



CENTRAL SINDICAL  
INDEPENDIENTE Y  
DE FUNCIONARIOS

# Ayuntamiento de Telde

jueves, 19 de septiembre de 2024

FECHA 19/09/2024

COMUNICADO: CONCENTRACIONES

DESTINATARIOS: Empleados Municipales

## ¿POR QUÉ CSIF CONVOCA CONCENTRACIONES EN EL AYUNTAMIENTO DE TELDE?

Después de más de 15 años de recortes, bajadas de sueldos, limitación de derechos, planes de ajustes, aumento de la carga de trabajo por la no reposición de plazas vacantes, la Administración de Telde, no ha mejorado los derechos de los empleados.

Tras más de un año desde la llegada del nuevo Grupo de Gobierno, observamos que, si bien ha existido una mejora, no se han programado políticas de recuperación de derechos, siendo continuistas en esta materia, de lo realizado por los gobernantes en la legislatura anterior.

La mayoría de cuestiones se han conseguido mediante la interposición de demandas o requerimientos de Inspección de Trabajo por parte de CSIF y casi nunca, por iniciativa de la Administración o negociación colectiva.

El pasado día 9 de agosto, remitimos una carta al Sr. Alcalde indicando la situación actual del Ayuntamiento, sin que haya tenido efectos prácticos o significativos, encontrándonos con una aprobación inicial del presupuesto que no refleja ninguna cantidad económica destinada a la recuperación de derechos laborales y lo peor de todo, con los citados presupuestos, se pierde la cantidad de **1.338.259,41 euros**, los cuales se podrían destinar al desarrollo de las Ofertas de Empleo Público, Programas de Contratación del Personal en el desarrollo de Proyectos, Promoción Interna, Productividad, Recuperación de Ayudas Sociales, Planes de Pensiones o Gratificaciones, entre otras.

La parálisis municipal actual, afecta a la propia Administración y sus servicios, lo que no permite dar un servicio ágil, digno y de calidad, provocando con ello el malestar de la ciudadanía teniendo que soportar los empleados y empleadas municipales sus quejas e insultos.

Encontrándonos en un escenario que, para desarrollar las funciones dignamente ni siquiera se cuenta con material básico como son las grapas, bolígrafos, folios, entre otros. Unido a que no se desarrollan y se pierden las Ofertas de Empleo Público, la no creación de las listas de reserva propias, la marcha del personal de nueva incorporación a otras Administraciones públicas por tener mejores condiciones laborales, la restricción de derechos laborales, la no dotación económica de partidas para la recuperación de derechos, siendo nuevamente los damnificados en los presupuestos, los propios trabajadores y trabajadoras. Con la acumulación de tareas y paralización de expedientes, con desigualdades entre trabajadores municipales, ante la falta de medidas en prevención en riesgos laborales, el aumento del síndrome de Bournout, popularmente conocido como el síndrome del trabajador quemado, entre otros aspectos que se desarrollan en el documento adjunto.

Es por todo ello que, ante la falta de medidas concretas, CSIF entiende que se encuentra en la obligación de tomar la triste decisión de comenzar movilizaciones delante del Ayuntamiento, todo ello por no haber conseguido mediante las negociaciones, mejoras de las condiciones de los empleados y empleadas municipales y la recuperación de derechos laborales, por no existir políticas económicas y laborales destinadas a ello.

Asimismo, hemos trasladado igualmente a la Administración que, CSIF como no puede ser de otra manera, no abandona el dialogo, el entendimiento, la negociación colectiva y su predisposición a llegar acuerdos que redunden en la mejora de los derechos laborales, mostrándonos firmes en la defensa de los derechos laborales del personal municipal.

Asimismo, tendemos la mano al Grupo de Gobierno y al Sr. Alcalde, para sentarse y trazar las líneas de trabajo y consenso con las organizaciones sindicales, evitando así, que los trabajadores y trabajadoras vuelvan a salir delante del Ayuntamiento a defender y luchar por lo que es justo y sobre todo, lo que se merecen, pues el personal municipal ha sido objeto de las malas políticas económicas y de recursos humanos, que obligaron a esta Administración a tener que aprobar medidas anticrisis, planes de ajustes, restricciones de contratación de personal, limitación y anulación de derechos laborales, entre otros aspectos.

Es por ello que, desde CSIF DECIMOS...

# ¡Basta Ya!

Es por ello que volvemos a invitar a los sindicatos presentes en la Corporación, miembros/as de la Junta de Personal, Comité de Empresa y al Delegado de Personal Laboral Banda Municipal de Música, y realizando en este acto la invitación a todo el personal municipal, a unirse a las concentraciones y realizar cuantas acciones se estimen oportunas al objeto

**Central Sindical Independiente y de Funcionarios**

Dirección: C/ Bajos del Parque San Juan, local 14, 35200 Telde

Telf.: 610690045 Fax.: 928 139423

Correo: [infocsif@telde.es](mailto:infocsif@telde.es)

de la recuperación de los derechos de los empleados y empleadas municipales, así como la mejora de la prestación de los servicios para la ciudadanía de Telde.

Para cualquier cuestión, contactar con los delegados de CSIF en el ayuntamiento de Telde D. Armando Martín ext. 5515 o Eligio Mendoza ext. 5514 y correo electrónico [infocsif@telde.es](mailto:infocsif@telde.es)

## ¿Qué reivindicamos?

### **PRESUPUESTOS GENERALES AYTO. DE TELDE**

***El Ayuntamiento de Telde aprobó el presupuesto inicialmente sin dotar la partida destinada al capítulo I de personal, con las cantidades necesarias dejando de aumentar el techo de gasto en 1.388.259,41 euros, lo que afectará claramente a la recuperación de derechos laborales, restablecimiento de las ayudas médico-farmacéuticas, planes de pensiones, creación de reglamento de productividad o desempeño, desarrollo de las Ofertas de Empleo Público o procedimientos de promoción interna.***

***Además, no existen partidas creadas para el teletrabajo, plan de pensiones, ayudas médicas, etc., lo que demuestra claramente la poca intención política de restablecer los derechos de los trabajadores y trabajadoras.***

SOLICITAMOS:

La dotación del techo de gasto del capítulo I, con la incorporación de la cantidad anteriormente reseñada, para poder tener margen de maniobra y negociación colectiva con la garantía de que, exista disponibilidad presupuestaria suficiente para ello.

Nos han comunicado a fecha de hoy, que no han aceptado ninguna de nuestras alegaciones, por lo que, no se atienden las demandas de los trabajadores.

### **ATRASOS SALARIALES**

***El Ayuntamiento de Telde no cumple con sus obligaciones retributivas, no aplicando en tiempo y forma las subidas salariales establecidas en los diferentes presupuestos generales del Estado, debiendo actualmente cantidades del año 2023 y 2024.***

***Los atrasos creados no se abonan, y se actualizan algunos de años posteriores, sin haber actualizado el año anterior, lo que crea un perjuicio económico a la persona trabajadora.***

***Los diferentes errores por la falta de una correcta actualización del programa de nóminas utilizado o de los importes, hacen que se tenga que estar continuamente revisando las nóminas y presentando reclamaciones que luego o no se atienden y te hacen acudir al juzgado o te dan la solución, pasado varios meses o años, creando un claro perjuicio a la persona trabajadora.***

SOLICITAMOS:

El abono de los atrasos correspondientes de las cantidades adeudadas de las subidas salariales establecidas en el año 2023 y 2024.

La actualización del programa de nóminas y corrección de la confección de las mismas.

### **PERSONAL NUEVO INGRESO**

***El personal de nuevo ingreso, recibe unas retribuciones inferiores y diferentes a los empleados municipales que ya se encuentran trabajando en la Administración, vulnerando el principio de igualdad (mismo trabajo – mismas retribuciones).***

***Asimismo, son doblemente penalizados, al asignársele un complemento de destino que figura en la Relación de Puestos de Trabajo, inferior al establecido legalmente, lo que les provoca una pérdida de poder adquisitivo irrecuperable, pues en esta Administración, no existe la carrera profesional que permita a ese personal, igualar sus retribuciones al resto de empleados.***

SOLICITAMOS:

Se actualicen en la RPT, los complementos de destino igualándolos al resto de empleados públicos y que se acuerde por imperativo legal abonar como mínimo mientras tanto a los empleados de nuevo ingreso, el legalmente establecido.

## **SUSPENSIÓN DE ACUERDOS Y PACTOS**

*El Ayuntamiento tiene los acuerdos y pactos del personal funcionario y laboral que datan del año 1994 y 1996, escritos a máquina de escribir, además del Convenio de la Banda Municipal de Música, suspendidos desde el año 2012, todo ello por causas de la crisis y Plan de Ajustes, si bien a día de hoy y desde el año 2020, dicho Plan de se encuentra finalizado, sin que hayan acordado el levantamiento de esas suspensiones y recuperado los derechos restringidos como son, las ayudas médicas, días pos estudios, premios por jubilación, plan de pensiones, entre otros aspectos.*

### **SOLICITAMOS:**

La restitución de los citados Acuerdos y Convenios, la aportación a los planes de pensiones y el derecho a una negociación de los acuerdos de Funcionarios y Convenios de Personal Laboral, así como el de la Banda Municipal de Música, después de 25 años, y adaptarlos al siglo XXI.

## **REGLAMENTO HORARIO (CUMPLIMIENTO DE LA JORNADA, HORARIO DE VERANO, NAVIDAD)**

*El Ayuntamiento procedió a la aprobación del Reglamento Horario del Personal Municipal en mayo de 2022, aunque en el mismo se ha establecido la recuperación obligatoria de la jornada de verano para todo el personal, siendo una de las pocas Administraciones en las que se recupera.*

*CSIF ha presentado escritos para que se modifiquen éste y otros puntos del Reglamento con fecha 25/01/2024 y número de registro R.E.3908/2024, sin que la Administración haya convocado la Mesa General de Negociación y se siente a valorar nuestras peticiones mediante la negociación colectiva.*

*Asimismo, existe personal que no ficha o que incumple la jornada anual establecida en 35 horas semanales, con acuerdos individuales y políticos, realizando un cómputo notablemente inferior que el resto de empleados públicos sin causa justificada, en algunos casos 14 horas semanales, percibiendo el 100% de las retribuciones, como si hubiera trabajado las 35 horas semanales.*

*Existe otro personal que no asiste a su puesto de trabajo, argumentado que teletrabaja, sin que esta opción se encuentre actualmente negociada con las organizaciones sindicales, ni habilitada en el Ayuntamiento, mientras a otros se les impide teletrabajar y se les exige su presencia continua, amparándose en que no está regulado el teletrabajo, creando con ello una grave discriminación entre el personal.*

### **SOLICITAMOS:**

Se convoque la Mesa General de Negociación, donde se trate la modificación del Reglamento de Control Horario, se exija el cumplimiento de la jornada a todo el personal municipal en igualdad de trato y sin excepción, donde se permita el disfrute de la jornada de verano y navidad no recuperable, ya que existe amparo legal para ello, la mayoría de las Administraciones Públicas lo tienen y, sobre todo, hasta el año 2015, este Ayuntamiento lo tenía implantado, entre otros aspectos.

Se cumpla con la igualdad de trato y no discriminación, en relación al cumplimiento de la jornada anual por todos los trabajadores sin excepción, así como, que se exija el cumplimiento del reglamento horario a todo el personal municipal.

## **OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO**

*El Ayuntamiento de Telde ha aprobado las Ofertas de Empleo público del año 2018, 2019, 2020, 2022 y 2023, no desarrollando ni convocando ninguna de ellas, a exención de las 33 plazas de policía local, viendo como las OEP de los años 2018, 2019 y 2020 se ha perdido la posibilidad de la reposición de plazas, lo que ha ocasionado que se haya perdido la oportunidad de incorporar 50 nuevas plazas o personas a la Administración Pública, destruyendo el empleo público y limitando la capacidad administrativa del Ayuntamiento.*

*Las pocas convocatorias y plazas convocadas, se encuentran paralizadas en fase inicial desde hace más de dos años, sin que se comiencen los procesos selectivos, como son por ejemplo de 9 plazas de Tag y las 7 plazas de trabajadores sociales.*

## SOLICITAMOS:

Un calendario de previsión de las convocatorias públicas de empleo y desarrollo de las convocatorias que se encuentran en fase inicial.

## **DERECHO A LA PROMOCIÓN INTERNA**

*El Ayuntamiento no ha convocado desde el año 2006 procesos de promoción interna, viéndose agraviados el personal municipal. Asimismo, en las Ofertas de Empleo Público de los años 2018, 2019, 2020, 2022 y 2023 no han sido convocadas ni desarrolladas ninguna promoción interna, vulnerando con ello no sólo los acuerdos de funcionarios y personal laboral, bajo la excusa de estar suspendidos, sino la Ley de Función Pública de Canarias, por lo que la Administración vulnera claramente el derecho de los empleados y empleadas municipales a la promoción interna. A pesar de la sentencia ganada por CSIF y de existir ofertas de empleo público donde ya recogen las plazas para promocionar internamente, la realidad es que, a día de la fecha, no se ha organizado o existe calendario previsto para ello.*

## SOLICITAMOS:

Se negocie las bases y convocatorias para la promoción interna, así como un calendario previsto para su desarrollo en el año 2025.

## **DERECHO A LA MOVILIDAD INTERNA**

*El Ayuntamiento no ha convocado nunca la movilidad interna, cubriéndose los puestos vacantes a discrecionalidad política en la mayoría de casos por afinidad, negándole la movilidad a otras personas sin justificación alguna, vulnerando con ello la igualdad de trato, y su derecho a la movilidad, no dando la misma oportunidad a todos y todas, vulnerando la normativa actual y los principios constitucionales de mérito, capacidad, igualdad y publicidad.*

## SOLICITAMOS:

Se negocie un Reglamento y se publiquen los puestos vacantes de cada área y se cubran mediante la movilidad horizontal con respeto a los principios de mérito, capacidad e igualdad, y en todo caso, antes de la provisión de puestos por el sistema ordinario y no a dedo por interés político. Asimismo, en casos de urgencia y necesidad, se cubra mediante la movilidad voluntaria en comisión de servicios, hasta que se provean reglamentariamente.

## **DERECHO A LA UNIFORMIDAD Y A LA PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DE LOS TRABAJADORES**

*El Ayuntamiento no cumple con La obligación de comprar la uniformidad al personal municipal, debiendo en muchos casos adquirirlas los propios trabajadores y trabajadoras.*

*Asimismo, se incumple la protección en seguridad y salud de sus empleados, teniendo que conseguir que se tomen medidas por requerimientos de Inspección de Trabajo, encontrándonos que se compran sillas para una parte del personal y a otros no, que no compran epis, no se respetan las condiciones mínimas de seguridad en algunas de las instalaciones municipales, las cuales presentan graves deficiencias, como puede ser la Jefatura de la Policía Local, en local de ensayo de la Banda Municipal de Música, las instalaciones de Servicios Sociales en la plaza de San Juan y de Alonso Quesada, entre otros departamentos, los cuales se inundan cuando llueve, no funcionan los aires acondicionados, mala ventilación natural, instalaciones eléctrica con el cableado a la vista y enmarañado, falta de seguridad en el acceso a determinadas dependencias, extintores caducados, entre otras muchas deficiencias.*

*El edificio de El Cubillo está conformado por una estructura estanca, sin apenas ventanas que proporcionen una ventilación natural, lo que debe realizarse mediante sistemas de ventilación forzada, los cuales sufren continuas averías sin que se hayan realizado las gestiones oportunas para su subsanación, a pesar de que CSIF ha ganado una sentencia al respecto, lo que está provocando que muchos empleados y empleadas que trabajan en ese centro de trabajo, sufran elevadas temperaturas y que deban acudir a comprar o traer de casa ventiladores particulares.*

*El resto de instalaciones no poseen o están averiados los dispositivos de aire acondicionado, sin que se haya sacado un contrato o proyecto para dotar a todas las instalaciones de dicho sistema.*

*Por otro lado, se realizan a requerimiento de la Inspección de Trabajo y tras denuncia de este Sindicato las valoraciones de riesgo psicosociales, pero una vez realizadas, no se implantan las medidas correctoras oportunas.*

**Central Sindical Independiente y de Funcionarios**

***El personal municipal adscritos en diferentes áreas y que prestan servicio de atención al público, vienen recibiendo actualmente y cada vez con más frecuencia, insultos y amenazas en su puesto de trabajo, sin que la Administración haya activado procedimientos o protocolos de protección ante estas agresiones.***

***Existen sentencias ganadas por CSIF referente por ejemplo, al suministro de agua al personal municipal o aire acondicionado en las instalaciones, que aun sin ejecutarse.***

SOLICITAMOS:

Se realice la compra y suministro de la uniformidad reglamentaria, a todas las áreas o departamentos de forma anual.

Que se realice un estudio de las deficiencias existentes en las diferentes instalaciones municipales y se acometan los trabajos para subsanar las mismas, incluyéndose una partida destinada a este fin en los presupuestos municipales.

Que se cumpla con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y se provea a todos los empleados y empleadas municipales de los epis necesarios, garantizando en todo caso, su seguridad en el desempeño de sus funciones.

Que se dote de las medidas de seguridad y ergonomía requeridas para cada centro de trabajo y que se licite y contrate el suministro de agua y aire acondicionado en todas las instalaciones municipales.

## **NO DISCRIMINACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LOS ACUERDOS FIRMADOS**

***El Ayuntamiento no cumple con los acuerdos firmados, incumpliendo sistemáticamente los plazos para el abono del complemento por realización de funciones de superior categoría, o el abono de las horas extraordinarias realizados por el personal, que desde hace más de 6 meses se les adeuda o de años anteriores, lo cual se acordó en la Mesa General su abono, plazos y demás criterios, entre los que se encuentra que el abono es para todos los empleados y empleadas que realicen los servicios extraordinarios sin distinción.***

***Discrimina a personal por pertenecer a una concejalía u otra, no permitiendo realizar horas extraordinarias a unos departamentos con expedientes y trabajos acumulados, lo que desatascaría los numerosos expedientes que se encuentran pendientes de resolución o tramitación, como por ejemplo en Servicios Sociales, Personal, Urbanismo, entre otros y cuya carga de trabajo se ha visto aumentada por la falta de personal y no cobertura de las plazas vacantes.***

***Asimismo, se discrimina a los trabajadores municipales con respecto a la Policía Local, no permitiéndoles que las horas extraordinarias realizadas, les sean remuneradas, obligando a que las mismas sean compensadas en tiempo libre, vulnerando con ello los acuerdos y pactos, así como lo establecido en el Reglamento Horario del Personal Municipal.***

***Existe una partida presupuestaria para su abono y un acuerdo plenario que ya eliminó las restricciones de realizar servicios extraordinarios, pero la realidad es que a pesar del trabajo acumulado de las áreas o departamentos, a día de la fecha no se les autoriza o solo se le abona en tiempo libre.***

SOLICITAMOS:

Que se abonen los conceptos y servicios realizados en tiempo y forma en virtud de los acuerdos vigentes.

Se les autorice y abone a todo el personal municipal la realización de servicios extraordinarios en los departamentos o áreas con sobrecarga de trabajo y que voluntariamente los realicen.

Igualdad de trato y no discriminación entre el personal municipal, dependiendo del área o colectivo al que pertenezcan y que se autorice a las áreas que lo necesiten la realización de servicios extraordinarios u horas extras, cumpliendo con el Reglamento de Control Horario, permitiendo que sean las personas trabajadoras quienes decidan si se les abona o se les compensan en tiempo libre los servicios extraordinarios u horas extra.

## **DERECHO Y DEBER A LA FORMACIÓN CONTINUA**

***Desde hace más de 15 años, este Ayuntamiento no ha impartido formación propia a los empleados/as municipales, lo que debe ser un deber y una obligación del mismo, para el buen funcionamiento y mejora de los servicios que se prestan a toda la ciudadanía.***

## SOLICITAMOS:

Que la Administración, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, elaborare un Reglamento y Plan de Formación Específico propio, que tenga un carácter anual y/o plurianual con formación presencial y/o telemática. Asimismo, que se establezca y regule los criterios de acceso a los cursos y formación, evitando que se produzcan discriminaciones entre el personal.

Que se acuerde el establecimiento de un cómputo de horas anuales para la formación de los empleados y empleadas municipales, la cual se podrá realizar por la Administración u otros organismos o entidades y que quede debidamente justificada su realización.

Dicha formación surtirá a todos los efectos como tiempo de trabajo efectivo, con el límite que se establezca.

## **MODIFICACIÓN DE LA R.P.T**

*La R.P.T. actual no está acorde con el siglo en el que vivimos, donde no se tienen en cuenta las peculiaridades de los puestos de trabajo desempeñados por los empleados y empleadas, tampoco se tienen cuenta el número de personal mínimo necesario en cada uno de los Negociados para llevar a cabo las tareas encomendadas, sin la dilación actual en la tramitación de los expedientes.*

*La R.P.T. actual que data de 2010 no se aplica, no establece las funciones de cada puesto, no está configurada por concejalías, áreas o departamentos, con la visión y las necesidades de una administración moderna, lo que en la práctica imposibilita una correcta prestación del servicio, que cada trabajador conozca con seguridad cuales son las funciones concretas de su puesto de trabajo, e informar a la ciudadanía donde dirigirse para realizar los trámites en el caso de que no sea de su competencia.*

## SOLICITAMOS:

Negociar una nueva R.P.T o en su defecto, una modificación integral, la cual se ajuste al siglo XXI, se organicen las áreas o departamentos, haciendo constar el número de puestos necesarios para la correcta prestación de los servicios a la ciudadanía y donde se tengan en cuenta las funciones y se retribuyan verazmente las peculiaridades de todos los puestos de trabajo, como por ejemplo, los puestos de atención directa al público, puestos con responsabilidad, dedicación o riesgos, entre otros conceptos.

## **MEDIOS MATERIALES Y TÉCNICOS NECESARIOS PARA EL CORRECTO DESARROLLO DE LAS FUNCIONES POR PARTE DEL PERSONAL MUNICIPAL**

Los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento, se encuentran realizando las funciones propias de su cargo sin apenas recursos técnicos o materiales, la escasez de ordenadores, doubles pantallas, material fungible (folios, grapas, clips, etc.), material de ferretería, programas de gestión, base de datos, etc., hacen que la prestación de los servicios se vean claramente mermados, saliendo en muchas ocasiones adelante por el empeño y desempeño de los trabajadores, los cuales han llegado a poner dinero de su propio bolsillo, para comprar material y poder desarrollar su trabajo.

## **DERECHO A UNA REAL Y EFECTIVA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL**

*Pocos son los avances en esta materia en el Ayuntamiento, para hacer efectiva la conciliación, limitándose a los establecidos por normas estatales únicamente, siendo muchos los recursos que si se establecen en otras administraciones para tal fin.*

## SOLICITAMOS:

Que se establezcan fórmulas que doten de mayor flexibilidad y que contribuyan aún más a la conciliación familiar de todo el personal municipal sin excepción, teniendo en cuenta las peculiaridades del puesto y área, como por ejemplo la regulación de bolsas de horas para conciliación familiar, como establece la Resolución del estado del año 2019, entre otros.

POR ÚLTIMO, como sindicato iniciaremos una ronda de consultas con el Grupo de Gobierno, para exponer nuestro motivos y reivindicaciones, esperando sean escuchadas y atendidas.

El resultado de las consultas, las haremos llegar a todos ustedes para su conocimiento.

**Central Sindical Independiente y de Funcionarios**



# Movilízate

CONCENTRACIÓN EL DÍA 26 DE SEPTIEMBRE DE 2024

DELANTE DEL AYUNTAMIENTO DE TELDE

(Camino del Cubillo s/n)

HORARIO: DE 11.00h a 12.00h



Si tú no te conformas,  
nosotr@s tampoco.  
#AlcemosLaVoz#



**Central Sindical Independiente y de Funcionarios**