



VALLADOLID TOMA LA PALABRA PROPONE COMPLETAR Y REJUVENECER LA PLANTILLA EN CUATRO AÑOS Y MEJORAR EL TRATO A LOS TRABAJADORES MUNICIPALES

La candidatura Valladolid Toma la Palabra ha presentado hoy, miércoles 22 de abril de 2015, una propuesta de empleo en el sector público municipal, después de mantener un encuentro con representantes de todas las secciones sindicales, que se atiene a los siguientes criterios.

1º. En primer lugar, a valorar el trabajo de los empleados públicos, fundado en principios éticos y reglas de comportamiento. Pues su condición no sólo comporta derechos, sino también una especial responsabilidad y obligaciones específicas. Su trabajo se asienta sobre un conjunto de valores propios, sobre una específica "cultura" de lo público que la propia legislación se compromete a tutelar y Valladolid Toma la Palabra igualmente a impulsar y, en lo posible, a garantizar.

2º. Con carácter general, **completar y rejuvenecer la plantilla**. Pues como consecuencia de que, por imperativo legal, la tasa de reposición sea (con carácter general) cero, de que no se repongan las plazas en que se producen jubilaciones y aumenten los puestos vacantes, la carga de trabajo va aumentando progresivamente, junto al envejecimiento de la plantilla. Lo cual está llevando a desequilibrios y disfunciones, además del envejecimiento general ya citado. Un aumento de la edad media de los trabajadores que en algunos casos (como Limpieza o Bomberos) es grave y que lleva a prever un cuadro de futuro especialmente inquietante.

Para lo cual se propone sacar progresivamente a concurso todas las plazas que existen en oferta pública pendiente, y que están presupuestadas. Las 9 plazas de la oferta de Policía de este año son absolutamente insuficientes. Por no decir casi anecdóticas. De 2006 a 2008 se aprobaron por el Ayuntamiento ofertas públicas de empleo (la de 2008 figura en los folios 69 y 80 del expediente PER-313/2008), de las que un gran número de plazas están aun sin cubrir. Algunas de ellas puede que ya no sean necesarias, pero no es el caso general. Y hay que decir que como quiera que el EBEP (Estatuto Básico del Empleado Público) señala un plazo de tres años para ejecutar las ofertas de empleo público, se está incumpliendo la normativa vigente. Y que se trata, repetimos, de plazas que no están afectadas por la "tasa cero de reposición de efectivos".

Como también se plantea (reiterando la propuesta de octubre de 2013) cubrir las plazas que aparecen como vacantes sin ocupar en la plantilla presupuestaria. Pues efectivamente, en el Ayuntamiento de Valladolid existen numerosas plazas vacantes (y vacantes absolutas) sin ocupar. Según la plantilla presupuestaria pasaron de 164 en 2011 a 258 en 2013 (de ellas 118 corresponden a los niveles 4 y 5 de trabajadores laborales). Unas plazas que se podrían cubrir sin coste adicional alguno, al estar ya presupuestadas.

3º. La actuación de los servicios públicos municipales debe estar guiada por la racionalidad, imparcialidad y legalidad, en la consecución de los fines establecidos. Su labor ha de ser jerarquizada y coordinada, rápida y precisa. Para lo cual se debe revisar el **equilibrio interno de las plantillas** y las necesidades de cada servicio, presentes y futuras. Un asunto especialmente

<http://valladolidtomalapalabra.org/>
[@TomaLaPalabraVA](https://www.facebook.com/TomaLaPalabraVA)

<https://www.facebook.com/TomaLaPalabraVA>



grave en el caso de la Policía Municipal, donde debe revisarse el horario de trabajo y acondicionarlo a las necesidades de la ciudad. Pero no es el único servicio que debe reconsiderarse su funcionamiento.

4º. Reducir decididamente **la temporalidad y la provisionalidad**, y permitir el correcto desarrollo de las carreras profesionales. En los últimos años ha sido frecuente no convocar plazas y cubrir las mediante nombramientos provisionales, que se alargan en el tiempo por periodos extraordinariamente extensos. Además, deben aplicarse los mecanismos de promoción (previstos en las leyes) que suponen incentivos al empleado público en su trabajo profesional. En esta misma línea, reducir al mínimo los puestos de libre disposición y eliminar los asesores personales. El trabajo ha de organizarse en una estructura eficaz en la que los empleados puedan "hacer carrera" en base al mérito.

5º. Establecer un nuevo clima en el trato al empleado público, apreciando **el valor de la negociación y el acuerdo**. En los últimos años se ha pervertido el trámite de negociación y consulta; y aunque formalmente se cumpla lo previsto en la legislación, se realiza de hecho sin contenido ni voluntad de negociar. Y con ello se han judicializado como nunca los acuerdos laborales. Todas las discrepancias acaban llegando al juzgado.

6º. Recuperar las **condiciones laborales** alcanzadas en años precedentes y recortadas en este mandato. Agradecer el esfuerzo realizado por los empleados públicos (con recortes salariales en torno al 30) y reponer las condiciones precedentes en materia de jornada o de ayudas sociales. Aparte de la cuestión de la salud laboral, donde se debe ser más exigente en el cumplimiento de la ley. Y sondear el teletrabajo, la flexibilidad horaria y la conciliación. Además, garantizar condiciones de igualdad, ya que todavía existen diferencias salariales para idénticos trabajos (por ejemplo, por el hecho de ser funcionarios o laborales); y hay que extremar la vigilancia para que la igualdad entre mujeres y hombres esté garantizada.

Y todo ello, al margen del propósito ya anunciado de recuperar servicios públicos que se han externalizado. Por último, Valladolid Toma la Palabra tiene previsto llevar a cabo un próximo encuentro abierto con los trabajadores municipales en los primeros días del mes de mayo, para debatir estos criterios y requerir más información y nuevas propuestas por parte de los asistentes.

Manuel Saravia,
Candidato a la alcaldía por Valladolid Toma la Palabra
659975636