

Nº 28 Enero 2007

RETRIBUCIONES AÑO 2007

Por fin podemos dar datos sobre los incrementos salariales del 2007, el día 17 de enero mantuvimos una reunión con los técnicos del servicio de personal, de la que os vamos a extraer lo que más nos llamo la atención así como de los datos que en ella se barajaron, después os haremos nuestras propias valoraciones y como siempre, que cada trabajador/a, haga la suya.

REUNION DIA 17

Comenzó la empresa realizando una interpretación extraña sobre la aplicación en el tiempo, de los acuerdos sobre el complemento específico que descartamos de forma unánime desde la parte sindical, ya que al ser un acuerdo a tres años, su aplicación lógica tiene que ser de un 33'33% para cada uno de los tres años.

Tras este debate **CGT planteamos**, que nosotros entendíamos que la equidad en la aplicación de este acuerdo estaría en la **aplicación de esta subida de forma lineal** entre todos los trabajadores de esta casa, **puesto que de no realizarse así, el abanico salarial cada vez seria más amplio**, y que siendo conscientes de que este acuerdo iba a condicionar otros acuerdos salariales futuros, cuando menos pretendíamos que los trabajadores que tienen menos poder adquisitivo, viesen compensados en su

salario actual, los recortes posteriores, que los de nominas mas altas no van a notar, al estar enjugados dentro de su subida actual.

Sobre la aplicación de este concepto la respuesta sindical a nuestra propuesta fue la siguiente:

UGT.- Ellos entienden que el espíritu del acuerdo estatal es para la aplicación de forma porcentual.

CSL.- Directamente quieren que la aplicación sea de forma porcentual (no nos sorprende).

CCOO.- Ellos entienden que el espíritu del acuerdo estatal es para la aplicación de forma porcentual. También plantearon que para evitamos posibles conflictos en negociaciones posteriores, habría que redactar un acta del acuerdo de aplicación que resultase, (esta propuesta la asumimos toda la representación sindical de forma inmediata).

OSTA.- Creen que la aplicación debe de realizarse de forma porcentual, planteando la compensación de los desequilibrios que se crean con este sistema de aplicación a través de un fondo compensatorio que aparece en los acuerdos de Madrid (quedo medio claro en la reunión que esto ultimo no podía ser puesto que este fondo se crea a nivel estatal para pagar productividades).

Sumario

Portada: Retribuciones año 2007.

Pag. 3: Nuevas enfermedades profesionales.

Pag. 4: Esta casa es una ruina.

CGT.- Volvimos a tomar la palabra para manifestar que seguimos manteniendo nuestra propuesta, a pesar de no contar con ningun otro apoyo sindical, y que al margen de cómo se realice la aplicación de esta subida creemos que es un buen momento para regularizar las nominas incluyendo en el concepto del complemento específico, el otro concepto del mismo que es la VPTO, (esta propuesta también fue asumida por el resto de la representación sindical de forma inmediata).

Después de varias intervenciones de las que hemos extractado lo que consideramos más sustancial os relatamos como quedaría la **SUBIDA SALARIAL DEL 2007**.

El 2'3% resultante de Ley de presupuestos (2%) mas acuerdos pendientes 2004 (0'3%) a aplicar en la **nomina de enero**.

El 0'75% lineal a aplicar en la **nomina de febrero o marzo**, (la corporación no quiso comprometerse de una forma clara) en cualquier caso, se tendrían que regularizar las nominas dentro del primer cuatrimestre del año, al igual que en años anteriores.

El 33% del **Complemento Especifico de las dos pagas extraordinarias** igual que el concepto anterior.

La desviación del IPC del 2006 (0'7%), queda absorbida, puesto que con la aplicación de los acuerdos 2004 sobre **Complemento de Destino**, el resultante del año pasado nos es favorable en un 0'2% aproximadamente.

VALORACIÓN DE CGT

Como habréis observado y considerando por nuestra parte que la subida es positiva, aproximadamente un 5'5% - *algo más para la minoría de mayor poder adquisitivo*-, tampoco es lo que por parte de algunos se va vendiendo por ahí, los datos

que os pasamos son reales y en lo que puede haber alguna duda también lo reflejamos.

Por otro lado no nos dejamos de sorprender con los posicionamientos de algunos sindicatos que se llaman así mismos de clase, estábamos convencidos que nuestra propuesta de aplicación del acuerdo sobre él específico, iba a ser rechazada por la empresa y el CSL, pero no por el resto, amparándose en no sabemos muy bien que espíritu del acuerdo, ya que en el mismo se refleja por ejemplo, que las *"Administraciones Publicas negociaran en su respectivo ámbito territorial la distribución..."* o que *"la aplicación de esta medida se pueda llevar a cabo de forma racional y sin que se produzcan disfunciones y desequilibrios en los sistemas retributivos"*.

No estamos satisfechos, y pensamos que es necesario movilizarse para corregir el desequilibrio salarial que va a surgir a lo largo de estos años si la aplicación de este acuerdo se realiza de la forma que esta pactada.

Sabemos que estamos solos y que nuestra representatividad es mínima, pero pensamos que si las/os trabajadoras/es del Ayto. empiezan a manifestar su malestar puede haber quien cambie de postura, otras veces lo han hecho.

Por otro lado entendemos que aunque en otros sindicatos los acuerdos se tomen por una ejecutiva, algo tendrán que decir sus afiliados al margen de pagar una cuota, y dudamos que la mayoría de esta afiliación este conforme con la forma de aplicación de este acuerdo, que claramente amplia las diferencias salariales entre los que más cobran y los que menos.

**DESDE CGT HACEMOS UN
LLAMAMIENTO HACIA UNA
MOVILIZACIÓN SOSTENIDA,
CON TU AYUDA PODEMOS, SIN
ELLA NO**

NUEVO RETO LABORAL : ENFERMEDADES PROFESIONALES

A partir del 1 de Enero del año 2007, entrará en vigor un nuevo catálogo de enfermedades profesionales. No se actualizaba desde 1978, tiempo en el que se han modificado sustancialmente los riesgos y las enfermedades de los trabajadores como consecuencia del trabajo.

Entre los objetivos del nuevo decreto, se tratará de que la Seguridad Social asuma únicamente las cargas con los enfermos, y las empresas y mutuas hagan lo propio con los que generen (parecido a "quien contamina, paga"). Además, los trabajadores podrán ser reconocidos como "enfermos profesionales", sin tener que pasar el filtro de la empresa, (parte implicada en el mal del trabajo), para lo que el Instituto Nacional de la Seguridad Social será el emisor del diagnóstico. Es decir, el médico de atención primaria determinará las causas y efectos que originan la baja o cese en la actividad. Los trabajadores afectados evitarán muchos procesos judiciales respecto a mutuas y empresas, con toda seguridad. Se acabará la tapadera de la enfermedad común, se hará visible la enfermedad profesional.

Hasta ahora, muchos casos se catalogaban como enfermedad común, perjudicando las **prestaciones** que recibía el trabajador. Al margen de la negociación colectiva en las empresas, que puede mejorar estas condiciones, (como el caso del Ayuntamiento), según la norma, los cuatro primeros días de baja por enfermedad común (es decir, sin relación con el trabajo), no se tiene derecho a prestación. A partir de aquí, y durante los 15 días siguientes, solo recibiría el 60%, para pasar , a partir del día 20, al 75%. La enfermedad profesional, equiparable al accidente de trabajo, supone la percepción del 100% del salario desde el

primer día de baja.

Para el cálculo de las pensiones por invalidez, si se trata de enfermedad común ,se contempla la base de cotización referida a los últimos 8 años de vida laboral. Para enfermedad profesional, se tendría en cuenta sólo el último año, lo que parece más beneficioso para el trabajador. Además, el empresario podrá sufrir *recargo en las prestaciones* (entre el 10 % y el 50%) y *sanciones*, si las autoridades competentes determinan que se han vulnerado las normas de seguridad y salud laboral, o *especial vigilancia* si se acumulan excesivos "casos".

El nuevo decreto incluye males derivados del uso de productos químicos (arsénico, fósforo, manganeso, plomo, etc), ácidos, alcoholes, amoníaco, óxidos, hipocausia generada por el ruido, riesgos posturales, enfermedades de los huesos provocadas por vibraciones mecánicas, por posturas forzadas, derivadas de la fatiga, ... entre otros, pero **deja fuera las dolencias calificadas como "psicosociales"**, como las consecuencias del "mobbing", el síndrome del trabajador quemado, efectos del turno de noche, etc...Según la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, cerca del 5 % de los trabajadores europeos experimentan violencia y acoso en su empleo, ocasionando bajas, prejubilaciones o desempleo, que, a la larga, genera prestaciones de las arcas públicas, o sea , de todos, por la nula o nefasta gestión de los problemas dentro de las empresas.

Desde CGT estaremos muy atentos a la aplicación del nuevo decreto para el personal municipal, intentando informaros de las novedades que genere, y exigiendo el máximo cumplimiento de la ley y de nuestro derecho a la Seguridad y Salud en el trabajo.

ESTA CASA ES UNA RUINA

Después de más de cuatro años de reivindicaciones la situación en la Casa Amparo en vez de mejorar sigue empeorando cada día. Los problemas siguen creciendo; los más importantes que tenemos ahora son:

- Reducciones de jornada sin cubrir.
- Adaptaciones de tareas tampoco se cubren. El Servicio de Prevención del Ayto. bajo prescripción médica concede la adaptación de tareas a la persona que lo necesita. Al no cubrir este puesto con otro compañer@, los trabajadores del turno tienen que asumir el trabajo (al igual que ocurre con las reducciones de jornada) con el correspondiente sobreesfuerzo físico y mental.
- Gran número de horas extraordinarias. Los numerosos huecos que hay en el horario son cubiertos con la realización de horas extraordinarias por parte de los trabajadores. Al compensar dichas horas los huecos crecen exponencialmente con lo cual el problema aumenta ya que hay trabajadores que en su día de compensación son llamados para realizar nuevas horas extraordinarias.

-Incumplimiento por parte de Servicios Sociales del acuerdo firmado para la revisión de plantilla semestralmente.

Como vemos la situación no es nada saludable sobre todo para las espaldas y cabezas de los trabajadores de la Casa Amparo. Desde hace ya un tiempo es habitual que los turnos de lunes a viernes el personal en horario sea el de servicios

mínimos porque siempre hay vacantes sin cubrir en el mismo y algún fin de semana el personal es inferior a los servicios mínimos marcados desde el servicio.

La carga física y mental que esta situación aporta es muy grande y puede repercutir en la salud de los trabajadores como ya está sucediendo. El desinterés político y del servicio por arreglar los problemas (aunque ellos digan que tienen interés) está patente. No sabemos realmente qué es lo que quieren hacer con la Casa Amparo pero lo que sí pedimos es que los trabajadores no seamos los paganos de luchas políticas, desinterés, etc. Nos importa nuestro trabajo y que podamos dar una calidad digna en nuestro servicio que con la falta de personal existente a veces es difícil ofrecerla. Sin embargo el buen quehacer de los trabajadores que asumen todos los cometidos extras enmascaran de cara al exterior cuál es realmente la problemática.

No entendemos tampoco el oportunismo de algún sindicato que apenas se han interesado por los problemas de los trabajadores de la Casa Amparo y ahora retoman el interés por la problemática existente. Será que hay elecciones pronto?????

En la sección sindical de C.G.T: siempre hemos tenido la puerta abierta para escuchar a todos los trabajadores de Casa Amparo (afiliados y no afiliados) y hemos tratado de ayudar en todo lo que hemos podido. Seguiremos luchando para conseguir que los problemas se solucionen, para que se respete la integridad física y mental de los trabajadores de la Casa Amparo y porque el servicio sea de calidad.



La libertad se conquista
no se mendiga