

## 1

### ACLARACIÓN

En el Boletín anterior (nº9) os contamos un acuerdo de Mesa de Negociación, donde decíamos que, **todos los fijos de plantilla que no pudieron cobrar la paga de productividad de 360 Euros del mes de junio (Todos los auxiliares administrativos y subalternos de la O.P.E. 2000) la cobrarán en el mes de enero.**

Esto fue lo que se dijo en la Mesa y así lo contamos, después parece que hubo un “error” y no todos los Auxiliares Administrativos y Subalternos de la O.P.E. 2000 lo van a cobrar. Lo que se dijo en la Mesa de Negociación después se interpretó en los despachos y al final quedo en nada. Si no fue así entonces, ¿Qué se dijo en la Mesa de Negociación de este tema?

Queremos que conste que el “error” no es nuestro, nosotros, simplemente transmitimos lo que se dijo en la Mesa de Negociación del pasado día 11 de diciembre.

## 2

### “PRODUCTIVIDAD”

Llevamos varios años viendo como en nuestra nomina se refleja un apartado de productividad, que en casos normales es el pago de los I.P.C.s anuales y decimos en casos normales porque como os contamos en el Boletín nº 2, como productividad se abonan, trabajos de superior categoría, horas extraordinarias, favores prestados, etc.

El caso que ahora nos trae es que para abonar esta productividad del I.P.C. en general, y que se hace previo informe del responsable del personal se valora con diferentes calificaciones (deficiente, normal, notable y notable con nota) las cuales adjuntan a los expedientes personales. Si esto se hiciese para calificar productividades extraordinarias lo entenderíamos, pero cuando la productividad es para abonar el I.P.C. creemos que está de más que se den diferentes calificaciones a los trabajadores, sobre todo cuando es algo que estará presente en el expediente personal de cada trabajador.

Os informamos que todos los trabajadores tienen el derecho de conocer su expediente personal, en el se puede ver qué calificación os hacen para cobrar el I.P.C. anual.

## 3

### SERVICIO MANCO.....

Como os contamos en el anterior Boletín el Servicio Mancomunado de prevención y Salud Laboral, comienza su andadura dando palos de ciego y pensando más en quedar bien con los unos y con los otros, que si se va a dar un buen servicio, que en definitiva es el objetivo de un servicio de este montante.

En EMTUSA no se consiguió la unanimidad del Comité de Empresa para la incorporación al Servicio Mancomunado. En EMULSA fue motivo de notas en la Prensa Local por el descontento de uno de los Sindicatos representativos en la empresa. Parece que dentro del espacio del Servicio Mancomunado cada uno quiere su parcela o su porción del pastel.

Nuestras sospechas cada vez son más una realidad y a pesar de que la Concejala Dulce Gallego anuncie que el Servicio Mancomunado es algo innédito en España. De cara a la Prensa y sobre el papel es muy bonito ¿Pero funciona?, ¿O eso no importa?.

Según se presentan los inicios del Servicio Mancomunado, éste puede quedarse Manco.

## 4

### FORMACIÓN 2003

El Plan de Formación para el año 2003 en las Fundaciones y Patronato resulta inesistente para la mayoría de sus categorías laborales, y no debemos de olvidar que una parte del dinero de Formación es aportado de la masa salarial de Fundaciones y Patronato.

La propuesta de un Sindicato de: **establecer un máximo de cinco cursos solicitados por persona de los que se concederán un máximo de tres cursos**, es innecesaria.

La U.S.O. cree que para las Fundaciones y Patronato, con este Plan de Formación no hace falta **establecer** nada porque será prácticamente imposible solicitar cinco cursos, y muy pocos serán a los que se les conceda tres cursos, si exceptuamos a Policías y Bomberos que tienen no menos de 42 Cursos Específicos.

De seguir así, el Plan de Formación Municipal será Plan de Formación de Policías y Bomberos.

Como siempre la ropa de trabajo llega tarde o en algunos casos no llega.

El Servicio de Prevención Laboral, que como todos sabemos es muy dado a realizar numerosos informes que después no sirven para nada, debería de hacer un seguimiento de todo lo que está pactado, y cuando no se cumple exigir su cumplimiento. Existen muchos trabajadores que aún no recibieron todas las prendas de trabajo del año 2002.

Existe un caso que debería de ser tratado por el Servicio de Prevención Laboral: este es el de los trabajadores del Palacio de los Deportes, esta instalación pasa por ser la única que no tiene cabina de control cerrada de todas las instalaciones del PDM., y a pesar de ello los trabajadores no tienen como ropa de trabajo una prenda de abrigo.

Es curioso que los deportistas que utilizan esta instalación se quejen publicamente de que es imposible entrenar sin riesgo a lesiones, debido al frío que hace dentro de la instalación. Los trabajadores de esta instalación se pasan 7 horas seguidas todos los días de la semana y tienen la impresión de estar trabajando dentro de un frigorífico.

Mientras se da una solución al cierre de la cabina de control, no estaría de más que se equiparara a estos trabajadores con unos buenos anoraks y que en lo sucesivo quedara en la relación de prendas del personal de esta instalación puesto que ésta no es sólo la cabina de control.

Ante la noticia aparecida en la prensa local con grandes titulares, **Asturias vigilará el porcentaje de empleos para discapacitados** y continua resaltando: **“El Principado inspeccionará el respeto del 2% en las empresas grandes”**.

En los programas electorales del P.S.O.E. resaltan las políticas Sociales, para sacar la foto, y de cara a la galería queda muy bien. Es ahora cuando nos acordamos de vigilar el porcentaje de discapacitados en las empresas de más de 50 trabajadores.

En nuestra Sección Sindical nos suena a que se quiere conseguir los votos de un colectivo, que a pesar de que la Ley obliga a las empresas de más de 50 trabajadores a reservar un porcentaje de un 2% para discapacitados, una gran mayoría de empresas no cumplen con el mínimo legislado. Seguro que una vez que pase el tiempo de elecciones, no se acordaran de inspeccionar nada y todo quedará olvidado hasta las próximas elecciones.

La Sección Sindical de U.S.O. en las Fundaciones y Patronato del Ayuntamiento de Gijón, hemos pedido insistentemente que se respete el 2% de reserva para discapacitados en las Ofertas Públicas de Empleo, a pesar de que no existe en la plantilla de Fundaciones y Patronato ningún discapacitado. En las últimas Ofertas de Empleo Público no se hacen reservas para discapacitados y esto se puede comprobar en el Boletín Oficial del Principado de Asturias. El Ayuntamiento de Gijón es gobernado con mayoría del P.S.O.E. en la plantilla de Fundaciones y Patronato se supera los 250 trabajadores, el resto de las empresas Municipales que tienen más de 50 trabajadores en su plantilla no nos consta que se respete el 2% de discapacitados.

Resultaría un tanto chocante que desde el Principado mandasen a inspeccionar a las empresas Municipales pertenecientes al Ayuntamiento de Gijón, por eso pensamos que se dice **con la boca pequeña** y las inspeccionadas serán otras empresas y no éstas, que se supone que deberían de dar ejemplo. Aunque no es así.

## 7

### TABLA SALARIAL

Después de más de un mes al fin hemos logrado descifrar la tabla salarial de Fundaciones y Patronato. Preferimos esperar este tiempo para asegurarnos que no contuviera errores (o que fueran los menos posibles). Todo debe de estar claro pero la tabla salarial tiene que ser transparente.

En la tabla salarial te informamos de las claves empleadas para hallar tu salario mensual con sus distintos complementos y trienios

## 8

### ASAMBLEA DE SERVICIOS SOCIALES

Después de ver lo que pasó en la asamblea de la F. M. de Servicios Sociales el pasado mes de diciembre, uno no puede dejar de pensar que fue igual a lo que sucedió en la asamblea del P.D.M. y es que algo falla cuando después de mucho negociar y de muchas reuniones, el Comité de Empresa llega a una asamblea final y los trabajadores rechazan lo negociado por sus representantes.

Para nosotros el rechazo del calendario de la F. M. de Servicios Sociales no se debería de haber producido ya, porque entendemos que el mayor inconveniente estaba en una pequeña flexibilidad (que creemos justificada). En último caso, que fuese la empresa quien rompiera la negociación por quince minutos de flexibilidad.

Antes de cerrar la redacción de este Boletín aún no se había producido ninguna reunión de la Mesa de Negociación, y no parece que nadie tenga ninguna prisa por hacerlo.

**¡El tiempo pasa y mayo se acerca!**