

ACCION

SINDICAL

ABRIL 1995

UNIDAD SINDICAL

— DONDE ? ?



EDITA



SECCION SINDICAL

AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

CONTENIDO

LA JUNTA DE PERSONAL
LA JUNTA DE REPRESENTANTES
GRATIFICACIONES, HORAS EX.
PRODUCTIVIDAD, C.P.T.
FUNCIONARIZACION
FORMACION CONTINUA
DELEGADO DE C.G.T. EN J.P.

¿Y DESPUÉS DE LAS ELECCIONES QUE ?

Los resultados de las elecciones sindicales 1995 han sido los siguientes:

	C.G.T.	CC.OO.	CIPOL.	S.I.A.R.	U.G.T.
Comité de Empresa (laborales)	3	9	-	3	8
Junta de Personal (funcionarios)	-	5	6	8	4
TOTAL	3	14	6	11	12

Como consecuencia de los mismos, los cargos para la representación de los trabajadores han quedado constituidos de la forma siguiente:

	Presidente	Secretario
Comite de Empresa (laborales)	U.G.T.	CC.OO.
Junta de Persona1 (funcionarios)	S.I.A.R.	CIPOL.
Junta de Representantes	CC.OO.	U.G.T.

Según lo expuesto anteriormente se puede deducir cual ha sido el método de funcionamiento ha elegido cada sección Sindical, así como las alianzas que han realizado para sacar adelante sus líneas sindicales defendiendo uno u otro órgano de la representación sindical.

Tanto un órgano como otro ha quedado debilitado por la falta de unidad sindical.

EDITORIAL

La C.G.T. sin apoyar e ninguna central sindical determinada, desde su representación sindical en el Comité de Empresa se manifiesta defensor de la Junta de Representantes, considerándola el órgano que posibilita la unidad de acción sindical de todas las centrales sindicales del Ayuntamiento.

Al mismo tiempo, mantenemos una postura crítica en la misma que pretende corregir el mal funcionamiento de los últimos años.

Por ello hemos presentado unas modificaciones al reglamento de funcionamiento de la Junta de Representantes encaminados principalmente a hacer un Sindicalismo más representativo entre los trabajadores del Ayuntamiento, estas modificaciones son:

a) Que las reuniones de la Junta de Representantes sean publicas, o sea abiertas a los trabajadores, (como ocurre democráticamente con los Plenos del Ayuntamiento) ó acaso hay algo que esconder o maquinar en secreto, para que no sea así.

b) Que las notas, órdenes del día, actas y demás documentos de le Junta de Representantes se hagan publicas en los tabloncillos de anuncios, a través del Secretario.

c) Que las comisiones de trabajo o de negociación, las puedan formar personas que no sean representantes sindicales.

d) Que la Asamblea sea el órgano decisorio para la aprobación de puntos importantes (aprobación de Convenios, plataformas, convocatorias de medidas de presión).

e) Que a lo centrales sindicales minoritarias no se nos aplique el sindicalismo de rodillo, **posibilitando el poder mantener nuestras discrepancias de forma publica en las actas y en los escritos de la Junta.**

ORGANIZACION DE LA SECCION SINDICAL

La Sección Sindical de C.G.T. nos hemos organizado a través de la Junta de Representantes en las siguientes Comisiones de Trabajo.

COMISIÓN	REPRESENTANTES	CONTENIDOS
PERMANENTE.	Luis Herrero. Fernando Roy.	Resolver cuestiones urgentes y preparar las reuniones de Delegados.
PROMOCIÓN Y PROVISIÓN.	Luis Herrero.	Vigilar que se cumpla el Convenio e interpretar posibles ambigüedades.
FUNCIONARIZACIÓN.	José Antonio Val. Fernando Roy.	Acordar con el Ayuntamiento la forma de llevar a cabo el paso de personal laboral a funcionario.
RÉGIMEN INTERIOR.	Gregorio Barcelona. Javier Latorre.	Asistir a expedientes disciplinarios. horarios conflictivos. Revisar las solicitudes de los trabajadores.
FORMACIÓN.	M ^a Carmen Sebastián. Fernando Roy.	Colaborar y revisar los cursos organizados por el Ayuntamiento.
CONTRATACIÓN Y TRASLADOS.	Jesús Calvo. Alberto Moreno.	Controlar nuevas contrataciones. Preparar concursos de traslados.
PROMOCIÓN Y PROVISIÓN.	Antonio Val. Luis Herrero.	Vigilar el cumplimiento del Convenio en, Plantilla, Oferta empleo Publico, Oposiciones, Promoción del personal.
VESTUARIO	Javier Latorre. M ^a Carmen Sebastián.	Vigilar y denunciar irregularidades en la concesión de ropa y proponer mejoras.
FIJOS DISCONTINUOS	Alberto Moreno. Sergio Puertolas.	Buscar soluciones a los problemas propios del colectivo.

Cualquier consulta que queráis realizar, estaremos en el teléfono 721100 extensión 337 de la Casa Consistorial, o bien si acudes personalmente en la 4ª planta.

Compañeros y Compañeras:

A la vista de los resultados de las elecciones sindicales, queremos felicitaros y daros las gracias, por los 3 Delegados que hemos sacado (1 más que en las anteriores) por el Colegio de Especialistas y no, cualificados de Personal Laboral.

A su vez queremos comunicaros que con la incorporación de nuevos compañeros Funcionarios. Estamos trabajando seriamente, y con vuestro apoyo, y confianza en nuestro trabajo. Queremos que sepáis que somos una **OPCIÓN, SERIA, REVINDICATIVA. LUCHADORA Y ALTERNATIVA.**

Así como Independientes de todo Partido Político.

FUNCIONARIZACION

Como consecuencia de la Ley 30/B4 del 2 de Agosto de Medidas para la Reforma de la Función Pública (art.15.1.a y c. y Disposición adicional decimoquinta); del 28 de Julio, se inicia en las Administraciones Públicas (estado, CCAA.; Organismos Autónomos, Entidades Locales. etc.) lo que se ha dado en llamar FUNCIONARIZACIÓN. Éste proceso ha sido abordado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 1991 y Acuerdo de Consejo de Ministros del 27 de Marzo de 1991, donde se proveen normas para su desarrollo.

Dado que este proceso debe de ser voluntario, esta Sección Sindical de C.G.T. ha preparado unos criterios para tener en cuenta, y que cada uno piense que es lo que más le conviene.

ASISTENCIA SANITARIA.

Según el R.D. 480/93 y la Orden del 7 de Abril de 1993, por los que se regula la integración de los funcionarios en la Seguridad Social, los laborales que pasen a ser funcionarios sugerirán teniendo la Asistencia Sanitaria por la Seguridad Social dejando de cotizar únicamente por el concepto desempleo (1,6%).

JUBILACIÓN.

En base a la normativa antes citada no debe existir variación en la pensión de jubilación para las personas que se funcionaricen ya que seguirán cotizando por este concepto a la Seguridad Social de la misma forma que lo venían haciendo.

SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

Con la incorporación a personal funcionario, se abren algunas posibilidades que deberías conocer y que están reguladas en la normativa para funcionarios.

JURISDICCIÓN SOCIAL Y CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO.

Hasta ahora muchas de las reclamaciones que se prestaban en los Juzgados de lo Social (Magistratura de Trabajo). las sentencias eran favorables a los trabajadores por la aplicación que hacían los jueces del Estatuto de los Trabajadores.

Con la reforma del E.T. y mas concretamente del art. 41 del mismo, parece, a priori, mas difícil el poder conseguir esas mejoras para los trabajadores, en sus reclamaciones acerca de las condiciones de trabajo.

A pesar de todo, litigar ante los Juzgados de lo Social sigue siendo mas barato y rápido que la Jurisdicción Contencioso - Administrativa (para funcionarios) otro tema es:

¿QUE VAMOS A RECLAMAR?.

SEGURIDAD EN EL PUESTO DE TRABAJO.

Tanto el R.D.L. 1/1995 (nuevo estatuto de los Trabajadores) como la Ley 22/1993. reforma de la función pública, arbitra unas medidas tendentes a minimizar la seguridad en el puesto de trabajo. Otra cuestión diferente es la facilidad y oportunidad para llevarlas a cabo. Parece evidente que ante posibles reestructuraciones de plantilla fueran más accesibles (débiles), el personal laboral que el funcionario. No obstante la C.G.T. intentará defender los derechos tanto de laborales como, de funcionarios, para no perderlos.

DERECHO QUE NO SE DEFIENDE, DERECHO QUE SE PIERDE

CONCLUSIÓN:

Los Convenios del Ayuntamiento de Zaragoza (para personal laboral) a través de los años, han sido homologados el Pacto (funcionarios), consiguiendo los laborales muchas de las mejoras que tienen los funcionarios. Cuestión diferente es saber si, con un colectivo laboral disminuido o de menor cuantía, se hubiese tenido la fuerza para conseguir todas estas mejoras. Ante la presumible huida hacia adelante del personal laboral a funcionario, el debilitamiento del colectivo laboral y la reforma del E.T.

Nuestro consejo es que, si puedes, te funcionarices.

PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN

"La transformación de determinadas plazas o colectivos de la plantilla laboral, susceptibles de ser reconvertidas en puestos de trabajo desempeñados por funcionarios (según art.15 l.a y c de la Ley 23/88), mediante la realización de unas pruebas selectivas englobadas en el correspondiente concurso oposición, donde se valorara, además, el tiempo de servicios prestados como personal laboral en la Administración Pública de que se trate, y a los cuales se podrán presentar aquellas personas; que están ocupando estos puestos de trabajo reconvertidos, siempre que posean la titulación exigida."

Por lo que respecta al Ayuntamiento de Zaragoza, decir que se ha acordado la creación de una mesa de negociación donde se va a estudiar la aplicación de este proceso en el Ayuntamiento.

En el Ayuntamiento de Zaragoza este proceso

debería estar simplificado al máximo. por cuanto ya desde el inicio, de la andadura democrática, los trabajadores municipales a través de los representantes sindicales hemos exigido la **homologación** en prácticamente todos los aspectos **de la plantilla de laborales a la de funcionarios**, y viceversa.

De esta forma en el párrafo final del art. 24 de nuestro actual Pacto/Convenio, ya esta contemplada la posibilidad de que un laboral que acceda mediante el oportuno procedimiento selectivo a una plaza de categoría superior de la plantilla laboral, esta plaza sea reconvertida en otra de igual categoría y retribuciones de la plantilla de funcionarios, si así lo desea el trabajador, es decir, **YA ESTA CONTEMPLADO ESTE PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN.**

POSTURAS DE LA C.G.T. PARA LA MESA DE NEGOCIACIÓN:

QUE TODO PUESTO DE TRABAJO SEA FUNCIONARIZABLE.

respetando la voluntad de la persona que ocupan dichos puestos en caso de no querer ser funcionarios.

QUE NO SE HAGA NINGÚN TIPO DE PRUEBAS.

o concurso oposición. Se entiende que todos los Trabajadores Fijos de este Ayuntamiento han tenido que pasar la correspondiente oposición (o debiera haberlo hecho) por lo que han de ser considerados suficientes esos exámenes de acceso.

QUE EL PROCESO SEA LIMPIO.

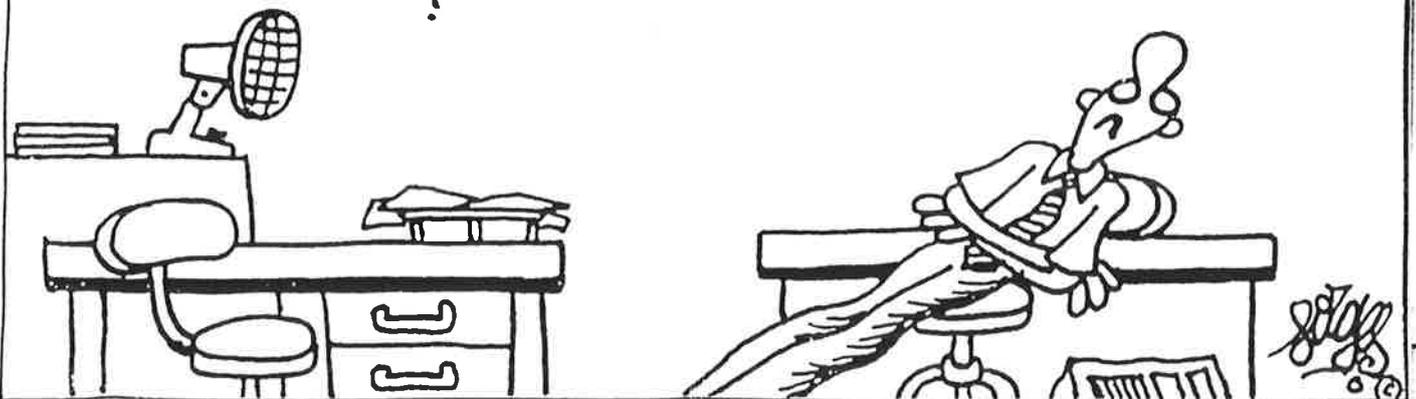
es decir que no encubra prácticas engañosas para hacer funcionarios fijos a personas que han entrado por contrato (a dedo) o sin haber pasado la correspondiente oposición.

QUE EL PROCESO NO SIRVA PARA REVALORIZAR NIVELES.

de forma caótica, sin mayor parámetro que el "nombre" de la persona que ocupa el puesto de trabajo funcionarizable.

AGUDEZA VISUAL:

DESCUBRIR, EN MENOS DE 10", CUAL DE ESTOS DOS FUNCIONARIOS ES FIJO Y CUAL ES CONTRADO.



LA FORMACION DE LOS TRABAJADORES MUNICIPALES

El día 15 de Marzo de 1995 se celebró la 1ª JORNADA TÉCNICA SOBRE FORMACIÓN CONTINUA EN LA ADMINISTRACIÓN LOCAL. Organizada por la F.E.M.P., con la colaboración del Ayuntamiento de Zaragoza, a la cual asistió la C.G.T.

De las diferentes intervenciones se desprende que existen 1.150.000 Empleados públicos que cotizamos por formación a la S.S. lo que hace un fondo de unos 5.000.000.000 Pts.; 1/3 de los cuales se debe destinar a formación continua, que es el tema de esta jornada.

A través de las ponencias se pone de manifiesto la necesidad de:

- Mejorar los Servicios Públicos a través de la realización de cursos.
- La obligatoriedad de estos, bien sea dentro o fuera de la jornada laboral.
- Consumir los fondos anuales en formación, ya que sino se pierden.
- El funcionariado como una carrera profesional a través; de los cursos.

La Sección Sindical de la C.G.T., después de estas jornadas se plantea algunas preguntas, que entre todos. deberemos; resolver:

- *¿Hay que dar prioridad a gastar el dinero para formación sin tener en cuenta la calidad. (Decir que este cuestionamiento no atañe a la formación realizada hasta el momento por el Ayuntamiento de Zaragoza).
- *Si al hacer estos cursos se mejoran los Servicios Públicos, ¿por que no se realizan durante la jornada de trabajo?.
- *¿Se pretende una recalificación de los trabajadores del grupo E, para de esta manera tener las manos libres para...?. ¿Privatizaciones?.

Si queréis mas información sobre este tema contactar con nosotros a través de la Sección Sindical.

EL DELEGADO DE C.G.T. EN LA JUNTA DE PERSONAL.

Las Centrales Sindicales S.I.A.R. y C.I.P.O.L. a través de la Junta de Personal, han cuestionado el informe realizado por el Servicio de Personal y sus Servicios Jurídicos, poniendo además en duda el que podamos asistir con voz a las reuniones de la Junta de Personal, caso de tener derecho al mismo.

El Servicio de Personal con la Ley Orgánica de Libertad Sindical en La mano, les ha contestado, que en base a los resultados obtenidos por la C.G.T., nos corresponde un delegado sindical, igual que lo tuvimos en las elecciones sindicales de 1990 y que no fue cuestionado por nadie.

No contentos con esta contestación estas Centrales Sindicales han llevado el tema al M.A.P., esperando que sea el Ministerio quien les de la contestación que ellos esperan y de esta forma no tener que desmarcarse públicamente de su APARENTE LINEA SINDICAL, negando a C.G.T. su DELEGADO SINDICAL, con su voz, presencia y criterio.

Aun manteniendo la C.G.T. claras diferencias sindicales con S.I.A.R. y C.I.P.O.L., no entendemos sobre todo de S.I.A.R. el que:

- 1º) Se hayan tomado esta actitud sindical con esta Central Sindical minoritaria.
- 2º) Se nos trate así, cuando en su día los compañeros de S.I.A.R., que pasaron de C.S.I.F., la C.G.T. no les cuestionó. la legalidad de sus delegados, y liberados.
- 3º) El Delegado de C.G.T. en la Junta de Personal, como representante de un colectivo de funcionarios que han votado a C.G.T., debe y tiene el derecho de poder hablar y representar a su colectivo.

Por todo ello la presencia de la C.G.T. en la Junta de Personal no debiera ser temida, puesto que daría a la misma mas colorido y participación, puntos estos que ahora faltan y que al parecer no se desean, aunque con ello incurra en los mismos errores que estas centrales sindicales critican en los demás.