



sepca
Sindicato de Empleados
Públicos de Canarias

ÁLVARO FELIPE HERNÁNDEZ, con DNI 47036971D, Delegado de Personal y Secretario de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de Sepca en el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife por medio del presente escrito, ante Concejal de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife COMPARECE y como mejor proceda en derecho:

EXPONE

1.- Con fecha 20 de mayo de 2020 mediante correo electrónico y por escrito de la Subdirección General de Prevención de Riesgos Laborales, se pone en conocimiento de los empleados públicos del Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife, las nuevas fichas/guías informativas para la gestión preventiva de la **COVID-19**.

2.- Consta en fichero adjunto la **FCOVID-16 Ed2: “Medidas preventivas en sedes municipales”**.

En concreto **en el punto 3 sobre “Medidas preventivas organizativas”** se señala en su texto literal lo que sigue:

“Del mismo modo, en sedes o servicios que ocupen estancias especialmente saturadas (en las que sea complicada la separación física de los puestos), y si las opciones anteriores no son viables, podría optarse también por sistemas de turnos de jornada de mañana y tarde, de manera que no se solapen ambos turnos. El tiempo entre turnos se utilizará para la limpieza,

desinfección y- en su caso- refuerzo de la ventilación de las dependencias. Para una adecuada gestión del personal, las jefaturas dispondrían de un horario que les permitiera coincidir parcialmente con ambos turnos”.

3.- Esta organización sindical no ha tenido conocimiento, al no habersele trasladado borrador alguno, de la existencia de un plan de actuación en el que consten las pautas y criterios referidos a la reincorporación de los trabajadores a sus puestos de trabajo **en la modalidad presencial**, como tampoco ha sido convocada para tratar y negociar aspectos que, indefectiblemente, afectan a las condiciones de trabajo de todo el personal; aspectos tales como los transcritos anteriormente, relativos a la modificación de la jornada y turnos de trabajo, pero también otros que no son mencionados como, por ejemplo, el establecimiento de criterios para favorecer y ordenar la conciliación familiar.

En lo que ahora concierne, y centrándonos **en el punto 3 sobre Medidas preventivas organizativas, parcialmente transcrito, manifestamos nuestra oposición en base a los argumentos que a continuación se explicitan:**

Primero.- El artículo 37.1 m) del RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) señala: *“Serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legamente proceda en cada caso las materias siguientes (...): m) las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de recursos humanos en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos”*

El artículo 40 del TREBEP dispone: *“1. Las Juntas de Personal y los Delegados de Personal, en su caso, tendrán las siguientes funciones, en sus respectivos ámbitos: d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento*

de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos”

La STS (Sala Contencioso) de 13 de junio de 2018, en su Fundamento Jurídico (FJ) 4º señala que, por otra parte, el derecho a la negociación colectiva, aunque reconocido en el artículo 37.1 de la Constitución, ha sido considerado por el Tribunal Constitucional un contenido adicional de la libertad sindical, o sea, del derecho fundamental contemplado por el artículo 28.1 de la Constitución (sentencia 112/2012). Es sabido, además, que en materia de derechos fundamentales propugna la interpretación más favorable a su efectividad.

La STS (Sala de lo Contencioso) de 6 de abril de 2015, en su FJ 1º dispone; “En términos semejantes se expresa la STS, Sala Tercera de 8 de octubre de 2012, en la que con cita de otras sentencias del mismo Tribunal Supremo, señala que lo determinante para considerar preceptiva la negociación colectiva previa es que la concreta actuación de la Administración afecte o tenga repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; esto es, que tenga un contenido sustantivo y una incidencia en la ordenación de las condiciones de trabajo”

Segundo.- La STSJ de Madrid, Sala de lo Contencioso, de 14 de marzo de 2005, en su FJ 2º señala: “(...) una modificación del horario de trabajo consistente en el cambio de jornada “continuada” a la denominada jornada “partida” de mañana y tarde, constituye una decisión que aunque afecte a las potestades de organización administrativa y puede encontrarse perfectamente justificada en aras a la mayor eficacia del servicio público, tiene clara repercusión sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos afectados por tal medida y decisión, de forma que la omisión de la preceptiva consulta sindical, no constituye un mero trámite formal intrascendente, sino el incumplimiento de un requisito que afecta a la validez del acto en sí mismo considerado y que ha de determinar su anulación conforme solicitó el recurrente en el recurso que ahora trae causa esta apelación, y asimismo

decisión el fallo que ahora se apela y que reiterando tal fundamento ha de ser confirmado en esta segunda instancia.

Razonamiento similar cabe efectuar respecto a materia, concretamente la relativa a modificación de horario y forma de cumplimiento de la jornada de trabajo que, conforme al primer precepto de la citada ley, transcrito inicialmente, exige la audiencia de los representantes del personal correspondiente (...).

Por tanto, la modificación del horario de trabajo en el sentido que se señala en **el punto 3 sobre Medidas preventivas organizativas en la FCOVID-16 Ed2: “Medidas preventivas en sedes municipales”** como alternativa en el caso de que las opciones de teletrabajo o sistemas de turnos no fuesen viables (si bien parece o pudiera parecer que se señalan a modo de esbozo dado que no es éste el ámbito en el que deben ser tratadas cuestiones de este tipo), en modo alguno pueden suponer un punto de partida para una posterior alteración unilateral de condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Estamos en presencia del inicio de una modificación sustancial de las condiciones laborales que, para que sea válida es precisa la negociación con las fuerzas sindicales para su implantación en la Administración.

Es por ello que, la adopción de medidas de estas características de forma unilateral por parte de la Administración, suponen una evidente omisión del derecho a la negociación colectiva y, por consiguiente, la vulneración de lo dispuesto, entre otros, en el artículo 37 CE, así como los artículos 37.1 m) y 40 del TREBEP, ya referidos en los apartados precedentes; sirva, además, la jurisprudencia referenciada en el presente escrito.

Somos totalmente conscientes de la situación de crisis sanitaria que ha conllevado a la declaración del estado de alarma mediante Real Decreto 463/2020 (con sucesivas prórrogas) y la necesidad de proceder, en estos momentos, a un prudente restablecimiento y recuperación de la normalidad laboral con las garantías de seguridad y salud para los empleados públicos en

el desempeño de sus funciones; pero dicha situación no puede suponer un límite al derecho a la negociación en aspectos tan fundamentales como son las condiciones de trabajo de todos, ni tampoco llevar a la situación previsible como es la determinación de una jornada laboral decidida por las distintas jefaturas (ya sean de Servicio o de Sección, al no especificarse) atendiendo a criterios dispares y no unificados.

Téngase en cuenta que, una vez decretado el estado de alarma, en las sucesivas regulaciones se ha dejado a salvo, incidiendo continuamente en su vital importancia, el respeto a los derechos de conciliación de la vida personal, laboral y familiar reconocidos legal y convencionalmente, criterio que ha inspirado y siempre ha estado vigente en todos ellos.

Una decisión unilateral sobre el cambio de jornada “continuada” a la denominada jornada “partida” de mañana y tarde, a criterio o buen entender de las distintas Jefaturas no casa tampoco con el espíritu de las normas dictadas a consecuencia del estado de alarma, en lo que concierne a la conciliación de la vida personal, laboral y familiar de los trabajadores, conlleva a una innecesaria inseguridad por parte del trabajador y a una modificación de las condiciones de trabajo previstas en la Relación de Puestos de Trabajo de esta Administración.

Por todo lo expuesto reiteramos nuestra total oposición a la medida que se prevé en la **FCOVID-16 Ed2: “Medidas preventivas en sedes municipales”, en concreto en el punto 3 sobre Medidas preventivas organizativas, toda vez que no han sido objeto de la preceptiva negociación, como tampoco ha sido comunicado plan alguno sobre la reincorporación de los empleados públicos a sus puestos de trabajo para el desempeño de sus funciones bajo la modalidad presencial.**

Desde SEPCA tenemos a bien realizar algunas propuestas:

1.- Implantación definitiva del trabajo en la modalidad no presencial (teletrabajo) en la medida que se ha podido comprobar que ésta ha resultado

totalmente efectiva, procediéndose a iniciar la tramitación de su instrumento regulador, previa negociación colectiva. Iniciativa que está emprendiéndose no sólo en la empresa privada sino también en todas las Administraciones Públicas.

2.- Implantación definitiva del expediente electrónico en todos los Servicios municipales es ésta una obligación legal.

Dado que muchos departamentos están utilizando el aplicativo de tramitación de expedientes electrónicos (tramitador de expedientes) desde hace algunos años, no se entiende el motivo por el que no se ha impuesto de forma generalizada en todos los Servicios, máxime en la situación actual en donde el manejo de documentos en papel (expedientes en papel), supone un riesgo de contagio y transmisión del virus a lo que se añade, que, en la mayoría de los casos, es el principal impedimento para el desempeño de funciones de forma telemática (teletrabajo).

3.- Habilitación, con carácter urgente, de espacios no utilizados tales como el inmueble situado en la C/General Antequera número 14 (antigua sede municipal) que ha sido objeto, recientemente, de rehabilitación para su uso como sede administrativa.

El traslado de personal a este inmueble supondría un alivio y ayuda a las medidas de prevención que tienen que adoptarse, lo que permitiría el mantenimiento de las distancias de seguridad entre los empleados públicos.

En consecuencia, por acuerdo adoptado en el día de hoy durante reunión de la Comisión Ejecutiva de la Sección Sindical de SEPCA en el Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife

SE SOLICITA:

Se tenga por presentado este escrito junto con sus copias; se sirva admitirlo, por hechas las manifestaciones contenidas en el mismo, y previa su valoración,

se proceda a dar traslado a esta representación del plan, criterios y documentación que pudiera estarse preparando por parte del Servicio de RRHH para la reincorporación del personal que presta sus servicios en dicha Corporación local a partir del próximo día 25 de mayo de 2020, convocando a la misma a la oportuna Mesa de Negociación; todo ello, al objeto de tener conocimiento y poder realizar las oportunas propuestas y consensuar, en su caso y por medio de la negociación colectiva, los criterios o pautas de la referida reincorporación, en aras de proteger y defender los derechos de los trabajadores y empleados públicos del Excmo. Ayuntamiento de Santa Cruz de Tenerife.

En Santa Cruz de Tenerife, a 21 de mayo de 2020

Álvaro Felipe Hernández

DNI 42.036971D

(Documento firmado electrónicamente)