federación de servicios a la ciudadanía

9 CONGRESO

Sección Sindical de CCOO

Ayuntamiento de Leganés

AN 1980 OS 2010 30

Sección Sindical - Ayto. Leganés

24 marzo 2010

Programa de Acción 2010 - 2013

PROGRAMA DE ACCIÓN 2010-2013

SECCION SINDICAL AYTO. LEGANES



"Aunque el otoño de la historia cubra nuestras tumbas con el aparente polvo del olvido, jamás renunciaremos ni al más viejo de nuestros sueños"

Miguel Hernández

Introducción.-

Tras el balance expuesto anteriormente de nuestra actuación en el periodo 2005-2010, es el momento de realizar una serie de propuestas de futuro que recojan todos los objetivos y actuaciones a desarrollar en estos próximos cuatro años.

Para empezar, no podemos obviar la situación que se está dando en nuestro país en cuanto a la crisis económica y su mayor consecuencia en lo que nos atañe como sindicato de clase, que es el paro galopante que está sufriendo la clase trabajadora española, al que se añade el deterioro en las condiciones de trabajo al amparo de la situación que estamos viviendo. Los trabajadores y trabajadoras municipales tenemos que demostrar que no somos un colectivo pasivo e insolidario con lo que pasa en nuestra sociedad. A lo largo de estos años lo hemos demostrado y en estos momentos tenemos que hacerlo más que nunca. Ante las movilizaciones que podemos vivir en los próximos meses tenemos que hacernos visibles y recuperar la calle para la defensa de una ideología de izquierdas y de clase trabajadora.

En nuestro ámbito, es fundamental la defensa de los servicios públicos como medio para la creación de empleo y de calidad, siempre desde la cooperación con la ciudadanía y con un alto contenido ético en el desempeño de nuestras funciones. Todo aquel que pretenda la privatización de los servicios públicos o que pretenda desestabilizar las condiciones de trabajo de los empleados públicos cercenando los derechos conquistados a lo largo de los años, deberá encontrarse de frente con esta sección sindical y con toda la plantilla municipal. Capacidad de respuesta y de movilización la tenemos y si es necesario, se empleará.

La participación de todos y cada uno de nuestros afiliados y afiliadas es imprescindible en este nuevo proyecto, sintiéndose partícipe de él, y siendo capaces de trasladarlo al resto de la plantilla.

El 9º Congreso de nuestra sección sindical es el espacio adecuado para que todos los afiliados y afiliadas aportemos nuestras ideas y líneas de actuación para este periodo en el que entramos. Ideas, que desde el debate y el consenso, nos permitan a esta sección sindical seguir siendo referente imprescindible para la plantilla municipal.

Por eso, una vez más animaros a todos y todas a participar en este periodo 2010-2013 que iniciamos, ya que la fuerza de esta sección sindical radica en el valor de cada uno de sus afiliados y afiliadas y de la de su conjunto. Hay que renovar la ilusión para poder hacer frente a los objetivos que nos marcamos en este programa de acción, ilusión ante la seguridad de que el trabajo a realizar va a serlo desde la honestidad y desde el esfuerzo, desde los intereses generales sobre los particulares, como siempre ha caracterizado a nuestra sección sindical y desde la total independencia política en la toma de decisiones.

Organización interna: Afiliación, participación y comunicación.-

El gran aumento de la afiliación registrada en estos cuatro últimos años, así como la carga de trabajo a desarrollar en la búsqueda de la recuperación de la mayoría, nos lleva a proponer un aumento en el número de miembros de la ejecutiva, pasando a ser catorce los componentes de la misma. Esta medida debe ir acompañada de una organización más funcional y efectiva.

Pero debemos ir más allá de la ejecutiva y seguir fortaleciendo la participación de toda la afiliación en el quehacer diario. Para ello estableceremos cauces de participación a través de una red de acción sindical, tanto para tareas

puntuales como periódicas. Pretendemos dar más cabida a los afiliados y afiliadas y hacerles copartícipes de las actuaciones y medidas a llevar a cabo.

A partir del día a día de cada afiliado y afiliada debemos seguir aumentando la afiliación. Cada uno de nosotros y de nosotras debemos ser el vínculo de unión con el resto de compañeros y compañeras de la plantilla municipal, acercándoles el sindicato y haciéndoles saber el trabajo que realizamos. Siendo conscientes del alto número de simpatizantes que tenemos, hay que facilitar el paso a dar para afiliarse desde el convencimiento de que estar sindicado en Comisiones Obreras es sinónimo de trabajo e implicación como clase trabajadora.

Además, debemos centrar nuestros esfuerzos en mejorar la atención sindical mejorando el protocolo que asegure la respuesta en el menor tiempo posible y con la mayor eficacia, en llevar la atención sindical a todos los puestos de trabajo ante la imposibilidad de muchos compañeros y compañeras a disponer de tiempo para acercarse a la sección sindical.

En el ámbito de la organización a nivel sectorial y territorial, debe ser labor fundamental la colaboración y participación en las líneas que se marquen en cada momento.

Continuar como objetivo prioritario con la campaña de afiliación de manera conjunta a la acción sindical, en el sentido de que se conozcan nuestras propuestas, donde seamos un sindicato abierto a las iniciativas de los trabajadores y trabajadoras, y siempre sin perder de vista nuestra condición de sindicato de clase.

Instaurar los “actos de acogida” a los nuevos afiliados y afiliadas, con el fin de que la integración en la organización sea verdaderamente efectiva, además de comenzar a incorporar actividades de ocio como elemento lúdico de la vida de la sección sindical.

Mejorar la comunicación con los afiliados estableciendo la “red de acción sindical” como instrumento fundamental de cohesión entre la afiliación y como elemento de flujo de información continuo en el quehacer diario.

Regularizar y calendarizar las Jornadas de la sección sindical, como instrumento de trabajo para el estudio de temas concretos a desarrollar.

Seguir avanzando en el uso de las nuevas tecnologías, aprovechando todas sus posibilidades, estableciendo como vinculo de información habitual el correo electrónico, tanto para emitir comunicados, convocatorias y nuestro boletín.

Continuar con el desarrollo de la página web de la Sección Sindical como elemento inmediato de comunicación con la afiliación y la plantilla municipal en

general, de tal manera que se identifique como la primera fuente de información ante cualquier hecho que pueda surgir.

Mantener la atención sindical que se hace en el local, tanto en horario de mañana como los miércoles por la tarde.

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

Establecer los mecanismos necesarios para que los afiliados acogidos a la jubilación parcial sigan manteniendo las relaciones con la sección sindical.

Relaciones con otros sindicatos.-

Ante la deriva tomada por el Comité Unitario en los últimos tiempos, donde los tres sindicatos corporativos no asumen las decisiones de la mayoría y de facto quedan al margen de este órgano, es más importante que nunca la acción sindical como delegados de sección. La unidad de acción debe reducirse a los sindicatos de clase mientras que sigan esas actitudes por el resto de sindicatos; y esa unidad de acción debe pasar por un mayor consenso y sobre todo por una mayor lealtad.

Habrá que tomar decisiones drásticas para corregir el camino emprendido por el Comité Unitario en estos últimos tiempos. Este órgano que en su día se creó por la insistencia de este sindicato, y que ha sido siempre su principal valedor, no puede convertirse en un corsé para la acción sindical ante los ataques de unos y la incapacidad de otros. Quien tiene la responsabilidad en el día de hoy tendrá que manifestar sus ideas ante la situación creada. Es evidente que se debe debatir ampliamente sobre está situación y en el seno de la sección sindical tomar las decisiones que se consideren más adecuadas.

Comisiones Obreras nunca abandonará sus responsabilidades dentro del Comité Unitario, pero es cierto que en la situación actual debemos ser inteligentes y actuar en consecuencia, ya que la viabilidad de este sistema de trabajo que tan útil ha sido durante años debe tener un respaldo total por parte de quién lo componga.
Continuar como objetivo prioritario con la campaña de afiliación de manera conjunta a la acción sindical, en el sentido de que se conozcan nuestras propuestas, donde seamos un sindicato abierto a las iniciativas de los trabajadores y trabajadoras, y siempre sin perder de vista nuestra condición de sindicato de clase.

Organización del trabajo y relaciones laborales.-

Participar en la discusión de los criterios de elaboración de los presupuestos municipales en materia de personal y de aquellos apartados que afecten a la plantilla, extrapolando la idea de las asambleas vecinales participativas a nuestro ámbito.

Ejercer un control y seguimiento más efectivo de los presupuestos municipales a través de las Comisiones de Contratación, Economía, Hacienda y Personal.

Promover la calidad de los Servicios Públicos desde dos aspectos: Una mayor relación y participación de Comisiones Obreras en el diseño y funcionamiento de los servicios municipales, desde una visión de defensa de los Servicios Públicos; y en la mejora de la imagen que tienen de nosotros los ciudadanos, demostrando que ofrecemos un servicio público de calidad, con garantías y que, además defendemos unas condiciones de trabajo que sirvan de referentes para el sector privado.

Privatizaciones.-

Hacer un seguimiento exhaustivo de todos los servicios privatizados, exigiendo la información necesaria, para poder hacer una valoración de su funcionamiento.

Actuar donde no puedan hacerlo los trabajadores y trabajadoras de las contratas, presionando para, como principio básico de solidaridad y como disuasión ante las privatizaciones, conseguir la homologación de condiciones de trabajo entre trabajadores de los servicios privatizados y las de los empleados municipales.

Incorporar claramente a nuestro discurso sindical que, en la mayor parte de los casos, la privatización de un servicio municipal supone un trasvase de dinero público de todos los ciudadanos, recaudado a través de la Hacienda Municipal, al capital o a la iniciativa privada.

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.

Exigir a la FSC-M la coordinación y la elaboración de propuestas de defensa de los servicios públicos y la lucha contra las privatizaciones.

Aumento selectivo de empleo público directo. Se debe tender a la eliminación de las privatizaciones y devolver el carácter público a los actuales servicios

privatizados, conjugando la redistribución de efectivos y la nueva creación de empleo.

Abordar posibles alternativas para la recuperación de servicios privatizados.

Cooperación y solidaridad.-

Promover la solidaridad con programas de desarrollo con otros trabajadores y trabajadoras de países del tercer mundo que fomenten la creación de empleo en los mismos, en colaboración con la Fundación Paz y Solidaridad de CC.OO., así como con asociaciones y colectivos solidarios de Leganés.

Políticas de género.-

Propiciar ambientes de trabajo saludables, donde se erradique cualquier atisbo de acoso sexual o discriminación por razón de género

Dotar de todos los medios humanos y materiales a la Comisión de Igualdad recogida en nuestro Acuerdo Colectivo, de tal manera que se desarrolle un Plan de Igualdad que recoja todas las necesidades en este tema.

Inclusión en todas las convocatorias de los procesos selectivos, si se da el caso, la mención de la infrarrepresentación de personas de alguno de los dos sexos, estableciendo porcentajes de reserva para alcanzar de forma progresiva la igualdad efectiva.

Todos los temarios aprobados para la celebración de pruebas selectivas para el acceso al empleo público incluirán temas relativos a la normativa vigente en materia de igualdad de género.

Aplicar en los pliegos cláusulas de contratación con los criterios expuestos anteriormente en lo referente a la representación equilibrada de mujeres y hombres por parte de las empresas que concursen, así como primar a las empresas que establezcan en sus relaciones laborales políticas de igualdad y conciliación.

Coordinación con las Secretarías de Mujer, tanto de la FSC-M como de la Comarca Sur.

Conciliación vida laboral, familiar y personal.-

Recuperar la importancia que siempre han tenido en la negociación colectiva los derechos en licencias y permisos, como instrumento imprescindible para lograr una verdadera conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Marcar unos criterios negociados y pactados sobre la concesión de los cambios de turno por conciliación de la vida laboral, familiar y personal, de tal manera que tenga el peso adecuado tanto lo relacionado con lo familiar y lo relacionado con lo personal.

Empleo.-

Exigir el desarrollo anual de las ofertas de empleo público para evitar situaciones prolongadas de interinidad y contratación temporal.

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.

Desarrollo de los procesos de consolidación de empleo temporal.

Vigilancia y control de las Empresas Públicas tanto en cuanto a la no cesión de trabajadores municipales como en cuanto a la equiparación de retribuciones, jornada, prestaciones, etc. al Convenio Colectivo del Ayto. y al Acuerdo Marco Regional.

Creación en plantilla y cobertura con contratos interinos de todas las plazas que superen los 24 meses continuados de contratos.

En la adecuación de categorías acordadas en este último convenio para los años 2010-2011, establecer un calendario pactado e igualitario para todos los compañeros y compañeras implicado en estos procesos.

Continuar con el proceso de adecuación de categorías, empezando por los colectivos con los que no se ha conseguido en el último convenio (animadores mayores y mujer, técnicos de grado medio en deportes, rama de oficios) y extendiéndolo a otros colectivos que así se entienda tras la revisión del catálogo de funciones.

Control de las horas extraordinarias en todos los servicios, incluso llegando a la denuncia, como instrumento de creación de empleo.

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.

Mantenimiento, con carácter general, del acuerdo de plazas sujetas a subvención cuando supera los cuatro años.

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

Abordar la transformación de las plazas a tiempo parcial existentes en plantilla a mayores duraciones hasta alcanzar las jornadas completas.

Buscar mecanismos que posibiliten a los funcionarios optar a la jubilación parcial ya sea a través de cambios de contratos u otras posibilidades.

Promoción y movilidad profesional.-

Exigir que se realicen con agilidad y normalidad la provisión de puestos y los procesos de promoción interna, como cauce que posibilite la carrera profesional y como método de sustitución de vacantes.

Lograr que la provisión de puestos de trabajo se lleve a cabo mediante el sistema de concurso en el mayor número de casos posibles, y que el proceso tenga una validez de dos años.

Potenciar la promoción interna temporal en aquellos casos que no sea posible la definitiva, como garantía de igualdad contra las designaciones “a dedo”.

Vigilancia y denuncia de las superiores categorías y de las adscripciones profesionales para posibilitar la promoción profesional dentro de la plantilla en condiciones de igualdad.

Exigir la realización de los concursos de traslados de forma bianual tal como contempla el Convenio Colectivo.

Funcionarización.-

Tras el acuerdo del proceso de funcionarización de la plantilla municipal, establecer los medios y los tiempos por los que se va a llevar a cabo de forma segura e igualitaria.

Retribuciones.-

Asegurar en la negociación subidas salariales 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.

Ajuste de los niveles de complemento de destino en todos los colectivos, acercándolos a los máximos que permita la ley.

Dotar a la comisión de valoración de todos los instrumentos que posibiliten la revisión de la RPT ante las reclamaciones que pueda haber, y para que se realice una revisión en profundidad del catálogo de funciones, adecuándolo a lo que realmente se hace en cada puesto y con su correspondiente traslado a la valoración de puestos.

Salud laboral.-

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, impulsando y promoviendo campañas de sensibilización sobre prevención de riesgos laborales adecuadas al desempeño de las funciones del trabajo.

Coordinación con la Secretaría de Salud Laboral de la FSC-M y con la Comarca Sur en las campañas y actuaciones generales.

Establecer mecanismos que garanticen el correcto uso del fondo económico destinado al efecto.

Exigir el cumplimiento de todo lo que se deriva de la Evaluación de Riesgos Laborales en vigor.

Exigir la realización de las evaluaciones de riesgo ergonómicas (adaptación de los puestos de trabajo a cada trabajador) e higiénicas (Medición de ruidos, humedad, temperaturas, etc.) todavía pendientes.

Impulsar los planes de evacuación de edificios fomentando la colaboración de toda la afiliación.

Exigir la realización de las evaluaciones de riesgos psicosociales.

Adecuar los accesos e interiores de los edificios municipales, eliminando barreras arquitectónicas, para que los trabajadores con alguna discapacidad puedan desarrollar perfectamente sus funciones.

Mejorar y adecuar el vestuario, el material de higiene y de los útiles de trabajo a la prevención para los trabajadores y trabajadoras.

Exigir que a los colectivos de Policía Local y Bomberos se les reconozca como colectivos de pleno derecho en temas de Salud Laboral.

Desarrollar el acuerdo sobre mobbing o acoso moral y psicológico en el trabajo.

Formación.-

Pleno desarrollo de las carreras profesionales, esto es, conjugar capacidad personal, formación integral y desarrollo profesional. Apostamos por una administración moderna, eficaz y eficiente, cuyo objetivo prioritario sea el ciudadano, y sólo podremos conseguirlo con una preparación continuada en el tiempo, con una actualización de conocimientos, que nos permita afrontar el presente y el futuro demostrando una elevada capacidad profesional al servicio de la ciudadanía.

Adecuación y actualización de la formación al desempeño de las funciones y tareas, así como profundización en el reciclaje profesional.

Acceso del personal de Empresas municipales al Plan de Formación Continua Municipal.

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

Aumentar el número de cursos del ámbito del sindicato a realizar en nuestro municipio para facilitar la participación de todos los afiliados y afiliadas.

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

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.

Reforzar la formación sindical de los delegados y delegadas de la sección.

Prestaciones sociales y ayudas de estudios.-

Modificación del actual Reglamento, de tal manera que formalmente sea más accesible y entendible, y con cambios importantes en el fondo, que en líneas generales son las siguientes:

Aumento significativo en el número de tramos retributivos para conseguir una diferencia más proporcional entre las ayudas que recibirían los que más ganan y los que menos ganan, con lo que se lograría una mejor redistribución del fondo.

Supresión de las reducciones en las ayudas para los hijos e hijas y cónyuges.

Establecimiento de nuevas ayudas para conceptos no recogidos en el actual reglamento.

Nuevos apartados a valorar en la concesión de pagas anticipadas, como pago de matriculaciones o gastos por adopción.

Simplificación de la burocracia que conlleva la petición de este derecho.

Sostenibilidad.-

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, qué genera más contaminación.

Utilización de vehículos menos contaminantes en la flota municipal.

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

Notas