

1

LOS INCUMPLIMIENTOS SE CUMPLEN

Con este nuevo incumplimiento se viene a demostrar que todas nuestras razones para no firmar el “Convenio” de Fundaciones y Patronato se cumplen, aunque por el bien de todos los trabajadores hubiésemos preferido equivocarnos.

Este nuevo incumplimiento conlleva que la negociación de horarios se retrase dé tal forma que todos los trabajadores que llevan esperando mucho tiempo para que se dé alguna solución y algunos que los horarios sean establecidos, tendrán que seguir esperando más, ¿hasta cuándo? como muy pronto hasta Octubre.

Resulta un tanto sorprendente que uno de los sindicatos que firmaron el “Convenio” denuncie públicamente que el Ayuntamiento no cumple el acuerdo de los estudios.

En el anterior Boletín nosotros poníamos en conocimiento de todos los trabajadores el primer incumplimiento, que era un claro indicio de que seguirían incumpliendo todos los plazos dados en las distintas negociaciones.

2

PRODUCTIVIDAD

Como novedad de nuestro Convenio colectivo, aparece en el artículo 11 apartado d, la productividad.

Como esta productividad, no dice ni cómo, ni cuándo se aplicará, en los seis meses que llevamos del nuevo convenio ya conocemos cuatro aplicaciones distintas de productividad, la primera todos la conocéis y la veriais en la nomina del mes de junio, la segunda se utiliza para pagar lo que nosotros entendemos que es un trabajo de superior categoría de la F.M.C.E. Y U.P. la tercera se utiliza para pagar las horas extraordinarias que hacen los trabajadores del P.D.M. en el Concurso Hípico, cuarta para pagar la diferencia de categoría de una trabajadora trasladada en comisión de servicio de la F.M.S.S.

3

ENCIERRO

No vamos a contar los encierros de San Fermín, ni tampoco que alguien se encerró como protesta de los diferentes incumplimientos.

El encierro a que nos referimos es el que sufrieron unos usuarios de una instalación deportiva del P.D.M. Estos usuarios el único mal que hicieron fue utilizar una de las instalaciones que es atendida por una empresa privada. En este incidente que intervino la Policía local, ésta no sabía a quién acudir para no tener que echar la puerta abajo.

¿Dónde están los que cobran D.S. (disponibilidad) en el P.D.M.?.

4

HORAS EXTRA – ÑAS

Todos los años, y este no va a ser menos, en el Concurso Hípico se hacen tal cantidad de horas extraordinarias, que sobrepasan las máximas permitidas por la Ley.

Primero, estas horas las hacen trabajadores que tienen M.D. (máxima dedicación) y D.S. (disponibilidad), una parte de estas horas se les compensa y el resto de las horas se las pagan como productividad, aunque en el nuevo “convenio” no viene reflejado en ningún apartado que quien tiene M.D. y D.S. no puede ni compensar ni cobrar horas extraordinarias (en el convenio anterior si venía), la Ley no permite a quien tiene M.D. y D.S. ni compensar ni cobrar horas extraordinarias.

Segundo, los Oficiales que hacen estas horas extraordinarias, las hacen doblando el turno y trabajando en sus días de descanso, llegando a acumular en quince o veinte días 80 o 90 horas extraordinarias.

Como las horas que son compensadas no cuentan como horas extraordinarias y las que se pagan se hace en concepto de productividad se eliminan las horas extraordinarias, de este modo no se incumple el artículo 30 del “convenio”

Esto lo hemos dicho en la Comisión Mixta Paritaria aunque no viene recogido en las actas (por que no les interesa) y nos han dicho que estamos equivocados.

Si alguien pregunta a los trabajadores que tuvieron días compensatorios y que cobraron dicha productividad, te dirán que éstas les coinciden con el precio de hora extraordinaria realizada.

5

COMISIÓN MIXTA PARITARIA

En este Boletín os queremos contar la Comisión Mixta Paritaria, como viene recogido en el artículo 6 de nuestro “convenio”, dice que está para **examinar y resolver cuantas cuestiones se deriven de la interpretación, vigilancia y aplicación de este convenio y le corresponden a la Comisión Mixta:**

1. **Hacer el seguimiento e interpretación del Convenio.**
2. **Actuar como instrumento de todas y cada una de las partes objeto de desarrollo del “Convenio”, excepto las materias específicas de las Comisiones de Formación y Acción Social.**
3. **La mediación, a instancia de cualquiera de las partes, en las reclamaciones, o conflictos de interés, en los supuestos relacionados con la prestación del servicio, evitando en la medida posible, que el Empleado público se vea obligado al recurso administrativo como vía de mediación externa de sus problemas.**
4. **Conocer y dictaminar informes trimestrales de las Direcciones sobre nombramientos, contrataciones, absentismo y cumplimientos de horario, accidentes y demás supuestos de información y participación legalmente garantizados a los representantes de los trabajadores.**
5. **Dictaminar en el ejercicio de la opción sobre indemnización o readmisión en los supuestos de despido declarado judicialmente improcedente de un Trabajador/a fijo de plantilla y sujeto al Convenio, elevándose a la presidencia la correspondiente propuesta.**

Las reuniones de la Comisión serán, como mínimo, cuatro al año, una cada trimestre, sin perjuicio de que, a petición de cualquier miembro de la misma, se

convoque una reunión en el plazo de 72 horas siguientes a la fecha en que se hubiera recibido la solicitud por la presidencia de la Comisión.

Como veis este artículo 6 tiene algunos cambios con el Convenio anterior, nosotros pensamos que estos cambios van en perjuicio de los Trabajadores, aunque deseamos que el tiempo nos quite la razón por el bien de todos los trabajadores.

Desde la firma del actual “Convenio” Colectivo, la Comisión Mixta está reunida permanentemente cada quince días, éstas reuniones se hacen sin orden del día, con lo cual cada uno de los Miembros de esta comisión expone el tema más le interese y a nadie le importa que el tema quede reflejado en el acta tal como se expone en la mesa, como verías en los actas que os entregamos con el Boletín anterior es imposible saber quién dice que, y por qué lo dice, se dicen cosas muy importantes y no aparecen en los actas (por que no les interesa) y reflejan cosas que no se saben de donde salieron.

Nosotros entendemos que algunos temas que se tratan o que tienen pensado tratar en un futuro no son propios de la Comisión Mixta Paritaria ya que en esta Comisión como dicen los apartados 1,2,3,4,5, del artículo 6 son estos y no otros los temas a tratar, todo lo que se salga del contexto de estos puntos tienen que ser tratados en el marco adecuado.

6

MÁS INCUMPLIMIENTOS

Como veis en el artículo 6 Comisión Mixta Paritaria apartado 4 dice, conocer y dictaminar informes trimestrales de las direcciones sobre nombramientos, contrataciones, **absentismo y cumplimientos de horario, accidentes** y demás supuestos de información y participación legalmente garantizados a los representantes de los trabajadores, resaltamos en negrita y subrayado tres cosas que se incumplen sistemáticamente y no es que se incumpla por que no se dan los informes trimestrales, es que simplemente no se dan.

Cómo se pueden firmar un “Convenio” que en su artículo 41 diga que **el Ayuntamiento de Gijón asumirá el coste del absentismo hasta el índice del 6%** y desconocer el porcentaje de absentismo laboral que tiene la plantilla de trabajadores que afecta el “Convenio” firmado.

7

EL P.D.M. VA POR LIBRE

Como ya os contamos en el anterior Boletín, antes de que se llegase a un acuerdo en el tema de vestuario para el personal de F.F. y P., el P.D.M. ya había encargado su vestuario.

Nuevamente tenemos que sacar este tema, la negociación de **“relación de prendas de vestuario y periodo de reposición”** que aún no hay acuerdo ninguno, el P.D.M. que va por libre entregó a los Trabajadores prendas de trabajo.

¿Cómo puede suceder esto? ¡a qué acuerdo se puede llegar en el vestuario de los trabajadores del P.D.M. si a éstos ya se les dieron prendas de trabajo!

Nosotros creemos que, al entregar a los Trabajadores un vestuario, antes de llegar a un acuerdo, ya no es posible hacer una negociación para los Trabajadores del P.D.M.

Estas cosas suceden por que en las distintas mesas donde se negocia todo lo que no se negocio antes de la firma del “Convenio” no acude la Dirección del P.D.M. y como no se dignaron en leer el “Convenio” que la U.S.O. dejó en todos los centros de trabajo no se enteran de nada, ¿o es que el P.D.M. va por libre?.

8

PLAN DE FORMACIÓN

Al inicio del año todo son buenos propósitos y en lo tocante a la formación no iba a ser menos. Se elabora un Plan exhaustivo (que se repite año tras año), se confecciona un dossier con todas las acciones formativas y se envía a la FEMP (Federación Española de Municipios y Provincias), dentro de la convocatoria de subvenciones que este organismo concede a las Entidades Locales para la formación de sus trabajadores.

Hasta aquí, realmente parece que el Ayuntamiento demuestra un interés desmedido por la formación de sus trabajadores, la gestión administrativa es ágil y eficaz; si hay que rehacer, sobre la marcha, el acta que se ha de enviar a la FEMP con la solicitud de subvención, no hay problema, el caso es que esté inmaculada y que llegue dentro del plazo establecido. El problema surge después, una vez que este trámite está resuelto. Entonces, todo se ralentiza. Estamos en el mes de julio y el grado de ejecución del Plan de Formación es mínimo, por no decir prácticamente nulo.

Aún peor es la forma de adjudicación de las plazas para asistir a los cursos del Plan de Formación. No existe un criterio único entre las direcciones de las Fundaciones y Patronato Municipales y las Jefaturas de Servicio del Ayuntamiento a la hora de autorizar y dar el visto bueno a las solicitudes de los trabajadores para asistir y realizar dichas actividades formativas.

Mientras que unos no admiten las solicitudes de los propios trabajadores a quienes van dirigidos los cursos, otros autorizan, única y sistemáticamente, los dos primeros cursos y, aún hay otros que dan el visto bueno a solicitudes de trabajadores cuyo perfil nada tiene que ver con el de los destinatarios de los cursos.

Todo este batiburrillo hace que las Comisiones de Formación se conviertan en una lonja o, aún peor, en un zoco, redistribuyendo y reorganizando el caos producido por la falta de pautas únicas para todos los responsables de la selección, con el Zalmedina al frente dirimiendo los conflictos surgidos entre los mercaderes.

9

ACLARACION

En el anterior Boletín, hacíamos referencia a un perro en una de las instalaciones deportivas, pues bien, parece ser que el perro en cuestión no era necesario ya que después de contar lo que pasaba con el perro, a éste lo hicieron desaparecer de la instalación.

Que conste que nuestra intención no era nada mas que el perro en cuestión le diera de comer y lo cuidase su dueño ya que entre los trabajos que tiene que hacer un Oficial esta la atención al publico, pero no la atención canina.

ANUNCIOS POR PALABRAS. ANUNCIOS POR PALABRAS. ANUNCIOS POR PALABRAS. ANUNC

Empleado Público de las Fundaciones y el Patronato del Ayuntamiento de Gijón, insiste en **gratificar** bien a quien pudiesen dar pistas sobre el paradero de **la Tabla Salarial Oficial Completa** (Advierto que la ultima Tabla que circula) hecha por los Compañeros de otro Sindicato, **no es la Tabla Oficial**, por lo tanto no daré ninguna gratificación por ella. Gratifico la pista a buen precio y la propia Tabla a precio de oro.