



izquierda unida
Miranda de Ebro



AL PLENO DEL AYUNTAMIENTO DE MIRANDA DE EBRO

Don **Guillermo Ubieto López**, portavoz del **Grupo Municipal de Izquierda Unida** en el Ayuntamiento de Miranda de Ebro, al amparo de lo establecido por la ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, y el artículo 97 del R.D. 2568/1986, de 29 de noviembre, ~~presenta para~~ su debate y aprobación en Pleno, la siguiente **MOCIÓN EN DEFENSA DE LA AUTONOMÍA DE LOS MUNICIPIOS EN LO RELATIVO A LA ORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO LOS SERVICIOS PÚBLICOS BÁSICOS**

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Según lo dispuesto en el capítulo segundo, del Título VII referente a la administración local como parte de la Organización Territorial del Estado de la vigente Constitución de 1978, ésta garantiza la autonomía de los municipios que gozarán de personalidad jurídica plena, correspondiendo su administración a sus respectivos Ayuntamientos, integrados por los Alcaldes y los Concejales, y deberá disponer de los medios suficientes para el desempeño de las funciones que la ley atribuye a las Corporaciones respectivas que se deberán nutrir fundamentalmente de tributos propios y de participación en los del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Cuando más necesario era disponer de una administración local fuerte, con recursos ante la situación de crisis económica por la que estaba pasando el país para hacer frente a los graves apuros en los que se ha visto envuelta gran parte de la población, el Gobierno del Estado español aprobó la Ley 27/2013, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL), más conocida como "Ley Montoro", que supuso un recorte competencial sin precedentes, un importante retroceso sobre los servicios que prestan las corporaciones locales y un grave ataque a la autonomía municipal, al ejercer sobre esta un enorme control financiero y presupuestario, aplicando entre otras medidas, la supeditación de la posible obtención de superávits a la realización de determinados tipos de inversiones –dirigidas a determinandos sectores y conocidas como Inversiones Financieramente Sostenibles (IFS)--, o al pago de la deuda y controlando la evolución de las plantillas..

En efecto, las políticas de austeridad que en los últimos años se han dirigido a restringir el gasto público para minimizar al máximo el papel de las instituciones públicas en la economía y a medidas tendentes de manera directa o indirecta a privatizar los servicios públicos han afectado sensiblemente a la cantidad de personal al servicio de las Administraciones Públicas en general y en concreto a la correspondiente a la Administración local al ser ésta la que en valor absoluto más pérdida de empleo público ha tenido desde enero de 2010.

Evolución en el número de efectivos	Administración General del Estado	Administración de las Comunidades Autónomas	Ayuntamientos y otras EE.LL. y sus OO.AA.	Diputaciones Provinciales, Cabildos y Consejos Insulares y sus OO.AA.
ene-08	234.821	1.300.230	540.847	62.367
ene-10	241.152	1.345.852	580.869	77.036
ene-12	234.685	1.351.883	526.248	70.964
ene-14	220.569	1.284.646	501.176	59.598
ene-16	209.046	1.294.765	487.832	61.112
ene-18	202.339	1.326.185	508.457	62.807
jul-18	201.030	1.340.939	509.737	63.130

Fuente: Ministerio de Hacienda

Desde el momento en el que en los Presupuestos Generales del Estado aparecieron restricciones a la oferta de empleo público, los Ayuntamientos han visto cómo su plantilla de personal no sólo se ha estancado, sino que se ha visto mermada al no alcanzar los mínimos necesarios de la tasa de reposición permitida. Sucediendo en el mejor de los casos, un avance en precariedad, al sustituirse trabajo estable por contrataciones temporales e interinidades o en algunos casos, incluso tener que recurrir a contratar servicios a empresas privadas por no poder cubrir adecuadamente las plantillas. En suma, esta situación que tarde o temprano se tendrá que solucionar ha generado una reducción en el volumen y pérdida de la calidad en la prestación de servicios públicos a los administrados y, por otra parte, han impedido el rescate de servicios públicos privatizados en muchos ayuntamientos por lo que suponía de aumento de gasto de personal.

En nuestro ayuntamiento la situación es muy grave, con una tasa de interinidad elevada, llegando en algunos casos a los diez años, que además afecta a puestos estructurales permanentes que son nucleares para la prestación de servicios públicos básicos (trabajadores/as sociales; contabilidad; inspección de obras; al rededor de 1/3 de auxiliares administrativos/as...) con las consecuencias que de ello se derivan. Esta situación no es imputable en exclusiva al gobierno central sino que existen responsabilidades de la administración municipal que no ha obrado en consecuencia para corregir dicha situación perjudicial para los servicios públicos, la plantilla municipal y el vecino/a en definitiva.

Hay que recordar que un elemento estructural es un elemento básico para sostener y mantener una estructura, en este caso la plantilla de personal que es la que desarrolla los trabajos y funciones necesarias para hacer funcionar la administración y los servicios que esta presta, lo cual exige un procedimiento de consolidación y no de simulación, con garantías y justo.

Es importante señalar que el derecho a la estabilidad en el trabajo debe responder a una premisa básica, así como el respeto a la dignidad de la persona, estrictamente vinculada a esta premisa y todo ello recogido en el artículo 10.1 de la Constitución. Una persona que se encuentra en situación de interinidad por más de 10 años ve dinamitado su proyecto vital y sin olvidar algo fundamental, ya que el carácter fijo de los puestos de la función pública supone una garantía imprescindible para favorecer la independencia política en el desarrollo ~~de sus funciones~~.

Los PGE y la ley que los regula también regula la oferta de Empleo Público que deberá seguir sujeta a las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I del presupuesto de gastos, así como la tasa de reposición de efectivos que trae determinadas novedades.

Podrá aplicarse por cada Administración Pública, en función del grado de cumplimiento en el ejercicio anterior de los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto. De forma que en el caso que no hayan cumplido se limita al 100% para algunos sectores y ámbitos y para el resto de éstos del 75%; y en el caso de que si hayan cumplido, sea del 100%. En ambos casos podrán disponer de un porcentaje adicional de tasa de reposición, para que pueda ser destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos por circunstancias como el establecimiento de nuevos servicios públicos, el funcionamiento de la administración electrónica, el incremento de la actividad estacional por la actividad turística o el alto volumen de jubilaciones esperadas.

Para cubrir vacantes en la Policía Local y para aquellos municipios que se hayan visto obligados por ley a la prestación de un mayor número de servicios públicos como consecuencia del incremento de población de derecho según cifras del padrón actualizado también se recogen tasas de reposición superiores al 100%.

Adicionalmente se permitirá a las entidades locales la acumulación de la tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos en otros del mismo tipo o distintos, dependiendo del cumplimiento o no de determinados criterios de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla de gasto en el ejercicio anterior y de amortización de su deuda financiera.

Todas estas modificaciones previstas en la tasa de reposición serán bien recibida por los ayuntamientos, pero no es suficiente, y además no servirá para muchos de ellos, en especial para los pequeños y medianos, ya que al disponer de pequeñas plantillas no podrán ni mejorar ni ampliar la prestación de servicios, ya que la tasa de reposición no beneficia prácticamente en nada a los mismos.

Si no se puede aumentar el Capítulo I de personal desde el año 2012 y además la tasa de reposición solo afecta a determinados sectores, difícilmente podemos dar respuesta al aumento de los servicios públicos que son necesarios en los municipios y que por diferentes circunstancias hacen necesario la ampliación de la plantilla de personal, ya sea por la necesidad de incorporación de nuevas áreas en las que el Ayuntamiento ha de ejercer sus competencias, o bien, por la apertura de nuevos

edificios municipales que necesitan la dotación de personal suficiente para su funcionamiento. Estas situaciones se agravan mucho más en aquellos municipios de gran afluencia turística y que tienen que prestar los servicios públicos con la misma plantilla que disponían en el año en el año 2012, como si la situación no hubiese variado desde entonces, aspecto que por los datos turísticos de los últimos seis años a nivel nacional ponen de manifiesto que la actividad turística se ha incrementado notablemente, y por lo tanto también la necesidad de aumentar los servicios públicos que se prestan a los residentes y turistas.

Al estar sujetos a la obligación de cumplir con la normativa vigente y las indicaciones al respecto en materia laboral recogidas anualmente en los Presupuestos Generales del Estado, cuya principal imposición es la de mantener, tal y como se ha podido apreciar en el articulado reseñado, sin aumentar las cuantías económicas recogidas en el Capítulo I, de gastos de personal de los presupuestos municipales, se está provocando una pérdida notable en la calidad de los servicios públicos que se ofrecen a través de la gestión directa de los ayuntamientos con las consecuentes repercusiones negativas en la calidad de los mismos.

Son muchos los ayuntamientos que tienen capacidad económica suficiente para generar empleo, y sin embargo, ven cortadas sus pretensiones por leyes injustas que pretenden adelgazar el sector público para dar cabida a otras formas de gestión que sin duda suponen un mayor esfuerzo económico a los ayuntamientos, y por lo tanto son negativas para los intereses de los ciudadanos y ciudadanas.

Teniendo en cuenta todas estas consideraciones, se entiende que es necesario adoptar adicionalmente otro tipo de medidas que en virtud a una plena autonomía organizativa de los Municipios vayan dirigidas al objetivo de mejorar la eficiencia, aumentar la productividad y mejorar la prestación de servicios públicos a la ciudadanía.

Por otro lado, en el ámbito estrictamente municipal se hace necesario abordar definitivamente el debate de la forma de gestionar la política de personal, buscando fórmulas y aplicando políticas públicas para corregir la enorme deficiencia de personal que padecemos y ante la cual poco está haciendo el equipo de gobierno.

La falta de previsión que dilata la incorporación efectiva de por ejemplo bomberos o policías locales es un ejemplo claro, pero existen multitud de departamentos con carencias que en primera instancia deterioran las condiciones laborales de la plantilla sometidas a una elevada carga de trabajo y en última a los y las vecinas de la ciudad.

Como Administración municipal no podemos permitirnos la elevada cifra de horas extra que este Ayuntamiento suma año tras año, más de 12.600 horas a cobrar solo en 2018 y más de 5.000 a disfrutar (que recordamos son dobles a la hora del disfrute) cuando existe una situación de paro y precariedad patentes en nuestra ciudad. Mucho se puede hacer si existe voluntad y esa es la responsabilidad de este equipo de gobierno y del resto de grupos políticos.

Por todo ello, se eleva al Pleno esta MOCIÓN, en la que se proponen los siguientes ACUERDOS.

PRIMERO: Instar a los diferentes grupos parlamentarios del Congreso de los Diputados a que, en el trámite parlamentario de los Presupuestos Generales del Estado, se suprima del Título III de los gastos de personal todo articulado que suponga un ataque a la autonomía organizativa de los ayuntamientos recogidas en la Constitución Española en lo referente a la organización de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo los servicios públicos básicos recogidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

SEGUNDO: Instar al Gobierno Central a que garantice la autonomía organizativa de los ayuntamientos recogidas en la Constitución Española en lo referente a la organización de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo los servicios públicos básicos recogidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.

TERCERO: Instar al equipo de gobierno del Ayuntamiento de Miranda de Ebro a convocar a la mayor brevedad posible la OPE para cubrir las vacantes e interinidades con garantías y procesos justos de consolidación de plantilla

CUARTO: Instar al equipo de gobierno a convocar una mesa de negociación en la que acometer el estudio de las diferentes fórmulas de contratación y adecuada organización de la plantilla y los departamentos para reducir sustancialmente el número de horas extra

QUINTO: Trasladar estos acuerdos a la FEMP y a los diferentes grupos parlamentarios del Congreso de los Diputados.



En Miranda de Ebro, a 4 de Febrero de 2019

Fdo. Guillermo Ubieto López
Portavoz del Grupo Municipal de Izquierda Unida

