



C/ Calderón de la Barca, nº8, 2ºE. 39002 Santander
 Teléfono 942 31 12 05 - Fax 942 21 18 11
 E-mail: siepcantabria@gmail.com

FONDOS ADICIONALES

Desde el Sindicato SIEP revisada la propuesta y como conceptos generales queremos exponer lo siguiente:

En primer lugar decir que un año más nos encontramos en diciembre, 12 de diciembre, incluso más tarde que otros años repartiendo los fondos de una partida presupuestaria del año 2024. Que es otro año más en que, en este caso los funcionarios, no van a ver ni en un euro ya que visto lo visto empezarán a cobrarlo en marzo del año siguiente si todo va bien salvo que se apliquen con carácter retroactivo al 1 de enero de 2024 que por supuesto es lo que pedimos.

Con respecto a la documentación enviada decir que entendemos que está incompleta y solicitamos que se amplíe adjuntando una memoria económica de lo que habéis puesto encima de la mesa, ya que a nosotros no nos cuadran las cuentas.

Se incluyen puestos vacantes que en ningún caso pueden sumar como gasto con cargo a la partida de fondos adicionales, porque tal gasto no existe, como ya se valoró en los primeros fondos adicionales que se negociaron en los que los puestos vacantes no computaron, sí el gasto real de los puestos ocupados y esta es otra cuestión que pedimos que se aclare.

De los 316 puestos que habéis incluido en la propuesta están cubiertos 226 es decir el 29% están vacantes sin ocupante (90 puestos).

COSTE TOTAL DE LOS PUESTOS CUBIERTOS 809.972,88 EUROS

COSTE TOTAL CON LOS PUESTOS NO CUBIERTOS 1.133.245 EUROS

Con respecto a la propuesta en si: De entrada entendemos que no hay una motivación como tal, ya que estás “justificaciones” entre comillas se podrían dar prácticamente para todos los ámbitos y todos los colectivos creando además un

malestar entre los no gratificados que entienden que ni se valora el contenido de sus puestos ni su trabajo ni sus funciones.

En ningún caso cuestionamos la potestad organizativa de la administración pero si cuestionamos como se está utilizando y las consecuencias negativas que tiene en los centros de trabajo el haber desvirtuado absolutamente todo.

En el Decreto 2/89 se establecen puestos singularizados y no singularizados.

A partir de aquí en las distintas modificaciones de las RPT a lo largo del tiempo hemos comprobado la enorme creatividad en la denominación de puestos de trabajo con el único fin de establecer niveles y complementos superiores, es decir subidas retributivas encubiertas que han venido generando desigualdades, a lo que siempre nos referimos cuando decimos **que a mismo trabajo distinta remuneración, cuestión que venimos exponiendo de forma permanente sin que por parte de los responsables se tenga en cuenta**.

PUESTOS DE ATENCIÓN AL PÚBLICO - INFORMACIÓN

Desde la Administración se impulsó la subida salarial en puestos de atención al público e información (en aquel primer reparto de fondos adicionales) pero se dejaron al margen aquellos puestos que realizando dichas funciones se denominan de forma diferente en las RPT y no se les aplicó la subida que sí tuvieron sus compañeros, al día de hoy siguen en esa situación de discriminación. No se nos ha vuelto a traer nada de este tema en los sucesivos repartos de fondos. Aquí tenemos a los subgestores de empleo y al personal de la Gerencia del SCS que hace esas labores.

TÉCNICOS SUPERIORES DE LABORATORIO

Otra situación que se mantiene en el tiempo es la diferencia retributiva de los Técnicos Superiores del Laboratorio de Salud Pública en relación con sus compañeros del Laboratorio del Cima y Laboratorio de Sanidad Animal y tampoco se soluciona en esta distribución de fondos. Insistimos mismas funciones distintas retribuciones. Que no parezca que no escuchamos, se nos dijo el año pasado que eso es una cuestión de RPT pero por un lado la RPT nunca llega, no sabemos si esto se tiene en cuenta por la Secretaría General y además nosotros seguimos pensando que es una cuestión de HOMOGENEIZACIÓN, PARTE DEL TÍTULO DE LA PROPUESTA QUE SE NOS TRAE A LA MESA:

Técnicos del CIMA Y del Laboratorio de Sanidad Animal nivel 24 y 14.587,60 euros y los Técnicos de la Consejería de Sanidad, denominado en su RPT Facultativo Analista nivel 23 y 12.499,85 euros con las mismas funciones. Los puestos 2489, 2493 y 9172.

A esto añadimos que tampoco se les ha permitido acceder a puestos con mayor dotación que se han ofrecido a toma de posesión de nuevo ingreso.

INSPECCIÓN

También se llevó a cabo subida salarial en reparto de fondos a los puestos de Inspección e igualmente en la Consejería de Salud donde los funcionarios pueden demostrar que hacen funciones de inspección, con carnet de inspector, desde puestos base Técnico Superior y Técnico de Grado Medio no singularizados no se llevó a cabo.

Vemos que no se recoge en esta propuesta acabar con esta desigualdad y permanecen con una diferencia retributiva importante en relación con sus compañeros inspectores en el resto de consejerías.

Además los puestos de Inspector de Salud Pública tienen nivel 24 y complemento específico 13.636,54, entendiendo que el complemento debiera ser de 14.587,60€ como sus homónimos de otras Consejerías pero esto tampoco se revisa.

DEDICACIONES III

Por otro lado vemos en este reparto de fondos un gran movimiento de puestos que pasan de la D2 a la D3. Precisamente cuando la jornada máxima anual va a pasar a 37,5 horas la propuesta es llevarla a 40 horas evidentemente con la finalidad de subir salarios, una incongruencia más. Pedimos además que se nos anticipe que va a ocurrir cuando se apruebe esta norma, si se va a rebajar la jornada a los de la D2 o si van cobrar todos la D3. No sabemos cual es la valoración que se hace desde la Administración. Y además evidentemente la carga de trabajo a la que se alude permanentemente volverá a ser la misma si no se cubren los puestos de trabajo de las RPTs.

Las retribuciones estaban establecidas de una manera

Jefe de Servicio tipo 1 y tipo 2, con D-2 ó D-3,

Jefe de Sección tipo 1 y tipo 2, con D-2 o D-3

Jefe de Negociado tipo 1 y tipo 2, con D2 o D3

Y estas retribuciones se aplicaban a puestos singularizados asimilados. Este criterio se rompió en los fondos adicionales de 2023 de forma unilateral y a nuestro entender arbitrario entre otras cosas para no establecer la singularización de puestos por intereses que desconocemos

También en los fondos 2023 se crearon nuevos complementos específicos que también han generado un agravio entre los funcionarios. En esta propuesta nos volvéis a plantear medidas discriminatorias como expondremos y entendemos que esto lo único que provoca como hemos dicho anteriormente es un mal clima laboral y malestar entre los funcionarios que se sienten ninguneados y olvidados.

HABILITACIONES

Se crearon en su momento las Jefaturas de Negociado de Habilitación con un nivel y un complemento superior por el trabajo de la gestión de los fondos y el quebranto de moneda. Posteriormente y como en otros muchos casos se fue desvirtuando el criterio ajustando puestos a personas y se fueron creando puestos de Coordinador de Habilitación A2/C1 nivel 22 con las mismas funciones de las Jefaturas de Negociado de Habilitación C1/C2, nivel 18.

A pesar de pedirlo en innumerables ocasiones en esta propuesta se siguen sin homogeneizar estos puestos. Se sube a DIII todos los puestos con funciones de habilitación pero se mantiene la desigualdad. No es justificación como se nos ha dicho también en muchas ocasiones manifestar que existen puestos ocupados por funcionarios del grupo C2, como se ha hecho en otras ocasiones el compromiso debe ser mantener los puestos con estas situaciones como C1/C2 y el resto pasar a A2/C1 y en el momento que el funcionario del grupo C2 deje el puesto que inmediatamente se reconvierta en A2/C1 para que por fin en todos los puestos con funciones de habilitación se perciban las mismas retribuciones y podamos al final terminar con el agravio.

PUESTOS DE SUBGESTOR

Los puestos de subgestor fue una de las denominaciones creativas que se fueron inventando en las RPTs en este caso para establecer nivel 16, cuando los puestos de auxiliar administrativo tenían nivel 12 y además se mantienen dos

complementos distintos para puestos no singularizados de subgestor 8830,84 y 8879,52.

Entre los puestos de Subgestor singularizados tenemos el puesto 2146 “subgestor de documentación” con un complemento de 9466,7, en el resto de puestos de subgestor con distintos apellidos, singularizados tienen un complemento específico de 11.151,42. Desde SIEP entendemos que si el objetivo del reparto de los fondos es homogeneizar deberán aplicarse precisamente para terminan con estas difunciones generadas por el momento de la creación de los puestos de trabajo o por otros intereses que desconocemos.

Queremos recordar aquí que el año pasado por estas fechas se acordó iniciar una negociación para establecer criterios de aplicación en las modificaciones de las RPT que no se ha cumplido y que esta falta de instrucciones comunes a todas las Consejerías provocan este tipo de situaciones que nos encontramos cada vez que analizamos el ANEXO IV.

En esta propuesta de reparto fondos vemos que se modifican 5 puestos de trabajo que pasan de una DII a DIII:

Subgestor de Habilitación, Subgestor de Gestión Económica y Subgestor de Personal y Administración.

Queremos saber que pasa con los puestos 5737 Subgestor de Personal y Administración y 8232 Subgestor de Administración y Personal, que se les mantiene como no singularizados y un complemento de 8879,52 y 8830,84 respectivamente, mientras que sus homólogos van a percibir 14.530,32€ y actualmente ya perciben 11.151,42€

ASESORIAS JURIDICAS

Con respecto a las Asesorías Jurídicas se modifica el complemento específico de las Jefaturas de Negociado Asesoría Jurídica, pero no se aplica el mismo criterio a las Jefaturas de Negociado de la Dirección General Jurídica, puestos 5501, 290, 4949.

Ya hemos indicado que no estamos de acuerdo con la implantación de la D3 pero si se va a hacer de forma unilateral y se va a aplicar se deberá hacer de forma coherente. Tenemos 10 puestos en la RPT y sólo 5 están cubiertos, este dato también dice mucho de las cargas de trabajo y la necesidad de aumentar jornada en los puestos de Jefe de Negociado de Asesoría Jurídica cuando no se cubren.

Se modifica el complemento específico de los puestos de asesor jurídico excepto el puesto 8475, también asesor jurídico no sabemos la motivación de excluir dicho puesto de trabajo.

Tampoco nos parece coherente que sea necesario establecer la D3 para los puestos de Jefe de Negociado pero no para los asesores jurídicos. Los Jurídicos de la Dirección General Jurídica tienen D3, en las asesorías se aplica al Jefe de Asesoria y al Jefe de Negociado ahora. Según esto los asesores parece que tienen menor carga de trabajo y por ello se mantiene un jornada inferior. No lo entendemos.

Igualmente hay puestos de Técnico Jurídico y Técnico Jurídico Protección de Datos que perciben un complemento específico inferior cuando consideramos que las funciones son jurídicas en el ámbito donde se encuentran adscritos y que también asumen y firman informes jurídicos por lo que deben recibir el mismo tratamiento que aquellos jurídicos adscritos a las asesorías y afecta a los puestos 10647, 5765, 7899 y 857 de Técnico Jurídico y el puesto 10202 de Técnico Jurídico Protección de Datos.

Como organización sindical consideramos que los fondos deben ser utilizados para eliminar los agravios existentes e identificados en cada distribución de fondos, mismas funciones mismas retribuciones, comprobando que esas reivindicaciones que venimos haciendo en cada distribución de fondos se ignoran permanentemente y en esta ocasión también.

JEFATURAS DE SECCIÓN GESTIÓN ECONÓMICA

Con respecto a las Jefaturas de Sección de Gestión Económica hay tres Jefaturas de Sección de gestión Económica que se las discrimina el relación al resto de Jefaturas de Sección con el mismo contenido y son:

5760 Jefe de Sección de Gestión Económica y Administrativa (fomento-urbanismo)

8532 Jefe de Sección de Gestión Económica y Administrativa (inclusión social-violencia de genero)

Entendemos que se las deberá aplicar el mismo criterio que a sus homólogas es decir pasar de complemento específico 15989,44 a 22.213,88.

REVISIÓN DE NIVELES

Otro tema que nos parece importante y que ya lo manifestamos en los fondos del año pasado no nos parece aceptable que se mantenga el nivel 20 como nivel mínimo del grupo A2, proponemos mínimo nivel 22.

No entendemos que se suban los complementos específicos para médicos y enfermería pero se les siga manteniendo el el mismo nivel.

Entendemos que existe un clara falta de voluntad en reconocer la singularización de los puestos que está ocasionando una clara disfunción, inventándose cada vez más nuevos complementos sin que exista una motivación al efecto.

Por supuesto que estamos de acuerdo en que se adecuen los complementos específicos para puestos de enfermería y medicina (insisto en que esta adecuación es incompleta), pero además en esta propuesto no se contemplan otros muchos puestos de trabajo con cargas de trabajo cada vez importantes y una gran responsabilidad que no se les reconoce una y otra vez, como son todo el personal del ámbito del menor y de la dependencia que al menos si se suben los niveles se sentirán menos agraviados, de lo contrario se vuelve a generar un conflicto que en nada beneficia al servicio público y al clima laboral en los centros de trabajo.

BOMBERO CONDUCTOR SEMCA

Otro colectivo discriminado en relación a la aplicación de criterios es el personal de SEMCA en puestos de bombero conductor, son puestos del grupo C1, cuyo nivel establecido es el 14, es decir el mínimo aplicado al grupo C2.

Proponemos nivel 16 para dichos puestos de trabajo que es nivel mínimo que se aplica en nuestra administración a los puestos del grupo C1.

Queremos recordar que cuando se crearon dichos puestos se les incluyó en el grupo C1, entonces inaplicado en el resto de administraciones y se les estableció el nivel 14, nivel que si se aplicaba en otras administraciones. Actualmente sus homólogos han pasado al C1 nivel 16 y a ellos se les mantiene en el nivel 14,

Pedimos que se modifique el nivel 16 a los puestos de trabajo de estos puestos

AGENTES DEL MEDIO NATURAL

El Cuerpo de Agentes del Medio Natural es otro colectivo que por el momento en el que se crearon los puestos de trabajo se les aplicó el nivel 16 y posteriormente

se acordaron nuevos criterios que no han sido aplicados. Entendemos que debieran pasar a nivel 18.

SECRETARIAS DE ALTO CARGO

Por las funciones que se desarrolla que realizan entendemos que debieran pasar a nivel 18 igual que el resto de Secretarías, teniendo en cuenta que estamos hablando de homogeización de condiciones de puestos de trabajo.

GUARDIAS DE LOS TÉCNICOS DE PROTECCIÓN CIVIL

Y otro tema que si queríamos poner encima de la mesa y que pedimos en la pasada negociación de horarios especiales de protección civil es que se establezca un sistema de guardias los técnicos de protección civil ya que nos consta que se les llama en las emergencias, que responden y las atienden.

CONCLUSIÓN

Y a modo de conclusión decir que la propuesta no soluciona las desigualdades existentes en las RPT, eso que siempre decimos mismas funciones mismas retribuciones

Que se generan mas agravios, lo vemos en puestos en que con las mismas funciones se generan aún más diferencias retributivas, con el consiguiente agravio.

Que es en la Consejería de Sanidad donde los funcionarios se encuentran totalmente abandonados y que siempre se dice que se van a solucionar las discriminaciones que se mantienen en el tiempo mediante modificación de RPT pero que la realidad es que dichas modificaciones no llegan y los fondos adicionales tampoco les llegan.

Esperemos que se revise la propuesta, que se negocie y que se haga un reparto racional y motivado de verdad.

Santander a 12 de diciembre 2024

SIEP