

Al Pleno del Ayuntamiento de Burgos

El GRUPO MUNICIPAL de IMAGINA BURGOS, al amparo de lo establecido en el Reglamento Orgánico y Funcionamiento de las Entidades Locales, presenta para su discusión y aprobación esta PROPOSICIÓN

Solicitar un informe a los jefes de sección de las diferentes áreas afectadas sobre las necesidades de personal, informar de ello al Ministerio de Administraciones Públicas y realizar una consulta al mismo organismo para conocer las posibilidades que tiene el Ayuntamiento de Burgos de contratar personal

EXPONE

Los servicios públicos funcionan en el Estado, en las comunidades autónomas y en las entidades locales gracias al trabajo y dedicación de miles de personas, funcionarias/os y personal laboral, que en el desempeño de sus funciones permiten que la ciudadanía goce de esos servicios. La administración pública para hacer más ágil, más útil y más cercana a los ciudadanos y ciudadanas su gestión, cualquiera que sea el lugar donde vivan, precisa de personal cualificado para cada tarea específica.

La mal llamada crisis financiera y una deficiente gestión de los fondos públicos arrastraron a las administraciones públicas al abismo económico. Como consecuencia de ello, y de la presión de las multinacionales y los agentes europeos, los partidos mayoritarios acordaron la reforma constitucional y la modificación del artículo 135 de la Constitución Española que prioriza el pago de la deuda generada por la usura de la Unión Europea. Ese caldo de cultivo llevó al Gobierno a la aprobación de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.

Esa norma ha supuesto, no sólo ahondar en la pobreza para muchas familias por los brutales recortes en sanidad, educación o dependencia, sino también una losa para las administraciones locales que han tenido que unirse a los recortes de todas administraciones para cumplir la norma. Aparejado a ello se han destruido

muchos puestos de trabajo, se han amortizado plazas en la administración y se ha ralentizado, cuando no paralizado, la maquinaria administrativa.

Cada año, desde ese fatídico 2012, la Ley de Presupuestos establece las prioridades de gasto y marca en qué recortar y cómo. La ciudad de Burgos ha sufrido la *práctica paralización* de su administración local. Decenas de puestos de trabajo de personal funcionario han desaparecido y, los que no, han visto incrementadas las tareas hasta perder eficacia por acumulación de trabajo y responsabilidades.

La Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, establece en su artículo 20 sobre la Oferta de Empleo Público los criterios de provisión de necesidades de personal.

Dicha norma establece que a lo largo del ejercicio 2016, en el sector público, únicamente se podrá proceder a la incorporación de nuevo personal con sujeción a determinados límites y requisitos, respetando siempre las disponibilidades presupuestarias.

La norma fija que la tasa de reposición llegue hasta un máximo del 100%, en aquellas plazas que dediquen sus servicios al asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos. Lo mismo prevé en las plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales. En otros sectores y administraciones, la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 50%.

Además, durante el año 2016 no se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables que se restringirán a los sectores, funciones y categorías profesionales que se consideren prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales.

Durante estos años, el Ayuntamiento "ahorró" a costa de no cubrir la totalidad de los puestos de trabajo que figuran en la Relación de Puestos de Trabajo, -desde 2009 hasta 2013- una cifra cercana a los 28,2 millones de euros, desviada a otros capítulos presupuestarios. Esta situación deja patente una diferencia entre la RPT

(donde se marca cómo se entiende que debe de estar debidamente prevista y dimensionada la plantilla para el correcto funcionamiento de las distintas áreas del Ayuntamiento) y la plantilla municipal (los trabajadores y trabajadoras que efectivamente trabajan y sacan adelante las responsabilidades y funciones del Ayuntamiento).

Todo esto no deja de ser una trampa; una manera de maquillar las cuentas y de hacer ineficaz al Ayuntamiento. Dado que, al establecer una brecha tan grande entre la RPT y la plantilla (dejando alrededor del 30% de los puestos sin cubrir), el trabajo y las responsabilidades de empleados y empleadas se multiplica aplicándose una regla simple: cada vez menos personas para el mismo trabajo.

La otra cara de la diferencia entre plantilla y RPT, económicamente hablando, conlleva una importante labor de marketing dado que ese millonario ahorro que se extrae de la sobrecarga de trabajo de la plantilla, se vende como el ficticio resultado de las "esforzadas" políticas de Hacienda que está obligada a presupuestar el coste de todas y cada una de esas plazas, se cubran o no; y ese dinero consignado (*hablábamos del 30% aprox.*) no se puede dedicar, durante el ejercicio en curso, a otros fines que no sean el de pagar a los trabajadores de la Administración local. Acabado el ejercicio económico esa nada desdeñable cantidad se considera superávit.

Mientras tanto todas las áreas municipales están necesitadas de personal. Algunos ejemplos son palmarios. Desde el evidente caos administrativo que se sufre dentro del Instituto Municipal de Cultura y Turismo (IMCT), que es fruto directo de la falta de funcionarios y de personal laboral. Otro caso a destacar es el del servicio de Licencias donde se ven incapaces de tramitar todos los expedientes sancionadores por ausencia de efectivos que lo lleven a cabo; por no mentar la Gerencia de Servicios Sociales donde faltan por cubrir tres puestos de trabajo imprescindibles para el buen desarrollo de todo servicio; O el área de Contratación que sólo cuenta con una persona trabajando y varios eventuales que desarrollan tareas impropias para el puesto que desempeñan.

Como consecuencia de la política de precarización llevada a cabo, este Ayuntamiento cuenta con personas becarias que realizan tareas que deberían estar cubiertas por personal propio.

Mientras tanto, muchos ayuntamientos del Estado sí están contratando personal para evitar la paralización del trabajo administrativo, según permite la Ley. En Burgos, el área de Personal presidido por Carolina Blasco, viene realizando una interpretación restrictiva de la norma, negándose a reponer puestos de trabajo pese a las nefastas consecuencias expuestas.

Por lo expuesto, solicitamos al Pleno del Ayuntamiento de Burgos que adopte los siguientes

ACUERDOS

- 1. Solicitar un informe a los jefes de sección, gerentes, o personas responsables de las diferentes áreas, sobre las necesidades de personal y los problemas de gestión que se están produciendo.**
- 2. Trasladar esos informes al Ministerio de Administraciones Públicas alertando de la falta de personal y el peligro que corren los servicios públicos ante esta situación para que emita una aclaración sobre las posibilidades que tiene el Ayuntamiento de Burgos para contratar personal. Así como solicitar que levante las restricciones existentes para que el Consistorio pueda realizar sus funciones con la mayor funcionalidad y eficiencia posible.**

Burgos, 11 de marzo de 2016

Al Pleno del Ayuntamiento de Burgos
SR. ALCALDE DE BURGOS, DON JAVIER LACALLE LACALLE