

1

PAGINA WEB

Estamos elaborando una página Web donde podéis encontrar respuestas así como aclarar alguna duda que podáis tener. Esperamos vuestras aportaciones de todo aquello que creáis de interés y os gustaría encontrar en esta página que está en construcción, de este modo poco a poco iremos dotándola de contenidos que servirán de gran utilidad a todos los trabajadores de Fundaciones y Patronato.

2

CALENDARIO LABORAL – F.M.C.E. y U.P.

Como ya sabéis el pasado día 10 de marzo, se abrieron unas mesas donde se iniciaron las negociaciones del Calendario Laboral de la Fundación Municipal de Cultura. Os anunciábamos en el anterior Boletín nº 23 de junio que el desacuerdo estaba más que anunciado. Como quedó demostrado, a la Administración lo único que le interesaba era una modificación en los horarios de los Subalternos de Museos y está muy claro el por qué: cuando nos hacen entrega de los horarios de la F.M.C., se nos dan por separado los horarios de Museos y los horarios de Centros, cuando nunca se habían hecho tal separata.

En esta primera Mesa la Administración quiere **imponer** una negociación partiendo de la base de que todos los Subalternos de Museos trabajen **domingos y festivos** en jornada de mañana y **tarde**, además de otras propuestas, todas ellas modificando las condiciones del actual Calendario Laboral (en el sector de Museos principalmente). Cuando decimos que quieren iniciar una negociación **imponiendo**, lo decimos porque en la primera Mesa donde se nos hace entrega de la propuesta de cambio de horarios, nos la venden diciendo que todos los cambios son mejoras para los trabajadores y que si no aceptamos los cambios, **impondrán** el nuevo horario.

Con lo que no contaban era que la U.G.T. no estuviese por la labor de que se llevase a cabo este nuevo (y maravilloso según la Administración) Calendario Laboral, del personal que hasta la fecha trabaja **domingos y festivos en jornada de mañana**.

En estas Mesas se trató de empeorar las condiciones laborales de los Subalternos de Museos, (trabajando **domingos y festivos por la tarde** cuando nunca lo han hecho) y a cambio estaban dispuestos a aceptar que otros trabajadores de Centros lograsen mejoras que de otra forma no se aceptarían nunca. Nosotros creemos que no se trata de pisar a unos trabajadores para que otros consigan un poco más. Si alguien cree que estamos equivocados, instamos a éstos a trabajar domingos y festivos por la tarde, sólo así estarían en disposición de opinar (nuestra propuesta de Calendario Laboral de la F.M.C., la tenemos a disposición de quien la quiera ver).

No queremos cerrar este apartado sin antes comentar una de las cosas que sucedieron el pasado día 13 de junio cuando se cerró la Mesa de Negociación del Calendario Laboral de la F.M.C. sin acuerdo, por el voto en contra de U.G.T. y U.S.O.

Una vez cerrada la Mesa y al no ser posible ningún acuerdo, el Director General de Servicios Senén Casal Iglesias, (en esta Mesa la persona con más rango) ante todas las personas que componíamos la Mesa de Negociación, dijo **“que él siempre se estuvo riendo de todos nosotros”**. Desde la parte Social se le indica que si lo que quiere decir es que siempre se ríe con nosotros y Senén Casal Iglesias, Director General de Servicios (en este momento la persona que representa al Ayuntamiento de Gijón) repite que lo que quiere decir es lo que dijo: **que el siempre se estuvo riendo de todos nosotros**.

La Sección Sindical de U.S.O. de Fundaciones y Patronato con representación en esta Mesa, siempre fue consciente de que en algunos casos la Administración se reía de la parte Social, de lo que no somos conscientes es de que el Ayuntamiento de Gijón, en la figura del Director General de Servicios Senén Casal Iglesias, **siempre se estaba riendo de todos nosotros**, y así lo expresamos en esta Mesa, aunque seguro que no se atreverán a recogerlo en el acta final.

Señor Director General de Servicios, Senén Casal Iglesias, sepa que con estas manifestaciones no solamente hace un desprecio a esta parte Social que estamos en las Mesas, sepa que esta parte Social representa a más del 98% de los trabajadores de Fundaciones y Patronato, que son los que nos votan para que los representemos en todas las Mesas de Negociación.

¡Nosotros podemos perdonar este desprecio, pero no lo olvidaremos!

3

A QUIEN QUIEREN ENGAÑAR

Lo que está sucediendo en el Museo Jovellanos es algo que no es nuevo y que ya sucedió otras veces en diferentes centros de trabajo. Las programaciones de las actividades deben de hacerse dentro del horario de atención al público.

Todas las actividades que se programen fuera del horario de los Subalternos se deben de considerar horas extraordinarias, y las horas extras no son de obligado cumplimiento, por tanto la actividad programada que exceda del horario del Subalterno no se puede considerar como exceso de jornada. El exceso de jornada es cuando la programación de una actividad que esta programada dentro del horario del trabajador, y ésta por la razón imprevista que sea, se prolonga por encima del horario estipulado.

Del mismo modo que no se puede aplicar ningún tipo de flexibilidad de jornada a quien su horario coincida con el de atención al público, recordaros que solamente quien cobra todo el año el Complemento de Disponibilidad tiene la obligación de estar en todo

momento a disposición de la Empresa y los que cobran mayor dedicación deben de realizar una jornada semanal de 40 horas.

4

OPOSICIONES

Día tras día, oposición tras oposición, el Comité de Empresa en distintas composiciones de tribunales hace constar en el Acta, que no está de acuerdo con distintas fases de la oposición. Así mismo, también se hacen informes desfavorables de las bases, pero no se consigue absolutamente nada.

Todos estos esfuerzos del Comité de Empresa van encaminados a conseguir unos Tribunales transparentes y totalmente imparciales, y la verdad es que en la gran mayoría de los casos los Tribunales son y parecen imparciales y transparentes, pero aún queda alguna oposición en que el Tribunal pierde toda posibilidad de parecer imparcial y transparente.

Una oposición donde los opositores ponen sus nombre y apellidos sobre los temas a desarrollar y los tienen que leer públicamente, pierde toda posibilidad de anonimato y el tribunal no puede tener un criterio final de total imparcialidad. Cuando esto sucede el resultado final no es el mismo que en una oposición donde el anonimato de los opositores se respeta de principio a fin.

La figura del representante de los trabajadores en los tribunales de oposiciones, es para tratar de que se respeten los derechos de los opositores. Si estos derechos dependen de los criterios de unas personas que identifican unos temas con unas caras, unos gestos, unas formas etc. etc. el criterio de imparcialidad no se cumple en su totalidad.

Ante la negativa de la Administración a cambiar las bases para que el tribunal no tenga ninguna posibilidad de decidir por su cuenta criterios de este tipo, no se debe mantener un representante de los trabajadores en este tipo de tribunales, ya que éste poco o nada puede hacer. Estando presente se le está dando el visto bueno.

5

TRABAJAR EN FF y P. PUEDE PERJUDICAR EL CARNET POR PUNTOS

En otro momento ya hicimos un breve comentario (Boletín nº 8), con la entrada en vigor del nuevo carnet por puntos y el multamóvil, ahora queremos recordar a todos los trabajadores de Fundaciones y Patronato, que si está dentro de tus funciones conducir vehículos Oficiales, te aconsejamos que cumplas con las normas de tráfico escrupulosamente. Algunas de las sanciones además del consiguiente perjuicio económico que te pueden causar, te quitarán unos puntos que te pueden hacer perder TU carnet de conducir.

Si dentro de tus funciones **NO** está la de conducir vehículos Oficiales, recuerda que nadie te puede obligar a hacerlo y en todo caso las responsabilidades serán de quien da la orden. Por tanto exige que ésta sea por escrito. Recuerda que te estas jugando mucho.

6

ATENTOS A LA JUGADA

En el Boletín nº 20 de junio de 2005, apuntábamos que los Subalternos que lograsen las cinco primeras plazas de la promoción interna de Auxiliares de Servicios, irían destinados uno a cada Museo, estas fueron las palabras de **Senén Casal Iglesias**, Director General del Ayuntamiento de Gijón,

No hace falta ser muy listo para ver que nuevamente las promociones internas se hacen desde el máximo grado de ocultismo, para en previsión de quien saque la plaza le den un destino u otro y tengan unos cometidos u otros.

Como ya decíamos en el Boletín nº 20, mientras haya quien se apunte a promociones internas en estas condiciones seguirán haciendo lo mismo.

El ocultismo que se hace en Fundaciones y Patronato, sobre los puestos de trabajo a cubrir por las promociones internas no ocurre en ninguna Administración, es único y exclusivo del Ayuntamiento de Gijón.

7

REUNION DEL COMITE DE GESTION

Como todos sabréis, el pasado mes de junio tuvo lugar una reunión del Comité de Gestión con el Director del P.D.M.. Ésta fue motivada por diferentes escritos que varios Oficiales hicieron llegar al Comité de Empresa, por unos hechos que en el anterior Boletín nosotros calificamos de **Acoso Laboral** y no estamos equivocados. Hay sentencias de **Acoso Laboral**, por menos de lo que hace este “personajillo”. Lo único que sacamos en claro de esta reunión es que este tipo de actuaciones son ordenadas por el Director del P.D.M.

No haríamos ningún comentario sobre esta reunión, si no fuera por que pudiera parecer que tratamos con alguna indiferencia al Comité de Gestión y no es así.