



Ayuntamiento de Salamanca

Moción al Pleno



PSOE

**Grupo Municipal
Socialista en el
Ayuntamiento de
Salamanca**

Plaza Mayor, 1, 2ª
37001 Salamanca
Tel. 923 27 91 18
923 27 91 91
Fax 923 27 91 89
psoe@aytosalamanca.es

MOCIÓN DEL GRUPO MUNICIPAL SOCIALISTA PARA LA EVALUACIÓN DE LA PÉRDIDA DE PERSONAL PROPIO EN EL AYUNTAMIENTO DE SALAMANCA COMO CONSECUENCIA DE LA TASA DE REPOSICIÓN, SU ELIMINACIÓN PARA EJERCICIOS SUCESIVOS Y PARA LA APERTURA DE UN PROCESO DE NEGOCIACIÓN POLÍTICA EN TORNO A LA OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AÑO 2017

De conformidad con lo previsto en el Artículo 88 del texto de Reglamento de Organización y Funcionamiento del Ayuntamiento de Salamanca, se somete a la consideración del Pleno la siguiente moción:

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En los últimos años, las Corporaciones Locales han sufrido importantes restricciones y una clara limitación de la autonomía en materia de políticas de personal debido, sobre todo, al establecimiento de la conocida como “tasa de reposición”. La fijación de un porcentaje sobre las vacantes producidas ha impedido a los Ayuntamientos -al igual que a otras Administraciones Públicas-, cubrir las necesidades y carencias que con el paso del tiempo han ido surgiendo en el seno de las plantillas de empleados públicos. Esta situación ha supuesto, de hecho, una importante limitación en la capacidad y autonomía para adoptar decisiones en materia de personal.

Durante el ejercicio 2016, como norma general, sólo una de cada dos vacantes que se producen en el ejercicio podrá ser cubierta en el futuro –tasa de reposición del 50%-. Esta situación ha mejorado si tenemos en cuenta que de las vacantes que se produjeron en los años 2012, 2013 y 2014, como regla general, no han podido cubrirse al ser la tasa de reposición del 0% para estos años. En 2015, la tasa de reposición general subió al 10%. En este punto, es necesario precisar que las vacantes producidas en estos ejercicios y que están sujetas a tasa de reposición, no podrán cubrirse en el futuro, lo que en la práctica supone una reducción de las plantillas municipales, por decisión del Gobierno central.



El Ayuntamiento se ve, además, en la ilógica tesitura de dotar presupuestariamente cada año unas plazas vacantes que ya sabe no se van a poder cubrir. En estas circunstancias, es fácil deducir que el Ayuntamiento de Salamanca – como el resto de Administraciones Públicas-, se encuentra y se encamina a una situación en la que la externalización o privatización de los servicios es y será la norma en el futuro. Y ello es debido a que cada vez resulta más complicada la prestación de servicios con personal propio.

Estas limitaciones en la cobertura de vacantes, a través del mecanismo de establecer raquíticas tasas de reposición de efectivos, vienen recogiendo en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de los últimos años. Consideramos necesario su eliminación inmediata, dejando en manos de los Ayuntamientos la capacidad de decisión sobre sus propias plantillas de trabajadores municipales. Siendo compatible con el mantenimiento del cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y equilibrio financiero, pero deben ser los ayuntamientos los que elijan la forma y el método para cumplir estos objetivos.

Así mismo, la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local ha supuesto una importante limitación en las competencias que pueden prestar los ayuntamientos, sobre todo en materia de servicios sociales y empleo. En la práctica, sólo se pueden ejercer las competencias bajo la tutela del Estado y de las Comunidades Autónomas, y con importantes restricciones. De acuerdo con su Exposición de motivos, esta ley pretende “favorecer la iniciativa económica privada evitando intervenciones administrativas desproporcionadas”. Es decir, pretende de manera clara, la reducción de los servicios prestados con personal propio, e incrementar las contrataciones externas y privatizaciones de servicios públicos municipales.

En este contexto, y tras la reforma de la Administración Local planteada por el Partido Popular, el principio de estabilidad presupuestaria se coloca por encima de principios como la autonomía local o de prestación eficiente de los servicios. En el caso de que exista superávit éste deberá destinarse al pago de las obligaciones pendientes y, en caso de inexistencia de éstas, a la amortización de la deuda. Pero el superávit ni la estabilidad presupuestaria garantizan un incremento de la plantilla municipal para la prestación de los servicios públicos municipales con personal propio.

El Ayuntamiento de Salamanca no ha podido permanecer ajeno a las consecuencias de las decisiones del Gobierno central sobre la tasa de reposición, por lo que se han producido efectos de reducción en la plantilla municipal. Por ello, es necesario hacer una evaluación de los efectos provocados por la tasa de reposición en la plantilla del Ayuntamiento de Salamanca y, además, iniciar un proceso de negociación política en torno a la Oferta de Empleo Público del año 2017 para definir las áreas,



secciones y servicios públicos municipales en los que es urgente cubrir las vacantes producidas con anterioridad. Asimismo, esta negociación deberá ser compatible con la legalidad vigente y la negociación con los representantes de los trabajadores a través de la Junta de Personal y las secciones sindicales.

II. PROPUESTA DE RESOLUCIÓN

Por todo lo antes expuesto, el Grupo Municipal Socialista presenta para su aprobación por el Ayuntamiento-Pleno, la adopción de los siguientes acuerdos:

1. Elaborar un informe técnico en el que se recoja de forma clara el efecto que la tasa de reposición ha provocado desde su vigencia en la plantilla municipal del Ayuntamiento de Salamanca, en cuanto a pérdida de personal e imposibilidad de cubrir vacantes.
2. Elaborar un informe técnico en el que, en coherencia con la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), se pongan de manifiesto el total de vacantes a día de hoy por áreas, secciones y servicios municipales. Así como la previsión sobre las que se producirán en el futuro inmediato por jubilación.
3. Evaluar, en el seno de la Comisión informativa de Economía, Hacienda y Régimen Interior las necesidades de personal en las diferentes áreas, así como iniciar un proceso de negociación entre el Equipo de Gobierno municipal y los diferentes grupos municipales sobre las plazas que deberán integrar la futura Oferta de Empleo Público del Ayuntamiento de Salamanca para el año 2017. El proceso de negociación entre los grupos políticos deberá ser compatible con la negociación al respecto que se produzca entre los representantes de los trabajadores municipales a través de la Junta de Personal y las secciones sindicales.
4. Instar al futuro Gobierno de España a establecer en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 una tasa de reposición de efectivos del 100% para aquellas administraciones que cumplan con los criterios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.
5. Instar al Gobierno de España a que en la Ley de PGE para 2017 se permita la cobertura de cualquier vacante generada en ejercicios anteriores, siempre que no se excedan los límites de crecimiento del capítulo I previstos en la misma. Esta posibilidad solo estaría al alcance de aquellas administraciones que cumplieran los criterios de estabilidad presupuestaria y estabilidad financiera.

Moción al Pleno



PSOE

En Salamanca, a 4 de octubre de 2016

José Luis Mateos Crespo
Portavoz del Grupo Municipal Socialista