

## **FIRMADO EL PACTO-CONVENIO**

El pasado día 30 de Abril la Corporación y los sindicatos UGT, CCOO, OSTA y CSI-CSIF firmaron el Pacto-Convenio que regulará las condiciones de trabajo de los trabajadores municipales para los próximos cuatro años. CGT y CSL no han avalado el mismo con su firma.

Ahora es el momento de magnificar por parte de los firmantes o de minimizar por parte de los no firmantes aquellas

cuestiones contenidas en el documento, en nuestro caso no vamos a hacer un discurso sindical diciendo lo malo o bueno que es lo que se ha firmado, vamos a intentar desmenuzar cada uno de sus contenidos, haciendo nuestra valoración, intentando ser objetivos, para que seáis vosotros los trabajadores y trabajadoras los que valoréis el contenido del documento.

(Sigue en pag. 2)

---

## **Comienzan las privatizaciones**

Parece que ha llegado el momento de retomar la externalización de servicios y esta ha comenzado por la seguridad en el Albergue, que según las informaciones que tenemos pasará de la Policía Local a una empresa de seguridad privada. Esto supone primero poner en grave riesgo la seguridad de trabajadores y usuarios y segundo externalizar parte de un servicio público. Nuestra Concejala de Personal Lola Ranera ha dicho en la prensa que es un lujo tener Policía Local en el Albergue y que hay que optimizar los recursos humanos del Ayto. Parece ser que ahora optimizar es privatizar, o sea, gastar

más. Lo mismo ocurre en Casa de Amparo donde el Servicio se ha sacado de la manga de forma unilateral la contratación a través de la empresa Eulen del servicio de ATS de turno de noche, vulnerando todos los protocolos negociados de contratación y vulnerando la legalidad, ya que se está generando una situación de cesión ilegal de trabajadores. Tanto en uno como en otro caso los sindicatos ya nos hemos puesto de acuerdo para poner freno a estas situaciones esperando que sea el sentido común lo que prime a la hora de gestionar los Servicios Públicos.

## **Sumario**

Portada: Pacto-Convenio-Privatizaciones.

Pag. 2 a 8: Pacto-Convenio.

Pag. 8: Planes de Pensiones.

Texto Pacto	Aclaración
✍ Duración del Pacto-Convenio 4 años, 2008-2001	✍ <i>Excesivo periodo para lo recogido en el mismo.</i>
✍ Mesa por la Modernización del Servicio Público.	✍ <i>Ya existía en el anterior Pacto. Sin desarrollar.</i>
✍ Jornada laboral: jornada laboral máxima, la establecida para el personal civil de la administración.	✍ <i>Desaparece el número de horas de jornada anual. Oficiosamente 1491 horas.</i>
✍ Flexibilidad Jornada y Horarios.	✍ <i>Aplicación Plan Concilia. No se está aplicando en todos los servicios por igual.</i>
✍ Teletrabajo.	✍ <i>Nuevo: puesta en marcha de un proyecto piloto de sistemas de teletrabajo.</i>
✍ Días por exceso de jornada: 12 días más 2 adicionales al cumplir sexto trienio, incrementándose en un día más por cada trienio a partir del octavo	✍ <i>Se mejora en aplicación del EBEP más lo que teníamos en Pacto anterior</i>
✍ Vacaciones anuales: 25 días hábiles, no se consideran hábiles los sábados, se podrán partir en cuatro periodos	✍ <i>Se mejora el número de días y la forma de cogerlos en aplicación del EBEP más lo que teníamos en Pacto anterior. Ojo a los servicios que trabajan de lunes a domingo, que no os den menos días de los que pone el Pacto.</i>
<p><b>Permisos:</b>  <b>Fallecimiento:</b> 3 ó 4 días naturales, en función del grado de parentesco, ampliables hasta 8.  <b>Enfermedad grave:</b> de 3 a 7 días en función del parentesco.  <b>Hijos prematuros:</b> hasta un máximo de 2 horas diarias en caso de hospitalización del recién nacido.  <b>Técnicas de fecundación asistida:</b> derecho a ausentarse del trabajo.</p>	<p><b>Se mejora en permisos y licencias gracias al Plan Concilia.</b></p>

Texto Pacto	Aclaración
<p>✍ <b>Exámenes prenatales:</b> permiso durante el trabajo para la realización de exámenes prenatales.</p> <p>✍ <b>Acompañamiento a médico de hijos y parientes primer grado:</b> permiso a ausentarse del trabajo para acompañar a hijo menor de 18 años, o mayores que no puedan valerse por si mismos.</p> <p>✍ <b>Hijos/as discapacitados:</b> derecho a ausentarse del trabajo para acompañamiento de hijo/a para asistencia a reuniones o tratamientos.</p> <p>✍ <b>Traslado de domicilio:</b> dos días.</p> <p>✍ <b>Matrimonio:</b> un día por matrimonio de un familiar.</p> <p>✍ <b>Bautizo y primera comunión:</b> un día por familiar cercano.</p> <p>✍ <b>Deber inexcusable:</b> el tiempo necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable.</p> <p>✍ <b>Exámenes:</b> el día de celebración de exámenes parciales o finales o participación en procesos selectivos.</p> <p>✍ <b>Cursos:</b> hasta 6 días o 42 horas para asistencia a cursos.</p> <p>✍ <b>Permiso solidario:</b> hasta 15 días naturales para trabajo solidario en ONG.</p>	<p><i>Se mejora en permisos y licencias gracias al Plan Concilia.</i></p>
<p><b>Licencias y Permisos</b></p> <p>✍ <b>Licencia por matrimonio:</b> 15 días naturales.</p>	

Texto Pacto	Aclaración
<p>✍ <b>Licencia sin sueldo:</b> tres meses cada dos años.</p> <p>✍ <b>Licencia por estudios.</b></p> <p>✍ <b>Licencia por enfermedad y accidente.</b></p> <p>✍ <b>Permiso por maternidad:</b> 20 semanas. En 2010 será de 21 semanas y en 2011 será de 22 semanas. Este artículo recoge otros supuestos como: adopción y acogimiento, adopción internacional, lactancia y vacaciones acumuladas.</p> <p>✍ <b>Permiso por paternidad:</b> 1 mes</p> <p>✍ <b>Protección del embarazo:</b> clases de preparación, adaptación condiciones y turnos de trabajo.</p> <p>✍ <b>Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer:</b> reducción de jornada, Permiso, cambio de puesto de trabajo y excedencias.</p>	<p>✍ <i>Se mejora incrementado el tiempo de permiso.</i></p> <p><i>Se mejora incrementado el tiempo de permiso.</i></p>
<p>✍ <b>Promoción Interna Vertical:</b> se modifican los baremos de la fase de Oposición y Concurso, favoreciendo la antigüedad y adaptando la Oposición a los puestos objeto de provisión.</p> <p><b>Promoción Profesional</b></p> <p>✍ <b>Niveles:</b> los Maestros de Oficios podrán llegar al nivel 21. Los Administrativos podrán llegar al nivel 21 estrato 07 con 4 años de antigüedad en el 20 y 150 horas de formación.</p>	<p>✍ <i>Se ha conseguido un pequeño avance en los procesos de Promoción Interna al modificar las fases de Concurso y oposición. En cuanto a los niveles, salvo las modificaciones en Maestros y Administrativos, lo demás no se mueve, se mantiene la Formación como condición para acceder al nivel superior y no se rebajan los años de antigüedad en el grupo.</i></p>

Texto Pacto	Aclaración										
<p><b>Formación:</b> se apuesta por el reciclaje y se compromete la Corporación a impartir 25 horas de reciclaje al año para todos los colectivos.</p>	<p>Salvo la modificación del reciclaje no hay más novedades. No se ha querido entrar en propuestas como la de que Academia de Policía y Escuela de Bomberos dependan del Centro de Formación y que su gestión esté regulada y controlada.</p>										
<p><b>Complemento Específico</b></p> <p><b>Pluses:</b></p> <p><b>Festividad: 45,78€</b></p> <p><b>Turnicidad: M/T 36,36€, J/P 57,23€, M/T/N y corretornos 60,01</b></p> <p><b>Nocturnidad: 14€ en 2008, 16€ en 2009, 18€ en 2010 y 20€ en 2011.</b></p> <p><b>Conducción: 45,44€</b></p> <p>24 y 31 de Diciembre: 45,78€</p> <p><b>Toxicidad: 60,01€</b></p> <p><b>Guardias Especiales: 66,97€ por día</b></p> <p>En los próximos años estos pluses se incrementarán del mismo modo que las retribuciones.</p>	<p>Se incrementan los pluses solo, con el IPC, se siguen sin considerar los sábados como festivos. A la jornada partida y al corretornos no se le quiere dar una consideración especial, no se acepta un plus especial para los trabajadores de las Naves, no se admite el plus de oficios para los Maestros. No se cita la Mesa de Validad.</p>										
<p><b>Gratificación por Permanencia:</b></p> <table data-bbox="73 928 405 1070"> <tr> <td>A-A1</td> <td>13,28€</td> </tr> <tr> <td>A-A2</td> <td>19,91€</td> </tr> <tr> <td>C-C1</td> <td>33,18€</td> </tr> <tr> <td>C-C2</td> <td>59,72€</td> </tr> <tr> <td>Agrupaciones</td> <td>79,62€</td> </tr> </table>	A-A1	13,28€	A-A2	19,91€	C-C1	33,18€	C-C2	59,72€	Agrupaciones	79,62€	<p>Seguimos igual que antes, no quieren reconocer que la antigüedad premia eso, la antigüedad y no la categoría profesional. Se pierde una nueva oportunidad de recortar el abanico salarial de los sueldos más bajos.</p>
A-A1	13,28€										
A-A2	19,91€										
C-C1	33,18€										
C-C2	59,72€										
Agrupaciones	79,62€										
<p><b>Jubilación anticipada:</b></p> <table data-bbox="73 1183 418 1326"> <tr> <td>Con 60 años</td> <td>35.490€</td> </tr> <tr> <td>Con 61 años</td> <td>29.180€</td> </tr> <tr> <td>Con 62 años</td> <td>22.870€</td> </tr> <tr> <td>Con 63 años</td> <td>17.350€</td> </tr> <tr> <td>Con 64 años</td> <td>11.830€</td> </tr> </table>	Con 60 años	35.490€	Con 61 años	29.180€	Con 62 años	22.870€	Con 63 años	17.350€	Con 64 años	11.830€	<p>A falta de la modificación de la S.Social que permita la jubilación anticipada y parcial de los funcionarios, tal y como decía el EBEP, esto es lo único que tenemos como ayuda a la jubilación anticipada, insuficiente si consideramos que cada año que nos jubilamos antes de la edad reglamentaria perdemos un 8% de nuestra paga de pensionista.</p>
Con 60 años	35.490€										
Con 61 años	29.180€										
Con 62 años	22.870€										
Con 63 años	17.350€										
Con 64 años	11.830€										

Texto Pacto	Aclaración
<p>✍ <b>Plan de Pensiones:</b> a partir del 2010 el Ayto se adherirá al Plan de Pensiones de la DGA.</p>	<p>✍ <i>Nos la clavaron, al final el punto estrella y único de UGT se ha incorporado al Pacto sin consenso sindical ni consulta a los trabajadores.</i></p>
<p>✍ <b>Mesa para la Igualdad:</b> en el último trimestre del 2008 se constituirá una mesa técnica para la elaboración de un Plan de Igualdad.</p>	<p>✍ <i>Se crea otra Mesa, otra más, para desarrollar permitir la igualdad de oportunidades, armonizar la conciliación de la vida laboral y familiar y generar mecanismos de prevención de riesgos laborales. No debería estar esto ya hecho sin necesidad de más mesas.</i></p>
<p>✍ <b>Mesa por la discapacidad:</b></p>	<p>✍ <i>Más de lo mismo.</i></p>
<p>✍ <b>Anexo II</b> Transformación de plazas de Aux. en Administrativos: 2009-20 plazas 2010-20 plazas 2011-26 plazas Transformación de plazas de Operario: 2009-20 plazas 2010-20 plazas 2011-20 plazas Creación de mesas técnicas en el 2009 para el estudio de propuestas de impulso a la promoción profesional.</p>	<p>✍ <i>Se pierde una ocasión única de dar un verdadero impulso a la transformación y promoción de plazas, quedándose en una mera declaración de intenciones, con una transformación de 60 plazas de operario (13% de la actual plantilla) cuando la inmensa mayoría de los trabajadores realizan trabajos de superior categoría. En cuanto al resto, mesas y más mesas</i> <i>Se vuelve a perder la ocasión de recorte del abanico salarial y de promoción real de los trabajadores municipales..</i></p>
<p>✍ <b>Anexo III:</b> Creación de plazas de bomberos: 2009-12 plazas 2010-18 plazas 2011-30 plazas 2012-31 plazas</p>	<p>✍ <i>Después de años reclamando plazas para este Servicio y protestas de los trabajadores, se ha conseguido que se creen plazas pero en un periodo largo de tiempo, que cuando estén cubiertas ya se habrá generado otra vez déficit de plantilla.</i></p>

Texto Pacto	Aclaración
<p><i>✍</i> <b>Anexo IV retribuciones:</b>  2008 lo que había más revisión IPC real  2009 lo que había más revisión IPC real  2010 LPGE más revisión IPC real más 0,50 lineal  2011 LPGE más revisión IPC real más 0,75 lineal</p>	<p><i>✍</i> <i>Que vamos a decir, para CGT no eran fundamentales grandes subidas salariales si este Pacto recogía otras cuestiones como promoción, paga por antigüedad real, mejoras en pluses, o sea medidas que rebajaran el abanico salarial. Pero esto no ha sido así, por lo que a lo largo del tiempo y con la crisis encima nos acordaremos más de lo que se ha quedado en el camino</i></p>

### Valoración de CGT

Después de un Pacto anterior de 4 años 2004-2007, se esperaba con cierta esperanza un nuevo Pacto que si había de ser largo, recogiera al menos todas aquellas cuestiones que se habían quedado descolgadas en el tiempo, eso al menos esperábamos todos, pero la realidad ha sido otra.

Volvemos a un Pacto largo con pocas novedades, y las que recoge no necesitaban de una negociación, ya que eran de aplicación por Ley, tanto el Plan Concilia como la Ley de Igualdad, como el Estatuto Básico no necesitaban de un proceso negociador, sin embargo todas estas novedades legislativas han venido bien a los negociadores para poder decir "hemos negociado todas estas cuestiones y lo hemos conseguido"

. Pero la realidad de la negociación del Pacto-Convenio, por lo menos desde CGT la vemos de diferente manera, para nosotros no era una negociación basada únicamente en las subidas salariales, le dábamos gran importancia a la promoción del personal municipal, como

fórmula de reducción del abanico salarial, queríamos retocar la formación, queríamos adaptar los pluses a la realidad, pensábamos que un Pacto largo daría margen a la Corporación para aceptar aquellas cuestiones que planteábamos, pero nos equivocamos. No se buscaba el consenso a través de la negociación, se buscaba una complicidad en la responsabilidad de una situación económica de la que los trabajadores no somos responsables.

No tenemos los sindicatos que ser corresponsables de los políticos, no es nuestro trabajo, y aun en el caso de que la situación financiera del Ayuntamiento sea mala, habrá que preguntarse que la ha originado y porque solo se ponen cortapisas de crecimiento al Pacto y no al resto de las cuestiones de funcionamiento del Ayuntamiento.

¿Por qué ?si hay una crisis económica se siguen nombrando asesores, se duplican servicios y se crean sociedades de cuestionable beneficio al contribuyente.

El Capítulo I ( el del personal) parece ser el único del presupuesto que recortando su crecimiento pueda atajar los males de una mala gestión política, tenemos pues que ser los trabajadores los únicos paganos, tenemos que aceptar la responsabilidad de un Pacto que solo recoge aquello que ya teníamos sin negociar.

Para muestra solo decir la poca o nula información de lo que el Pacto recoge se ha vertido desde los sindicatos firmantes, y en algunas cuestiones como la imposición de un Plan de Pensiones, se pasa de puntillas, para que el personal

no sepa que es eso y como afectará a nuestro futuro.

Sinceramente no vamos a decir que el Pacto es malo, ya que partimos de una buena situación, simplemente no se han hecho los esfuerzos necesarios para mejorar lo que teníamos, se nos queda un gusto amargo de haber trabajado en la línea de lo posible con alternativas suficientes para poder ser aceptadas y sin embargo se ha quedado en meras declaraciones de intenciones, de mesas técnicas y de un se hará que habrá que forzar y vigilar.

### **Planes de Pensiones.**

A partir de Septiembre CGT iniciará una campaña de información lo más amplia posible a todos los trabajadores y trabajadoras municipales sobre la posible implantación de un Plan de Pensiones en el año 2010.

Entendemos que no se ha dado la suficiente información de lo que a la larga supone la implantación de estos

sistemas privados de gestión de nuestro dinero y sus posibles repercusiones.

¿Quién lo gestiona y como?. ¿Como han funcionado los ya implantados? ¿Como puede afectar a la S. Social?. Estas y otras cuestiones son las que os intentaremos explicar, para que seáis vosotros y no otros los que toméis una decisión sobre vuestro dinero.

**Has visitado nuestra página WEB**

**[WWW.cgtaytozar.es](http://WWW.cgtaytozar.es)**

**Más de 4.500 visitas al mes**



**La libertad se conquista  
no se mendiga**