

El Servicio de Gestión Tributaria cierra las oficinas compartidas y traslada al personal, pero la Diputación las mantiene

A principios de abril se remitió a diversas trabajadoras y trabajadores del Servicio de Gestión Tributaria un correo electrónico, procedente de la dirección del Servicio, por el cual se informaba de la inminente supresión de las oficinas compartidas. Para el personal afectado, la decisión supone un *traslado forzoso de Centro de Trabajo con cambio de municipio*.

El correo electrónico hace referencia a un informe de mediados de marzo, suscrito por el jefe del Servicio de Gestión Tributaria, como único fundamento jurídico-administrativo de la decisión organizativa. Sin embargo, y según parece, no se habría oficiado el mismo a Personal hasta bastante más tarde de la eficacia *de facto* de la medida, aproximadamente, bien entrada la segunda mitad del mes de abril.

En la Comisión Paritaria celebrada esta semana, la representación de la Diputación nos informó que Personal no es concededor de nada de esto. Por tanto, si esto es así (y no hay razón para que dudemos de ello), el referido oficio ni tan siquiera se habría cursado. CCOO sabemos que los hechos sustantivos son estos, y que la medida reorganizativa, como realidad de hecho, está prácticamente implementada.

Tanto por el fondo como, sobre todo, por la forma, se trata de una decisión acordada de plano, al margen del procedimiento y que objetivamente banaliza, despreciándolos, todos y cada uno de los bienes jurídicos implicados. Cuando decimos todos y cada uno, queremos decir también la misma finalidad pública que la decisión se supone que busca cumplir, pues la misma no está acreditada en un expediente administrativo. En todo caso, veamos las implicaciones con cierto detalle:

- ♦ El sistema de oficinas de Gestión Tributaria contempla un subtipo de oficina pública de titularidad mixta municipal-provincial: la oficina compartida. Tales oficinas se atienden por personal municipal y por personal de la Diputación. Esto supone destacar personal propio en los municipios, permitiendo que éstos presten servicios a la ciudadanía que de otro modo es más que dudoso que pudieran prestar.

Por tanto, la decisión es, de entrada, contraria al principio de cooperación al municipalismo. En cualquier caso, no está acreditado que la decisión se haya llevado a término satisfaciendo la previsión de la Carta Europea de Autonomía Local que exige que las Administraciones Públicas supramunicipales que asignan recursos a los municipios consulten a éstos *de manera apropiada* acerca de las fórmulas a través de las cuales se asignan tales recursos. No se podrá pretender que esta previsión de la Carta se haya satisfecho a través de la mera información dada, presumiblemente, a través de los oficios remitidos a los ayuntamientos -esto sería lo que dice el referido informe-, siquiera por cuanto tan sólo se limitan a informar de la decisión, sin posibilidad de oponer o añadir nada a ella.

- ♦ Desde el punto de vista del personal afectado, la deci-

sión supone una movilidad forzosa dictada de plano e informada al personal sólo mediante correo electrónico una vez ya está tomada. Es una modificación sustancial de condiciones de trabajo que colisiona, con el principio de inamovilidad de nuestro modelo de función pública, constitucionalmente consagrado.

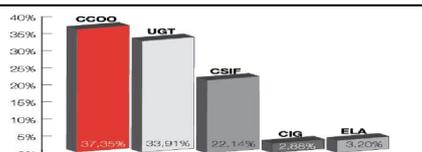
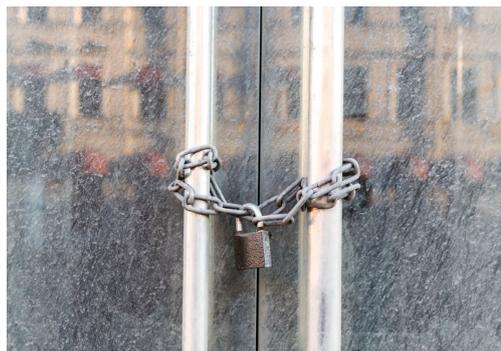
La decisión es torpe y bochornosa. El Ordenamiento permite decisiones organizativas que determinen la movilidad forzosa de empleados públicos, por lo que no cabe excusa alguna fundamentada en supuestas urgencias inaplazables.

- ♦ La decisión supone algo que se desconoce:

- La legítima titularidad de la potestad de autoorganización, que reside en la Diputación y que se ejerce a través del pleno, y no por medio de las ocurrencias del titular de una unidad administrativa.

- La autonomía local de los municipios. La decisión es regresiva desde la perspectiva del deber de la Diputación de cooperar al municipalismo, no sólo económica y técnicamente, sino a través de fórmulas como la de destacar medios humanos en los municipios.

- El principio de inamovilidad de la función pública, que busca evitar la sujeción del empleo público a comportamientos arbitrarios.



Viene de pág. 1

Si esta decisión es la que necesita la ciudadanía, la tenía que haber adoptado la Diputación. ¿Cómo? Modificando la RPT, mediante un acuerdo de pleno que sea manifestación de la legítima potestad de autoorganización de la Diputación. Previo a la decisión, pero en el seno del procedimiento, se tenía que haber negociado con la representación de las trabajadoras y trabajadores.

Esta decisión genera incertidumbre, pues si con un correo electrónico basta para imponer un traslado forzoso a un empleado público, ¿qué otras cosas no se podrán hacer por esta vía? ¡Luego nos llevamos las manos a la cabeza cuando aparecen en prensa ciertos titulares! La decisión atenta contra la confiabilidad de la Diputación y lesiona su prestigio como Administración pública.

En nuestras propuestas para el Plan Estratégico de Recursos Humanos expresamos al President nuestra preocupación por esta cultura organizativa conforme a la cual pasan cosas como estas: que un mero titular de una unidad administrativa se autoatribuya, sin encomendarse a nadie, potestades públicas que él dirime y dispensa con correos electrónicos, oficios y saludas a ayuntamientos.

Oficinas suprimidas y puestos afectados: vigente RPT vs situación de hecho

La vigente RPT sigue estableciendo la existencia de las oficinas compartidas suprimidas, así como el encuadramiento en ellas de los puestos de trabajo que de hecho han pasado a estar adscritos a las oficinas territoriales de referencia. Sólo en términos de personal afectado a puestos de trabajo, la decisión irregular afecta a casi una decena de empleadas y empleados públicos. Para todas y todos ellos la medida comporta cambio de municipio de ubicación del puesto de trabajo.



Del contraste entre la RPT y la situación de hecho creada se sigue una complicadísima situación desde el punto de vista de la seguridad jurídica: las compañeras y compañeros están prestando sus servicios allí donde, por medio de un simple correo electrónico, se les ha dicho que deben hacerlo, pero no donde el pleno de la Diputación, a través de la RPT, determinó que deben hacerlo.

CCOO exige el restablecimiento de la legalidad y la apertura de un procedimiento informativo que determine si se ha incurrido en responsabilidad

En la Comisión Paritaria de Personal celebrada esta semana, desde CCOO interesamos la necesidad de la apertura de un procedimiento que permita esclarecer los hechos de esta actuación, restablecer la legalidad ignorada y, si así se aprecia, exigir las responsabilidades en que se puedan haber incurrido por quienes han operado esta chapuza. Si la medida es necesaria, sea. Pero que se instruya el procedimiento debido, que se negocie la medida con los sindicatos y que se tenga en cuenta, como se debe, tanto las necesidades de los ayuntamientos afectados como su parecer en cuanto esto, de un modo apropiado.

Desde CCOO no vamos a aceptar menos que esto. Lo que aquí nos jugamos no es sólo la medida concreta y todas sus nefastas implicaciones. Nos jugamos también, bien reprobar una pauta de funcionamiento organizativo, en orden a que no se repita; o bien, si no se hace lo que se debe hacer, validar, una vez más, una cultura organizativa vigente que tanto traba el anhelo de tantas y tantos de convertir la Diputación en una Administración acorde a los estándares propios de un Estado de Derecho, ajena, en consecuencia, a las rémoras corporativistas y burocráticas (en el peor sentido).

