grupo B.

- Esta reconversión de plazas de Grupo C en Grupo B se produjo con la conformidad de los grupos políticos y del Comité de Empresa, como quedó reflejado por el mismo en documento registrado en fecha 18 de Noviembre de 2005 (se dispone de copia).
- Entendemos que el proceso lógico para resolver la situación de provisionalidad de la ocupación actual de las mencionadas plazas es a través de un plan de reordenación como el que se quiere llevar a cabo.
- Estas plazas no han sido incluidas en el borrador actual para el Plan de Ordenación en curso, salvo para la modificación del perfil de euskera asignado.
- La amortización de estas plazas sin un plan de empleo es una situación diferente de otras amortizaciones realizadas con posterioridad por el Ayuntamiento. Las razones son las siguientes:
 - La *antigüedad* de tres años de esta adscripción provisional;
 - Se trata de una *escala laboral* de nivel intermedio;
 - Estas plazas mantienen las *mismas funciones, responsabilidades y denominación*.
 - Además esta transformación contó con el *consenso sindical y del comité de empresa* expresado por escrito.
- La amortización de las plazas de Técnico Especialista de Congresos y Turismo y su reconversión en plazas de Técnico de Congresos y Turismo fue la vía de modificación que en su momento se realizó, en vez de la inclusión en un Plan de Empleo, dando lugar a la situación actual de “inseguridad laboral” para los funcionarios/as de carrera afectados/as.
- La existencia de este Plan de Ordenación y el acuerdo sindical sobre la inclusión de estas dos plazas en el mismo, es una oportunidad para resolver de modo ordinario la ocupación provisional de las plazas de Técnico de Congresos y Turismo.
- La resolución de esta situación por vía del Plan de Ordenación, no implicaría alteraciones presupuestarias para el Ayuntamiento,

Por todo lo anterior entendemos que esta situación ha de resolverse definitivamente en este plan de ordenación.

4. Educadoras: antecedentes y situación actual:

“En la oferta de empleo público aprobada por la Junta de Gobierno Local, con fecha 20 de enero de 2007, incluyó dos procesos de promoción interna a los que no se presentaron aspirantes”.

- Esta oferta de empleo no incluía dos procesos de promoción interna diferentes, sino que era un mismo proceso de promoción interna pero para dos grupos de titulaciones, (5 puestos para educadoras infantiles con titulación de maestro en educación infantil código 506, y 2 puestos para educadoras infantiles con titulación de diplomatura universitaria código 500).

- Esta oferta de empleo en la que se convocaban un total de 82 plazas, incluidas las 7 plazas de promoción interna ya ocupadas por personal funcionario de carrera en grupo C, salieron a oferta pública en doble grupo C/B, para ocupar puestos de educadora de escuela infantil con igualdad de funciones, con el mismo examen.
- Ninguna de las 7 personas que acreditaron la titulación en su día para promocionar a grupo B se presentó a esa oferta pública por los siguientes motivos:
 - a. Todas accedieron a nuestros puestos de educadoras de escuela infantil a través de distintas ofertas públicas mediante concurso-oposición en grupo C, por lo tanto, todas tienen superada la OPE a la que les querían hacer presentar para promocionar a grupo B, que, como se ha mencionado, se convocó en doble grupo y con el mismo examen. El examen de promoción a grupo B, era el mismo que para los aspirantes a una plaza de funcionario en grupo C/B, excluyendo la primera prueba del primer ejercicio que correspondía a la parte administrativa del temario y las pruebas psicométricas encaminadas a valorar las capacidades del aspirante en relación al puesto. Por tanto era un proceso que ya habían superado previamente.
 - b. El compromiso de promoción interna para este grupo de educadoras no nace de una reestructuración del Departamento Municipal actual, nace de un plan de empleo firmado en Pleno Municipal en el año 2000 que recogía un programa de racionalización de recursos humanos para las educadoras de escuelas infantiles, en los términos que se exponen en el punto siguiente 3.3., que fue posteriormente derogado en 2004 por un Decreto de Alcaldía, y posteriormente negociado y apalabrado con la parte social e interesadas sin que a fecha actual se haya realizado, y han pasado 6 años.
 - c. El programa de racionalización de recursos humanos, además de otras mejoras, consistió en una promoción interna a grupo B para todas aquellas trabajadoras que poseyeran una titulación académica de grupo 500, es decir, una diplomatura genérica. La prueba consistió en una única prueba de 40 preguntas tipo tests de tres alternativas, sin penalización, sobre 20 temas del D.C.B. o Diseño Curricular Base de primer ciclo de Educación infantil. Asimismo establecía una convocatoria de promoción interna restringida en iguales condiciones que la realizada en el año 2000 para el resto de educadoras. Para el paso del grupo C al grupo B de aquellas trabajadoras que con posterioridad al 2000 obtuviesen una titulación académica de grado medio, código 500, dicha promoción interna se extendería hasta el año 2007, sin que a fecha actual se haya efectuado, ni suponga una alteración del presupuesto municipal o coste económico adicional.

- d. En el presente borrador no se habla nada sobre el tipo de prueba a realizar, entendemos que el compromiso adquirido con la parte social y las interesadas por parte de los diferentes grupos políticos desde la fecha del Decreto de Alcaldía hasta la actualidad, es la de la realización de una prueba en igualdad de condiciones que el resto de educadoras en el año 2000. Personas a las que les afecta esta promoción interna restringida. Por eso pedimos que se deje constancia a través de esta alegación del tipo de prueba en la que va a consistir esta promoción que debe de ser igual a la que hicieron el resto de trabajadoras en su día para el paso del grupo C al grupo B.
5. Capataces: solamente están incluidos los capataces del Departamento de Urbanismo-Infraestructuras, Servicios de Vía Pública y Oficina de Paisaje Urbano; esta categoría también existe en otros servicios, como el de Obras, por lo que pedimos que se incluya este colectivo en este plan como compromiso de adoptar las medidas para que se lleve a cabo en un futuro, utilizando la uniformidad de criterios ya mencionada anteriormente.

Octava.- Redistribución de puestos de educación.

El puesto de director-a de escuela infantil partió como un puesto de grupo B nivel 17, complemento de destino 23 y complemento específico 110, además incluyeron el complemento de dirección en el de productividad.

- A raíz de la valoración del puesto de trabajo actual (pendiente de aplicación), el puesto de director-a EI se valoró como un puesto de jefatura intermedio (grupo B) con un complemento de destino 25 y con su complemento específico. En esa valoración se reconoció que el puesto tiene unas tareas de organización del centro junto con unas tareas de gestión de personal con una responsabilidad sobre las personas y su trabajo.
- En este plan de ordenación de los recursos humanos, lo único que hacen es eliminar el complemento de dirección cuando se readscriben los puestos al propio Dpto. de Educación u otros departamentos. En una readscripción deben mantenerse todos los conceptos del salario. En este caso la readscripción no sería a un puesto de técnico medio nivel 17.
- Ya que en este plan se contempla una valoración de puestos en función de los cambios que se producen en los distintos departamentos, en el caso del puesto de director-a EI debería recogerse dicha modificación.

Por lo que pedimos mantener el complemento de dirección en las readscripciones a realizar puesto que así lo establece el artículo 18.2 párrafo 3º en el que dice que: *las personas que sean readscritas continuarán en su desempeño en las mismas condiciones que venían haciéndolo*. Asimismo que se incluya este complemento de dirección en el complemento específico del puesto y posteriormente valorar el puesto tal como lo definen en el trabajo de la valoración de puestos de trabajo.

Personal educador. Debido a las decisiones que se han tomado con respecto al traspaso de la red de Escuelas Infantiles y entendiendo que el ciclo 0-3 es una etapa educativa con personal que reúne los mismos requisitos que el personal dependiente del Departamento de Educación de Gobierno Vasco solicitamos que se trabaje en la vía de un posible traspaso del personal al Departamento de Educación del Gobierno Vasco. Además es necesaria una concreción del modelo de Escuela Infantil cuando la red se vea reducida a 5 Escuelas Infantiles y quede el personal funcionario/a de carrera ya que puede influir en las condiciones laborales de las trabajadoras.

Educadoras que no han acreditado el perfil, no entendemos lo de la adaptación por varias razones: existen antecedentes en el Ayuntamiento que en la misma situación no ha habido ninguna decisión de adaptación de esos puestos; por otro lado, si van a realizar otras funciones entonces estaríamos hablando de otra categoría que no sea educadora ya que ésta lleva aparejada unas determinadas funciones. Volvemos a insistir que las únicas adaptaciones de puestos de trabajo que se prevén son como consecuencia de incapacidades sobrevenidas y no es el caso que nos ocupa.

Oficiales de cocina: Pedimos en este caso una propuesta concreta de lo que se va a hacer con estos puestos de trabajo ya que llevan dos años sin tener ninguna información de su futuro a partir del curso 2011-12, cuando finalice el traspaso de la red de escuelas infantiles al Consorcio-Haurreskolak

Novena.- Estudio de parques y jardines.

Es necesaria la elaboración de un estudio tanto para el personal integrado en el Servicio de Obras y Servicios Eléctricos para su reorganización y porque es una reivindicación conocida por el Departamento de Función Pública, al igual que la propuesta realizada para el Servicio de Parques y Jardines

Insistimos, una vez más, que más allá de la diferencia entre los servicios a prestar, ha de existir similitud de estructuras entre departamentos y servicios similares, similitud de mandos intermedios, etc..., lo que simplificaría la gestión y facilitaría la movilidad interdepartamental.

En Vitoria-Gasteiz a 19 de Agosto de 2010

**LA SECCIÓN SINDICAL DE ELA
EN EL AYUNTAMIENTO DE
VITORIA-GASTEIZ**