

MOCIÓN QUE PRESENTA EL GRUPO MUNICIPAL DE UNIDAD VECINAL EGABRENSE SOLICITANDO LA ELIMINACIÓN DE LA TASA DE REPOSICIÓN DE EFECTIVOS EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

Según el documento denominado “Anexo de Personal” incluido en los Presupuestos de nuestro ayuntamiento para el año 2011, podemos comprobar que el número de Funcionarios/as al servicio del Ayuntamiento de Cabra (con plaza cubierta) era de 83 personas. De igual modo, si realizamos la misma comprobación en los Presupuestos Municipales aprobados a principios del año en curso, podremos determinar que el mismo concepto sólo afecta a 65 trabajadores y trabajadoras municipales (excluimos de este número las dos plazas de interinos afectos al programa EDUSI, dado que su vinculación es meramente coyuntural y no estructural). En el caso del personal municipal con vinculación como personal laboral indefinido el número de los mismos no difiere notablemente en 2022 del existente en 2011.

Tenemos la absoluta certeza que la disminución del número de Funcionarios/as en nuestro Ayuntamiento es un problema que todos los grupos municipales lo observamos con extraordinaria preocupación y que el deseo común sería poder volver, como mínimo, a las cifras existentes al principio de la pasada década, pues la carencia de trabajadores con carácter funcional redunda sobre todo en la imposibilidad de prestar servicios a la ciudadanía con los mayores parámetros de calidad. Dicha carencia ha implicado que el Ayuntamiento egabrense haya tenido que compensar la imposibilidad de prestaciones de servicios adecuadas, debido a la escasez de personal con vinculación indefinida con nuestra Administración Local, mediante programas puntuales de empleo, normalmente promovidos por otras administraciones públicas; a través de programas municipales como el denominado “Solidarios” o recurriendo, cada vez de forma más notable, a la privatización para el desarrollo de los distintos servicios municipales.

Evidentemente, la cuestión expuesta no es propia sólo de nuestro Ayuntamiento, sino que afecta, en mayor o menor medida, a todas las administraciones públicas, aunque en nuestra exposición nos vamos a ceñir a la Administración Local, que es a la que representamos. Así, podemos comprobar, según datos ofrecidos por el Ministerio de Política Territorial y Función Pública, que el número de trabajadores/as al servicio de Ayuntamientos y otras entidades locales en el conjunto de España era a 1 de enero de 2011 de 573.223, mientras que a 1 de enero de 2020 (última fecha reflejada en los datos públicos) dicha cifra era de 506.694, casi un 12% menos.

Como una de las consecuencias derivadas del planteamiento expresado, podríamos hacer mención al envejecimiento paulatino de los plantillas de empleados/as públicos. Esta circunstancia viene condicionada, de una parte, por un gran incremento del

peso del sector público en la economía en unos pocos años de las décadas de finales de los 70 y principios de los 80, como consecuencia de la configuración del llamado Estado del Bienestar y, por otra, por las pocas entradas al sistema desde los últimos años de la década de los 2010 como consecuencia de la crisis económica y las medidas gubernativas tomadas por los gobiernos centrales. De esta forma, según la Base de Datos de Eurostat, España es el segundo país de Europa con la plantilla de empleados públicos más envejecida, con un 42,7 % de trabajadores/as públicos con más de 50 años.

Para analizar de forma somera los motivos por los que hemos llegado a una situación tan precaria en materia de empleo público, sería conveniente hacer mención al Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Dicho Real Decreto, elaborado al calor de la crisis económica global comenzada en el año 2008, congelaba la denominada “tasa de reposición de efectivos de las Administraciones Públicas”, es decir, el porcentaje que determina el número de Funcionarios/as de nuevo ingreso que se pueden incorporar en una Administración Pública en función de las bajas que se hayan producido en el año anterior, ya sea por jubilación, fallecimiento, excedencias sin reserva de puesto, pérdidas de la condición de Funcionario/a, renuncia voluntaria, etc..

Desde la entrada en vigor de este Real Decreto y hasta el año 2016, la tasa de reposición fue del 10%, aunque sólo para aquellos colectivos y sectores de actividad de la Administración determinados como prioritarios (Sanidad, Educación y Cuerpos de Seguridad del Estado). En 2016, esta tasa pasó al 50% como norma general, elevándose al 100% para sectores prioritarios.

A esta circunstancia de bloqueo a la sustitución de efectivos en las Administraciones habría que añadir una característica muy común en las Administraciones Locales, ésta es el alto número de empleos con carácter laboral y no funcionarial. El elevadísimo porcentaje de este tipo de personal al servicio de las Administraciones Locales, incluido el Ayuntamiento de Cabra, ha conllevado que las bajas producidas por estos/as trabajadores/as no podían ser incluidas dentro de la citada tasa de reposición. En definitiva, la no incorporación de nuevos ingresos en la Administración Local durante varios años, así como la imposibilidad de cubrir puestos desempeñados por personal laboral al no poder acogerse a la tasa de reposición ha supuesto un déficit de trabajadores/as en las Administraciones Públicas que, desde nuestro punto de vista, ha supuesto un deterioro en las prestaciones de servicios a la ciudadanía.

Pese a que actualmente la tasa de reposición, incorporada en los Presupuestos Generales del Estado para 2022, es del 110% con carácter general, del 120% para los servicios considerados esenciales y del 125% para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, la misma no permite restituir el número de personas que trabajaban en los servicios públicos en la primera década del presente siglo, siendo necesario (según un estudio elaborado por el Sindicato U.G.T.) el transcurso de un periodo de 20 años para alcanzar el empleo estructural perdido en las Administraciones Públicas.

El proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal en las Administraciones Públicas es un paso muy importante, tanto para la seguridad laboral de los trabajadores/as públicos como, en el caso que nos ocupa, para que dicha estabilización permita la consolidación de esos puestos de trabajo y su inclusión en la tasa de reposición de efectivos.

Llegados a este punto, según nuestro criterio, habría que reflexionar sobre la necesidad de eliminar la tan repetida tasa de reposición. Así lo entendemos nosotros, pues sería la única forma de apostar de manera decidida por el empleo público y de calidad. Mientras que exista esta figura, difícilmente podremos conseguir que las Administraciones Públicas, y sobre todo las Locales, puedan ser dueñas y responsables de su política de personal que, por otro lado, es una atribución de los Ayuntamientos recogida en la Constitución Española, y que refleja la autonomía organizativa de los mismos en lo concerniente a la organización de los recursos humanos necesarios para llevar a cabo los servicios públicos básicos recogidos en la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local.

Somos conscientes que, pese a lo establecido en el precepto constitucional reseñado y a lo reflejado en la Ley 5/2010, de 11 de junio de Autonomía Local de Andalucía, nuestro Ayuntamiento no tiene potestad para regular el número de empleados públicos a su servicio ni, lógicamente, para obviar las estipulaciones normativas referidas a la tasa de reposición. Pese a ello, entendemos que no podemos silenciar la injusticia que supone para las Administraciones Locales la incapacidad de poder determinar de forma autónoma el número de trabajadores y trabajadoras a su servicio en relación con sus necesidades estructurales, es decir, reales. Como hemos dicho anteriormente, esta circunstancia discurre absolutamente en contra de los intereses de la ciudadanía, por lo que nos encontramos ante la ineludible obligación de reivindicar aquello que consideramos justo y necesario para el buen funcionamiento de nuestro Ayuntamiento.

Son muchas las Administraciones Públicas que han demandado la eliminación de la tasa de reposición en razón de los argumentos antes reseñados, por lo que parece bastante razonable que el Ayuntamiento de Cabra declare públicamente ante las instituciones pertinentes su apuesta por dicha supresión. Puede ser que este acto sea meramente simbólico y no pragmático pero, en nuestro criterio, sí está revestido de sensatez y visión objetiva de los problemas que acarrearán a las Administraciones Públicas, y sobre todo a los Ayuntamientos, el mantenimiento de esta discutida y discutible tasa de reposición de efectivos.

Lógicamente, la posible eliminación de esta tasa no se puede llevar a la práctica sin el establecimiento de una serie de condicionamientos previos que impidan el abuso inconsciente en la contratación de personal municipal. De esta forma, entendemos que la posibilidad de aumentar el número de empleados y empleadas públicos municipales tiene que ir absolutamente vinculado a la existencia de una determinación previa de los puestos estructurales de nuestro Ayuntamiento o, mejor dicho, de todos los ayuntamientos. Esta relación estructural de puestos de trabajo sería la que correspondería con el número de puestos de trabajo necesarios para que los servicios que prestan los ayuntamientos se ejecuten de la manera objetivamente más cercana a las verdaderas necesidades municipales. Para ello, sería totalmente necesario la fiscalización de las Administraciones Públicas con competencias en la materia para objetivar que dichos puestos estructurales son los adecuados a cada una de las instituciones municipales.

Por otro lado, y como no puede ser de otra manera, la posibilidad de generar empleo neto más allá de la tasa de reposición debe ir estrechamente vinculada con la capacidad económica de las distintas administraciones locales, con un estricto cumplimiento de la estabilidad presupuestaria y de la disponibilidad de gasto, estableciéndose una programación de aumento de empleo neto en razón de sus

capacidades económicas hasta completar lo establecido en su regulación de necesidades estructurales de empleo.

Por lo anteriormente expuesto, es por lo que proponemos al Ayuntamiento pleno para su posible aprobación los siguientes puntos de acuerdo:

- El Ayuntamiento de Cabra considera que la regulación de la tasa de reposición de efectivos de las administraciones públicas repercute de forma muy negativa en la prestación de servicios a la ciudadanía egabrense, al igual que en el resto de administraciones locales, debido a que impide la contratación del personal necesario para cubrir las necesidades estructurales de nuestro Ayuntamiento, dificultando, igualmente, la generación de empleo público y de calidad.
- El Ayuntamiento de Cabra solicita al Gobierno de España que elimine dicha tasa de reposición y que permita la posibilidad de generar empleo público neto, si bien con las limitaciones del cumplimiento estricto de la estabilidad presupuestaria y de la capacidad de gasto, así como que dicha generación de empleo se haga de acuerdo con el establecimiento objetivo y supervisado de las necesidades estructurales de nuestro Ayuntamiento, de forma que no exista en nuestra administración local imposibilidad de prestar de manera autónoma los servicios públicos a los que nuestra ciudadanía tiene derecho.
- Enviar el presente acuerdo al Gobierno de España, a los Grupos Parlamentarios y a aquellas instituciones que se consideren oportunas.

Cabra, 16 de junio de 2022
PORTAVOZ GRUPO MUNICIPAL U.V.E.

Fdo.- Manuel Carnerero Alguacil

SR. ALCALDE PRESIDENTE DEL ILMO. AYUNTAMIENTO DE CABRA.-