



NOTA DE PRENSA

Intersindical Canaria y el Comité de Empresa denuncian el empeoramiento de las condiciones laborales en SERMUGRAN

Tanto el sindicato Intersindical Canaria, como el Comité de Empresa, órgano de representación legal de la plantilla en SERMUGRAN, alertan del incremento de la conflictividad laboral en la empresa pública municipal.

Granadilla de Abona,de 2026.

La empresa pública del Ayuntamiento de Granadilla de Abona, SERMUGRAN, no atraviesa su mejor momento desde el punto de vista laboral, según denuncian Intersindical Canaria y el Comité de Empresa, donde dicho sindicato cuenta con representación mayoritaria. Ambas organizaciones aseguran que las condiciones de trabajo han empeorado de forma notable en los últimos meses.

Según exponen, este deterioro se encuentra en la reciente aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), documento destinado a ordenar los puestos existentes en la empresa y definir las funciones correspondientes a cada uno de ellos. Tanto el sindicato, como el Comité de Empresa, sostienen que dicho documento fue aprobado “deprisa, corriendo y de manera chapucera”, sin contar con la representación de los trabajadores y trabajadoras y con el único objetivo de “parar la sangría de sentencias condenatorias que está sufriendo la empresa” como consecuencia de demandas por reconocimiento de categorías superiores.

En este sentido, el Comité de Empresa señala como ejemplo del deficiente contenido de la RPT algunas de las funciones asignadas al personal administrativo. En concreto, destacan el caso de la Coordinadora del Servicio de Atención Telefónica 010, cuyas funciones serían, según denuncian, exactamente las mismas que las atribuidas al Oficial de Mantenimiento. Según explican, entre las tareas recogidas en el documento figuran supervisar y realizar trabajos de mantenimiento en vías públicas y mobiliario urbano, así como conducir vehículos para el transporte de material.

Otro de los ejemplos citados afecta a los peones de recogida, es decir, al personal encargado de retirar la basura de los contenedores, cuyas funciones pasan a coincidir, según la nueva RPT, con las de los peones de barrido. Para los representantes de la plantilla, la Relación de Puestos de Trabajo obliga a desempeñar todo tipo de tareas “menos las que realmente realizan”.

Para Intersindical Canaria, los “gravísimos errores” contenidos en la RPT son consecuencia directa de las numerosas sentencias condenatorias sufridas por la empresa en los Juzgados de lo Social. En este sentido, recuerdan que las auxiliares administrativas del Servicio de Atención Ciudadana llevan tiempo reclamando el reconocimiento de que las funciones que desempeñan corresponden realmente a la categoría de administrativa. Ante la negativa continuada de la empresa a reconocer dicha categoría superior, las trabajadoras presentaron demandas individuales ante los tribunales, todas ellas resueltas favorablemente.

Según denuncia el sindicato, la empresa habría optado por aprobar con urgencia la nueva RPT para incorporar funciones propias del personal administrativo dentro de las atribuidas a las auxiliares administrativas, con el objetivo de justificar ante los tribunales las tareas que vienen realizando sin que ello suponga mejora salarial alguna, como sí ha venido ocurriendo mediante las sentencias ganadas hasta ahora.

Ambas organizaciones sostienen además que el resto del documento contiene una sucesión constante de errores que ha generado una

profunda inquietud y malestar en el conjunto de la plantilla.

Asimismo, Intersindical Canaria y el Comité de Empresa denuncian que en el día a día de la empresa se producen continuas amenazas de despido y otras prácticas contrarias a los derechos de los trabajadores y trabajadoras por parte de los responsables municipales. Como ejemplo, mencionan el caso de una trabajadora que tuvo que ausentarse de su puesto para atender lo que legalmente se denomina un “deber inexcusable”, permiso laboral retribuido que permite ausentarse el tiempo indispensable para cumplir obligaciones penales, civiles o administrativas que no pueden realizarse fuera del horario laboral. Sin embargo, desde la empresa se le comunicó que debía recuperar las horas empleadas, pese a que la normativa establece claramente el carácter retribuido de dicho permiso.

Desde el Comité de Empresa también alertan de cambios sustanciales en las condiciones laborales, especialmente en los supuestos de sustitución por bajas médicas. Según denuncian, cuando se ofrece cobertura de estos puestos a personas integrantes de la lista de reserva, se les plantean condiciones radicalmente distintas a las de la persona sustituida, bajo la advertencia de que, si no las aceptan, no serán contratadas. A juicio del órgano de representación de la plantilla, esta práctica permite modificar condiciones de trabajo evitando ampliar la plantilla.

Como consecuencia de todo ello, el clima laboral dentro de SERMUGRAN se ha deteriorado claramente, hasta el punto de que varios trabajadores y trabajadoras han solicitado la activación del protocolo frente al acoso laboral.

Por todo ello, Intersindical Canaria y el Comité de Empresa hacen un llamamiento a los responsables políticos de SERMUGRAN para que reflexionen y retomen la vía del diálogo y la negociación conjunta, con el objetivo de mejorar el clima laboral y seguir prestando a la ciudadanía el mejor servicio en las mejores condiciones.