

100 días de ¿gobierno?

ACUERDOS
FIRMADOS



1. Convenio Colectivo:

- Creación de empleo.
- Proceso de consolidación de empleo temporal.
- Plan de evaluación al desempeño (Productividad).
- Promociones internas.
- Regulación de las Bolsas de trabajo.
- Plan de Pensiones.
- Formación continua.
- Salud laboral.

2. Reglamento de Carrera Profesional.

- Herramienta útil para la formación de los empleados públicos y diseño voluntario de su propia carrera profesional.

3. Acuerdos en Mesa General.

ATAQUES
RECIBIDOS



1. **Convenio Colectivo:** Los rumores son que la empresa quiere comenzar de inmediato a negociar otro nuevo. No les gusta lo "costoso" que resulta este para las Arcas Municipales, que como sabéis dicen que tienen telarañas. Tampoco les gusta el artículo que dice que no nos puedan despedir por que sí imenos mal que nos empeñamos en ponerlo!.... No quieren saber nada de consolidar empleo temporal, ni de promociones internas, ni de salud laboral, ni del plan de pensiones, etc...

2. **Reglamento de Carrera Profesional:** todavía desconocemos nuestra situación inicial, y están pendientes los resultados de las últimas entrevistas.

3. **Productividad:** sois muchos los compañeros/as afectados/as por la "congelación" de la misma.

4. **Policía Local:** ¿cómo es posible que sean "ilegales" todas las comisiones de servicio menos una?.

5. **Servicios Operativos:** empezamos a recordar épocas pasadas, en las que todos los privilegios eran para los mismos (jefaturas, guardias, mejores puestos de trabajo, mejores recorridos, máquinas...).

Compañeras y compañeros: nuestra intención no es atacar al equipo de Gobierno, sino la de informar a los trabajadores y trabajadoras, como hasta ahora lo hemos venido haciendo.

EDITORIAL

Llegó septiembre y también el fin del plazo de los primeros **100 días**, que en concepto de cortesía se concede a todo gobierno con el fin de facilitar el ajuste de su propio modelo organizativo.

Pasados esos 100 días, corresponde **valorar** las decisiones que han ido poniendo en práctica y que desde luego vienen a poner de manifiesto los **parámetros** sobre el talante y la intención de aquellos que ostentan la representación de la empresa.

La valoración que **CC.OO.** hace de estos primeros 100 días, dista mucho de ser calificada como positiva, al menos en lo que respecta a las Relaciones Laborales, ya que lejos de propiciar el acercamiento y el entendimiento entre todas las partes, han optado claramente por marcar “**su terreno**” desde la soberbia, la sordera y la mudez que propicia la atalaya del poder, gobernando las Relaciones Laborales a golpe de “**decretazos**” y a espaldas de la representación legítima de los trabajadores y trabajadoras, quebrantando sistemáticamente la **Ley** y despreciando cualquier acuerdo suscrito con anterioridad al inicio de su mandato.

Hemos dicho en multitud de ocasiones y hoy volvemos a repetir, que **CC.OO.** es un Sindicato de **diálogo y negociación**, con independencia del color político de quien se siente frente a nosotros, siempre y cuando **acepte y respete** las reglas de juego, que sencillamente se limitan al respeto mutuo con relación al papel que a cada organización le corresponde conforme a la representación que democráticamente ostenta.

En **CC.OO.** estábamos convencidos que comenzaba un nuevo periodo, en el que se abrían expectativas ilusionantes a la hora de establecer un nuevo marco en las Relaciones Laborales, ya que en buena lógica la proporción de “**izquierdas**” en este gobierno municipal, debería propiciar un clima proclive a la negociación y al **entendimiento** entre partes, pero a medida que van pasando los días, vamos comprobando todo lo contrario a lo que ingenuamente esperábamos y sinceramente deseábamos de este Gobierno.

CC.OO. también quiere dejar muy claro que **respetar y aceptar** los resultados que democráticamente emanaron de las urnas en las pasadas **elecciones municipales**, de igual modo que **exige** al gobierno municipal, que **acate** los que también surgieron democráticamente de las urnas en las últimas **elecciones sindicales**.

Por último, no hemos sido ni queremos ser un Sindicato **beligerante**, ni hemos pretendido ni pretendemos parecernos a “otros” charlatanes que hoy permanecen mudos por lo mismo que ayer gritaban como descosidos, pero que no quepa la menor duda que vamos a continuar con la misma **coherencia y firmeza** de siempre defendiendo los derechos de los trabajadores y trabajadoras, con **respeto a la Ley** y exigiendo donde corresponda que se cumplan cuantos acuerdos se firmaron en el Ayuntamiento de Benalmádena, que por cierto conviene recordar que posteriormente fueron ratificados en los Plenos Municipales por la mayoría de los que hoy conforman el equipo de Gobierno y que lejos de respetar lo que en su día **votaron**, se empeñan machaconamente en lapidar.

ALGUNOS EJEMPLOS QUE ILUSTRAN LA EDITORIAL

- ✓ Comisión Jurídico-Administrativa y de Personal: la primera la celebran sin la presencia de los Sindicatos (**Se ríen**).
- ✓ **1º Decreto**: Se suspende la Provisión de Puestos de Trabajo sin ninguna explicación, despreciando los acuerdos de Mesa General de Negociación. CC.OO. ha recurrido (**Se callan**).
- ✓ Planes de Evaluación al Desempeño "**Productividad**": Se suspende el pago sin explicación alguna. Posteriormente y como consecuencia de la presión a que sometemos esta decisión, Alcaldía envía una nota pidiéndonos un acto de fe, paciencia y amor (**aún estamos esperando que nos convoquen para tratar el tema**).
- ✓ **Promoción Interna** del grupo **E al D** en los Servicios Operativos: Se tapan los oídos (**están muy ocupados en otras cosas**).
- ✓ Comité de **Salud Laboral**: **CCOO** ha solicitado conforme a la Ley la convocatoria de un Comité de Salud Laboral. Hace más de 3 meses que se debió pronunciar sobre las peticiones hechas por varios trabajadores y que avalan informes médicos (**No les importa nuestra salud**).
- ✓ Servicios Operativos: en junio tenían que nombrar a **5 Interinos** para el servicio de limpieza respetando el acuerdo entre empresa y sindicatos (**No quieren saber nada de pactos anteriores**).
- ✓ **Plan de Pensiones**: (**no sé de que me habláis**).
- ✓ **Suspensión de Pruebas Selectivas**: con menos de 48 h. suspenden 2 pruebas selectivas sin ninguna explicación. ¿Qué pensarán del Ayuntamiento de Benalmádena los aspirantes a esas pruebas?.
- ✓ Plan de **Formación** Municipal: quedan pendientes varios cursos por convocar (**hablamos con la pared**).
- ✓ **Traslado** de trabajadores/as: incumplimiento del Art. 49 del vigente Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios. Deben consultar previamente con las organizaciones sindicales, pero la constante es **el desprecio a la Ley y a los Sindicatos**.
- ✓ **Nombramientos**: "te quito a tí y pongo a este". **Sin más.....**
- ✓ **Bolsas de Trabajo**: En un alarde de desprecio absoluto a lo pactado en Convenio con relación a la regulación de las Bolsas de Trabajo, y especialmente a sus propios programas electorales, obvian las mismas en favor de las contrataciones a través de Empresas de Trabajo Temporal (**La incoherencia en estado puro**).



CC.OO. RECURRE EL NOMBRAMIENTO DEL NUEVO JEFE DE LA POLICÍA LOCAL

CC.OO. ni pone ni quita Rey, por lo tanto, nada tiene que decir sobre quien debe asumir la Jefatura de la Policía Municipal de Benalmádena.

Sin embargo, si nos importa y preocupa que se **NO** se cumpla la Ley, que como comprobaréis una vez más, es la constante en este equipo de Gobierno.

Sin negar la potestad de autoorganización de la Corporación, es incuestionable que la misma está sometida no solo a límites, sino también a determinados **requisitos legales**, que sin lugar a dudas, el incumplimiento de los mismos conllevan necesariamente el vicio de **nulidad de pleno derecho**, como es el caso del nombramiento de D. **Antonio Palomo Carmona** como Coordinador de la Policía Local de Benalmádena:

Ejemplos:

Incumplimiento del Art.12 de la Ley 13/2001, de Coordinación de Policías Locales: el Alcalde asigna las funciones de la Jefatura de la Policía Local, a un funcionario que ni ostenta el rango ni la categoría que exige la Ley.

Incumplimiento del Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios: se crea un puesto de “*Coordinador de la Policía Local de Benalmádena*” inexistente en la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo.

Incumplimiento de la Ley de Bases de Régimen Local: la aprobación o modificación de la Plantilla es competencia de forma exclusiva e indelegable al Pleno de la Corporación, no del Alcalde, por tanto, el “Decretazo” es nulo de pleno derecho.

Incumplimiento de la Ley 30/1984 de medidas para la Reforma de la Administración Pública, de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley de Bases de Régimen Local: conforme a la normativa de ordenación y gestión de Recursos Humanos en las Administraciones Públicas, no se pueden crear, dotar o proveer puesto alguno de funcionario que no haya cumplido los trámites previsto por las leyes citadas.

Incumplimiento del vigente Reglamento de la Policía Local de Benalmádena: determina con claridad las funciones de la Jefatura y de quien la debe ostentar.

El “Decretazo del Sr. Alcalde-Presidente, constituye una evidente desviación de poder, por cuanto su actuación en apariencia legal, persigue un fin distinto al interés público, eludiendo la aplicación de la Ley de Coordinación de las Policías Locales vigente en Andalucía.

Desde el punto de vista estrictamente Jurídico, lo expuesto anteriormente no tiene desperdicio alguno, máxime si recordamos que el Sr. Alcalde es **abogado**; pero si analizamos una vez mas la actuación del Sr. Alcalde, desde lo puramente Sindical, para lo que también queremos recordar que (según dicen) ejercía de abogado-laboralista en UGT, no nos queda otra que clamar al cielo y después IMPUGNAR, por cuanto el referido “Decretazo” se encuentra viciado de nulidad radical, por cuanto ha sido dictado obviando toda la normativa vigente referente al **derecho a la negociación colectiva del personal funcionario**, especialmente vulnerando el Art. 37.1.c del Estatuto Básico del Empleado Público, que viene a decir que “*serán objeto de negociación las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistema de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de Recursos Humanos*”.

Mirar para otro lado sencillamente sería “pisotear” las Leyes por las que tanto hemos luchado a lo largo de muchos años y despreciar lo que tan orgullosamente representamos



SALUD LABORAL

Tal y como os hemos ido informando tanto por correo electrónico como en diversas notas informativas en los Tablones de los diferentes Centros, desde que se celebró la última sesión del Comité de Seguridad y Salud Laboral el pasado 30 de abril de 2007, han transcurrido más de 4 meses sin que por parte de la empresa se haya dado ningún paso encaminado hacia la convocatoria de una nueva sesión, y eso a pesar de la solicitud efectuada al efecto por **CCOO** con fecha **31 de julio de 2007**, al amparo del **artículo 38.3 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales**, a cuyo tenor: *“El Comité de Salud se reunirá trimestralmente y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo”*.

Por ello, y al día de la fecha, nos encontramos en la desagradable situación de ver como asuntos tan importantes que pueden afectar a la salud e integridad personal de varios compañeros, tales como **adecuaciones de puestos de trabajo, la climatización de la Casa de la Cultura y del Edificio Ovoide, así como la adecuación de varios mostradores del Ayuntamiento**, se han quedado en Mesa esperando la citada reunión del Comité.

Los temas relacionados con la salud laboral, en especial las adecuaciones de puestos de trabajo, **no pueden ni deben estar condicionadas por circunstancias ajenas a la propia relación laboral**, tal como ha ocurrido en la actualidad. El **Comité de Seguridad y Salud** es el órgano más importante en esta materia, y en su seno es donde se han de estudiar y resolver todos los asuntos relacionados con la Salud Laboral, sin importar quien ocupe las diferentes delegaciones municipales. Actuar de otra manera, además de incumplir de forma palmaria la citada Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos, supone una gran irresponsabilidad, teniendo en cuenta que con lo que se está jugando es con la salud de nuestros compañeros.

Mario Correal

ALCALDÍA DE PUERTAS ABIERTAS... ESO ES LO QUE DIJO USTED.



Como recordaréis, el pasado mes de junio el Sr. Alcalde se dirigió a todos los trabajadores y trabajadoras del Ayuntamiento y Empresas Municipales para presentarnos a su equipo de gobierno, haciendo mucho hincapié en que “*su Alcaldía sería de puertas abiertas*”.

Estamos a mediados de septiembre y desde su anuncio, las puertas de su despacho están cerradas a cal y canto, al menos para atender las peticiones que hacemos los representantes de los trabajadores/as.

Desde aquí, volvemos a recordarle que llevamos 3 meses esperando que las abra, porque queremos hablar de:

- ✓ La convocatoria de las **Plazas** que están acordadas y publicadas.
- ✓ Procesos de **Consolidación** de Empleo Temporal (Disposición Adicional 1ª del Convenio).
- ✓ La “**Productividad**” para todos (Acuerdo de Mesa General de Negociación).
- ✓ La **Promoción Interna** del grupo E al D (Acuerdo de Mesa General de Negociación).
- ✓ **Plan de Pensiones** (Convenio Colectivo).
- ✓ **Salud Laboral** (Convenio Colectivo).
- ✓ **Aumento de plantilla** en el servicio de **limpieza** (Disposición Transitoria del Convenio).
- ✓ Etc.....

ALCALDÍA DE PUERTAS CERRADAS... ESO ES LO QUE HACE USTED.





SITUACIÓN DEL PLAN DE PENSIONES

El vigente Convenio Colectivo y Acuerdo de Funcionarios del Excmo. Ayuntamiento de Benalmádena contempla la creación por parte de la empresa de un Plan de Pensiones para el personal del Ayuntamiento de Benalmádena, Patronato Deportivo Municipal y empresas municipales (EMABESA, Puerto Deportivo Municipal, etc...).

Así mismo, y para dotar económicamente el Plan de Pensiones, se prevé destinar una cantidad anual equivalente al 0,5% de la masa salarial de cada ejercicio, y que en la primera reunión de la Comisión Promotora del Plan de Pensiones, en el mes de Octubre del año pasado, se cuantificó aproximadamente en unos 100.000 € anuales, que deberían ser depositados en un fondo destinado a tal fin. Es necesario destacar que entre los miembros de dicha Comisión Promotora, además de la representación de la Empresa, CC.OO tiene 3 representantes, CSIF otros 2, y UGT no tiene ningún representante, ya que en su día no firmó el Convenio.

Desde entonces se produjeron diversas reuniones de la Comisión Promotora y de un Grupo de Estudio creado al efecto en el que están representados todos los integrantes de la Comisión Promotora (1 de diciembre de 2006, 22 de marzo de 2007 y por último el 28 de marzo de 2007), culminando todo ello con la aprobación de un baremo por el cual se iba a regir la elección de la entidad bancaria depositaria del fondo. Así mismo se acordó por unanimidad solicitar ofertas a las diferentes entidades colaboradoras del Ayuntamiento (BBVA, BSCH, El Monte, UNICAJA, Banco Popular, La Caixa, Caja Rural de Granada, Caja de Ahorros del Mediterráneo, Caixa Catalunya, Caja Granada, etc...), mediante una invitación formal, que culminó con la presentación de numerosas ofertas entre los meses de mayo y junio de este año, y que se encuentran depositadas en la Sección Sindical de CC.OO.

Una vez más, el funcionamiento ordinario y regular de las Comisiones se ha visto interrumpido y paralizado, sin que por parte de la Empresa se hayan designado sus respectivos representantes en la Comisión Promotora, en orden a culminar este importante logro social, que al día de la fecha ya lleva acumulado más de 3 ejercicios (2004, 2005 y 2006) sin que se haya aportado la correspondiente dotación económica.

Desde CC.OO no cuestionamos las decisiones políticas de la nueva Corporación, ya que no es ese nuestro cometido, pero sí que exigimos que se cumpla lo estipulado en el Convenio Colectivo y posteriormente ratificado en diversas reuniones de la Comisión Promotora del Plan de Pensiones. Es más, por una simple cuestión de seguridad jurídica, una vez que el proceso se encuentra en un estado tan avanzado, no debe permitirse que los derechos de la totalidad de los trabajadores se vean menoscabados por la paralización de los cauces de negociación.

Mario Correal

FORMACIÓN

A continuación os exponemos una tabla para que comprobéis la importancia que concede la empresa a la **formación** de los trabajadores, lo que repercute en la **Carrera Profesional** (formación por competencias). Esta es la situación actual de nuestro Plan de Formación:

PLAN DE FORMACIÓN CONTINUA AYTO. DE BENALMÁDENA 2007		
Cursos	Organización	Observaciones
Entrevista Conductual	Ayuntamiento	PENDIENTE
Calidad I		PENDIENTE
Liderazgo y motivación		Realizado
Linux		PENDIENTE
Ayuntamiento de Benalmádena	Ayuntamiento-Sindicatos	PENDIENTE
Detectar y resolver problemas	CCOO	Actualmente organizándose
Resistencia a la tensión y al estrés		Realizado
Habilidades Sociales		Realizado
Habilidades de comunicación escrita	UGT	PENDIENTE
Planificación y Organización		PENDIENTE
Trabajo en equipo		PENDIENTE