



PROPUESTA DEL TENIENTE DE ALCALDE DE DESARROLLO ECONÓMICO, FORMACIÓN, MOVILIDAD, HACIENDA Y PERSONAL, D. JOSÉ MANUEL GÁLVEZ GARCÍA, SOBRE LA NEGOCIACION DEL ACUERDO DE CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL AYUNTAMIENTO DE ÁGUILAS.

Antes de realizar por esta Tenencia de Alcaldía la propuesta relativa a la negociación del Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los empleados públicos de este Ayuntamiento, se debe tener en cuenta los siguientes

ANTECEDENTES

1º.- La Mesa Negociadora en reunión celebrada el día 19 de junio de 2020, adoptó entre otros, el acuerdo de prorrogar el Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos del Ayuntamientos de Águilas cuya vigencia expiró el 31 de diciembre de 2019, un año más, es decir, hasta el 31 de diciembre de 2020.

2º.- El Pleno Corporativo en sesión celebrada el día 30 de junio de 2020, aprobó entre otros, el siguiente acuerdo: **“Prorrogar el actual Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Águilas, cuya vigencia expiraba el 31 de diciembre de 2019, un año más; es decir, hasta el 31 de diciembre de 2020”.**

3º.- En noviembre del año 2020, se retoman las negociaciones del nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo 2021 a 2023, presentando las Organizaciones Sindicales nuevas reivindicaciones a las presentadas a finales del año 2019, con el fin de poder confeccionar y aprobar un nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo para los empleados públicos de este Ayuntamiento.

4º.- Con el fin de poder agilizar el proceso negociador del nuevo Acuerdo, donde debería incluirse en el mismo la implantación de la carrera administrativa horizontal, se consensuó entre la Administración y las Organizaciones Sindicales el tener conversaciones y reuniones previas antes de la elaboración de un borrador del texto del nuevo Acuerdo de Condiciones del Ayuntamiento.

5º.- Habiéndose entregado el borrador del texto del nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo para su estudio antes de la celebración de la Mesa General de Negociación, tanto a las Organizaciones Sindicales como a los integrantes de la Comisión Informativa de Personal y Régimen Interior; las Organizaciones Sindicales, presentaron alegaciones al borrador entregado.

Dichas alegaciones fueron informadas por la Comisión Informativa de Personal y Régimen Interior en sesiones celebradas los días 15 y 19 de julio de 2021.

Por lo que prácticamente el trámite de la negociación del nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo estaba finalizado, quedando únicamente la elaboración de los correspondientes informes tanto jurídicos como de Intervención.

En este punto de la negociación y teniendo en cuenta el gran esfuerzo que se ha realizado tanto por la parte social como de esta Administración, así como la participación tan activa que se ha tenido durante las mesas técnicas y considerando que en el nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo se pretende implantar la carrera profesional horizontal, al considerar





tanto los agentes sociales como el Ayuntamiento que dicha carrera profesional implicaría un cambio de cultura administrativa hacia un sistema dinámico de evaluación y diferenciación que deberá implantarse de forma paulatina.

Dado que la carrera profesional horizontal consiste en la progresión de grado, categoría, escalón y otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en los artículos 16.3 17.b) y 20.3 del TREBEP, abre la posibilidad de que las Entidades Locales que no puedan desarrollar una carrera vertical suficiente entre sus empleados públicos al no disponer de una relación suficiente de puestos de trabajo que permita desarrollar la citada promoción vertical, puede ofrecer un sistema que permita la progresiva cualificación profesional de un empleado público que pueda verse anclado a su puesto de trabajo.

Por lo que tanto el EBEP como el TREBEP han pretendido satisfacer por fin la demanda que se venía extendiendo desde hace años de crear modelos efectivos de carrera horizontal. Sobre la base de la definición de este tipo de carrera (artículo 16.3.a), que ya conocemos, el artículo 17 remite a las leyes de función pública (generales o especiales para ciertos sectores), que dicten en su desarrollo la posibilidad –que no la obligación- de regular la carrera horizontal, sobre la base de la aplicación de ciertas reglas que se recogen a título enunciativo y no exhaustivo.

De esto último es donde se está produciendo cierta controversia en la implantación de la carrera profesional horizontal, dado que de una parte Función Pública de la Región de Murcia no ha desarrollado dicha carrera profesional (aunque algunos Ayuntamientos de la Región a través de los correspondientes Acuerdos han implantado la misma, al considerar que los empleados públicos tienen derecho a la carrera profesional horizontal aunque la Administración de la Comunidad Autónoma no la desarrolle), y de otra, que al tenerse que retribuir dicha carrera profesional horizontal a través del complemento de productividad se puede entender que dicho complemento retributivo es contrario a los requisitos del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.

La citada controversia que está produciendo la implantación de la carrera profesional horizontal en los distintos municipios de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, ha propiciado que mientras en unos municipios se ha implantado dicha carrera profesional, en otros, se ha paralizado hasta no se tenga una mayor información sobre este asunto.

Lo que lógicamente está conllevando que se tengan que prolongar las negociaciones de los Acuerdos que se están negociando, con el fin de completar con más detalle el desarrollo de la carrera profesional horizontal que se desea implantar en los Ayuntamientos.

Todo lo anterior, se ha puesto en conocimiento de las Organizaciones Sindicales con el fin de que se pronuncien sobre el asunto.

Aunque se debe de resaltar que el derecho a la carrera horizontal ha terminado por reconocerse también en favor de aquellos funcionarios interinos que el Tribunal Constitucional (SSTC 203/2000 y 104/2004) y ahora el Tribunal Supremo denominan de larga duración, que son orientativamente los que han cumplido al menos cinco años de servicios. Esta es otra consecuencia de la aplicación en nuestro país de la mencionada Directiva 1999/70/CE, tal como ha declarado el TJUE (Auto de 22 de marzo de 2018) y ha acabado por reconocer nuestra jurisprudencia. (SSTS de 30 de junio de 2014; 8 de marzo de 2017; 18 de diciembre de 2018; 6





de marzo de 2019; 29 de noviembre de 2019; 28 de mayo y 17 de noviembre de 2020; 23 de febrero de 2021, etc.).

Haciendo hincapié en que la Sentencia de la Sala Contencioso-Administrativa del Tribunal Supremo de 25 de febrero de 2019, borra las diferencias entre interinos y personal laboral fijo de cara al disfrute de los beneficios de la carrera profesional horizontal.

Las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa General de Negociación de este Ayuntamiento (CSI-F, UGT y CC.OO), teniendo conocimiento como anteriormente he reseñado de la problemática que se está dando en algunos Ayuntamientos sobre la implantación de la carrera profesional horizontal, han presentado dos solicitudes donde se recogen las siguientes propuestas:

1º.-Que como consecuencia de la controversia que se está produciendo en la implantación de la carrera profesional horizontal en la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, al no estar dicha carrera profesional desarrollada por nuestra Función Pública, insta a que por el Ayuntamiento de Águilas se elabore un Reglamento de desarrollo de la carrera profesional horizontal que se pretende implantar para los empleados públicos de este Ayuntamiento y que el mismo figure como Anexo al nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo que se ha elaborado.

Una vez elaborado el citado Reglamento se negociará el mismo en Mesa General de Negociación y así finalizaría el texto del nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

Acto seguido se deberá remitir a la Dirección General de Administración Local, con el fin de que dicho Organismo emita el correspondiente informe antes de su elevación al Pleno Corporativo para su aprobación definitiva.

2º.- Que se prorrogue el actual Acuerdo de Condiciones de Trabajo hasta el 31 de diciembre de 2021.

3º.- Que se abone en el mes de diciembre por una sola vez y por las especiales circunstancias que se han dado durante el año 2021 (negociación de un nuevo Acuerdo), la cantidad de 900,- Euros, que corresponde a la equivalencia de las dos evaluaciones del desempeño del puesto de trabajo que se tenía que haber realizado en los meses de marzo y octubre (que figuraba en el actual Acuerdo).

4º.- Que se abone la cantidad de 300,- Euros, en el mes de noviembre, que correspondería al abono que deberían percibir todos los empleados públicos de este Ayuntamiento, de conformidad con el actual Acuerdo por el concepto de “ayuda social” y que debía realizarse en los meses de junio y diciembre.

5º.- Que se apruebe, previa negociación con las Organizaciones Sindicales, un Reglamento para la concesión de becas de estudio tanto para los empleados públicos como para los hijos/as de los mismos antes de la finalización de primer trimestre del 2022, debiéndose dotar con la correspondiente consignación presupuestaria.

6º.- Que al tenerse acordado en el nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo, que entraría en vigor en cuanto a los efectos económicos a partir del 1 de julio del 2021, se abone





una compensación económica a todos los empleados públicos que pudieran verse perjudicados por el retraso de la firma del nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo.

Por lo que habrá de estudiarse y negociarse en la Mesa General de Negociación antes de finalizar el primer trimestre del 2022, la compensación económica que deberían percibir aquellos empleados públicos que hubieran sido perjudicados al no haber aumentado sus retribuciones por la realización de las jornadas “singularizadas”, servicios extraordinarios, mayor penosidad, etc.

Teniendo en cuenta todos estos antecedentes, es por lo que esta Tenencia de Alcaldía eleva tanto a la Comisión Informativa de Personal y Régimen Interior como a la Mesa General de Negociación, **la siguiente propuesta:**

PRIMERA.- Que expirando la vigencia de la prórroga del Acuerdo de Condiciones de Trabajo de los empleados públicos de este Ayuntamiento el día 31 de diciembre de 2021 y teniendo en cuenta la necesidad de seguir negociando el nuevo Acuerdo, especialmente lo referente a la implantación de la carrera profesional horizontal, **es por lo que se propone prorrogar el actual Acuerdo de Condiciones de Trabajo hasta el día 31 de diciembre de 2021, es decir, un año más.**

SEGUNDA.- Que las evaluaciones de la evaluación del desempeño del puesto de trabajo que se realizaban semestralmente (marzo y octubre), a razón de 450,- Euros cada una de ellas, por las circunstancias excepcionales que se han producido durante el año 2021, especialmente por la negociación que se está llevando a cabo para la aprobación de un nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo, **este año se realice una sola evaluación en el mes de diciembre, es decir, se procedería a realizar una evaluación anual, en vez de semestral.**

Debiendo retribuirse a los empleados públicos que cumplan los requisitos para percibir dicha retribución la cantidad de 900,- Euros, en el mes de diciembre del presente ejercicio presupuestario, que es la equivalente a la retribución que deberían haber percibido los empleados públicos por las dos evaluaciones semestrales.

TERCERA.- Que se abone por el concepto de “ayuda social” a los empleados públicos de este Ayuntamiento en el presente mes de noviembre la cantidad de 300,- Euros, que es la correspondiente a la ayuda social que les correspondía de conformidad con el vigente Acuerdo de Condiciones de Trabajo y que deberían recibir dicha “ayuda social” en los meses de Junio y Diciembre en dos abonos de 150,- Euros cada uno de ellos.

El hecho de abonar dicha “ayuda social”, en una sola vez ha sido como consecuencia de la prolongación de la negociación que está sufriendo el nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo y si ello no se hiciera así (un único pago de 300,-Euros), se verían perjudicados los empleados públicos de este Ayuntamiento.

CUARTO.- Que se traslade al Departamento de Personal para que elabore un Reglamento de concesión de becas de estudio tanto para los empleados públicos de este Ayuntamiento como para sus hijos/as y que deberán dotarse presupuestariamente en el ejercicio de 2022.





Ayuntamiento de

Águilas

Dicho Reglamento deberá presentarse a las Organizaciones Sindicales antes de finalizar el primer trimestre del 2022.

QUINTO.- Esta Tenencia de Alcaldía adquiere el compromiso de estudiar el abono de una compensación económica a todos aquellos empleados públicos que hubieran resultado perjudicados por el retraso de la firma del nuevo Acuerdo de Condiciones de Trabajo, incluyendo en los mismos a los Grupos A1 y A2 que estaban pendientes de la revisión de sus puestos de trabajo a través del complemento de destino, al estar ello ligado directamente con la carrera administrativa.

En Águilas, en fecha al margen
DOCUMENTO FIRMADO DIGITALMENTE

