Ayuntamiento de Telde

0218

ANEXO DE PERSONAL
Ayuntamiento de Telde
Presupuesto General 2018

RECIBIDO 25 SEP 2017

Ayuntamiento
de Telde

0219

Concejalía Delegada del Área de Gobierno de Administración,
Servicios Generales y Recursos Humanos e Igualdad

Dª. María Celeste López Medina
Concejala Delegada del Área de Economía y Hacienda,
Dinamización, Impulso Económico, Contratación y Turismo
M.I. Ayuntamiento de Telde

Adjunto le remito el Proyecto de Presupuesto General del M.I. Ayuntamiento de Telde para el próximo ejercicio 2018, en el que figura, en cuanto al Capítulo I de Gastos (Gastos de Personal), una cantidad de 27.789.921,35 euros, con la plantilla correspondiente, así como Memoria Técnica del departamento de Recursos Humanos.

En la Ciudad de Telde, 25 de septiembre de 2017
El Concejal Delegado del Área de Gobierno de Administración,
Servicios Generales y Recursos Humanos e Igualdad

Fdo.: Agustín Jorge Arencibia Martín

El Director General de Recursos Humanos, en relación al Proyecto de Presupuesto General del M.I. Ayuntamiento de Telde para el próximo ejercicio 2018, presenta la siguiente

MEMORIA TÉCNICA

El artículo 90.1 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de Bases de Régimen Local, establece que corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

El artículo 112 añade que las Entidades locales aprueban anualmente un presupuesto único que constituye la expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones que, como máximo, pueden reconocer, y de los derechos con vencimiento o que se prevean realizar durante el correspondiente ejercicio económico. El Presupuesto coincide con el año natural y está integrado por el de la propia entidad y los de todos los organismos y empresas locales con personalidad jurídica propia dependientes de aquélla. La Administración del Estado determinará con carácter general la estructura de los Presupuestos de las Entidades locales. Aprobado inicialmente el presupuesto, se expondrá al público durante el plazo que señale la legislación del Estado reguladora de las Haciendas locales, con objeto de que los interesados puedan interponer reclamaciones frente al mismo. Una vez resueltas las que se hayan presentado, en los términos que prevea la Ley, el presupuesto definitivamente aprobado será insertado en el «Boletín Oficial» de la Corporación, si lo tuviera, y resumido, en el de la Provincia. La aprobación definitiva del presupuesto por el Pleno de la Corporación habrá de realizarse antes del 31 de diciembre del año anterior al del ejercicio en que deba aplicarse. Si el presupuesto no fuera aprobado antes del primer día del ejercicio económico correspondiente, quedará automáticamente prorrogada la vigencia del anterior.

El artículo 127.1 b) señala que corresponde a la Junta de Gobierno Local la aprobación del proyecto de presupuesto.

El artículo 123.1 h) de la Ley 7/1985 establece que corresponde al Pleno, entre otras, la aprobación de los presupuestos.

En el mismo sentido, el artículo 69 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dispone que la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Conforme a estos criterios, el Anexo de Personal que se acompaña al Presupuesto para el ejercicio 2018 incluye la actualización de la Plantilla orgánica, con expresión de todas las plazas reservadas a funcionarios, debidamente clasificadas en las correspondientes Escalas, Subescalas y Grupos, así como las plazas reservadas a personal eventual y a personal laboral, con la correspondiente adecuación respecto de la plantilla aprobada en el ejercicio 2015.

Visto el Proyecto de Presupuesto General del M.I. Ayuntamiento de Telde para el próximo ejercicio 2018, en el que figura, en cuanto al Capítulo I de Gastos (Gastos de Personal), una cantidad de 27.789.921,35 euros, lo que no supone variación en relación al último Presupuesto que fue aprobado, el correspondiente al ejercicio 2015 (*Boletín Oficial de la Provincia de Las Palmas* núm. 53, de fecha 27 de abril de 2015).

Una de las causas de ese incremento en el gasto en personal viene determinado por la no aplicación durante los ejercicios 2016 y 2017 del incremento global de las retribuciones del personal al servicio de esta Administración Local, de acuerdo a las previsiones establecidas en la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016, y en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, respectivamente, que, en ambos casos, establecen que no podrá ser superior al 1% en cada uno de esos dos ejercicios. A mayores, habrá que esperar a lo que establezca la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el próximo ejercicio 2018.

Paralelamente, con el transcurso del tiempo y el cumplimiento de trienios por parte de los/as empleados/as municipales se ha procedido a una actualización o incremento de la cuantía de los trienios devengados durante los últimos ejercicios.

Otra causa de ese aumento es la incorporación de personal que estaba en situación de excedencia voluntaria por interés particular, o que era obligatorio incorporar como consecuencia de una resolución judicial.

A nivel interno, la situación actual del M.I. Ayuntamiento de Telde, en materia de recursos humanos, se caracteriza por contar con una plantilla corta y con una media de edad elevada, situación que se ve agravada en la medida en que, en este momento, las restricciones normativas y presupuestarias impiden contratar nuevo personal, teniendo que optimizar los recursos existentes, en tanto en cuanto no se proceda a la dotación de más personal, que pueda ser en comisión de servicios o con personal de nuevo ingreso.

Esta situación se ha ido agravando con las variaciones producidas desde 2015 (vacantes por jubilación, bajas por excedencia, bajas por fallecimiento y bajas por incapacidad).

El Capítulo I del Presupuesto de Gastos comprende las partidas de Personal, debiendo incluirse en el Cuadro de Personal o *plantilla* las diferentes clases de empleados públicos: funcionarios de carrera, funcionarios interinos, personal laboral fijo, personal laboral indefinido, personal laboral temporal y personal eventual, así como los Órganos de Gobierno con dedicación exclusiva y el personal directivo.

En lo que se refiere a los/as Funcionarios/as de Administración Local con Habilitación de Carácter Nacional, se vuelven a distinguir cuatro puestos diferentes, sin que proceda la acumulación de dos puestos en un/a mismo/a funcionario/a.

Se siguen manteniendo las vacantes de funcionarios y las vacantes de personal laboral que se hayan producido por jubilación, con 2000 euros de consignación. Existe una duplicidad heredada de ejercicios anteriores en cuanto a plazas de laborales que se encuentran en proceso de funcionarización.

Se trata de una situación que se debería corregir, por cuanto denota la existencia de plazas de personal funcionario que no resultan realmente efectivas, y que además se encuentran infradotadas, si bien es verdad que esa mínima dotación de las plazas vacantes permite tener

un pequeño remanente para posibles necesidades, aunque en caso de afectar a un servicio básico e imprescindible para la ciudadanía, estaría asegurada su cobertura.

Se mantiene el personal funcionario interino que, por el tiempo transcurrido, debería haber variado su vínculo jurídico al de funcionario de carrera, mediante los procedimientos selectivos correspondientes. Como ya se ha señalado anteriormente, las limitaciones presupuestarias y la situación actual de este Ayuntamiento impiden que se haya podido regularizar esa situación.

Igualmente, es necesario destacar el escaso número de personal laboral fijo, que apenas supera el 3% del total de empleados públicos.

Paralelamente, existe un número elevado de trabajadores laborales indefinidos no fijos, que han adquirido esta condición por sentencia judicial o por resolución administrativa, una parte de los cuales ha tenido repercusión en cuanto a su inclusión en la plantilla municipal, al no figurar anteriormente en la misma, debido a su condición de personal laboral temporal.

En cuanto a la plantilla de personal eventual, se mantiene el número máximo permitido por ley, si bien se ha producido una variación en el número de vacantes, de acuerdo a lo dispuesto con el artículo 104 de la Ley 7/1985, atendiendo al límite establecido en el artículo 104.bis de la Ley 7/1985 de 2 de abril, introducido por la Ley 27/2013, 27 diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local.

En lo que se refiere al personal directivo, continúa la existencia de vacantes.

En resumen, la plantilla orgánica de personal presenta muy pocas variaciones en relación a la del ejercicio 2015, que responden a cambios en el estado de cobertura de algunas plazas por la modificación de plazas que han resultado vacantes durante los últimos ejercicios.

No es posible la creación de nuevos puestos de trabajo en la plantilla municipal, por entender que resulta más adecuado abordar inicialmente el estudio de la organización o aparato administrativo del Ayuntamiento y su alineación con la nueva organización política aprobada, de forma que en el contexto de la realización de dichos trabajos puedan obtenerse una serie de referencias o datos que permitan valorar las necesidades en las áreas municipales, todo ello a partir de una definición de los servicios a prestar a los ciudadanos.

En cuanto a la existencia de plazas vacantes que se proponen, algunas se consideran prioritarias en cuanto a su necesidad de ocupación, de ahí que tengan una dotación del 100%.

Técnicamente se ha implementado una nueva estructura de la Contabilidad por partidas y conceptos, que se incorporó con la anterior Interventora.

En la Ciudad de Telde, 25 de septiembre de 2017
El Director General de Recursos Humanos,
(Acuerdo Junta de Gobierno Local de 22/06/2016)

Fdo.: Juan Esteban Méndez Leiva

Ayuntamiento de Telde

PERSONAL

0223

INFORME SOBRE LA PLANTILLA MUNICIPAL – EJERCICIO 2018

Las Plantillas de personal son un instrumento presupuestario de ordenación y delimitación del gasto con enumeración de las plazas dotadas, incluyendo al personal funcionario – laborales – eventuales y directivos, consiguiéndose los créditos suficientes para hacer frente a las retribuciones; respetándose los principios de racionalidad – economía y eficacia de acuerdo con la ordenación general de la economía prevista, principalmente, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Las Plantillas sirven de base a las Relaciones Municipales de Puestos de Trabajo, por ello, son, deben ser, documentos esenciales concordantes en el tiempo.

La confección de las plantillas deben contener una memoria explicativa, incrementos respecto al/a los años anteriores, masa salarial, otras consideraciones generales, así como reseñar si se mantienen las vacantes, o se prevén amortizaciones, requiriendo bien de la consulta o si afectan a las condiciones de trabajo, la negociación con los representantes del personal.

NORMATIVA:

Artículo 90 de la Ley 7/85 de Bases de Régimen Local (LBRL)

1. Corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual.

Las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijen con carácter general.

Artículo 126 del Texto Refundido de Régimen Local

Las plantillas, que deberán comprender todos los puestos de trabajo debidamente clasificados reservados a funcionarios, personal laboral y eventual, se aprobarán anualmente con ocasión de la aprobación del Presupuesto y habrán de responder a los principios enunciados en el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril. A ellas se unirán los antecedentes, estudios y documentos acreditativos de que se ajustan a los mencionados principios.

Artículo 103 bis. Masa salarial del personal laboral del sector público local.

1. Las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 123. 1h de la LBRL- Corresponde al Pleno.

h) La aprobación de los presupuestos, de la plantilla de personal, así como la autorización de gastos en las materias de su competencia. Asimismo, aprobará la cuenta general del ejercicio correspondiente.

Artículo 127.1b de la LBR.- *Atribuye a la Junta de Gobierno Local la aprobación del Proyecto del Presupuesto Municipal.*

Artículo 37 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Materias objeto de negociación.

1. Serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada Administración Pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

k) Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.

m) Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos, en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

PERSONAL

2. Quedan excluidas de la obligatoriedad de la negociación, las materias siguientes:

a) Las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Cuando las consecuencias de las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización tengan repercusión sobre condiciones de trabajo de los funcionarios públicos contempladas en el apartado anterior, procederá la negociación de dichas condiciones con las organizaciones sindicales a que se refiere este Estatuto.

Artículo 48 del Reglamento Orgánico de Funcionamiento del Pleno y sus Comisiones.

Funciones.

1. Las Comisiones del Pleno, dentro de sus respectivos ámbitos sectoriales de actuación, tienen las siguientes funciones:

a) El estudio, informe o consulta de los asuntos que hayan de ser sometidos a la decisión del Pleno.

Artículo 162 del ROFPC

Artículo 162. Materias objeto de especialidades en los procedimientos. El procedimiento administrativo para que el Pleno apruebe y, en su caso, modifique sustancialmente las ordenanzas y los reglamentos de la Corporación Local, incluidos los orgánicos pero con excepción de las normas reguladoras del Pleno y sus Comisiones, así como el Plan de Ordenación y los demás instrumentos de ordenación urbanística cuya aprobación definitiva o provisional corresponda al Pleno, y los Presupuestos Generales de la Corporación Municipal, se rige, con carácter general, por las normas contenidas en este Reglamento junto con las especialidades reguladas, para todos ellos, en los artículo del 160 al 166, y además, para los Presupuestos, en los artículos del 167 al 170.

Vista la Memoria Técnica elabora por la Dirección General de Recursos Humanos con fecha 25 del corriente mes.

Vengo en **INFORMAR** favorablemente, si bien debe finalizar el trámite previo y preceptivo de la negociación/consulta con los representantes del personal, antes de la aprobación del proyecto de presupuesto por la Junta de Gobierno Local e incorporarse la plantilla como anexo al documento presupuestario.

En la Ciudad de Telde, a 26 de septiembre de 2017.

El Jefe de la Dependencia de Personal,

Fdo.: Francisco T. Martín Quintana

PRESUPUESTO MUNICIPAL 2018

RESUMEN NUMERICO PLANTILLA

DENOMINACION	PLAZAS	VACANTES INTERINAS	VACANTES	COSTE ANUAL
ALCALDIA-CONCEJALES	14	----	----	854.114,29
PERSONAL DIRECTIVO	9	----	5	79.314,53
PERSONAL FUNCIONARIO	658	21	339	15.609.438,4
PERSONAL LABORAL FIJO	69	3	59	495.731,47
PERSONAL EVENTUAL	25	---	9	755.638,38
PERSONAL TEMPORAL-INDEFINIDO	275	----	---	9.995.684,28
TOTALES	1050	24	412	27.789.921,36

PLANTILLA PERSONAL DIRECTIVO

DENOMINACION	GRUPO	PLAZAS	VACANTES
Secretario General del Pleno y sus Comisiones	A1	1	0
Secretario General de la Junta de Gobierno Local	A1	1	0
Interventor General Municipal	A1	1	1
Organo de Gestión Económico Financiero	A1	1	0
Director/a General de Recursos Humanos	A1	1	0
Director/a General de la Asesoría Jurídica	A1	1	1
Director/a General de Urbanismo	A1	1	1
Director/a General de Servicios Sociales	A1	1	1
Coordinador/a Hacienda	A1	1	1
	TOTALES	9	5

PLANTILLA PERSONAL FUNCIONARIO

ESCALA DE ADMINISTRACION GENERAL

SUBESCALA	DENOMINACION	GRUPO	PLAZAS	VACANTES INTERINAS	VACANTES
TECNICA	Técnico de Administración General	A1	10	3	3
ADMINISTRATIVA	Administrativo	C1	23	1	12
AUXILIAR	Auxiliares Administrativos	C2	91	10	38
SUBALTERNA	Conserjes	AP	7	0	3
		TOTALES	131	14	56

ESCALA DE ADMINISTRACION ESPECIAL

SUBESCALA	DENOMINACION	GRUPO	PLAZAS	VACANTES INTERINAS	VACANTES
TECNICA	ADL-Licenciado Económicas	A1	1	0	1

SUPERIOR					
"	ADL-Licenciado Empresariales	A1	1	0	1
"	ADL-Licenciado Derecho	A1	1	0	1
"	Técnico Superior Informática	A1	1	0	0
"	Arquitecto	A1	5	3	2
"	Economista	A1	1	0	0
"	Letrado	A1	3	1	2
"	Licenciado Educación Fisica	A1	1	0	0
"	Médico de Empresa	A1	1	0	1
"	Médico	A1	2	0	2
"	Médico Medicina Deportiva	A1	1	0	0
"	Psicólogo	A1	4	0	3
"	Técnico Superior Contabilidad Pública	A1	1	0	1
"	Técnico Servicios Sociales –Ldo Psicología	A1	1	0	1
"	Veterinario	A1	1	0	1
MEDIOS	ATS-DUE	A2	1	0	0
"	Trabajador Social	A2	8	0	4
"	Arquitecto Técnico	A2	8	0	3
"	ADL-Diplomado en Relaciones Laborales	A2	1	0	1
"	Graduado Social	A2	1	0	1
"	Ingeniero Obras Públicas	A2	1	0	1
"	Ingeniero Técnico Industrial	A2	3	1	1
"	Técnico Prevención Riesgos Laborales	A2	1	0	0
"	Técnico Agrícola	A2	1	0	1
"	Técnico Informático	A2	2	1	0
"	Técnico Poblacional	A2	1	0	1
"	Técnico Turismo	A2	1	0	1
"	Topógrafo	A2	1	0	1
AUXILIARES	Delineante	C1	6	0	4
"	Programador Informático	C1	2	1	0
"	Técnico Electricista	C1	2	0	0
"	Auxiliar Biblioteca	C2	1	0	0
COMETIDOS ESPECIALES	Director Banda Música	A1	1	0	1
"	Inspector de Rentas	C1	2	0	0
"	Protocolo	C1	1	0	1
"	Monitor Deportivo	C2	21	0	0
"	Monitor Medio Ambiente	C2	2	0	2
"	Monitor Psicosocial	C2	1	0	1
"	Músico Primera Parte	C2	8	0	4
"	Músico Segunda Parte	C2	9	0	3
"	Monitor Actividades Terapéuticas	C2	4	0	4
"	Monitor Folklore	C2	10	0	10
"	Monitor Actividades Psicosocial	C2	1	0	1
"	Monitor Promoción Ciencias Salud	C2	3	0	3
"	Monitor Actividades Socioculturales	C2	3	0	3
"	Monitor Igualdad de Géneros	C2	2	0	2
"	Animador Socio Cultural	C2	3	0	3
"	Trabajador Familiar	C2	6	0	6

"	Auxiliar de Hogar	AP	5	0	5
"	Músico Solista	C2	3	0	2
PERSONAL DE OFICIO	Capataz	C2	3	0	3
"	Capataz Agrícola	C2	1	0	1
"	Mecánico	C2	1	0	1
"	Oficial Almacenero	C2	2	0	2
"	Oficial Conductor	C2	15	0	8
"	Oficial Electricista	C2	5	0	3
"	Oficial Mantenimiento Instalaciones	C2	3	0	2
"	Oficial Albañil	C2	5	0	4
"	Oficial Carpintero	C2	5	0	4
"	Oficial Fontanero	C2	9	0	4
"	Oficial Instalaciones Deportivas	C2	1	0	1
"	Oficial Maquinista	C2	1	0	0
"	Oficial Matarife	C2	2	0	0
"	Oficial Pintor	C2	4	0	4
"	Oficial Sepulturero	C2	3	0	3
"	Oficial de Servicios	C2	12	0	11
"	Oficial Soldador	C2	1	0	1
"	Oficial Tractorista	C2	2	0	2
"	Oficial Vigilante Fontanero	C2	2	0	2
"	Ayudante Lector	C2	1	0	0
"	Ayudante Sepulturero	C2	1	0	0
"	Notificador	C2	1	0	1
"	Notificador	AP	1	0	1
"	Operaria Limpiadora	AP	5	0	3
"	Operario	AP	84	0	52
"	Operario Deportes	AP	4	0	0
"	Operario Cementerio	AP	3	0	1
"	Vigilante de Colegio	AP	18	0	9
"	Vigilante Instalaciones	AP	2	0	2
"	Peón	AP	29	0	29
"	Peón Especialista Construcción	AP	1	0	1
"	Peón Especialista Polideportivo	AP	1	0	1
POLICIA	Inspector de Policía	A1	1	0	1
"	Subinspector Policía	A2	9	0	5
"	Oficial Policía	C1	14	0	6
"	Policía	C1	124	0	29
		TOTAL	527	7	283
		TOTAL FUNCIONARIOS	658	21	339

PLANTILLA PERSONAL LABORAL FIJO

DENOMINACION	GRUPO	PLAZAS	VACANTES INTERINAS	VACANTES
Letrado	A1	1	0	1
Operaria Limpiadora	AP	1	0	1
Operario	AP	2	0	2
Peón	AP	14	1	12

Peón Especialista	AP	2	0	1
Encargado Alumbrado	C1	1	0	1
Encargado Archivo	C1	1	0	1
Encargado Mercado	C1	1	0	1
Inspector Residuos	C1	1	0	1
Jefe Negociado	C1	2	0	2
Auxiliar Administrativo	C2	3	1	1
Capataz	C2	2	0	2
Monitor Deportivo	C2	1	0	1
Músico Primera Parte	C2	4	0	4
Músico Segunda Parte	C2	6	0	5
Músico Solista	C2	8	0	7
Oficial Alcantarillado	C2	1	0	0
Oficial Cementerio	C2	1	0	1
Oficial Conductor	C2	9	1	8
Oficial Matarife	C2	1	0	1
Oficial Pintor	C2	1	0	1
Subcapataz Laboral	C2	5	0	4
Telefonista	C2	1	0	1
	TOTALES	**69**	**3**	**59**

PLANTILLA PERSONAL EVENTUAL

DENOMINACION	GRUPO	PLAZAS	VACANTES
Asesor Alcaldía	A1	6	1
Asesor Alcaldía	A2	6	4
Asesor Alcaldía	C1	5	2
Asesor Alcaldía	C2	8	2
	TOTALES	25	9

TABLA RESUMEN ECONOMICO

DENOMINACION	PLAZAS	RETRIBUCION ANUAL	COSTE SEGURIDAD SOCIAL	COSTE ANUAL
Alcaldía-Concejales	14	657.010,99	197.103,30	854.114,29
Personal Directivo	9	63.394,56	15.919,97	79.314,53
Personal Funcionario	658	12.197.931,11	3.411.507,30	15.609.438,4
Personal Laboral Fijo	69	416.486,82	79.244,65	495.731,47
Personal Eventual	25	586.622,91	169.015,47	755.638,38
Personal Contratado Temporal-Indefinido	275	7.688.987,91	2.306.696,37	9.995.684,28
SUMA TOTAL	1050	21.610.434,3	6.179.487,06	27.789.921,36

Ayuntamiento
de Telde

0229

ACUERDO DE LA MESA DE NEGOCIACION DEL PERSONAL FUNCIONARIO

La Mesa de Negociación del Personal Funcionario, en sesión celebrada el día 27 de Septiembre de 2017, con la asistencia de:

D. Agustín Arencibia Martín (Concejal de Gobierno de Recursos Humanos)
D. Juan Méndez Leiva (Director General de Recursos Humanos)
D. Juan A. Arroyo Sánchez (UGT)
D. Armando Martín Miranda (CSI-F)
D. Vicente Yánez Pérez (Asesor CSI-F)
D. Heriberto Ortega Cárdenes (Asesor CSI-F)
D. Juan A. Sánchez Ojeda (IC.)
D. Salvador Rivero Santana (CCOO)
Dª Mónica Rodríguez Suárez (Asesora CCOO)
D. Domingo Hernández Silva (Funcionario Municipal y Secretario de la sesión)

Asunto del orden día: **"PLANTILLA DE PERSONAL PRESUPUESTO MUNICIPAL 2018".**

Tras debate por las partes, y sometido a votación, las representaciones sindicales de UGT, CSI-F, IC y CCOO, muestran su disconformidad a la plantilla de personal y formulan su voto en contra.

Ciudad de Telde, a 27 de Septiembre de 2017

EL SECRETARIO DE LA
MESA DE NEGOCIACION

Fdo. Domingo Hernández Silva

EL CONCEJAL DE GOBIERNO
DE RECURSOS HUMANOS,

Fdo Agustín Arencibia Martín

Ayuntamiento
de Telde

0230

ACUERDO DE LA MESA DE NEGOCIACION DEL PERSONAL LABORAL

La Mesa de Negociación del Personal Laboral, en sesión celebrada el día 27 de Septiembre de 2017, con la asistencia de:

D. Agustín Arencibia Martín (Concejal de Gobierno de Recursos Humanos)
D. Juan Méndez Leiva (Director General de Recursos Humanos)
Dª Verónica Mesa Martín (Comité de Empresa)
Dª Inmaculada Benítez García (Comité de Empresa)
Dª Irene Bueno García (Comité de Empresa)

D. Domingo Hernández Silva (Funcionario Municipal y Secretario de la sesión)

Asunto del orden día: **"PLANTILLA DE PERSONAL PRESUPUESTO MUNICIPAL 2018".**

Tras debate por las partes, y sometido a votación, la representación sindical del Comité de Empresa muestra su disconformidad a la plantilla de personal y formula su voto en contra.

Ciudad de Telde, a 27 de Septiembre de 2017

EL SECRETARIO DE LA MESA DE NEGOCIACION

Fdo. Domingo Hernández Silva

EL CONCEJAL DE GOBIERNO DE RECURSOS HUMANOS,

CONCEJALÍA DE RECURSOS HUMANOS · AYUNTAMIENTO DE TELDE

Fdo Agustín Arencibia Martín

Ayuntamiento
de Telde

0231

ACUERDO DE LA MESA DE NEGOCIACION DEL PERSONAL DE BANDA DE MUSICA

La Mesa de Negociación del Personal Banda de Música, en sesión celebrada el día 27 de Septiembre de 2017, con la asistencia de:

D. Agustín Arencibia Martín (Concejal de Gobierno de Recursos Humanos)
D. Juan Méndez Leiva (Director General de Recursos Humanos)
D. Marcos García Guerra (Delegado de la Banda Municipal de Música)

D. Domingo Hernández Silva (Funcionario Municipal y Secretario de la sesión)

Asunto del orden día: **"PLANTILLA DE PERSONAL PRESUPUESTO MUNICIPAL 2018".**

Tras debate por las partes, y sometido a votación, la representación sindical del Colectivo de la Banda Municipal de Música muestra su disconformidad a la plantilla de personal y formula su voto en contra.

Ciudad de Telde, a 27 de Septiembre de 2017

EL SECRETARIO DE LA MESA DE NEGOCIACION

Fdo. Domingo Hernández Silva

EL CONCEJAL DE GOBIERNO DE RECURSOS HUMANOS,

Fdo Agustín Arencibia Martín