

El pasado 9 de septiembre de 2022 se convocó la **MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE ASUNTOS COMUNES AL PERSONAL FUNCIONARIO Y LABORAL**.

Se aprobaron las actas de las reuniones anteriores, de 9 y 24 de mayo y de 27 y 29 de junio de 2022.

En relación con la Instrucción de Personal sobre Teletrabajo impuesta en esta última Mesa invocando una normativa de septiembre de 2021 que nunca se llegó a aplicar en la Administración General del Estado, el pasado 7 de julio mantuvimos una reunión con la Alcaldesa y, desde entonces, estamos a la espera de que nos informe sobre la consulta que se comprometió a realizar.

Una vez más, la Alcaldesa *pasa olímpicamente* de los empleados municipales y sus representante legales.

Se aprobó una modificación de la OEP extraordinaria de estabilización de empleo temporal, ampliandola al incluir una plaza de Técnico de Administración General y estableciendo el concurso, en vez del concurso-oposición, como sistema de acceso para la cobertura definitiva de ocho plazas.

Ambas son buenas noticias, pero nos preocupa, y mucho, lo que está sucediendo en el Ayuntamiento, donde ya no se sabe ni a quién corresponde la gestión en materia de personal ni que informes se pueden tener en cuenta.

Todos los sindicatos habíamos solicitado la interpretación más favorable de la Ley 20/2021, para estimar las alegaciones de todos los compañeros que solicitaron el sistema de concurso en vez del concurso-oposición, y para estabilizar plazas estructurales que todos sabemos se han venido camuflando con contratos por programas. Así lo recogen las actas de Mesas anteriores, aprobadas en esta reunión.

Pero nuestra propuesta no se aceptó porque *el informe técnico no era modificable*. Vaya si lo era, se ha modificado posteriormente en dos ocasiones, en un auténtico desprecio a la negociación colectiva y que además pone en evidencia la desorganización que impera en el Ayuntamiento de Santander.

Se aprobó una Modificación de la Plantilla 2021 (os recordamos que no se ha aprobado la Plantilla 2022, porque con el desgobierno existente, no se ha aprobado el Presupuesto 2022). **Se crean en la Plantilla Laboral 1 plaza de Administrativo, 8 de Agente de Desarrollo Local, 1 de Profesor de Adultos y 1 de Coordinador de Programas de Formación y Empleo** para completar el proceso de estabilización, **y en la Plantilla de Funcionarios 1 de Técnico de Administración General, 8 de Auxiliar y las 113 plazas para el pase al Grupo C1 de los bomberos**, mandato de la Ley de Cantabria de Regulación y

Coordinación de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunidad Autónoma.

UGT ha solicitado que se retome el Acuerdo alcanzado hace años (y roto unilateralmente por el Concejal de Personal de aquella legislatura) para la conversión de todas las plazas de Auxiliar en plazas de Administrativo, dada la identidad de funciones desempeñadas en la práctica totalidad de los Servicios.

Los puntos 4, 5 y 6 que se habían incluido en el orden del día, las **Bases generales que regulan los procesos para la estabilización de empleo temporal, tanto para la cobertura en propiedad de plazas de funcionarios como de laborales, mediante los sistemas de concurso y de concurso-oposición**, serán negociados en las Mesas de Negociación de Funcionarios y en la Comisión Negociadora para el Personal Laboral, que se convocarán próximamente. Mencionar que este retraso se debe, una vez más, a la actuación del sindicato USO-APLB, empeñados en entorpecer el trabajo de los demás sin importarles los perjuicios que ocasionan a los compañeros.

Cuando leímos las bases presentadas por el Ayuntamiento, nos llevamos una desagradable sorpresa, porque en el ánimo negociador de todas las partes siempre ha quedado claro el objetivo de estabilizar plazas sin obviar que las ocupan personas concretas desde hace mucho tiempo. Así se lo comunicamos al Concejal de Personal, porque quienes estamos negociando procesos de estabilización en numerosas Administraciones sabemos que se están valorando más los servicios prestados en la propia Administración convocante. Así se ha hecho, por ejemplo, en el Gobierno de Cantabria y en todas las Administraciones locales. Pero lo más grave que también en el Ayuntamiento de Santander, tanto en el IMD como en el SMTU, lo que hace más difícil de entender que se presenten estas bases cuya difusión ha causado una lógica preocupación entre muchos compañeros.

Se nos ha asegurado que únicamente son un documento de trabajo, del que partir en el proceso negociador, por lo que hemos exigiremos las oportunas modificaciones.

Si necesitáis cualquier aclaración sobre los temas tratados o queréis hacernos alguna sugerencia no dudéis en contactar con los y las delegadas de UGT.

Un saludo, seguiremos informando.