

SUBIDA DIGNA

Nuestro pacto y nuestro convenio dice:

Disposición Transitoria Primera.- RECUPERACION PODER ADQUISITIVO

El Ayuntamiento de Zaragoza garantiza, durante la vigencia del presente Pacto y en el marco que se determine dentro del Presupuesto Municipal, la recuperación del poder adquisitivo perdido por el personal municipal en los últimos años.

Para el año 2016 por el Gobierno de Zaragoza se aprobará la aplicación del incremento retributivo del 1% sobre el complemento específico.

Para los años 2017, 2018 y 2019, la Comisión de Seguimiento del Pacto será la encargada de determinar el modo de aplicación y de hacer efectiva dicha recuperación incluida la diferencia del IPC que pudiera producirse a lo largo de los citados años.

Desde CGT creemos que ya es hora que lo que se firma, se cumpla. Han sido muchas cosas las que de nuestro acuerdo con la corporación, han sido cautelarmente seccionadas, por elementos extraños y ajenos al ayuntamiento. Otros esperan a ser seccionados en función de lo que la adjudicataria determine. Pero nos duele que con el tema de las perras, todo sean excusas.

En este ayuntamiento hace ya demasiado tiempo, muchos años, casi una década, que no tenemos subidas salariales que puedan tener esa consideración. Nuestro sueldo, y sobre todo los de los puestos base, ha perdido esa referencia de ser un sueldo digno y ajustado a lo que sube la vida. Hace diez años os acordáis de lo que pagábamos por la luz o por el gas, por ejemplo? Y comparadlo con lo que

pagamos en la actualidad. Nuestra pérdida adquisitiva es exagerada.

Pues bien, lo que está claro es que ya toca sonreír un poco cuando llega la nómina. Tenemos una herramienta para conseguirlo, firmada, aprobada, resolutive y acorde a la más mínima justicia salarial. Tenemos que exigirla, tenemos que conseguirla ver realizada, verla en funcionamiento.

Porque y conviene que se sepa, mucha gente en esta casa no ha sido agraciada con rpts, ni con subidas de nivel o incluso con subidas de grupo retribuidas incluso por encima de lo aprobado en leyes. Aquí hay una mayoría de operarios, oficiales y grupos C que seguimos cobrando por debajo de lo que sería la retribución por nuestras funciones. Y somos los más perjudicados.

Así pues somos en principio, y por criterios de equidad, la gente que con más fuerza debemos pedir esa subida salarial acordada. El año 2018 debe ser un año en que veamos nuestras nóminas crecer. CGT va a pelear por ello, cansados/as de que veamos cómo se nos ningunea. Este pacto y convenio lo firmamos para que se cumpla, no para ver cómo nos lo chulean.

Ya nos toca no perder poder adquisitivo, y queremos que los partidos con representación municipal, lo asuman. No queremos zancadillas entre ellos, porque al final, la hostia nos la llevamos nosotros. En los presupuestos del año que viene EXIGIMOS que se recoja la subida aprobada. Exigimos que haya una mayoría de las y los representantes de los partidos lo aprueben y Exigimos que sean valientes y tengan palabra. El pacto se aprobó en pleno, ahora toca cumplirlo.



El Moscón

Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza



Junio 2018

CGT PROPONE EMITIR EN DIRECTO LAS REUNIONES

Así lo hemos manifestado en la reunión de la junta de personal del ayuntamiento de Zaragoza, que se celebro hace unos días.

CGT siempre habla claro, y siempre hemos pensado que sería bueno que las trabajadoras y trabajadores supieran de primera mano lo que se habla, quien lo dice y como lo dice en las reuniones negociadoras que manteneamos con la corporación. Y entendemos que es bueno que se conozca, para que el personal municipal sepa que dicen o que no dicen sus representantes.

Afortunadamente los tiempos cambian y la tecnología actual permite, que lo que se habla y se negocia, se pueda conocer por todas las personas, que aun no habiéndonos votado, estén interesadas en verlo y oírlo. También hacemos extensivo ese interés nuestro en que lo que nosotras decimos se pueda comparar con lo que dicen otros sindicatos y la propia corporación.

Tras un debate en la junta, ha quedado aprobada por mayoría nuestra propuesta. Así pues haremos extensiva esta petición de la junta, a la otra parte, la parte contratadora. Serán ellos y ellas quienes decidan al final si esta

petición se acepta o no.

Muchas veces el personal municipal, se siente un poco desamparado a la hora de conocer la realidad de las mesas de negociación.

Asimismo, esta falta de información veraz, hace que se desentiendan de sus propios intereses como trabajador o trabajadora, y lo dejen en manos ajenas. Creemos que la mejor forma de hacer sindicalismo es que todo el mundo se vea reflejado en lo que los sindicatos transmiten, al recoger de forma transversal sus inquietudes y que se

vea los sindicatos (al menos las que creemos en el sindicalismo asambleario) somos meras correas de transmisión de los intereses de nuestra afiliación y por ende de toda la plantilla.

Así pues celebramos que esta petición haya sido

ratificada por varios sindicatos (no todos) y que el hecho solicitado pueda ser analizado por la otra parte, por las y los que están enfrente de la mesa. Y también celebramos que lo que algún sindicato dice pueda ser oído y visto por los que, se supone, los representan.



SOBRE EL PERSONAL INTERINO, ANALISIS DE LOS CAMINOS A SEGUIR

En primer lugar aclarar, para evitar confusiones, falsas expectativas e interpretaciones torticeras, que la información que se recoge en este escrito, a falta de regulación jurídica formal, es un resumen de los criterios de los Tribunales de Justicia españoles. Los criterios no son uniformes y hasta dispares, por lo que cualquier aseveración al respecto es subjetiva y por lo tanto puede ser errónea.

Personal laboral indefinido no fijo

No está regulado en el TREBEP, condición laboral. Esta figura, creada por los tribunales, *adolece de regulación jurídica* por lo que se sitúa en un limbo laboral con rotundidad.

Funcionariado interino.

Es un/a empleado público, regulado en el art. 10 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre TREBEP y sujeto a dicho texto.

Derecho a indemnización para el personal laboral indefinido no fijo.

El derecho a la indemnización es una consecuencia de la interpretación de la Directiva 1999/70/ CE relativa a la cláusula 4ª del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada, consolidándose en España básicamente con la doctrina sentada por el Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea de 14 de septiembre de 2016 (Diego Porras).

El fundamento de la Directiva aplicable al caso respecto al derecho a indemnización en caso de cesar la relación laboral, es el *principio de no discriminación*. En base a este principio se dictamina la prohibición de trato desfavorable, en las condiciones de trabajo, de los trabajadores/as con contrato de duración determinada respecto de quien es fijo/a. Incluyendo como condición desfavorable la negativa a indemnización por el mero hecho de tener aquéllos un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un *trato diferente por razones objetivas*. **¿Es equiparable la situación jurídica del funcionariado interino a la del personal laboral indefinido no fijo?**

Son varias las cuestiones que están pendientes de definir antes de responder afirmativamente. Seguidamente se exponen, a nuestro entender, las principales.

1.- Sí es aplicable la Directiva y Acuerdo Marco de la UE a los funcionarios interinos

1.1- La Directiva no se ha traspuesto correctamente al ordenamiento español, no recoge a los empleados/as públicos.

1.2- Están pendientes de resolver varias cuestiones prejudiciales presentadas por los tribunales españoles a la sentencia de la UE.

1.3- Por otro lado el TSJUE, ha señalado que, el principio de no discriminación que establece el Acuerdo marco no incluye la posible discriminación entre trabajadores temporales según su modalidad contractual (recuérdese que la sentencia citada compara trabajador fijo y temporal).

1.4 – Según la doctrina, la citada Directiva *no distingue* en su aplicación (personal laboral regido por E.T. o empleado/a público regulado por EBEP), por clases de personal al servicio de las Administraciones públicas por lo que quizá se podría entender que es de aplicación al funcionariado interino.

2.- Sí existe discriminación

Para apreciar discriminación *antes* hay que determinar *si son situaciones comparables* (naturaleza del trabajo, requisitos, funciones, condiciones trabajo etc.). A este respecto hay que detenerse en la diferente atribución de funciones de un funcionariado interino y las del personal laboral.

El primero tiene reservadas unas funciones (potestades públicas, salvaguarda de interés general, ejercicio autoridad) que están vedadas al personal laboral, al que se le atribuyen con carácter general las propias de oficios comunes. ¿A qué tipo de funcionariado interino sería aplicable; por vacante, sustitución transitoria de los titulares, ejecución de programas de carácter temporal, exceso o acumulación de tareas?

3.- Una vez confirmada la discriminación, se tiene que resolver sí hay razones objetivas

SOBRE EL PERSONAL INTERINO, ANALISIS DE LOS CAMINOS A SEGUIR

La cláusula 4 del Acuerdo marco sobre el trabajo de duración determinada, se opone al artículo 49.1.c) ET por excluir el contrato temporal de toda indemnización debida por la empresa a quien trabaja por causa de su finalización debida a causa objetiva, realmente a su propia temporalidad. Así pues una vez reconocida dicha circunstancia habrá que dirimir si hay trato diferente que no se justifique en razones objetivas.

¿A qué condición está sujeto del funcionariado interino por vacante?

Los Tribunales no tienen un único criterio respecto a la condición a la que están sujetos estos contratos; si a término o a condición resolutoria, característica definitoria en la fundamentación de la resolución.

A término: es el contrato que está sometido a un plazo, aun no conociéndose cuando se produce. A condición resolutoria; el cese depende de la realización o no de un hecho futuro e incierto.

A FAVOR

1.El mero hecho de que esta persona haya prestado sus servicios en virtud de un contrato de interinidad no puede constituir una *razón objetiva* que permita justificar la negativa a que dicha persona tenga derecho a la mencionada indemnización.

2.Parece probado que constituye un abuso los nombramientos prolongados indebidamente siendo equiparables al abuso por encadenamiento de contratos. El correcto nombramiento de personal interino deja de estar justificado cuando se acumulan nombramientos durante varios años.

3.Las últimas sentencias del orden social están admitiendo y estimando, casi en su totalidad, las demandas de indemnización por cese.

4.El principio de primacía de la Directiva citada. Se ha creado una comisión de trabajo en el Congreso de los Diputados, para la revisión de la normativa vigente y su adecuación a la jurisprudencia comunitaria, al entenderse necesario que el poder legislativo clarifi-

que el alcance de las sentencias de la UE y aporte soluciones beneficio de la seguridad jurídica”.

EN CONTRA

1.La mayoría de las sentencias son del Orden Social y la Jurisdicción Contenciosa no está vinculada por dichos criterios.

2.Falta por resolver recurso de casación (2017) de la sala contencioso-administrativa del Tribunal Supremo entre dos variables:

Si la solución es convertir al personal estatutario eventual en personal indefinido no fijo por aplicación analógica de la jurisprudencia del orden social.

3.No todas las situaciones del funcionario/a interino son equiparables o iguales sino que, habría que juzgar cada situación concreta, es decir la solución no es de aplicación masiva.

Si no se prueba ánimo discriminatorio o voluntad fraudulenta, por ampararse en austeridad presupuestaria, en caso de despido colectivo la Administración puede expulsar primero a los/las indefinidos no fijos STS Social de 23/05/14.

POSTURA DE C.G.T.

En materia de empleo CGT ha trabajado y seguirá haciéndolo, en dos líneas de actuación:

- Consolidar los puestos de trabajo ocupados por el personal interino, a través de convocatorias de plazas por el procedimiento de concurso-oposición en las diferentes Oferta de Empleo Público.
- Creación de nuevo empleo: sacando en OEP las vacantes no ocupadas (libres), al objeto de que se pueda incorporar a la plantilla nuevo personal que sustituya a las personas que se jubilan

CGT seguirá trabajando con las herramientas que la Ley pone a nuestro alcance huyendo de demagogias y falsas promesas.