



## PÉRDIDA DE DERECHOS

- **Pérdida progresiva de poder adquisitivo, tanto por:**
  - la inaplicación de conceptos como los recogidos en el Art. 22 y SS del TREBEP referido a retribuciones de pagas extra (referidos al cálculo de pagas extra),
  - como por los “endémicos recortes” que suponen la determinación de la masa salarial en el presupuesto anual que no se actualiza en proporción al IPC y dimensionamiento de la plantilla,
  - o el olvido continuado e “institucionalizado” a la hora de valorar los puestos de trabajo de la mayor parte de los empleados del Patronato (Auxiliares) que, pese a suponer la base cuantitativa del empleo en Patronato, siempre quedan excluidos de cualquier posibilidad de mejora.
  - Porqué el pago de la paga de productividad de diciembre, que pasó a pagarse en enero, este año se abona en febrero.
  - Actualización de los baremos de las diferentes ayudas y/o prestaciones.
  
- **Retrasos y dificultades en el pago de ayudas:**
  - Los retrasos injustificados en el pago de ayudas (a la permanencia, por minusvalía, tratamientos especiales o protésicas), que suponen una suerte de lotería en cuanto a no solo cuándo serán abonados, sino a cómo solicitarlos o justificarlos. Son muchos los casos en los que se hacen presentar varias veces la solicitud, aportar documentos cuya justificación no está recogida en la norma de forma clara y accesible, etc. debiendo, en muchos casos, el trabajador tener que justificar la inaplicación de tratamientos por parte de la sanidad pública que son de sobras conocidas las razones de su falta de cobertura por el sistema de salud público.
  
- **Pérdida de derechos de vacaciones de Navidad y Semana Santa:**
  - La inaplicación por parte del Patronato del Art. 17.1.B del Convenio Colectivo, así como de Acuerdo Marco de los Empleados del Patronato (VACACIONES DE SEMANA SANTA Y NAVIDAD), tal y como SEPMA ha reclamado, en virtud del Art. 50 del Real Decreto Legislativo 5/2015 (TREBEP) que deja sin efecto(deroga) el Art. 8, apartado DOS, del RDL 20/2012 (que anulaba temporalmente el disfrute de dichos derechos).



- **Pérdida de derechos en la aplicación de la jornada de trabajo:**
  - Existen empleados que viéndose obligados a ejercer sus labores de forma no presencial, debido a la ausencia de sistemas de ventilación adecuados en sus dependencias, así como de ventilación naturales y adecuados (pongamos como ejemplo los empleados del Edificio Premier II), se ven privados de disfrutar de los mismos derechos de recuperación de saldo, de flexibilidad de entrada al puesto de trabajo, y otros derechos reconocidos en convenio y acuerdo marco para el resto de empleados, lo que supone una situación de discriminación.
  - A estos empleados, se les priva del derecho a ejercer prolongación de jornada (cuando se les ha asignado) en las mismas condiciones de seguridad e higiene que durante su jornada habitual, esto es, deberían efectuarla en régimen de teletrabajo mientras las condiciones de seguridad e higiene continúen suponiendo un riesgo para su salud.
  
- **Compensación económica por uso de medios propios:**

A la falta de actualización de los baremos que determinan el coste de kilometrajes por uso de vehículos particulares en el desempeño de funciones laborales de los empleados del Patronato, se une no solo la falta de compensación a los empleados del Patronato por poner a disposición de la empresa medios propios (internet e incluso equipos informáticos) para garantizar la continuidad de los trabajos de forma telemática durante la pandemia, sino la falta de reconocimiento por el esfuerzo de estos empleados del Patronato a los que nunca se les recompensa de forma adecuada.
  
- **Efectuar un verdadero dimensionamiento de la plantilla del Patronato:**
  - Es necesario determinar la estructuralidad de las vacantes de la plantilla del Patronato, de forma que no solo se pueda atender con suficiencia las bajas y vacaciones del personal, sino que se reconozcan las carencias estructurales reales del Organismo.
  - Además del necesario redimensionamiento de oficinas atendiendo a criterios como la población objetivo, de forma que se garantice la mejor atención de los contribuyentes y no se produzca un exceso de carga a los empleados, los cuales deben asumir una carga excesiva de trabajo.
  - Mientras el número de adscritos no para de crecer, con los costes que ello supone, la temporalidad excesiva de la plantilla, en abuso de temporalidad, desperdiciando capital humano al no poder garantizar la permanencia de empleados formados y capacitados.
  - La masa salarial presupuestada anualmente debería ajustarse a las necesidades de la plantilla real, incluyendo las plazas estructurales que cada año demanda el Patronato y que no están reconocidas en plantilla.



# SEPMA

SECCION SINDICAL DE SINDICATO DE  
SEPMA EN PATRONATO EMPLEADOS PÚBLICOS  
DE RECAUDACIÓN DE MÁLAGA

MIEMBRO FEDERACIÓN SINDICATOS INDEPENDIENTES

## Programa Electoral

### ELECCIONES PATRONATO (8 MARZO 2022)

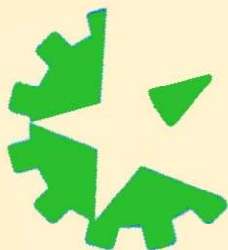
Sindicato de Empleados Públicos de Málaga "SEPMA"

Sección Sindical en el Patronato de Recaudación Provincial de Málaga

- **Falta de una verdadera ejecución del derecho a carrera administrativa, de una forma justa y transversal (que pueda resultar aplicable a todos de forma objetiva y reglada).**
- **Saber el estado y objeto del Plan de Pensiones y Seguro de Vida:**
  - Es necesario saber para qué sirve el Seguro de vida que todos pagamos en nómina (qué coberturas tiene, quienes son sus beneficiarios, porqué dejó de abonarse durante meses en 2021)
  - Debemos conocer qué aportaciones se han hecho al plan de pensiones, qué importe tiene el plan de pensiones actualmente, qué aportaciones se van a efectuar este año, qué importe (actualizado) corresponde a cada trabajador. Porqué no recibimos información actualizada del mismo desde hace tiempo.

**Málaga, marzo de 2022**

**Sección Sindical de SEPMA en el Patronato**



**SEPMA**  
SINDICATO DE EMPLEADOS  
PÚBLICOS DE MÁLAGA