

1

CALENDARIO LABORAL P.D.M.

Después de varios años sin negociar Calendario Laboral en El P.D.M., desde El Comité de Empresa se elabora una propuesta que sale adelante con la MAYORIA de los votos del Comité de Empresa y no con unanimidad. La U.S.O. no apoya esta propuesta por que no está conforme con parte de ella, no obstante como la propuesta pasará por una Asamblea de Trabajadores, la U.S.O. aceptará lo que la Asamblea decida.

La Asamblea decidió dar por buena la propuesta del Comité de Empresa y se vota a favor de la ella.

Se lleva la propuesta a la mesa de negociación de Calendario Laboral y La Empresa no acepta **NADA** de la propuesta del Comité. La Empresa hace una nueva propuesta que a pesar de ser mucho peor que la anterior, a la MAYORIA del Comité de Empresa le parece buena y la presentan en una nueva Asamblea de Trabajadores. Esta vez, como no podía ser de otra manera los Trabajadores se dan cuenta que la nueva propuesta no tiene nada que ver con la que se voto en la anterior Asamblea y deciden no aceptarla y prefieren dejar los horarios como están.

La nueva propuesta de La Empresa entre otras cosas pretende tener a 16 Trabajadores con disponibilidad de lunes a domingo sin abonar el complemento de disponibilidad y de paso privatizar los Gimnasios de El Molinón con el beneplácito de la MAYORIA del Comité de Empresa.

2

CALENDARIO LABORAL F.M.C.

A pesar de que el Calendario Laboral de la Fundación Municipal de Cultura E. Y U.P. se negocio y se firmo hace poco más de un año por U.G.T. y CC.OO. La Fundación pretende modificar parte del mismo y quieren que se hagan inmediatamente. Menos mal que El Comité de Empresa por unanimidad acuerda no negociar este Calendario hasta que se finalice con el de El P.D.M. y el de la F.M.S.S..

Pero ojo al dato por que no podemos perder de vista lo que pretende La F.M.C. con abrir esta negociación por el capitulo de Subalternos de Museos. El aceptar esta propuesta, supone que el Museo Piñole se reduce la plantilla con un Trabajador menos y sé amplia la jornada de trabajo a los domingos por la tarde. La apertura del Museo los domingos por la tarde así como la reducción de personal, supone un empeoramiento de las condiciones de trabajo.

El Museo del Ferrocarril al reducir la plantilla con un Trabajador menos, empeoran las condiciones de trabajo del resto de la plantilla. Estas reducciones de plantilla van en perjuicio de una calidad de servicio al público.

Para nosotros está muy claro que cuando se firmó el Calendario Laboral de La F.M.C. se aceptaron unas condiciones de trabajo para los Subalternos del Museo del Ferrocarril, sin tener en cuenta que se estaba firmando unas condiciones de trabajo diferentes y peores de como estaban el resto de los Subalternos de Museos, esto se firmaba a cambio de **NADA**. En ese momento se abrió una puerta que ahora quieren introducir al resto de los Museos ¿cuál será el siguiente paso? No lo sabemos, pero nos lo podemos imaginar.

La U.S.O. cree que no fue muy buena la idea de convocar a una Asamblea a los Subalternos de Museos dejando al resto de los Subalternos al margen del problema ya que nosotros entendemos que si existe un problema este es de todos los Subalternos y no se tiene que subdividir a estos en diferentes grupos.

Posteriormente se nos entrega a los Sindicatos en la Comisión Mixta Paritaria de día 7 de junio de 2002, una propuesta de modificación de horarios para el Centro de Gijón Sur, que afecta al personal de Bibliotecas, en el que pretenden que este personal trabaje de lunes a sábado en horario de mañana, de lunes a sábado en horario de tarde y la tercera semana de lunes a viernes en horario de mañana y tarde.

Además de trabajar los sábados que modifica las condiciones de trabajo, se pierde un día de descanso y pretenden que desde estas perspectivas se inicie una negociación.

En el caso de Bibliotecas van por los mismos pasos que en los Museos, después de aceptar en el Calendario Laboral de La F.M.C. que las Bibliotecas grandes como La Calzada, El Llano, El Arena, El Coto y Pumarín Centro Sur, se trabaje de lunes a viernes, un turno de mañana otro de tarde y otro a jornada partida a **cambio de NADA**, ahora pretenden que por el **mismo precio** se trabaje los sábados de mañana y tarde, perdiendo un día de descanso.

¿Con estas perspectivas se pretende hacer una negociación con un mínimo de éxito?

3

CAMBIOS DE PERSONAL DE LA F.M.C.

Para enumerar los cambios que se producen en La Fundación Municipal de Cultura, no tendríamos espacio suficiente en este boletín, por eso nos limitaremos a decir que como siempre los cambios que se producen en La F.M.C. es para encubrir la colocación de ciertos personajes que de otra forma, si no se hicieran más movimientos que los precisos, se notaría mucho.

Esto se hace en vísperas de un concurso de traslados y así no permite optar a otros Trabajadores a las plazas que por las razones que sean pueden estar vacantes y, a causa de estos cambios arbitrarios, los deja sin opción a cambio.

Esta muy claro, como siempre el Ayuntamiento no tiene ninguna consideración a los Trabajadores de Fundaciones y Patronato y menos aun a su representación que es El Comité de Empresa. En estas condiciones no creemos que se puedan hacer unas negociaciones con un mínimo de beneficio para los Trabajadores. Esto es una vuelta más de tuerca y nuevamente se tensa una cuerda que ya no da más de sí.

4 PAROS EN S. SOCIALES

Los/as Trabajadores/as de la Fundación de Servicios Sociales deciden en una Asamblea convocar durante cuatro días dos horas de paro y concentración ante la sede de Servicios Sociales, durante el tiempo de paro.

El motivo de la Asamblea era por no renovar el contrato a la Auxiliar Administrativa de la Oficina de Información al Inmigrante y por no pasar el período de prueba una Psicóloga. En este último caso al no presentar La Fundación ningún informe de por que no pasa el periodo de prueba la Psicóloga, se entiende que es un despido por capricho y por lo tanto totalmente injusto. En el caso de la Auxiliar Administrativo, a pesar de ser un contrato por obra o servicio, no se renueva el contrato, no por que se termine el servicio si no por que se tiene que colocar a un Trabajador que estaba en suspensión de contrato con reserva de puesto de trabajo. La categoría de éste Trabajador es la de Administrativo y fijo de plantilla, pero le adjudican una plaza de auxiliar en la Oficina de Información al Inmigrante. Ya no se acuerda la Dirección de Servicios Sociales cuando defendió ante el Comité de Empresa que esta Oficina debería de tener carácter temporal y que fuese un Auxiliar Administrativo con conocimientos de idiomas quien estuviera al frente de esta oficina. El Comité defendía que fuese un Administrativo Interprete, fijo de plantilla quien realizase este trabajo.

Mientras que realizó su trabajo la Trabajadora contratada lo hizo de lunes a viernes en jornada de mañana y tarde todos los días, cuando se despide a esta Trabajadora se pasa a trabajar de lunes a viernes, de mañana, con dos tardes a la semana.

Curioso ¿ No?

El Juzgado de lo Social da la razón a la Auxiliar Administrativa que denunció la injusticia que cometieron con ella. La Empresa quiere solucionar esta injusticia con una indemnización que no es la mejor solución. Readmitir a la Trabajadora sería lo más justo por que la Trabajadora lo que reclama es un puesto de trabajo en el que fue admitida por medio de una oposición que ella aprobó por sus méritos.

Las movilizaciones de los Trabajadores de Servicios Sociales finalizan como se iniciaron, con una Asamblea de Trabajadores, en la misma se vertieron opiniones distintas y todas ellas muy respetables. Una de las opiniones decía que no habían servido de nada los paros y las concentraciones. El Comité explicó que había servido para que el Ayuntamiento hiciera una buena propuesta de Calendario Laboral para los trabajadores del P.D.M.

Como explicamos en el apartado de El P.D.M. esta buena propuesta fue rechazada por la Asamblea de Trabajadores que dijeron que si esto es bueno virgencita, virgencita que me quede como estoy.

5

A QUIEN INTERESE

Últimamente se viene haciendo un bombardeo de información que no dice toda la verdad. Es por eso que al decir las cosas a medias pueden producir intoxicación.

Se dice que la U.S.O. tiene impugnadas plazas en las últimas Ofertas Públicas de Empleo de Fundaciones y Patronato, pero lo que no se dice es que las impugnaciones se hacen a las Bases Generales del Ayuntamiento de Gijón y como corresponde las hace la Sección Sindical de U.S.O. del Ayuntamiento de Gijón.

Si esto afecta a Fundaciones y Patronato no es culpa de la Sección Sindical de U.S.O. Ayuntamiento de Gijón, ni de nuestra Sección Sindical que no impugnamos ninguna Oferta Público de Empleo, ni Bases de Empleo Público.

En todo caso los culpables son los que a pesar de negociarse todo en ámbitos diferentes, en mesas y Convenios diferentes, después de negociar en Comisión Mixta Paritaria de Fundaciones y Patronato por separado las bases de Empleo Público y la propia Oferta Pública Empleo, el Ayuntamiento las une y hace unas Bases y Ofertas únicas de Ayuntamiento - Fundaciones y Patronato.

En todo caso pueden estar congelados los nombramientos de Auxiliares de Servicios y de Directores de Programas. Este problema se puede extender a otras plazas, pero al igual que a los Directores de Programas se les nombra como trabajos de superior categoría, si no lo hacen con el resto de las plazas **es por que no les interesa (Artículo 13 del C. Colectivo)**.

Las bases de Empleo Público al convocarlas conjuntamente para funcionarios y para laborales, (caso de Auxiliares Administrativos y Subalternos), tanto los temarios como los exámenes son los mismos. Como Funcionarios y Laborales se examinan todos juntos, entre los aprobados los primeros puestos son para Funcionarios, el resto son para Laborales. Esta injusticia no la impugna la U.S.O. pero no por eso deja de ser injusto.

Mientras se sigan confundiendo y mezclando los ámbitos de negociación, seguirán pasando este tipo de cosas.