

**Doña María Bélgica Pérez González, Secretaria de la Mesa de Negociación Extraordinaria y Urgente del día 10.12.2024 del Ayuntamiento de Puerto del Rosario,**

**CERTIFICO:** Que, consultada la documentación obrante de la Mesa General de Negociación Extraordinaria y Urgente celebrada el día 10 de diciembre de 2024, entre otros asuntos se ha llevado a la misma:

**5.- DAR CUENTA DEL CAPÍTULO I DE LOS PRESUPUESTOS DE 2025.**

Abre el punto el Sr. Alcalde explicando las directrices de este grupo de Gobierno:

Todas las modificaciones de la RPT que se han ido planteando en esta legislatura son para dar una mejor reestructuración de las diferentes áreas, y con ello dar una mejor respuesta a las incidencias, necesidades y competencias que tiene esta Administración y siempre creando empleo público.

La disminución de las partidas destinadas a planes de empleo para la dotación de las nuevas plazas creadas en este presupuesto del año 2025, está justificado en que el empleo generado en los planes de empleo es precario y de corta duración, y que generan confusión de sí realizan o no funciones estructurales, y de los que además obran en el Ayuntamiento varias demandas por los convenios de aplicación a dichos planes de empleo. Con todo ello se ha reconvertido en oferta de empleo público.

Se procede a nombrar las plazas de nueva creación en este presupuesto 2025 y promociones internas, incremento de 2,5% respecto de 2024.

Estamos llegando a una cifra de población, que nos acerca a ser un municipio de gran ciudad, y eso hace necesario que este Ayuntamiento tenga una estructura, una masa de recursos humanos y además conocemos de departamentos que carecían de personal; para esta reestructuración hay que ir de la mano y no sólo llevan incrementos en el capítulo I sino también modificaciones de la RPT con creación de puestos nuevos o reconversión de algunos de los ya existentes. No estamos hablando de una propuesta agresiva sino un pasito más de lo realizado en el año 2024, con el fin de reestructurar este Ayuntamiento durante esta legislatura con el fin de tener capacidad para hacer frente a nuestras obligaciones, y personal asociado a estas obligaciones.

Interviene UGT, dando su conformidad.

Interviene Intersindical diciendo que el enunciado de la propuesta "Dar cuenta del capítulo I de los presupuestos 2025" no es correcto, que debería ser "Aprobación del capítulo I de los presupuestos 2025", porque entienden que cuando hay incremento salarial se tiene que negociar de acuerdo con el artículo 37 del Estatuto Básico del Empleado Público, y eso crea una indefensión al no ser negociado con los grupos sindicales que están representados en este Ayuntamiento; esa es su base, hay incremento salarial, la subida del 2,5%, y no ha sido negociado dicho incremento, y van a votar en contra porque no ha existido negociación previa con el Sindicato, y se incumple la base de la negociación.

Se explica en la Mesa que ese incremento de 2,5% viene impuesto por Ley, a lo que Intersindical dice que da igual porque no ha sido negociado, que si no se está de acuerdo pondrán el recurso que estimen pertinente, porque entienden que tiene que ser negociada cada subida antes de aplicarse.

No conocen la tasa de reposición para el 2025 y entonces resulta difícil saber si las plazas que se van a crear están dentro de la tasa de reposición, si cumplen o no cumplen con la tasa de reposición, si se hubiera llevado con antelación podrían aportar algo más a la Mesa.

Interviene Sepca diciendo que se está cerrando un ejercicio en el que deberíamos de congratularnos todos, porque al fin se consigue, y además de una forma ambiciosa la promoción interna. Este sindicato también está de acuerdo, y así lo ha hecho constar en actas anteriores, que las retribuciones son objeto de negociación, pero sólo las retribuciones de los puestos que se crean nuevos, y citan como ejemplo las retribuciones del nuevo grupo B, que las consideraban discriminatorias respecto de otro personal, pero las retribuciones las regla la Ley General de Presupuestos del Estado, son sí o sí, es más, si no están contempladas se deben hacer las modificaciones que sean necesarias para pagarlas. Además solicita que se les dé cuenta del resto de partidas que afectan al personal, y vuelve a felicitar porque la propuesta que se ha hecho en este Ayuntamiento de promoción interna no la tienen ninguna Administración de Canarias ni del resto del territorio nacional. Somos ejemplo y bandera de la consecución de los objetivos marcados hace muchos años con el tema de la promoción interna.

Interviene la Concejala de Personal exponiendo que las partidas del capítulo II que afectan al personal se mantienen todas igual que en el ejercicio 2024, y pasa a dar lectura de ellas y sus importes, a excepción de "Prevención de riesgos laborales que pasa de 20.000 euros en el 2024 a 38.000 euros en el 2025 porque se suma el importe de los Planes de Empleo y "Formación" pasa a 36.000 euros para este 2025.

Nada que manifestar por parte de UGT.

Intersindical sigue manteniendo su posición.

Sepca pregunta por el plan de ordenación de la carrera profesional, la actualización del complemento de destino de entrada, qué importe supone y cuál es la partida asignada para ello.

La Técnica de Personal explica que está recogido en cada una de las retribuciones de cada trabajador, no hay una partida como tal, sino que cada trabajador tiene en su complemento dicha subida. Se traerá dicho importe total a la próxima Mesa.

Se aclara que en la acción social van todos los tipos de ayudas (ayudas médico-farmacéuticas y ayuda escolar), y que no se puede modificar en aumento por la Ley de Presupuestos.

Sepca pide aclaración de la partida de jefaturas, ya que tiene conocimiento de todas menos de dos: de la que aparece como "diferencia de Inspector grupo A1", solicitan el decreto porque además inspector es A2 en este Ayuntamiento porque no reunía los requisitos para contemplar la de superior categoría, y solicita también el decreto de la que aparece como "gestor en materia de multas de tráfico".

Se corrigen errores materiales de transcripción en la denominación de la jefatura de urbanismo y expone la necesidad de empezar a trabajar en establecer unas bases para regular las jefaturas, que no se queden para siempre de manera provisional, sino que se regule la fórmula para ocuparlas.

Interviene la Técnica de Recursos Humanos aclarando que todo lo recogido en ese anexo deriva de decretos que obran en Personal, de ésta y de la Corporación anterior, dado que el Presupuesto debe reflejar todo lo que se paga en materia de retribuciones, son decretos de 2022, 2023 y 2024, y queda en pasar copia de dichos decretos.

Interviene el Alcalde preguntando cómo sería el procedimiento para la aprobación de unas bases que regulen el nombramiento de las jefaturas, a los que la Mesa responde que se empezaría por traer a la Mesa un borrador de las mismas para comenzar a trabajar en ellas.

Intersindical interviene diciendo que entiende que eso es un desarrollo de la Relación de Puestos de Trabajo y que se carece de un reglamento que establezca claramente cómo tiene que proceder este Ayuntamiento a la hora de hacer los nombramientos de las jefaturas, porque la mayoría sólo se hace por decreto pero lo lógico es establecer las reglas del juego con las que tienen que competir todos los compañeros, no como se están haciendo hasta ahora aunque tenga potestad reglamentaria la Administración de hacerlo.

Y para que así conste y surta efectos donde proceda, se extiende la presente Certificación que se extrae del borrador del Acta por lo que se efectúa con la reserva establecida por artículos 145 de Ley Territorial 14/90, de 26 de julio de 2006 del Real Decreto 2568/86, de 28 de noviembre, visada y sellada.

LA CONCEJALA DELEGADA  
DE PERSONAL,

LA SECRETARIA,