De U.S.O. para tod@s

Boletín Informativo nº 1
junio de 2000

1 ¿DE QUÉ SIRVEN LOS ACUERDOS FIRMADOS?

Ya tenemos el primer incumplimiento del Convenio recientemente firmado. A la fecha de cierre de este boletín (25 de mayo de 2000) no se sabe nada del **"Anexo VII"** del mismo: **"Relación de prendas de vestuario y período de reposición"**.

Este anexo, al igual que muchas otras cosas, quedó sin negociar en su momento, como así reza en el Acta de Otorgamiento del Convenio en su punto nº 3: ***"Los Anexos II, VI y VII se incorporarán al texto del Convenio, una vez sean negociados con la representación social".*** Pero, si bien los anexos II y VI (Manual de Funciones y Calendario Laboral respectivamente) no tienen "fecha de caducidad", el querido anexo VII si que la tiene. La disposición adicional Octava del Convenio reza lo que sigue: ***"En el primer trimestre del año 2000 se elaborará un plan de vestuario y determinación de la reposición de las prendas de trabajo."***

Hemos estado dilatando la salida de este segundo nº desde primeros de abril, a la espera de poder informaros de algo tangible sobre el vestuario u otro de los muchos temas que no se negociaron cuando se debía. Pero no ha habido manera y, por tanto, os contamos como han ido, hasta ahora, las cosas. La sucesión cronológica acerca de estos **"pequeños flecos"** pendientes ha sido la siguiente, (te adjuntamos las Actas a las que nos referimos):

- ➔ 1ª Mesa Paritaria de 19/1/00.
  Punto nº 5 (Ruegos y Preguntas) apartado d:***"...Se acuerda tratar en breve el contenido del Manual de Funciones, el calendario laboral y todo lo relativo a vestuario."***
- ➔ 2ª Mesa Paritaria de 22/3/00.(Dos meses después).
  Punto nº 5 (Calendario de los estudios a tratar): Se fija el orden de preferencia de casi todo lo pendiente, pero sin plazos definidos lo que, a nuestro entender, no sirve para nada.
  Punto nº 6 (Vestuario): Presentamos nuestra propuesta de vestuario, que te adjuntamos. La Administración no presenta nada y queda de estudiar las que se presentan.
- ➔ 3ª Mesa Paritaria de 5/4/00. Sobre el tema de vestuario no se habla nada. Entendemos que sigue **"en estudio".**
- ➔ Pleno del Comité de Empresa Extraordinario de 19/Abril. La delegada de prevención nos informa que el tema ha pasado a la Comisión de Salud Laboral. Deducimos por tanto que ya no se tratará en Mesa Paritaria como se empezó.
- ➔ Pleno del Comité de Empresa del mes de mayo (día 19). Se consensúa una propuesta del Comité de Empresa para llevar a la Comisión de Salud Laboral. Aunque también nos enteramos este día que el PDM ya ha encargado su vestuario ¿?¡¡.

Este tema del vestuario no es nuevo, ya fue pospuesto –como no- varias veces por el Ayuntamiento en Mesas Paritarias del anterior Convenio (Que pesados somos los de USO sacando una y otra vez "tonterías" de este tipo), a la espera –ingenuos nosotros- de la negociación global para el período 2000-2003.

Pues bien, ya estamos en junio y como puedes ver si lo acordado y con plazo concreto se incumple, imagínate lo que va a pasar con los numerosos estudios pendientes (Algunos teóricamente ***deberían*** estar el mes que viene). Así que, si tienes la mala suerte de tener que usar "Ropa de trabajo", porque la necesites imperiosamente debido a las condiciones de tu puesto te proponemos dos opciones, según el caso:

Sección Sindical de USO en las Fundaciones y el Patronato del Ayto. de Gijón.
C/ Rectoría, 2-Entlo A (Entrada por San Bernardo, 15) 33201-Gijón Tlfno: 985 34 49 98

Caso 1º: Que ya te hayan dado alguna prenda tiempo ha.

Opción A	Opción B
Empieza a usar un detergente menos cáustico pues nos tememos que su reposición va para largo.	Sigue usando el detergente de siempre y no tengas pudor en lucir los "tomates" de tus prendas de trabajo. En algún momento algún usuario protestará en el periódico o similar por tu indumentaria y tal vez entonces se den cuenta de que casi vas en "bolas".

Caso 2º -y más sangrante-: Que nunca te hayan dado ninguna, ya que tu puesto no se contemplase adecuadamente o no existiese cuando se negoció por última vez (Ya ni nos acordamos de cuando fue)

Opción A	Opción B
Aguanta otro poco, ya llega el verano.	Reclama a tu superior inmediato la prenda adecuada para realizar las tareas que lo requieran.

Esto que puede parecer ridículo para quien no necesita ropa adecuada para su puesto de trabajo, es muy importante para los que lo hacen en instalaciones culturales o deportivas al aire libre, así como para el resto de personal de piscinas, polideportivos u otros. Y, como para muestra un botón, visita cualquier instalación deportiva (eso sí una donde haya trabajadores del Patronato de Deportes y no subcontratados) y podrás comprobar el deterioro y la mala imagen que ofrecen los Oficiales con su actual "**indumentaria**" de trabajo.

2 MAS VALE ACUERDO EN MANO, QUE ESTUDIOS RONDANDO

Uno de los aspectos fundamentales por los que nosotros entendimos que no se debería de haber firmado el actual Convenio, como así hicimos, fue que la práctica totalidad de avances que nuestra Sección Sindical pretendía lograr quedó sin acuerdo tangible y bien acotado. Muy al contrario todo quedó redactado de forma vaga e imprecisa (las prisas obligan) y a expensas de "Estudios" y nueva **negociación en Mesas Paritarias**, que como ya ves se incumplen en el tiempo sistemáticamente (para estas minucias ya no hay prisa alguna) y por lo general (experiencias similares tuvimos en el anterior Convenio) acaban conduciendo a nada de nada.

Y no solamente quedaron sin definir claramente lo que ya veremos si son nuevos logros, sino que cuestiones tan imprescindibles y que forman parte del Convenio, como el Calendario Laboral, el Manual de Funciones o el Plan de Vestuario, están como están. Así que el "**breve**" al que se refiere el Acta nº 1 de la Comisión Mixta Paritaria sobre estos temas, ya veremos si no se convierte en eterno.

Por ello, nos negamos a participar con nuestra firma en el simulacro de negociación y su apresurado reflejo en el papel, pues de sobra sabemos, por las formas y maneras con que el Ayuntamiento viene actuando últimamente, que lo que no queda escrito muy claramente y de forma inequívoca, a la larga, no sirve para nada. Y casi 5 meses después ya estamos empezando a constatar con hechos lo que nos temíamos. Todo se pospone y se dilata en el tiempo y los temas siguen igual que siempre: "A expensas de un estudio", **"A negociar en la Mixta Paritaria"**, etc, etc... sin plazo definido o incumpliendo ampliamente los marcados.

3 ARTÍCULOS QUE DECORAN NUESTRO CONVENIO

Al igual que en los anteriores convenios existían artículos decorativos, como él nº 39 del convenio 96/99 (**Préstamos para adquisición de la vivienda habitual**. ¿Sabes de alguien que le haya servido para algo?), y que en el actual ya no aparece, (Creemos que por vergüenza ajena) ya hemos encontrado el primer artículo, que no será el último, que pasa a formar parte de la Galería de **ADORNOS DECORATIVOS**. El **Artículo 33 (Permisos y Licencias) en su apartado m**: *"**Supuestos de cooperación internacional**: En los supuestos de solicitud de licencia por motivos de cooperación internacional, la Alcaldía previos los informes de los responsables del servicio respectivos y del Servicio de Relaciones Laborales, resolverá sobre la concesión o no de la misma motivadamente en función de las circunstancias concurrentes."*

Pues bien, con fecha de 17 de marzo de 2000, se publicó en el diario "La Nueva España" un artículo de un compañero que trabaja como bombero en el Ayuntamiento de Gijón. Éste, junto con otros compañeros, vienen desempeñando labores de ayuda humanitaria en Kosovo y han realizado varios viajes en su período vacacional ya que en anteriores acuerdos reguladores no figuraba ningún supuesto para cooperación internacional. (Os recordamos que el Acuerdo Regulador y nuestro querido Convenio son **"prácticamente"** iguales).

Este año viajan otra vez con la creencia de que este nuevo supuesto les ampara y a la vuelta se encuentran con que les descuentan de la nómina el salario respectivo. Y nosotros, de sobra conocedores de las redacciones *"de la casa"*, nos preguntamos: Si no cubre el salario de los días que estos trabajadores utilizan para hacer esta cooperación internacional ¿Para que sirve? Ya que para tal fin pueden hacer uso de sus vacaciones, como ya hacían o de la "Licencia para asuntos propios". **¡Es un adorno decorativo!** (Eso si muy moderno y muy a la última que nuestro Convenio/Acuerdo Regulador siempre lo son)

Desde aquí nosotros animamos a estos compañeros a continuar con esta gran labor que vienen haciendo y a que esto no les suponga un impedimento para seguir.

4 QUE CURIOSAS IGUALDADES

Dos hermanos tienen la desgracia de que un familiar de primer grado tenga un accidente y lo tengan que hospitalizar. Uno de ellos, trabaja en el Ayuntamiento de Gijón pero el otro lo hace en Fundaciones y Patronato. Ambos piden un justificante en el hospital y lo presentan a sus respectivos superiores, en el caso del trabajador del Ayuntamiento le conceden automáticamente un permiso de tres días como así está dispuesto en el Acuerdo Regulador. Al trabajador de F.F. Y P. que presenta un justificante igualito que el de su hermano sólo le conceden un día y además se lo querían descontar de los días de libre disposición o "moscosos". Si el Acuerdo Regulador y nuestro querido Convenio dicen exactamente lo mismo al respecto, ¿Cómo puede suceder esto?.

5 HOY TE CONTAMOS: EL REGLAMENTO DEL COMITÉ

Nuestro primer número de este Boletín (El nº 0 que repartimos en Enero), que creemos te puede ser muy útil para que tengas diferentes puntos de vista y de información, causó alguna que otra ampolla. En el Pleno del Comité de Empresa del mes de Enero se nos hizo ver que éste no es el que negocia el Convenio, cosa que ya sabemos, y sí las Secciones Sindicales. Y se nos leyó para argumentar tal consideración, como así consta en el acta de ese Pleno, las funciones que por Convenio tiene atribuidas el Comité de Empresa.

No obstante, nosotros recordamos, como también consta en ese mismo acta, el artículo 64 del Estatuto de los Trabajadores (ley que está por encima de lo que diga el Convenio) y en el que se definen las competencias de los Comités de Empresa.

Este artículo 64 del E.T. dice en su apartado 1-12º: ***"Informar a sus representados en todos los temas y cuestiones señalados en este número uno en cuanto directa o indirectamente tengan o puedan tener repercusión en las relaciones laborales".*** Y este número uno a que se refiere consta de 11 puntos, que entre otras cosas mencionan:

"Recibir información...acerca de las previsiones del empresario sobre celebración de nuevos contratos...". Es decir, en nuestro caso las Ofertas Públicas de Empleo.

"Reestructuraciones de plantillas...". Es decir sobre los cambios en las RPTs y Estudios diversos.

"Planes de formación profesional de la empresa". Es decir nuestro Plan de Formación.

"Participar... en la gestión de obras sociales establecidas en la empresa en beneficio de los trabajadores o de sus familiares". Es decir nuestro Plan de Acción Social (Becas para estudios de hijos, ayudas para hijos con minusvalías, etc.)

Ahora bien, si todas estas cosas las negocian las Secciones Sindicales y no el Comité de Empresa puede ser lógico pensar que éste no conoce y, por tanto, no puede informar a sus representados –todos y todas los que trabajamos en FF. y P.- de estos temas. Pero esto ya está regulado en la redacción del **Reglamento del Comité de Empresa** que en su artículo 7 dice:

*"**Relaciones entre el Comité de Empresa y la parte social de la Mesa de seguimiento del Convenio Colectivo de Fundaciones y Patronato**: En el marco de una colaboración mutua se mantendrán contactos periódicos. Se fijará por el Pleno del Comité los temas que por su trascendencia se considere necesario que se eleven a conocimiento de la Mesa Paritaria, encauzándose a través de las secciones sindicales. Se pedirá, asimismo, información de los temas tratados en la Mesa, exigiendo a la Empresa que facilite copias de las actas de las reuniones."*

Por tanto, y basándonos en lo aquí expuesto, nosotros seguimos pensando que el Comité si debe informar de casi todos los temas. Ahora bien, nosotros como Sección Sindical y a través de este Boletín vamos a seguir informándote independientemente de lo que el Comité haga.

6 UNA DE CHUCHOS

Entre las obligaciones que tienen los oficiales de instalaciones deportivas, en una de ellas, está la de dar de comer a un perro. Lo curioso del caso es que el perro en cuestión es propiedad de una empresa privada que presta sus servicios al P.D.M.

No sería de extrañar que los oficiales soliciten para este año en el Plan de Formación el curso de la sección canina. Aunque estamos seguros que de pedirlo se les negará, ya que este curso, como tantos otros, no son para F.F. Y P. y menos para oficiales de instalaciones deportivas.

NUNCIOS POR PALABRAS. ANUNCIOS POR PALABRAS. ANUNCIOS POR PALABRAS. ANUNCI

Empleado Público de las Fundaciones y el Patronato del Ayuntamiento de Gijón **gratificaría** bien a quien le pudiese dar pistas sobre el paradero de **la Tabla Salarial Oficial Completa** (Advierto que tengo varias y ninguna enteramente válida) para el año en curso, por la que se guían para pagarme mi jornal. Ya que a día de hoy no sé muy bien si lo que me pagan es correcto. Gratifico la pista a buen precio y la propia Tabla a precio de oro.