CC.OO.

Boletín nº 39

elecciones sindicales 2007
Programa electoral
de la Sección Sindical de CC.OO. en el Ayuntamiento de Leganés

abril 2007

elecciones sindicales 2007

Programa electoral

de la Sección Sindical de CC.OO. en el Ayuntamiento de Leganés



elecciones sindicales

ejerce tus derechos



CC OO
federación de servicios y administraciones públicas de madrid

tu ganas

www.fsap.ccoo.es/madrid

vota CC.OO. tú ganas

elecciones sindicales

índice

introducción	pag. 3
programa general	pag. 6
programa por colectivos	pag. 15



ELECCIONES SINDICALES 2007

INTRODUCCIÓN

SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN EL AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS

Nos encontramos una vez más ante una convocatoria de elecciones sindicales para elegir a los representantes de todos los trabajadores y trabajadoras en nuestro Ayuntamiento durante los próximos cuatro años. La fecha elegida es el 18 de abril. Ese día, todos y todas tenemos que ejercer nuestro derecho a voto para así determinar nuestro futuro como plantilla en los próximos cuatro años. Este derecho, se convierte una vez mas en un deber inexcusable para impedir que los sindicatos corporativos tengan la opción de desarrollar sus planteamientos, que condicionan negativamente y merman la fuerza y el poder de negociación del conjunto de la plantilla municipal.

Ante este hecho, y antes de desarrollar nuestro programa electoral, queremos hacer una serie de reflexiones sobre el periodo que ahora finalizamos.

Durante estos últimos cuatro años, CC.OO. no ha sido, por primera vez, la opción mayoritaria dentro del Comité Unitario de los Trabajadores. Desde esa posición, nuestro trabajo ha seguido la línea que siempre ha caracterizado a nuestro sindicato, la defensa de los intereses de los y las trabadores en el seno del Comité Unitario, órgano que siempre ha defendido nuestro sindicato como arma fundamental de la plantilla municipal.

Hemos vivido un periodo en el que ha habido quién se ha apoyado y ha reforzado a los sindicatos corporativos, ofreciendo una imagen ficticia de unidad de los cuatro sindicatos, en detrimento de la unidad de acción de los sindicatos de clase. Los resultados han sido los de siempre, denuncia tras denuncia de procesos de compañeros y compañeras, desmarques de lo firmado en el Convenio Colectivo y actuaciones unilaterales, sin tener en cuenta las decisiones

tomadas en el Comité Unitario. En CC.OO. queremos que está situación no se repita en los próximos cuatro años, que la opción que prime sea la de los sindicatos de clase, sin hipotecas, como garantía de igualdad y solidaridad entre todos los trabajadores del Ayuntamiento de Leganés.

También nos preocupa la actitud generada por otros sindicatos y que a nuestro entender ha producido un desequilibrio en la balanza entre las funciones del Comité y las de los propios sindicatos. No nos podemos olvidar que somos representantes de todos los trabajadores y trabajadoras y no sólo de los afiliados y afiliadas. Para otros sindicatos, en muchas ocasiones ha pesado más este concepto de afiliación, y se ha podido pensar que hay quién tiene mas derechos y quién tiene menos en función de si se está afiliado o no. Las Elecciones Sindicales y como resultado de las mismas la constitución del Comité Unitario nacen justamente para que no existiera este conflicto, para que cada uno y cada una de los trabajadores en general y de nuestra plantilla municipal en particular, se sintiera plenamente atendido y representado. Detalles como la desaparición en este periodo del local del Comité Unitario y determinadas actuaciones nos llevan a esta reflexión.

El empleo siempre ha sido y será el eje fundamental de actuación de nuestra sección sindical. Nos preocupa como finaliza este periodo en cuanto a los compañeros y compañeras de las listas de sustituciones. La total falta de contratos interinos en los últimos tiempos está llevando a ver muy mermadas las expectativas de todos ellos para lograr acceder a un empleo estable. Además, se une que esta falta de interinares está llevando a un funcionamiento de las listas en lo que se refiere al orden de llamamiento más que dudoso. Desde CC.OO. entendemos que es fundamental romper con esta línea para dar salidas de empleo estable y de calidad a la situación de estos compañeros y compañeras.

También relacionado con el empleo, nos preocupa el que se haya establecido en este periodo que finalizamos la idea de los turnos o esperas en cuanto a las aspiraciones de cada uno de los miembros de esta plantilla. No entendemos que no se pueda compatibilizar de una manera más fluida la consolidación de empleo temporal, las provisiones de puestos, las promociones internas y los concursos de traslados. Creemos que es posible compatibilizar todo ello y así salir la mayoría beneficiada en sus aspiraciones. Lo contrario nos llevará a que en el futuro que se avecina toque otra cosa y la espera para algunos se haga interminable.

En este repaso, no podemos dejar de hablar de lo relacionado con los permisos, licencias y conciliación de la vida laboral y personal. Entendemos que en este periodo, y queda reflejado perfectamente en el convenio actual, las mejoras en este ámbito han sido tan insuficientes que hemos perdido el puesto de referencia que manteníamos desde hace años como uno de los Ayuntamientos punteros en medidas de conciliación, con permisos y licencias para los trabajadores municipales. Como sindicato de clase, todas estas medidas tienen que ser fundamentales y no ser materia de estudio para ver si son rentables electoralmente en cuanto al número de trabajadores y trabajadoras que les afecta; ponemos un ejemplo, no puede servir

de excusa para no defender unos permisos más amplios de maternidad y paternidad el que haya pocas compañeras y compañeros en esta situación.

También queremos comentar lo sucedido en los últimos tiempo con el reglamento de prestaciones pasivas. Nos preocupa la deriva que ha tomado esta cuestión que está llevando a la supresión de derechos consolidados durante muchos años y a la creación de una burocracia en el papeleo cada vez más compleja. El reglamento debe volver a ser sencillo, accesible y para todos y todas.

Otro tema fundamental es el de las privatizaciones. Durante estos últimos cuatro años hemos vivido el periodo más agresivo en cuanto a privatización de servicios por parte de la Corporación Municipal. Se ha doblado el presupuesto dedicado a privatizaciones; en el 2003 era de 15.394.600 euros y en el 2006 ha sido de 32.934.560 euros. CC.OO., tanto desde nuestra sección sindical como a través de la Unión Comarcal Sur de CC.OO., viene denunciando esta situación y haciendo públicos todos los datos en cuestión.

Nos preocupa que lo que históricamente ha sido una lucha frontal por parte del Comité y la plantilla en defensa de nuestro empleo público, en este último periodo se haya pasado a movilizaciones que se pueden tildar de tibias y que están llevando en la práctica a la resignación. Lo que esta plantilla se está jugando es mucho, es su futuro y su fuerza en la negociación. A nosotros no nos vale lo que si les sirve a otros, que es el que ante esta avalancha, cerremos las puertas, aseguremos a los que están dentro y se lleve por delante a todo lo que está a nuestro alrededor.

Por ello, desde CC.OO. se está llevando a cabo una campaña contra esta política de privatizaciones en nuestro municipio y sus alrededores, nuestro objetivo es recuperar para lo publico los puestos de trabajo que hemos ido perdiendo todos estos años.

Una última reflexión. Queremos destacar otra cuestión, que es la total independencia de nuestra sección sindical de cualquier partido político. Siempre ha sido esta la línea y lo va a seguir siendo, porque nosotros tenemos claro lo que representamos y lo que defendemos, que no es otra cosa que a los trabajadores y trabajadoras de este Ayuntamiento y sus condiciones laborales. Esto significa que nuestros puntos de encuentro serán a través del desarrollo de políticas verdaderamente de izquierdas y no amparadas en determinadas siglas.

Tras este análisis de los cuatro últimos años, presentamos nuestro programa de futuro. Un programa elaborado desde toda nuestra afiliación y que recoge las necesidades de esta plantilla. Un programa amplio, ambicioso y desarrollable. Un programa que esperamos sea respaldado mayoritariamente por todos vosotros y vosotras el próximo día 18 de abril.

ELECCIONES SINDICALES 2007

PROGRAMA GENERAL

DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN EL AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS

Empleo.-

Personal fijo.-

La movilidad, sea cual sea el tipo, debe estar garantizada con criterios objetivos. Además, dentro del ámbito de consolidaciones en el que estamos instalados, no puede ser que para esta parte de la plantilla se multipliquen las dificultades en cualquier proceso de promoción o provisión. Por ello proponemos las siguientes líneas de actuación:

La **provisión de puestos y** los procesos de promoción interna deben ser lo habitual como método de sustitución de vacantes y promoción profesional. Proponemos que la provisión de puestos de trabajo se lleve a cabo mediante el **sistema de concurso**, y que el proceso tenga una validez de dos años para no tener que hacer pasar a los trabajadores y trabajadoras por nuevos procesos innecesarios.

Proponemos que la **promoción interna** sea lo más sencilla posible, adecuada a cada categoría, teniendo validez el proceso durante dos años para posibles coberturas de plazas que tengan que hacerse en ese tiempo.

Proponemos que la **promoción interna temporal**, en aquellos casos que no sea posible la definitiva, sea un instrumento de garantía de igualdad contra las designaciones "a dedo".

Desarrollar los mecanismos que permitan la **promoción de funcionarios a laborales**, como medida que iguale los derechos de todos y todas, y continuar con los procesos de **promoción** de laborales a funcionarios.

Los **concursos de traslados** deben ser una realidad. Proponemos que cada uno de ellos se adecue, dentro de las directrices generales que marca el convenio, a cada colectivo y a sus características.

Desarrollar el reglamento que permita la **jubilación parcial en funcionarios** de acuerdo

a lo recogido en el Estatuto Básico del Empleado Público, con los mismos requisitos que en laborales.

Abordar la transformación de las **plazas a tiempo parcial** existentes en plantilla a **jornadas** completas.

Personal temporal.-

Es fundamental para nuestra sección sindical el dar una salida de futuro a todos los compañeros y compañeras de las listas de sustituciones. Para ello proponemos las siguientes líneas de actuación:

Mantenimiento de la plantilla municipal reclamando la cobertura de todas las vacantes con carácter inmediato, prioritariamente en la plaza de origen o bien transformándola en otra plaza. Estamos hablando de las plazas producto de jubilaciones definitivas, de plazas producto de la finalización de las jubilaciones parciales, de plazas producto de sentencias de invalidez.

Exigir la realización de **contratos interinos** en plazas vacantes hasta su cobertura definitiva, en vez de utilizar otras modalidades de contratación como obra o servicio o circunstancias de la producción.

En virtud de la última reforma laboral, creación en plantilla y **cobertura con contratos interinos de todas las plazas que superen los 24 meses continuados** de contratos. Estamos hablando tanto de plazas sujetas a subvención como de plazas cubiertas mediante contratos de obra o servicio.

Compatibilizar los procesos de promoción con las expectativas de los componentes de las listas de sustituciones en su acceso a contratos interinos.

En cada colectivo, establecer listas de trabajadores temporales según su antigüedad que posibilite la movilidad a través de **traslados** de forma justa y objetiva.

Funcionarización.-

Continuar en el próximo convenio colectivo con el proceso de funcionarización de la plantilla. Una vez realizada la funcionarización de la rama administrativa para ajustarnos a lo que marca la ley, proponemos realizar un estudio pormenorizado de lo que supondría la funcionarización del resto de la plantilla, abriendo el debate a todos para que esta decisión se tome a través de un referéndum.

Privatizaciones.-

Acordar políticas de empleo, con una clara planificación de los recursos humanos, que permitan al Ayuntamiento hacer frente a las demandas de la ciudadanía y del propio

funcionamiento interno, sin recurrir a la privatización de servicios. Para ello proponemos la **paralización** de los procesos de adjudicación previstos para este año y la constitución de una mesa en la que se realice un estudio de las modalidades de gestión pública posible.

Será materia de la comisión de seguimiento del convenio colectivo el **seguimiento exhaustivo de todos los servicios privatizados**, exigiendo la información necesaria, para poder hacer una valoración de su funcionamiento.

Presionar para, como principio básico de solidaridad y como disuasión ante las privatizaciones, la **homologación de condiciones de trabajo**, prioritariamente a nivel de salario, seguridad y salud y derechos sindicales y laborales, entre trabajadores de los servicios privatizados y las de los empleados municipales.

Elaborar un estudio para su debate y trabajar en las posibles alternativas para la **municipalización** de servicios privatizados.

Jornada de trabajo.-

Eliminar el concepto **según programación** en todos los calendarios en los que figura, estableciéndose los horarios, con el número máximo de fines de semana, tardes, jornadas partidas, que puedan corresponder.

Ampliar el número de calendarios donde se pueda recoger la **flexibilidad** en aras de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Ampliar el número de días de vacaciones en función de la antigüedad.

Retribuciones.-

Para adecuar los salarios de todos y todas a la realidad vigente y poder estar en unos baremos de poder adquisitivo dignos, proponemos tres líneas de actuación:

Retomar en la negociación **subidas salariales** significativas por encima del IPC para el mantenimiento real del poder adquisitivo y, en su caso, la recuperación a través de las cláusulas de revisión salarial.

Adecuación de categorías y niveles en todos colectivos donde es necesario según las funciones que se vienen desempeñando.

Ajustar los niveles (complemento de destino) en todos los colectivos al máximo que permite la ley.

En las delegaciones finalistas, creación de las plazas de Técnico de Grado Medio necesarias para completar sus estructuras y paliar las diferencias existentes hoy día entre ellas.

Posibilitar la carrera profesional a todos aquellos colectivos donde no existe o no se esté desarrollando adecuadamente.

Valoración de todos los puestos de la RPT, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, responsabilidad, penosidad, para adeucar los complementos específicos a las funciones reales de cada puesto de trabajo.

Comité Unitario.-

El Comité Unitario de los Trabajadores queremos que siga siendo la herramienta que garantice la igualdad entre personal laboral y personal funcionario y de los diferentes colectivos entre sí. Tanto la Ley 21/2006, de 20 de junio, por la que se modifica la Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, como el Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 36.3, garantiza la creación de una Mesa General de Negociación de las materias comunes al personal funcionario y laboral. Lo que durante muchos años ha sido habitual en nuestro funcionamiento, empieza a ser recogido en las leyes, dándonos la razón a los que siempre hemos defendido este modelo.

En cuanto a la **relación con los otros sindicatos**, recuperar la esencia del Comité Unitario que no es otra que los dos sindicatos de clase, de tal forma que los sindicatos corporativos tengan el peso que deben tener y no más del que les corresponde.

Seguir trabajando en la **unidad de acción** con el otro sindicato de clase siempre desde el respeto recíproco por las posiciones de cada uno, buscando puntos de encuentro para un trabajo en común y teniendo como valor fundamental esa condición de clase.

Recuperar un espacio dotado con los medios necesarios en la Casa del Reloj **como local del Comité Unitario** y lugar de reunión de los trabajadores y trabajadoras.

Participación.-

Mejorar la **comunicación con la plantilla**, poniendo en marcha dinámicas que complementen las asambleas y reuniones y consigan una comunicación más cercana en el tiempo con los distintos colectivos.

Dar un mayor peso en las asambleas al tiempo destinado a las intervenciones de los trabajadores y trabajadoras. Para ello, es necesario crear un ambiente más favorable y positivo para facilitar las intervenciones de todos y todas.

Regular claramente en el convenio colectivo los servicios mínimos necesarios para así garantizar el derecho de todas y todas los trabajadores a asistir a las asambleas.

Ajustar las **convocatorias** a los horarios de los distintos colectivos, sin perder la globalidad de plantilla.

Salud y Seguridad.-

Debe existir una concienciación de toda la plantilla de la importancia de la salud y la seguridad en el trabajo, convirtiéndonos cada uno de nosotros en promotor a la hora de vigilar y denunciar las irregularidades y la falta de medidas de protección. Para ello proponemos lo siguiente:

El **fondo económico** de salud laboral debe tener el mismo carácter que el resto de fondos recogidos en convenio y por lo tanto debe ser **actualizado anualmente**.

Exigir la creación de los fondos económicos necesarios para promover e impulsar **campañas de** sensibilización sobre prevención de riesgos laborales adecuados al desempeño de las funciones del trabajo.

Exigir el cumplimiento de todo lo derivado de las **Evaluaciones de Riesgos Laborales**.

Mejorar y adecuar el vestuario, los equipos de protección personal y de las herramientas y lugares de trabajo.

Desarrollar la Evaluación de Riesgos Psicosociales como instrumento para detectar y abordar los casos de **mobbing** o acoso moral y psicológico en el trabajo.

Crear la figura del **mediador en conflictos sociolaborales.**

Agilizar los trámites que hay que llevar a cabo para las **reclasificaciones**, y que éstas no conlleven la reducción de jornada.

Incluir, a partir de cierta edad, tanto **pruebas ginecológicas y urológicas** como pruebas para la **detección** precoz de enfermedades degenerativas ampliando la batería de pruebas de las actuales analíticas dentro del reconocimiento médico.

Reforzar la **vigilancia de los edificios** con atención al público a través de la segunda actividad de la policía local.

Organización del trabajo.-

Participación en la **Comisión de Organización y Calidad de los Servicios**. Esta consistiría en la participación en la elaboración de criterios de organización de los servicios, participación en el diseño de los servicios municipales y seguimiento del funcionamiento de los mismos, evaluándolos desde los criterios establecidos.

Formación.-

Para el pleno desarrollo de las carreras profesionales, esto es, conjugar capacidad personal, formación integral y desarrollo profesional, proponemos lo siguiente:

Adecuación y actualización de la formación al desempeño de las funciones y tareas, así

como profundización en el reciclaje profesional.

Facilitar la participación de todos los colectivos en acciones formativas que posibilite la promoción profesional a través de cursos específicos de promoción interna.

Todos los trabajadores y trabajadoras tendrán derecho a un **mínimo de 60 horas** de formación continua dentro de la jornada laboral.

Realizar **cursos específicos** relacionados con el puesto ofertado en provisión para igualar las opciones de todos los aspirantes.

Equiparar la formación externa para el puesto habitual con las condiciones de la formación interna.

Establecer un número **mínimo de horas** de formación orientada a posibilitar la **promoción** interna.

Se podrá asistir a cursos de formación continua en las mismas condiciones que el resto de los trabajadores cuando se esté en periodo de **permiso** o excedencia relacionado con la conciliación de la vida laboral y personal.

Exigir la existencia de un **programa integral de Recursos Humanos** que contenga información actualizada sobre la situación laboral y formativa de cada trabajador y trabajadora al objeto de seleccionar más adecuadamente a los destinatarios de las acciones formativas.

Exigir la dotación de **medios técnicos e infraestructuras** necesarios para impartir la formación en condiciones adecuadas.

Prestaciones sociales.-

Nuestro objetivo es recuperar un reglamento de prestaciones pasivas y ayuda de estudios más justo y con los trámites más sencillos. Pretendemos que sea de mas fácil interpretación para los trabajadores y trabajadoras con las menores trabas administrativas posibles, que nos permita a todos saber lo que nos corresponde en cada prestación o ayuda que aparece en el Reglamento.

Es necesario reducir el gasto del fondo general de prestaciones, pero creemos que es importante mantener el espíritu solidario del mismo, por eso hemos elaborado una propuesta que recoge el derecho a recibir prestaciones para el trabajador, sus hijos y el cónyuge, y a su vez se amplían los tramos salariales y se aplican reducciones a las prestaciones que afectan a los cónyuges. Las propuestas mas destacables son:

Simplificar la documentación exigida al solicitar la prestación.

A todos los efectos de prestaciones se tendrán en cuenta exclusivamente los ingresos de los trabajadores y trabajadoras municipales.

Incorporar nuevas prestaciones demandadas por la plantilla, por ejemplo, las ayudas para las enfermedades crónicas (enfermedad celiaca, diabetes, etc.).

Cuando exista sobrante del fondo de prestaciones al finalizar el año, tiene que revertir en el fondo del año siguiente.

Establecer **campamentos urbanos** cuando coincidan días no lectivos según el calendario escolar con días laborables.

La **renovación del permiso de conducir** para todos aquellos que conduzcan vehículos municipales será a cargo de la Corporación.

Conciliación vida laboral y personal.-

Recuperar la importancia que siempre han tenido en la negociación colectiva los derechos en licencias y permisos en aras de una verdadera conciliación de la vida laboral y personal.

Nueva excedencia para mujeres víctimas de la violencia de género, en la que no será necesario tener un periodo mínimo de servicios prestados y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma.

Reducción de jornada por atención de **hijos menores de 12 años** sea de obligado cumplimiento en el caso de que el trabajador o trabajadora así lo solicite.

Posibilitar, a petición del trabajador o trabajadora, la **flexibilización en una** hora del horario fijo de jornada laboral para la conciliación de la vida laboral y personal.

Establecimiento de una modalidad específica de **jornada a tiempo parcial**, con la correspondiente disminución retributiva, a la que podrán acogerse quienes tengan a su cargo personas mayores, hijos menores de 12 años o personas con discapacidad.

Posibilidad de **reducir en un 50%** la jornada laboral durante un mes, **sin pérdida ni reducción de salario** en los casos de **enfermedad muy grave de familiares en primer grado.**

Derecho a un **permiso adicional de dos meses como máximo** en los supuestos de **adopciones** internacionales cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen, manteniendo las retribuciones básicas del trabajador.

Los trabajadores padres de menores de doce años en edad escolar tendrán derecho a la **reducción de una hora diaria** de la jornada laboral en el periodo comprendido entre el 15 de junio y el 15 de septiembre.

Permiso de **paternidad de dieciocho días**.

Seguir adecuando y avanzando en los permisos retribuidos y licencias ya existentes.

Ley de Igualdad.-

Aplicar en nuestro ámbito el Proyecto de Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, de tal forma que se traduzca en un **plan de igualdad** para los trabajadores y trabajadoras municipales que contemple, entre otras cosas, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar, y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

Sostenibilidad y Medio Ambiente.-

Establecer una política de sensibilización con el medio ambiente que pueda originar el germen necesario que fomente iniciativas en este y otros municipios para paliar el calentamiento y deterioro de nuestro planeta.

Impulso de energías renovables (solar y/o eólica) en los centros de trabajo que tengan mayor consumo, en coordinación con la Delegación de Medio Ambiente y la Comisión de Formación qué desarrollará cursos para trabajadores de servicios para su instalación y mantenimiento.

Fomento de medidas de apoyo al transporte público a través de la subvención por parte de la corporación del abono transporte y así atenuar el uso del coche particular para ir al trabajo, para así contribuir a evitar generar más contaminación.

Utilización de vehículos menos contaminantes en la flota municipal.

Incrementar la selección de residuos en centros que más los generen.




te sobran razones para votar a ccoo
elecciones sindicales
vota
CC.OO.
tú ganas

ELECCIONES SINDICALES 2007

PROGRAMA POR COLECTIVOS

DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CC.OO. EN EL AYUNTAMIENTO DE LEGANÉS

DELEGACIÓN	COLECTIVO	PAG.
ÁREA ADMINISTRATIVA Y TÉCNICA	área administrativa y técnica	16
CULTURA	bibliotecas	17
	técnicos de cultura	17
DEPORTES	auxiliares de instalaciones deportivas	17
	DUES	18
	técnicos de deportes	18
DESARROLLO LOCAL	formación para el empleo	18
EDUCACIÓN	conserjes de colegios	19
	escuelas infantiles y casas de niños	19
JUVENTUD	juventud	20
LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE	limpieza de dependencias	20
	limpieza viaria	20
	RRSU	21
RÉGIMEN INTERIOR	subalternos	21
SALUD Y CONSUMO	CAID	22
	laboratorio	22
SEGURIDAD CIUDADANA	bomberos	22
	grúa	23
	policía local	23
SERVICIOS COMUNITARIOS	servicios de mantenimiento	24
SERVICIOS SOCIALES	servicios sociales	25

ÁREA ADMINISTRATIVA Y TÉCNICA

ÁREA ADMINISTRATIVA Y TÉCNICA.-

Aprobación del "protocolo para prevenir situaciones de agresión", que regule el modelo de atención al usuario.

Debido a las funciones que se están realizando, subida de categoría de los auxiliares administrativos a administrativos.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

Las jefaturas de negociado serán valoradas en el específico y no en los niveles, ya que se propone ajustar a los máximos los niveles de todos los colectivos.

Pleno desarrollo de la carrera administrativa según se recoge en el Estatuto Básico del Empleado Público, tanto en el área administrativa como técnica.

Establecer criterios para regular el acceso a las plazas que se creen como consecuencia de la adaptación a la Ley de Grandes Ciudades.

Ante la próxima implantación del teletrabajo en la Administración General del Estado, y en aras de la conciliación de la vida laboral y personal, ver su aplicación en nuestro ámbito con los mismos criterios, asegurando el carácter voluntario y la no disminución de las retribuciones.

Tomar medidas ante el carácter de "edificio enfermo" que está tomando la Casa del Reloj para salvaguardar la salud de todos los que trabajan en este centro.

Mejorar las condiciones del lugar de trabajo, dando mayor espacio, una mejor distribución del mismo, mejor ventilación, medios más avanzados, creando las zonas de descanso y reunión que sean necesarias.



Concurso de traslados para administrativos y técnicos.

Regular las funciones que realizan los becarios para impedir que se les utilice como trabajo barato y fuera de toda protección sindical.

CULTURA

BIBLIOTECAS.-



Debido a la situación actual de las bibliotecas, junto a la apertura en un futuro de la biblioteca central, proponemos que se aumente este colectivo en dos ayudantes y cinco auxiliares.

Eliminar la cortesía y establecer la flexibilidad para este colectivo, ya que no incide en los horarios de apertura y cierre de las bibliotecas.

Ante la reciente apertura de un nuevo centro y las próximas inauguraciones, es prioritario el desarrollo del concurso de traslados tanto para el colectivo de auxiliares como para el de ayudantes de bibliotecas.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

TÉCNICOS CULTURA.-

Eliminación del concepto programación**.**

Concurso de traslados para los técnicos de esta Delegación.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

DEPORTES

AUXILIAR INSTALACIONES DEPORTIVAS.-

Transformación de los puestos a jornada completa. Debido al incremento de plantilla de los últimos años es posible establecer un calendario general en el que el colectivo de jornada completa no vea incrementado el número de festivos anuales a trabajar.

Ropa de trabajo más adecuada a las funciones que se realizan.

En los puestos unipersonales, regular y asegurar la asistencia a las asambleas.

En cuanto a la formación, proponemos que sea tenido en cuenta este puesto como uno más de atención al ciudadano, de forma que se tenga acceso a nuevos cursos.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto:



nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

DUES.-

Adecuar la equipación a las necesidades reales del puesto, tanto a nivel de prendas como de calzado, además de incluir ropa de abrigo al tener que desempeñar funciones en el exterior.

Al tratarse de puestos unipersonales, regular y asegurar la asistencia a las asambleas.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

TÉCNICOS DE DEPORTES.-

Subida de categoría y nivel para el colectivo de auxiliares técnicos al desempeñar las mismas funciones que los técnicos, pasando a ser C-16.

Creación de las plazas de técnico de grado medio (grupo B) necesarias para completar la estructura de esta delegación finalista de forma que se eliminen las diferencias existentes con las otras delegaciones finalistas.

Desarrollar el concurso de traslados en un colectivo donde nunca se ha dado es una de las prioridades para este colectivo.

Desaparición de según programación y de la jornada partida en el calendario.

Recoger como periodo vacacional los meses de julio y agosto para todo el colectivo.

Establecer en condiciones de igualdad para todo el colectivo todas las actividades recogidas en la programación de la Delegación.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

DESARROLLO LOCAL

FORMACIÓN PARA EL EMPLEO.-

Nuestro principal objetivo en esta área es la estabilidad en el empleo. Por ello haremos

especial hincapié en la vigilancia de la concatenación de contratos de Obra o Servicio de los diferentes convenios y subvenciones, para exigir la creación en plantilla fija de todas las plazas que estructuralmente sean necesarias.

Seguimiento exhaustivo de los planes de prevención y riesgos en este servicio debido a la peculiaridad del colectivo.

Asegurar en tiempo y forma la entrega del vestuario correspondiente.

Establecer listas con los participantes en los talleres de empleo, de tal forma que sean utilizadas antes que las ofertas genéricas del INEM para la cobertura urgente de plazas si la lista de sustituciones está agotada.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

EDUCACIÓN

CONSERJES COLEGIOS.-

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

Al tratarse de puestos unipersonales, regular y asegurar la asistencia a las asambleas.

ESCUELAS INFANTILES Y CASAS DE NIÑOS.-

Buscar las fórmulas que permitan compatibilizar el calendario recogido en nuestro convenio con el calendario escolar.

Incremento de plantilla de tal manera que se pueda dar apoyo en las aulas, en las comidas, cuando se den las reuniones dentro de horario escolar, para las actividades específicas recogidas en programación, posibilitar un tiempo de programación, posibilitar la elaboración de nuevos proyectos y cubrir las incidencias diarias.

Equiparar en número el personal de cocina de todas las escuelas infantiles.

Debido a la práctica imposibilidad del colectivo para acceder a cursos de formación en horario de trabajo, y tener que realizarlos fuera de su horario y ser imprescindibles para la realización de su trabajo diario, regular esta situación en la comisión de formación para que se compense adecuadamente.

Ante las salidas a campamentos recogidas en la programación de la Delegación, regular con exactitud en convenio las condiciones y en concreto, igualar en esa actividad las compensaciones de los educadores a la de los maestros.

Disminución progresiva del horario lectivo para los mayores de 55 años.

Elección democrática de los cargos directivos.

Recoger en el calendario la posibilidad de reuniones por edades entre las distintas escuelas municipales.

Adecuar el vestuario a las funciones que se realizan y que conllevan el trato diario con niños.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

JUVENTUD

JUVENTUD.-

Debido a las funciones que se están realizando, subida de categoría al grupo C.
Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto

LIMPIEZA Y MEDIO AMBIENTE

LIMPIEZA DE DEPENDENCIAS.-

Paralización de la privatización del servicio, manteniendo con personal municipal la limpieza de dependencias, instalaciones deportivas y escuelas infantiles.

Posibilitar una más amplia carrera profesional creando los puestos necesarios para ello.

Facilitar más horas de formación orientada a la promoción interna y a la provisión de puestos.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

LIMPIEZA VIARIA.-

Posibilitar una más amplia carrera profesional creando los puestos necesarios para ello.

Establecer en el concurso de traslados las diferentes funciones que se realizan en este puesto para así posibilitar que los compañeros y compañeras con más antigüedad puedan desempeñar un trabajo menos penoso.

Mejorar la calidad de las herramientas y materiales a utilizar, como es el caso de carros

de limpieza de aluminio.

Desarrollar los procesos de provisión de puestos como fórmula que evite las adscripciones a dedo y garantice la oportunidad para todos y todas.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

RRSU.-



Ampliación a jornada completa de las tres plazas de oficial conductor y de las seis plazas de ayudante que actualmente están a 120 jornadas anuales.

La implantación de la carga lateral ha supuesto una modificación en las condiciones de trabajo del oficial conductor, con lo que habrá que establecer esas posibles nuevas funciones y su regulación.

En materia de salud laboral; incorporar la vacunación para la hepatitis A y B, mascarillas adecuadas, protección ocular adecuada, reflectantes más visibles, estudio del impacto de los monitores utilizados para la carga lateral, acondicionar los vestuarios ante la presencia de trabajadoras en el colectivo.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

RÉGIMEN INTERIOR

SUBALTERNOS.-

Transformación de los puestos a jornada completa. Debido al incremento de plantilla de los últimos años es posible establecer un calendario general en el que el colectivo de jornada completa no vea incrementado el número de festivos anuales a trabajar.

En cuanto a la formación, proponemos que sea tenido en cuenta este puesto como uno más de atención al ciudadano, de forma que se tenga acceso a nuevos cursos.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

En los puestos unipersonales, regular y asegurar la asistencia a las asambleas.

SALUD Y CONSUMO

CAID.-

Debido a las peculiaridades de este centro, sería adecuado la contratación de un servicio de lavandería para la ropa de trabajo.

Siempre que sea necesaria para el trabajo, los gastos de la colegiación serán a cargo de la Corporación.

Debido al carácter sanitario de este centro, Implantar en este colectivo la obligatoriedad de cubrir las bajas al tercer día.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

LABORATORIO.-

Debido a las funciones que se hacen en la realidad, paso de auxiliares a técnicos de laboratorio.

Dobles taquillas para separar material biocontaminado

Cambio de edificio para adaptarse a las normativas de seguridad.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

SEGURIDAD CIUDADANA

BOMBEROS.-

Debe existir una tendencia generalizada a equipara las condiciones de nuestros bomberos a las que existen en la Comunidad de Madrid.

Crear todas las plazas de grupo C necesarias para iniciar el paso a la categoría C nivel 16 según los criterios con que se realizó en la Comunidad de Madrid.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

Compensación económica por la presencia en jornadas especiales (días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero).

Crear las plazas necesarias para cubrir la cadena de mando al completo, tres sargentos y tres cabos, adecuándola a las necesidades de la plantilla existente.

Establecer los protocolos de actuación en todos los ámbitos (accidentes, incendios de edificios, emisora, ...) en la misma línea que la Comunidad de Madrid.

Abonar a los bomberos en prácticas el total de salario del funcionario de carrera.

Establecer el número mínimo de dotación en ocho efectivos.

Equiparar las condiciones en salud laboral, medios técnicos, vestuario a las existentes en la Comunidad de Madrid.

Adecuar la formación a las peculiaridades del colectivo, aumentando el número de horas tanto a nivel de formación, perfeccionamiento y formación para la promoción.

Establecer una ayuda de comida.

Desarrollar un reglamento de segunda actividad, en el que se definan los puestos de segunda actividad y su acceso a ellos.

GRÚA.-

Equiparación con el resto de conductores de la plantilla, pasando al nivel 16.

Aumento de plantilla en concordancia con el aumento sufrido en policía local para dar un servicio acorde a las necesidades reales.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

POLICÍA LOCAL.-

Algunos ejemplos de base para el posterior desarrollo en medidas concretas y especificas en los diferentes ámbitos del acuerdo para los funcionarios de la Policía Local de Leganés:

Equiparación salarial con los policías de las poblaciones del entorno y de similares características, estructura y competencias. Si aún no se hubiera conseguido, adecuar grupo y nivel de complemento de destino al C-16 para los Agentes de policía Local y para el resto de categorías; estudio del desarrollo y aplicación de la valoración de puestos de trabajo para cada uno de los puestos de trabajo policial.

Compensación económica por la presencia en jornadas especiales (días 24, 25, 31 de diciembre y 1 de enero).

Regulación de servicios mínimos en asambleas, asuntos propios y periodos vacacionales.

Servicios extraordinarios durante las fiestas patronales y fines de semana con eventos especiales con una comisión de asignación y listas de servicios con personal voluntario.

Organización del tiempo de trabajo para las distintas secciones, adecuando la realidad del funcionamiento de nuestra policía a las realidades sociales y a las necesidades de los Agentes y sus secciones de trabajo o unidades de destino.

Reglamento de adscripciones que facilite el acceso a los diferentes puestos de una forma justa, adecuada a la capacitación y necesidades de los Policías.

Posibilidad de disfrutar los periodos vacacionales en semanas de trabajo y turno de libranza, es decir en periodos conjuntos de 8-6 y otro de 8-6-3.

Adecuación de la pirámide y estructura de la Policía Local al número actual de sus componentes en plantilla, creando una plaza de subinspector, dos de suboficial, dos de sargento y siete de cabo. Cobertura de bajas y jubilaciones. Escala de Mandos adecuada al cambio organizativo que responda al reto modernizador y a las nuevas demandas sociales y competenciales.

Implicación directa de los Policías Locales en su formación, que debe ser especifica y que permita responder a la doble finalidad de compatibilizar las necesidades organizativas y las demandas formativas de los policías. Una formación que debe favorecer la adaptación a unos servicios de calidad que den respuesta a las demandas sociales.

Establecer un mínimo de horas de formación adecuadas a las necesidades del colectivo.

Aprobación de un plan de formación interna, especifico para la formación, el reciclaje, el perfeccionamiento y la capacitación de los policías locales.

Desarrollo de competencias en el ámbito del convenio de colaboración, cooperación y coordinación entre Ministerio del Interior y Federación Española de Municipios y Provincias, en materia de Seguridad Ciudadana y Seguridad Vial.

Colaboración en la organización de los servicios, protocolos y desarrollo en la Mesa Técnica de Policía para la realización de nuevas funciones con el fin de impulsar el desarrollo de nuestra policía.

Participación en el desarrollo de las nuevas competencias en materia de Policía Judicial para la recepción de denuncias, investigación de los hechos en relación con infracciones penales de su competencia.

Colaborar en la implantación de procedimientos y el desarrollo de acuerdo y convenio de colaboración para actuación en materia de siniestralidad laboral.

Desarrollo de Unidades especializadas en materia de violencia de genero, absentismo escolar… etc, así como la colaboración en el desarrollo de la ley de dependencias con la gestión de base de datos por los Agentes de los distintos barrios, dada su cercanía a los lugares de suceso o actuación con personas dependientes.

Colaboración y desarrollo de acuerdos para la intervención en materia de Seguridad y Educación vial.

SERVICIOS COMUNITARIOS

SERVICIOS DE MANTENIMIENTO.-

Cobertura de todas las jubilaciones en este colectivo en el mismo puesto y oficio donde se produzcan, con el fin de garantizar la no amortización de plazas.



Recoger en las funciones del colectivo la de conducir un vehículo municipal, ya que es lo que ocurre día a día. Con ello tendría la valoración correspondiente y la renovación del permiso de conducir con cargo a la Corporación.

Establecer un protocolo de funcionamiento del almacén para evitar discrepancias entre los distintos servicios implicados.

Reducir el tiempo de contrato necesario para tener derecho a determinadas prendas del vestuario.

Diferenciar claramente todos los puestos según el oficio de que se trate, para que sea más fácil la preparación de los compañeros que opten a alguno de estos puestos por el turno o procedimiento que se convoquen.

Desarrollar y facilitar todos los procesos de promoción interna como herramienta que garantice la promoción profesional de todo el colectivo.

Formación más adecuada a las nuevas leyes que van entrando en vigor y a las nuevas tecnologías que pueden ser de aplicación en nuestro municipio.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

Adecuar zonas en las instalaciones deportivas para un correcto almacenamiento de herramientas y productos químicos.

Mayor control de las empresas privadas que tienen ya concedido algún servicio, tanto a nivel de pliego de condiciones como de protocolo de salud laboral.

SERVICIOS SOCIALES



SERVICIOS SOCIALES.-

Aprobación del "protocolo para prevenir situaciones de agresión", que regule el modelo de atención al usuario.

Eliminación de la disfunción al estarse generando un turno de tarde.

Mejorar las condiciones de espacio, mobiliario y material para poder favorecer la

confidencialidad y las condiciones en que se atiende al usuario.

Valoración del puesto, actualizando las cantidades correspondientes a cada concepto: nocturnidad, festividad, turnicidad, peligrosidad, penosidad, responsabilidad,... de tal forma que se adecuen los complementos específicos a las funciones reales del puesto.

Posibilitar el traslado dentro de la misma delegación cuando surjan nuevos programas.





HOMBRES Y MUJERES DE CC.OO.







únete al mejor equipo

elecciones sindicales

vota

CC OO

tu ganas



ejerce tus derechos

CC OO federación de servicios y administraciones públicas de madrid

sección sindical de CC.OO. en el Ayuntamiento de Leganés