



# Solidari@s

Únete a nuestro grupo de difusión Whatsapp:



El medio de difusión de la Sección Sindical del Sindicato Apoyo Mutuo en el Ayto. de Mijas

Teléfono: 650 298 731  
siam.aytomijas@gmail.com

## El viernes 24 se celebró reunión de la Comisión de Seguimiento

En la que iba un punto para tratar la superior categoría y/o modificación de la RPT. Vimos necesario una RPT nueva y completa.

Complicadas y tensas las reuniones para ir a salto de mata determinando qué es superior categoría y qué es modificación de RPT. Esto produce vicios que dificultan la objetividad.



## Sale aprobado el Plan de Formación del Ayuntamiento de Mijas

No exento de problemas, sale adelante el acuerdo sobre el Plan de Formación con un apoyo con reparos ante la falta de formación en línea, la nula transparencia en cuanto al desconocimiento del importe que supondrán y la necesidad de que se realicen en jornada laboral las acciones formativas obligatorias para el puesto de trabajo.

En este sentido se ha advertido de que de no atenderse dichas alegaciones para el año 2021 se verá un voto contrario al Plan de Formación por parte de SiAM

### #EMERGENCIACLIMATICAENMIJAS

Fomentar la movilidad sostenible en la plantilla municipal

SiAM avanza que planteará al Ayuntamiento de Mijas medidas que favorezcan el uso de la bicicleta y otros ciclos para acudir al trabajo.



### #ALIMENTACIONSANAYRESPONSABLE

Propósito de enmienda y responsabilidad social en la alimentación (IV)

La Ciudadanía

En el último artículo nos ceñimos a qué se puede hacer a nivel local para favorecer alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible marcados por la ONU.

Vimos que hay actuaciones que se pueden hacer a título individual, por la ciudadanía, y por la administración local.

En este número hablamos sobre qué hacer a nivel personal.



## El viernes 24 se celebró reunión de la Comisión de Seguimiento

Decir que inicialmente la reunión estaba programada para el jueves 23 para tratar exclusivamente casos de superior categoría, terminado al final su celebración el viernes 24 y ampliándose el orden del día tal como se puede ver, amén de otras cuestiones que detallaremos a continuación.

Sobre el primer punto, la experiencia que extrae SiAM, desde que se establecieron las normas para adecuar plazas de la plantilla municipal a la RPT, ya la expresamos en nuestro número 3 de SolidariAs, cuyo recorte acompaña el presente artículo. Y lo sucedido en la reunión lo ratifica.

El trabajo se ha emprendido por fecha de entrada en el registro, a fin de evitar privilegios derivados del trato de favor que supondría elegir primero a “los afines”, como hemos visto no hace mucho.

Un contratiempo que se da y que es negativo para a quien afecta es que su situación se vea alterada ante el proceso de estabilización del empleo que vendrá con la Oferta de Empleo Público para 2020. En esos casos somos cautos y dejamos de intervenir.

### Punto 1. Estudio departamentos Medio Ambiente, Transportes y Vía Pública.

Sobre los departamentos tratados, hemos visto que en el departamento de Medio Ambiente venía realizando labores técnicas el Educador Ambiental, eso supondría la creación de una plaza de técnico la cual debería cubrirse como establece la normativa. Por otro lado, Medio Ambiente verá que se le retiran las responsabilidades de residuos, cuya intención es que sea un departamento en sí mismo. También complica la cosa el que sea funcionario interino el compañero. Al final se acordó que se realice una revisión de RPT del puesto que ocupa. Es un trámite que tendrá que iniciar el departamento de Medio Ambiente sobre la base de las instrucciones existentes. Aunque se habló sobre el resto del departamento solo se abordó el puesto de Educador Ambiental.

En este momento, en un receso (fuera del orden del día) la Concejala de RRHH

### **Orden del día:**

**1.- Estudio departamentos Medio Ambiente, Transportes y Vía Pública.**

**2.- Plan de Formación 2020.**

**3.- Plus Motoristas, nocturnos y festivos (UPLB-A).**

**4.- Ruegos y preguntas.**

expuso, según sus palabras, un gran problema con las cuestiones de Parque Móvil, relacionado con su desempeño y su equivalencia económica (actualmente está en un suplemento de 300 €). Sobre el asunto, se abordó la situación del Operario de Caminos que está realizando superiores tareas administrativas en Parque Móvil. Finalmente se acordó asignar funciones de superior categoría, como Gestor Administrativo 2 (Gestor 2), y dejar en el aire qué pasará con la responsabilidad del Parque Móvil.

Seguidamente se aborda el departamento de Transportes en cual se hace una valoración sobre la responsabilidad de la jefatura, encajando dicho caso en un supuesto de superior categoría equivalente a un puesto tipo de Jefatura de Negociado con un CE de 15973,79 €, todo ello para preservar la situación de cara al proceso de estabilización del empleo. Una vez este haya transcurrido se valorará con las instrucciones y se ocupará conforme regula la normativa.

Antes de entrar a abordar el departamento de Vía Pública se trataron los anticpos reintegrables, al haber cua-



### La superior categoría y la RPT

Hemos sido emplazados para el miércoles 23 de enero a retomar el trabajo pendiente de valoración de superior categoría y modificaciones de RPT.

Dentro de este trabajo hemos apreciado un “efecto llamada” que nos condiciona a tener que acordar un orden en el tratamiento, habiendo en la actualidad 14 departamentos, servicios o áreas que han planteado por escrito cuestiones que, inicialmente, tendrá que ser definidas como superior categoría o modificación de RPT, al ser distinta la tramitación que se ejercen sobre unas u otras.

En las primeras, si se accede a su consideración, se trata de asignar las diferencias retributivas entre la categoría profesional que se ostenta y la que se ejerce.

En el segundo caso se aborda la valoración efectiva del puesto que se ejerce y si este merece en sí mismo la consideración de una mayor retribución, todo ello sobre la base de la normativa acordada para las modificaciones de RPT.

Como quiere que sea, lo descrito expresa una necesidad imperiosa en la

confección de una nueva, al completo, RPT que acomode las necesidades de recursos humanos a la realidad del municipio, máxime cuando la última se realizó unilateralmente por la empresa sin contar con la participación de sindicatos y, además, habiendo sufrido el municipio una profunda transformación social llegando a ser considerado de Gran Población con todas las connotaciones administrativas que ello implica en dotación de recursos humanos para sostener los servicios públicos y estructura orgánica que los sustente.

Somos partidarios de que una empresa ajena, externa al Ayuntamiento de Mijas, sin vínculos y con una visión objetiva elabore la RPT y evalúe las necesidades de recursos humanos.

Dicho lo anterior, ese trabajo objetivo ha de ser llevado con posterioridad a una mesa técnica, empresa sindicatos, que supervise el trabajo realizado y que analice los desajustes puntuales que puedan haber dentro de la idiosincrasia propia del Ayuntamiento de Mijas y que se la hayan podido escapar a la empresa en su faceta de confección.

Pensamos que dicha RPT han de incluir la incorporación de la actual paga de productividad de marzo y septiembre en el Complemento Específico y acordar una evaluación del puesto de trabajo que determine el abono de una paga de productividad acorde con el desempeño del puesto de trabajo mediante varemos objetivos.

Para SiAM el trabajo previo e inicial de una empresa externa en el tratamiento de la RPT no está reñido con la OEP para 2020 en la cual irán aquellas plazas provenientes del proceso de Estabilización que debe acometerse el presente año.

Estas dos cuestiones, una nueva y completa RPT y la OEP 2020, son objetivos fundamentales para deshacer la auténtica torre de Babel en la que se ha convertido la plantilla municipal con un sinfín de categorías superiores realizándose, que son pan para hoy y hambre para mañana, pues son situaciones precarias que no admiten consolidación y por tanto pueden devenir en un retorno a la situación inicial con la consiguiente bajada salarial para quienes las están desempeñando.



tro peticiones que, ajustándose a lo establecido, fueron concedidos sin contratiempos.

También, **se aprovecha para la firma del acuerdo para que en febrero se pague la nómina con el incremento del 2% de 2020 y el atraso de enero.**

En el departamento de Vía Pública se deja aparcado el puesto de la jefatura para una reunión de RPT en la que se realizará una valoración del puesto de trabajo. Se abordan las superiores categorías en los puestos de Auxiliares de Inspección, partiendo de la premisa que ya cobran una superior categoría en el desempeño de las funciones. Sin embargo, se solicita que la superior categoría sea sobre Inspectores, no sobre Auxiliar de Inspección, y se argumenta que son las funciones que realizan pero, sin embargo, hubo contradicciones en este aspecto pues la labor que realizan requiere de la Policía Local para levantar actas en la vía pública. Igualmente, no existen las hojas de atribución de funciones que realiza un Auxiliar de Inspección y un Inspector para saber a cuál correspondería asimilar la superior categoría. Además, el desempeño del puesto de Inspector ha de ser realizado por funcionarios de carrera, lo cual no son.

Lo que se acordó fue realizar una valoración, en funciones y retribuciones, del puesto de Auxiliar de Inspección, así como el de Inspector. Mientras, la situación se mantiene inalterable.

El último puesto que se vio fue el existente de Auxiliar de Gestión 2 (Gestor 2), para el cual se solicitaba una superior categoría de Administrativo de Gestión. El problema surge cuando se acude a la descripción de tareas emitidas por la jefatura, observándose que son propias, asimilables, a la de Gestor 2. Pero a pesar de ello, sorprendió el ímpetu de UPLB (un sindicato exclusivo de Policías Locales y Bomberos) apoyando tal revalorización de las funciones del puesto que desempeña la ex Presidenta del Comité de Empresa, incluso adelantándose a la posición de UGT. Finalmente, este último, entró en razón entendiéndose que admitir una superior categoría, de Administrativo de Gestión, con tales funciones es aplicar esa superior categoría a todo Gestor 2, quedándose el Ayuntamiento de Mijas sin Auxiliares Administrativos, tirando por la borda el trabajo realizado con las hojas tipo de tareas y funciones para Auxiliar Administrativo y Administrativo, que ya se han acordado. Finalmente, se acordó pedir aclaración sobre las funciones descritas.

El problema surge para la jefatura de Vía Pública, por la razón de que si el Gestor 2 hace labores Administrativas estas pueden entrar en confrontación con las que se asignen a la jefatura en su revisión en la Mesa de RPT.

Esto último nos lleva a la reflexión de que hay puestos desempeñados por ciertas personas a las cuales, **¿cuántas veces habrá de valorárselo para conseguir el propósito de asignarle una mayor cantidad económica?** Esta situación se aleja de la objetividad

de cómo se han de tratar todos por igual y abre la puerta a requerir revalorar todos aquellos que no hayan sido considerados de superior categoría por esas mismas circunstancias, una y otra vez hasta que se consiga.

**En este punto, queremos aclarar la posición de SiAM ante los Auxiliares de Gestión 1 (Gestor 1): Para SiAM son Administrativos de Gestión, con funciones puras de Administrativo.**

#### **Punto 2. Plan de Formación 2020.**

En este punto el debate se centró en la falta de cursos en línea, que para SiAM no son vía correo electrónico sino aquellos que se realizan vía Internet.

Además, solicitamos el presupuesto de las acciones formativas que integran el Plan de Formación 2020.

También, hicimos constar que SiAM entendía que aquellos cursos que son obligatorios para el desempeño del puesto de trabajo se han de realizar en horario laboral.

El Plan de Formación 2020 salió aprobado con **el voto en contra de CCOO**. En SiAM dimos un voto favorable con la advertencia de que si no se cumplían los preceptos indicados para 2021 nuestro voto sería en contra.

#### **Punto 3. Plus Motoristas, nocturnos y festivos (UPLB-A).**

Este punto se dejó sobre la mesa al haberse ausentado la representación de la UPLB.

No obstante, SiAM indicamos nuestro apoyo al estudio del Plus Motoristas para toda persona de la plantilla que se vea obligada a usar motocicleta en jornada laboral.

En este punto se cuestionó que el Grupo Ciclista del verano tenía un complemento en su horario de 7x7. SiAM ha solicitado saber si es cierto eso y en caso afirmativo el importe, los periodos y el informe que justifica el pago, pues es una cuestión que no se ha visto en la Mesa Sectorial de la Policía Local ni en la Comisión de Seguimiento.

#### **Punto 4. Ruegos y preguntas.**

En este punto se expusieron los siguientes ruegos:

Que se paguen los premios a la permanencia sin que se tengan que solicitar, como un derecho que recoge el Convenio Colectivo y el Acuerdo.

Que se inicie cuanto antes la elaboración del Plan de Igualdad, exigido por ley.

Y hubo otros tantos que fueron personalizados, sobre situaciones de compañeras y compañeros.

***Apoya el sindicalismo comprometido, imparcial y justo***  
***Afiliate a SiAM***



**#EMERGENCIA CLIMÁTICA EN MIJAS**

**#ALIMENTACION SANAY RESPONSABLE**

(por Paloma Fortes Cortés,  
Graduada en Nutrición y Dietética Humana)

# Fomentar la movilidad sostenible en la plantilla municipal

# Propósito de enmienda y responsabilidad social en la alimentación (IV)

## La ciudadanía

En SiAM entendemos como una prioridad para la administración animar al mayor número posible de personas a que usen la bicicleta.

Los estudios científicos han demostrado unánimemente que las personas que realizan menos actividad física tienen más probabilidad de desarrollar problemas de salud tales como enfermedades cardíacas y diabetes tipo 2, lo que implica fallecer a menor edad. El caso es que cada vez descienden los niveles de actividad física.

La vida hoy en día es compleja y requiere de nuestro tiempo para muchas actividades. Una solución, en la que conseguiríamos un doble efecto, sería ir al trabajo en bicicleta o andando.

En España un 14% de la población activa de empleo utiliza la bicicleta para acudir a su puesto de trabajo. En Holanda lo hace el 43% y en Dinamarca el 30%, siendo la media europea el 29%.

El Ayuntamiento de Mijas, como administración que es y con el compromiso adquirido sobre la Emergencia Climática, tiene una obligación en este sentido. Y al margen de desarrollar aquellas políticas encaminadas a fomentar el uso de la bicicleta entre la población del municipio, tiene el deber de dar ejemplo siendo la punta de lanza en ese cambio de paradigma empresarial fomentando el uso de la bicicleta en el seno de su plantilla laboral.

Si bien hemos podido ver una mínima pincelada con algún que otro aparcamiento de bicicleta, creemos que no es suficiente máxime la inseguridad que produce dejarla estacionada 8 horas sola en la vía pública.

En la actualidad, con las tecnologías de las que se dotan las bicicletas (eléctricas) y/o que pueden ser plegables para su transporte en vehículos, es factible y se disipan las excusas para ir al trabajo en bici. Pero el Ayuntamiento de Mijas ha de favorecer con más ímpetu su uso, pero las bicicletas, que en algunos casos alcanzan un precio de miles de euros, no pueden quedar expuestas para su robo. Hay soluciones que permitirían esa tranquilidad y solo quedaría convenir medidas de financiación.

¿Sabías que el sector del transporte es el contribuyente de más rápido crecimiento a las emisiones de gases de efecto invernadero? Así es, esto ya es un hecho y no creo que deje a nadie indiferente. Los principales impulsores de este crecimiento son los vehículos ligeros, entre ellos los automóviles individuales. Concretando cifras, según datos de la ONU, el transporte representa alrededor del 64% del consumo mundial de petróleo y el 23% de las emisiones de CO<sub>2</sub> relacionadas con la energía en el mundo.

Recapacitando un poco, ¿cuántas veces cogemos el coche para ir a comprar? ¿Cuántos medios de transporte han tenido que intervenir para que la comida que compramos llegue a nuestras mesas? ¿Cuánta cantidad de emisiones de CO<sub>2</sub> se han generado en estos transportes? La respuesta a todo es “*muchos y muchas*”. Por este motivo, debemos fomentar el consumo de productos locales, es decir, productos generados y obtenidos en la propia provincia y, apurando un poco y siendo algo más exigentes, productos obtenidos en la misma localidad.

Si bien, es cierto que algunos de estos productos requieren un transporte desde donde se obtienen hasta el punto de venta, es algo difícil de evitar, pero ¿y si vamos a realizar la compra en vías de desplazamiento alternativas, como en bicicleta o andando? **Aquí en Mijas, disponemos de un Mercado Municipal en el pueblo, también contamos con mercadillos municipales en Las Lagunas, La Cala de Mijas y en la Urb. Calypso y, además, contamos con mercadillos ecológicos autorizados determinados días al mes (segundo domingo de cada mes en Las Lagunas y último domingo de cada mes en La Cala de Mijas, 9:00-14:00h).**

Os propongo lo siguiente, ¿y si vamos andando a realizar la compra? ¿y si hacemos uso de esta oportunidad que tenemos para comprar productos locales y reducir emisiones de CO<sub>2</sub>? ¡Apoya a las empresas locales y evita emisiones de gases de efecto invernadero innecesarias! Todas y todos salimos ganando.

