



El Moscón

Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza



Nº 11 Junio 2004

Negociación Pacto-Convenio



Sumario

Portada , Contraportada y Pagina central:
Negociación de Pacto-Convenio
Paginas interiores: Porque CGTno firma este
Pacto-Convenio

Sección Sindical de CGT
Plaza del Pilar (Ayuntamiento) Planta 4ª
Tlfno. 976 721239
Fax 976 724734
Correo electrónico:
cgt@ayto-zaragoza.es

WWW.cgt.es



Porque CGT no firma este Pacto-Convenio

A estas alturas en que todos estamos ya hartos de este asunto, agotados de tanto oír hablar durante tanto tiempo del **convenio** hasta el punto de haber perdido casi todo su interés para la mayoría de los trabajadores (como queda puesto de manifiesto en las últimas asambleas convocadas por unos y otros) deseáramos que esta fuera la última vez en hacerle referencia y que a todos les queden claras nuestra postura y nuestras razones para no firmarlo.

Aunque no sea una razón, sí que subrayaremos de entrada la **prepotencia** de que la **Corporación** ha hecho gala y que, como telón de fondo, ha dominado a lo largo de estos dilatados ocho meses de negociación, mareando la perdiz y tomándonos el pelo una y otra vez, convocándonos y desconvocándonos a su antojo o alterando el orden del día de los puntos de la negociación.

A señalar igualmente la insistencia de la Corporación en **vincular la firma del Pacto-Convenio a la Oferta de Empleo Público**, lo que de entrada ha

supuesto un factor de coerción en la negociación y una mayor dificultad para llegar a acuerdos, puesto que lo que de positivo parecía alcanzarse por un lado, se contrarrestaba inmediatamente con algo negativo.

En todo este tiempo **CGT** tan sólo firmó un preacuerdo económico, tras el encierro de delegados allá por el mes de marzo, con el que se consiguió una **subida lineal** con la que se repartía la subida más equitativamente que con la proporcional, tal como proponían el resto de sindicatos firmantes.

Hace pocos días, ya en el tramo final de la negociación, CGT decidió en su **Asamblea de afiliados** plantear unos **mínimos** a los que condicionaba su firma, mínimos que no fueron aceptados por la Corporación:

1.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO Y PLAN DE EMPLEO

-Número de vacantes: si bien es cierto que la presente oferta está muy por encima en número de plazas sobre las anteriores, la Corporación se ha negado a sacar el 100% de las vacantes

está destinado a equiparar las diferencias existentes en la retribución de antigüedad entre unos grupos y otros.

Si el concepto de antigüedad retribuye el tiempo de prestación de servicios en el Ayuntamiento, la cantidad a percibir debe ser la misma para un grupo A que para un E. Pero actualmente sólo equipara las diferencias salariales durante un trienio. Lo lógico, si se pretende equiparar realmente dicha paga sería multiplicarla por el número de trienios que cada trabajador lleva en la empresa. Por otro lado, si la antigüedad cotiza en todos los conceptos, también esta paga

debería cotizar y ser consolidable, con las consiguientes ventajas de cara a bajas, jubilaciones, etc.

Para finalizar manifestamos nuestra sorpresa a que se firme el pacto sin haber conseguido los objetivos que se ofrecían a los trabajadores en las elecciones sindicales, con el peligro añadido de que al tratarse de un convenio a "4 años", coincidente con la vigencia del "mandato sindical", desaparece cualquier opción de retomar los objetivos planteados y de modificarlos (véase la propaganda electoral de cada uno, y que conste que alguna ya nos parecía una "carta a los reyes magos")

La libertad se conquista
no se mendiga

Afiliaté a CGT

2.-SEPARAR LA FORMACIÓN DE LA SUBIDA DE NIVELES,

puesto que creemos que la formación debe ser **voluntaria y de calidad** y que se desvirtúa al vincularse a las subidas de nivel.

Algunos trabajadores se ven así “forzados” a realizar cursos para subir de nivel, que no son de su interés, por inapropiados o inespecíficos (los operarios, por ejemplo, apenas pueden elegir entre 3 ó 4 cursos que se repiten año tras año) de forma que lo único que se consigue es bajar el nivel formativo de estos cursos.

De no ser así, a los realmente interesados en los mismos, se les podrían impartir mejores procesos formativos al bajar la demanda.

De todas formas siempre quedan los cursos organizados por la FAMP, en colaboración con algunos sindicatos y subvencionados por las administraciones, aun que si esto es lo que se pretende, que se subvencione abiertamente y se dejen de tanta mandanga, y por lo menos no se toma el pelo a los trabajadores y los encargados de preparar la formación de los mismos podrían trabajar con mejores medios.

3.- AUMENTAR EL PLUS DE JORNADA PARTIDA,

que ya consideramos muy bajo en su valoración cuando realizamos nuestra plataforma, pero que todavía tiene mayor razón de ser en estos momentos, cuando se anuncian modificaciones que afectan a la **flexibilidad laboral** en la administración con la creación de una **mesa técnica para la modernización del servicio publico** (al que la Corporación concede tanta importancia como para incorporarla como artículo, el 8º, dentro del Convenio, a diferencia de otras muchas mesas que no han tenido esa distinción).

En CGT consideramos más apropiado el modelo de “ventanilla única”, que se puede cubrir de forma voluntaria, afectando a un menor número de trabajadores, a diferencia del de jornada partida. La creación de esta mesa nos reafirma en la convicción de que este plus debería tener una valoración adecuada en el pacto antes de la constitución de la citada mesa.

4.- MODIFICAR EL ART. 30 DE “GRATIFICACIÓN POR PERMANENCIA”

haciendo que sea consolidable y retocando las cantidades, ya que este artículo

-pese a tener oportunidad de hacerlo, dado que este año no existe la limitación del 25%.

Promoción interna: tras muchos años peleando por separar los procesos de promoción interna del resto de procesos (turno libre), por fin este año se ha conseguido. Pero queda otra cuestión pendiente y no menos importante: el sistema de provisión elegido es el de concurso-oposición, pero ¿de qué sirve la fase de concurso si el número de aprobados en la fase de oposición es igual al número de vacantes? Pues para conocer tan sólo el orden de los aprobados

-Consolidación de empleo: La consolidación de empleo aparece reflejada en la oferta, sí, pero nadie se ha molestado en explicar lo que esto supone. Nosotros entendemos por tal el acceso a la plaza que se ocupa, bien de forma interina o contratada, simplificando los procesos de acceso. Nuestra firma a estado siempre supeditada a su desarrollo y concreción pormenorizada y en este sentido nos hemos pronunciado una y otra vez (qué plazas salen, a quiénes afectan, qué ejercicios y qué temario se va a proponer, etc.). Descaradamente, tanto Corporación como sindicatos, no han querido concretar la forma en

que ésta ha de llevarse a cabo, posponiéndose a la redacción de bases de las correspondientes convocatorias y a las consiguientes negociaciones, de resultas que lo que se está firmando, para CGT, es un papel en blanco.

Por cierto que este fue uno de los temas estrella de los programas electorales de algunos sindicatos que, una vez obtenido su beneficio en forma de votos, se han limitado a negociar en la "oferta" el número de plazas que saldrán a turno libre como Oposición-Concurso, sin querer concretar nada más.

Igualmente tampoco se ha entrado a debatir sobre la situación de los trabajadores que trabajan desde hace años a través de convenios con otras instituciones, sin plaza en plantilla y que no han sido incluidos en este plan de empleo del que todos hablan y nadie conoce realmente.

Ya que tanto interés había por supeditar el convenio a la oferta CGT planteó en la mesa de convenio que alguna de estas concreciones antes citadas apareciesen en el texto, encontrándonos siempre con una negativa como respuesta.

