federación de servicios a la ciudadanía

9 CONGRESO

Sección Sindical de CCOO

Ayuntamiento de Leganés

24 marzo 2010

Balance de Acción 2006 - 2010

Sección Sindical - Ayto. Leganés

BALANCE DE ACCIÓN 2006-201O

SECCION SINDICAL AYTO. LEGANES

Introducción.

Nos corresponde a esta Sección Sindical, en la figura de su Secretaria General presentar balance del trabajo realizado durante estos últimos cuatro años.

En el ámbito de la actuación que nos corresponde en este ayuntamiento, en el sector de administración local y la Comarca Sur a la que pertenecemos, nuestro propósito siempre ha ido dirigido a la mejora de las condiciones de trabajo de todos y todas, mejores salarios, cobertura y ampliación de derechos, a través de la negociación colectiva. La línea que siempre hemos seguido desde esta sección se caracteriza por la seriedad en su trabajo, el compromiso con la plantilla y con el resto de trabajadores y trabajadoras independientemente del campo al que pertenezcan.

Nuestra sección sindical debe su independencia a la fuerza de los afiliados y afiliadas y gracias a su respaldo garantiza la representatividad y la capacidad de reivindicación y propuesta que siempre hemos mantenido. Siendo conscientes de que hemos tenido dos períodos muy diferentes en esta legislatura queremos trasladaros nuestra visión de ellos.

Marco político General

Dentro de este período podemos destacar las negociaciones que se cerraron desde nuestro sindicato con la firma del Estatuto Básico del Empleado Público que entró en vigor el 14 de mayo de 2007. Un estatuto que aunque no cerro el principal problema que sufrimos los empleados y empleadas públicos, como es el crear una única figura legal, un único régimen jurídico para laborales y funcionarios, al menos sí avanza en esa línea, y mejora en aspectos como la carrera profesional, los permisos por conciliación de vida familiar, laboral y personal entre otros.

CCOO tomó parte activa y de una forma relevante lucho por conseguir que el 9 de agosto de ese mismo año, los trabajadores y trabajadoras del ayuntamiento de Leganés tuviéramos incluidos en nuestro convenio todas las mejoras del Capítulo V sobre la jornada laboral, los permisos y vacaciones, maternidad, paternidad, lactancia. Acuerdo pionero en la Comunidad de Madrid y sus municipios.

Han sido años marcados especialmente por el período de crisis en el que estamos inmersos. Años duros para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras que somos los más afectados por esta situación. La constante puesta en escena de la necesidad de reforma del mercado laboral con medidas siempre dirigidas hacía la pérdida de derechos de los trabajadores y trabajadoras que para nada resolverían ni ayudarían a salir de esta crisis. Por último la propuesta del gobierno, de ampliar la edad de jubilación a los 67 años, ha hecho que se convoquen movilizaciones que desde luego deben ser más contundentes por parte de este sindicato para parar agresiones de este tipo.

Marco político Municipal

Iniciamos esté periodo con una situación política municipal muy complicada, primero un gobierno del Partido Popular durante 20 días, por falta de acuerdo entre las dos formaciones políticas de IU/PSOE.

Dificultades a nivel interno en ambas formaciones, que impedían la formación de un equipo de gobierno sólido, que pueda llevar a cabo los compromisos políticos adoptados con la plantilla municipal.

Esta situación se trasladó a la negociación colectiva, teniendo por primera vez en la historia de los desarrollos de la negociación de los distintos convenios de este ayuntamiento, una comisión negociadora que por parte del equipo de gobierno se reduce únicamente a la Delegación de Recursos Humanos.

La oposición durante esta legislatura ha sido y está siendo especialmente agresiva con el equipo de gobierno, utilizando fórmulas sucias y sin escrúpulos (especialmente desde el PP en el nombre de su portavoz) y se ha utilizado el nombre y la persona de trabajadores y trabajadoras municipales para procurar el desprestigio del gobierno municipal, aún a costa de utilizar la prensa y manipular la información en su afán de hacer oposición. Este ambiente de crispación ha influido negativamente en la negociación colectiva y en las relaciones con todo el comité unitario.

Período 2006-2007

Elecciones Sindicales

En este período trabajamos intensamente en la preparación de las elecciones Sindicales. Unas elecciones que encarábamos con preocupación debido al fuerte empuje de sindicatos corporativos cuyo objetivo principal era romper el Comité Unitario, ganar en la junta de personal los suficientes delegados y delegadas como para realizar una separación entre funcionarios y laborales a la hora de negociar el nuevo convenio colectivo.

Unas elecciones en las que buscábamos consolidarnos como fuerza sindical en nuestro Ayuntamiento después de un duro período en el que para todos los demás éramos el enemigo a batir.

Nos presentamos con una candidatura fuerte, de hombres y mujeres que complementaban las ideas nuevas, frescas con la experiencia. Un equipo con ganas de seguir trabajando para conseguir los objetivos plasmados en nuestro programa.
Los resultados fueron muy satisfactorios, porque aunque no conseguimos el objetivo principal, subimos en mayor proporción que otros sindicatos. Pasamos a una diferencia de dos delegados con respecto a UGT, que es menor a la que teníamos en el anterior período.

Entrando algo más en detalle y comparando con los resultados del 2003, observamos que en el colegio de Técnicos, fuimos el único sindicato en avanzar en votos conseguidos, aumentando en un 4 % el número de votos recogidos por CCOO Esto nos llevó a ganar un delegado, pasando de tres a cuatro y quedando a sólo un voto de diferencia con el otro sindicato de clase. El avance en este colegio por tanto es más que evidente, y así lo refleja el reparto de delegados electos; 4 delegados para CCOO y 4 delegados para UGT.

En el colegio de Especialistas también somos el único sindicato que logra avanzar, tanto en número de votos como en porcentaje, subiendo un 2,5 %. Esto hace que se reduzca la diferencia con el sindicato más votado en un 4 %. El resultado en cuanto a número de delegados electo fue el mismo que en las elecciones anteriores: CCOO 6 delegados, UGT 8 delegados y CSIF 1 delegado; la diferencia aquí fue de 18 votos que si hubieran recaído en nuestro sindicato, también habríamos empatado en número de delegados en este colegio.

En funcionarios también aumentamos en el número de votos, aunque aquí fue más difícil el análisis ya que prácticamente se aumentó en doscientos el número de electores con respecto al 2003. A esto se sumó la aparición de un nuevo sindicato corporativo, en este caso de bomberos, que consiguió tener representación. Los resultados en cuanto al número de delegados electos fue de igualdad: CCOO 4 delegados, UGT 4 delegados, CPPM 4 delegados, CSIF 2 delegados y CSIT 2 delegados.
Con estos datos, el balance que hicimos fue positivo. En CCOO hemos mejorado los resultados, aumentando en número de votantes, pasando de 467 a 495, y en número de delegados elegidos, pasando de 12 a 14. Estos resultados, tal y como reflejamos en el análisis por colegios electorales, hace que se reduzca notablemente la diferencia con el sindicato más votado, siendo de sólo dos delegados electos en el global.

Con esta composición el Comité Unitario como fórmula de negociación y representación de trabajadores y trabajadoras estaba asegurado, dejando además claro que mayoritariamente por parte de la plantilla municipal esta opción es la que se quiere y por la que se apuesta.

Fruto de estas elecciones se plasmó un panorama muy diferente para la siguiente negociación colectiva que tocaba emprender al tener un Comité Unitario compuesto por cinco secciones sindicales, tres de la cuales tenían y siguen teniendo objetivos muy diferentes a los nuestros y un sindicato, UGT, que en un principio hizo claros guiños a otros sindicatos corporativos midiendo fuerzas para intentar apartar a CCOO
En el camino quedaron propuestas de clase de nuestra sección, y acuerdos en algunas cuestiones con los sindicatos corporativos.

Periodo 2008-2010

Negociación Colectiva del nuevo Acuerdo-Convenio

A partir de ahí nuestro principal objetivo fue la realización de una plataforma de convenio Una nueva negociación de convenio que a diferencia de otras secciones sindicales mucho más optimistas y de la propia corporación, presentíamos no resultaría fácil. La experiencia nos hace desconfiar de ello porque el panorama político y sindical no era nada sencillo.

Ya desde el momento de consensuar dicha plataforma con el resto sindicatos pudimos comprobar que nuestras previsiones eran ciertas. Los sindicatos corporativos presentaron unas propuestas alejadas de la realidad posible en este ayuntamiento y con el objetivo entre otros, de que al final fuera culpa de los sindicatos de clase, en este caso nosotros, el no haber podido conseguir sus reivindicaciones.

Un alto porcentaje de nuestra plataforma, y por lo tanto los objetivos en materias de empleo, retribuciones y materias de carácter social han sido satisfactorias teniendo en cuenta la situación económica existente en la actualidad. A continuación pasamos a detallar estas cuestiones.

- En materia de empleo público:

Hemos conseguido mantener la plantilla municipal; cabe destacar el Acuerdo de Servicios a la Ciudad (mantenimiento), producto también de la respuesta de propia plantilla, en el que pudimos plasmar un acuerdo por escrito que por un lado asegura la dotación que este servicio debe tener y con creación de nuevas plazas y por otro asegura también la cobertura de bajas y jubilaciones.

Se ha conseguido la cobertura de todas las vacantes en los servicios de Limpieza de Dependencias y Limpieza Viaria, dándose todas las contrataciones interinas necesarias para seguir prestando el mismo servicio que hasta ahora teníamos de forma directa.

Se reconoce la mayoría de las adecuaciones de categorías de la propuesta que llevábamos en la plataforma. Vienen todas recogidas en la disposición adicional tercera del convenio, además con una fecha común en todos los casos evitando así agravios entre unos y otros.

La funcionarización se ha firmado en este acuerdo, pero siendo conscientes que ahora toca la pelea importarte de llevarla a cabo, debido al momento político en el que estamos donde cualquier movimiento en esta línea requiere de un consenso que nos parece difícil conseguir por parte de las fuerzas políticas de este municipio, vamos a tener que emplearnos a fondo.

- En materia retributiva:

Podemos destacar que hemos conseguido el mantenimiento del poder adquisitivo. Una subida salarial consecuente con la situación de crisis que vivimos y que sin ceder en cuestiones básicas como la Cláusula de Revisión Salarial y un porcentaje de subida

por encima de la LGP, era asumible para el conjunto de los trabajadores y trabajadoras municipales. Siempre entendiendo que en otras materias se lograra avanzar más.

La Valoración de Puestos de Trabajo implica un análisis y descripción de las funciones encomendadas a cada puesto, situándolos en una clasificación que ha de servir de base para el sistema retributivo de cada uno. Con la Valoración de Puestos de Trabajo hemos buscado adaptar la realidad a la del ayuntamiento, en línea con la intención de este sindicato de procurar la modernización de la administración pública, apostando por la calidad de los servicios municipales.

Con la mejor de las intenciones hemos puesto nuestra experiencia y conocimientos y nuestra capacidad negociadora en el ámbito local para desarrollar una valoración que sin llegar a ser lo que en inicio se pensó, ya que el resultado es más clasista del que desearíamos, sí ha alcanzado a plasmar un punto de partida interesante para el desarrollo futuro del trabajo en estas cuestiones.

Por primera vez contamos con un texto sobre el que discutir, negociar y ver el desarrollo de los catálogos de funciones, las disfunciones de los diferentes servicios y puestos, su modificación y adecuación a la realidad, el estudio de los complementos de destino. Sabemos lo que de una forma cuantitativa se nos va a abonar por cada una de las disfunciones que realizamos.

La valoración realizada ha dado como resultado una adecuación de los complementos específicos de cada puesto que en muchas ocasiones ha supuesto una mejora retributiva y en el peor de los casos la no pérdida de esta. El camino de la negociación ha sido duro, máxime cuando los sindicatos corporativos han mostrado un desconocimiento de la plantilla y de los datos, así como la falta de compromiso con la totalidad de la plantilla municipal, Recursos Humanos ha mostrado su total inexperiencia y el sindicato mayoritario falta de liderazgo en más de una ocasión. Esto nos ha llevado a negociar en un Comité Unitario donde solo los sindicatos de clase llevábamos los deberes hechos, debiendo tomar en la mayoría de las ocasiones las decisiones más complicadas sin ningún apoyo.

Sin miedo y con el uso consciente y responsable de nuestros argumentos, hemos alcanzado un acuerdo de valoración de puestos de trabajo que en tiempo de crisis galopante y con una desunión clara entre los sindicatos, haciendo malabares, ha ampliado las retribuciones de esta plantilla en más de un millón de euros y ha dejado claras las bases mediante el anexo de Valoración en el marco del Acuerdo 2008-2001 para continuar la labor de modernización y adecuación de nuestros puestos de trabajo.

- En jornadas laborales y calendarios:

CCOO hemos defendido hasta el último momento con dura oposición las modificaciones a calendarios (Deportes, Servicios Sociales, Juventud……). Como defensores del servicio público no nos hemos negado nunca a estudiar opciones que beneficien a los ciudadanos y ciudadanas de este municipio. Pero tampoco vamos a modificar las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas municipales con propuestas que no creemos para nada lleven a ese objetivo.

- En materia de Salud Laboral:

Se ha modificado el sistema de reclasificaciones para adaptarlo mejor a los puestos de trabajo. Además se ha modificado el Anexo de vestuario adecuando las prendas en muchos colectivos a las necesidades reales.

Se han incluido por primera vez el Protocolo de Actuación en Materia de Acoso Laboral, Protocolo de Actuación contra el Acoso Sexual y el Acoso por Razón de Sexo y Protocolo de Prevención de Agresiones a los Trabajadores del Ayuntamiento firmados el 14 junio de 2008. Estos protocolos han sido impulsados por CCOO, y de nuestras propuestas ha salido la mayor parte de su contenido.

Pero aun así somos conscientes que aquí es donde más problemas hemos tenido y tendremos en el futuro. El esfuerzo constante de nuestros compañeros y compañeras de la Comisión de Salud ha chocado constantemente con la poca disposición de Recursos Humanos a la hora de ver y enfocar estos temas. Es una tarea pendiente que desde luego está como objetivo principal a lograr en los próximos años.

- En materia de Formación:

Aunque está pendiente el Reglamento de Formación y desde nuestra sección ya se tiene un propuesta definitiva, destacar que se han conseguir el abono de dietas para todas las categorías por igual.

Desde CCOO hemos apostado siempre por unos planes de formación continua conjuntos adaptados a la realidad y al estudio de necesidades realizado por el área.

Desde la sección sindical hemos podido traer la realización de varios cursos a nuestro municipio con el fin de facilitar el acceso a todos y todas las trabajadoras municipales y vamos a seguir insistiendo en esta línea.

- En materias sociales y prestaciones:

En permisos retribuidos y licencias hemos avanzado en medidas encaminadas a la conciliación de la vida familiar, laboral y personal. Las mejoras de nuestro convenio y las del Estatuto Básico del Empleado Público las hemos mantenido o aumentado, como es el caso del permiso por lactancia.

En prestaciones pasivas, seguirnos pendientes de la negociación de un nuevo reglamento. Desde CCOO, como sabéis por las propuestas de nuestro boletín, queremos cambiarlo desde hace dos años. Y es una de las tareas pendientes a corto plazo de tiempo. Lo que sí hemos conseguido incluir en convenio es no perder el excedente del fondo, si lo hubiera, de tal manera que se incluya en el ejercicio siguiente.

- En materia de Igualdad:

La Comisión de Igualdad que por ley debe cumplirse se creo el 12 de noviembre del 2009, después de muchos meses pidiéndola. El estudio de la plantilla, el mapa de nuestra realidad desde una perspectiva de género, se está realizando y desde CCOO

estamos comprometidos con que salga adelante, y con hacer una campaña de sensibilización entre toda la plantilla municipal.

- En materia de Sostenibilidad y Medio Ambiente:

Por primera vez en el Acuerdo firmado existe un artículo que recoge la realización de un plan de ahorro energético del personal municipal, esta propuesta que desde CCOO trasladamos a la plataforma conjunta de negociación está recogida y deseamos sea un primer paso para seguir avanzando en esta línea.

- En policía y bomberos :

Por último resaltar que durante la negociación del Acuerdo hemos estado viendo los reglamentos de Policía Local y Bomberos, que se incluirán en el mismo en cuanto se terminen y así poder ponerlos en marcha.

- Para terminar:

La sección sindical de CCOO, en este periodo que ahora se cierra, no puede dejar de mencionar el apoyo en los momentos de presión y movilización de toda la plantilla. El apoyo recibido en el encierro de 9 días en los cuales el conjunto de nuestra afiliación demostró que está por la defensa de nuestro convenio y de la negociación colectiva como una forma de seguir avanzando.

Relaciones con los demás sindicatos.

Desde CCOO siempre hemos defendido la cohesión dentro del Comité Unitario (CUT) pero debemos decir que posiblemente ha sido el período de los últimos años donde menos se ha dado.

La unidad de acción ha enmarcado las relaciones con UGT, pero a diferencia de otros momentos, tenemos que decir han sido varias las ocasiones que UGT ha llevado a la mesa del comité unitario diversos temas, sin llegar a acuerdos con nosotros previamente, para sacarlo adelante con el apoyo de los sindicatos corporativos.

Con CSIF, CPPM y CIST-085 hemos visto claramente como desde su estrategia de apoyo entre las 3 formaciones sindicales, aunque los intereses fueran diferentes, su nivel de propuestas en la mesa ha sido escaso, prácticamente nulo. Sus aportaciones en la negociación colectiva han sido exclusivamente las de escudarse en los sindicatos mayoritarios, para conseguir todo lo que se podía y para criticar aquello que no se lograba, culpándonos de ello después.

Se ha potenciado más el individualismo de las secciones sindicales que el conjunto, durante estos cuatro años el número de asambleas del CUT es bastante menor que en otros períodos, incluidos periodos de negociación colectiva.

Finalmente por primera vez hemos visto como un convenio colectivo no se ha firmado por todas las sección sindicales que han estado en la negociación. Lo que supone a partir de ahora una reflexión del camino a seguir a partir de este momento, de cómo

encarar futuras negociaciones y las relaciones dentro del Comité Unitario de los Trabajadores. Si durante esta negociación ha primado la corresponsabilidad de esta sección sindical sobre las diferencias, con el objetivo de llegar al mejor acuerdo posible, es ahora el momento de defender nuestras posiciones con todas las consecuencias.

La organización interna y acción sindical

Hemos tenido que realizar cambios en nuestra acción sindical y organización para hacer llegar nuestras propuestas mejor a todos y todas. Después de las últimas elecciones sindicales, donde tenemos un aumento en el número de delegados y delegadas electos, somos conscientes que responde a un trabajo serio, al nivel de propuestas que desde aquí se realizan y desde nuestra independencia política a la hora de hacerlas. Aunque los resultados son satisfactorios, no son suficientes, porque desde aquí queremos ser el sindicato mayoritario nuevamente.

El desarrollo del Convenio Colectivo firmado, el cumplimiento de los acuerdos ha requerido del máximo esfuerzo por parte de esta sección sindical, con momentos muy duros porque el avance era muy lento y con escasos resultados.

Ha sido una ejecutiva estable durante estos cuatro años, con la aportación de experiencia de los más veteranos y las nuevas ideas de las nuevas incorporaciones que han enriquecido así la tarea sindical.

Hemos sacado adelante un Boletín mensual, de amplios contenidos y que somos conscientes tiene una influencia clara en todos los trabajadores y trabajadoras. Que llega a todos y todas y es referencia obligada.

Hemos creado una página Web para hacer llegar de forma fluida y rápida todas las noticias, convocatorias y que también nos lleguen a la sección todas las inquietudes y preguntas, tanto de afiliados y afiliadas como de cualquier trabajador municipal.

Las nuevas tecnologías pueden ayudarnos a llegar mejor y más rápido, pero no debemos perder de vista el contacto personal, la cercanía del día a día, la presencia en los centros de trabajo de delegados y delegadas que sean transmisión de las preocupaciones y también de nuestras propuestas. Es aquí donde siempre vemos mayores dificultades, aún así hemos mejorado pero somos conscientes que debemos seguir haciéndolo.

Dentro de nuestro ámbito de actuación

Hemos estado presentes en la Unión Comarcal Sur, trabajando en un estudio de las privatizaciones que se presentó por parte de esta comarca acompañado de una campaña a favor del Empleo Público. Se realizó un estudio pormenorizado de los presupuestos de numerosos municipios de la zona, estudiando qué empresas, de qué tipo y con qué cuantías tienen las concesiones en todos estos municipios.

Aunque posteriormente esta campaña sufrió un parón debido a la situación general, en estos momentos se continúa con este trabajo estudiando los pliegos, para así

después poder exigir su cumplimiento y además exigir también que las condiciones de trabajo en estas empresas mejoren. Desde esta sección creemos que es una labor importante que no debemos abandonar y aunque a veces sea una carrera de fondo, consideramos debe seguir siendo objetivo prioritario de este sindicato.

En el Sector de Administración Local, en el que se ha vivido un proceso extraordinario congresual producto de una fusión entre las federaciones de Administración Pública y Comunicación y Transportes, se ha vivido un período de largos congresos que aún están adaptándose a la nueva organización, pero que esperamos sea por el beneficio de todos los afiliados y afiliadas. Previo a este proceso el sector debía solucionar una crisis importante que desde la postura que siempre hemos mantenido en esta sección debía ser de integración.

Los retos a los que nos enfrentamos con el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, en estos momentos aún con más razón, nos deben llevar a dar soluciones a la situación laboral que estamos viviendo en todos los ámbitos y que sea a través de la negociación colectiva como superemos barreras para avanzar y salir de este período de crisis.

Afiliación

En estos últimos cuatro años se ha incrementado la afiliación en un 30%, lo que supone un aumento más que significativo. Este incremento ha sido mayor en los últimos dos años, con lo que si sigue esta tendencia, esperamos que en los próximos años siga aumentando de manera considerable la afiliación a nuestra sección sindical.

A destacar el elevado numero de afiliaciones que se han producido por parte de compañeros y compañeras de las listas de sustituciones; esto nos hace pensar que el trabajo que estamos llevando a cabo en cuanto a la importancia de la creación de plazas y a la estabilidad en el empleo está dando sus frutos, y así nos lo están reconociendo todos los compañeros y compañeras que comienzan a trabajar con contratos temporales en nuestro ayuntamiento.

Somos conscientes que el alto índice de afiliación sindical en nuestro ámbito hace cada vez más difícil incrementos notables en este apartado. No obstante, somos ambiciosos, y apoyados en el trabajo que estamos realizando y la fuerza que Comisiones Obreras tiene como la organización a nivel nacional con mayor masa social, esperamos que los muchos simpatizantes que tenemos a día de hoy den el paso hacia la afiliación. De esta manera pretendemos que la sección sindical de Comisiones Obreras de este ayuntamiento siga siendo fuerza referente para esta plantilla municipal.

Notas