



PROPUESTAS DE LA SECCIÓN SINDICAL DE CCOO AL NUEVO EQUIPO DE GOBIERNO.

INTRODUCCIÓN GENERAL.

Es una prioridad para CCOO la defensa de los Servicios Públicos como instrumento de redistribución de la riqueza y vertebración social.

La plantilla municipal es la principal herramienta que tiene el Ayuntamiento de Zaragoza para desarrollar la prestación de los servicios públicos. Por tanto, debe hacer una profunda reflexión sobre la plantilla municipal.

En ese sentido, la nueva corporación debe tener entre sus prioridades articular una política de personal que dé respuesta a las necesidades de la plantilla: movilidad, formación, carrera profesional..., para tener un personal motivado y formado que dé servicio a la ciudadanía. Lo que supone un incremento del capítulo de personal que, en la actualidad es insuficiente.

CCOO entiende que hay que hacer un estudio de la situación de la plantilla. Existe un número abultado de categorías profesionales, algunas de las cuales podrían ser unificadas para tener profesionales más transversales que, mediante la formación adecuada, pudieran trabajar en distintos Servicios. Se facilitaría también así la movilidad del personal municipal.

Por otro lado, los servicios que se prestan han ido evolucionando y se hace necesario pensar en la creación de plazas nuevas, acordes a la actualidad.

Independientemente de estos temas, la ausencia de movilidad de la plantilla es un mal endémico de esta Administración. Existe entre los empleados y empleadas municipales un malestar generalizado por la inexistente movilidad. La celebración de concursos de traslados, tal y como marca el pacto/convenio en vigor, así como ir convocando procesos de provisión de puestos que vayan reduciendo la provisionalidad con la que están ocupados (mediante comisiones de servicios o adscripciones provisionales) y que ha aumentado de manera desmedida en los últimos años, son asuntos que deberían ser tratados a la mayor brevedad posible.

Junto con la Plantilla Municipal, la Relación de Puestos de Trabajo, como "Instrumento técnico a través del cual se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y se precisan los requisitos para el desempeño de cada puesto, así como sus características retributivas", también debe ser objeto de estudio por parte de este Ayuntamiento. Es para CCOO muy importante acometer una revisión de la RPT en profundidad. Venimos denunciando, desde hace tiempo, que las modificaciones que se han hecho sobre la misma obedecen más a intereses particulares que a las necesidades reales del Ayuntamiento de Zaragoza.

La Justicia Europea va dictando doctrina sobre la no discriminación de las condiciones laborales, en función de si el personal es fijo (funcionario/a de carrera, personal laboral fijo) o temporal (funcionario/a interino, personal laboral contratado o indefinido no fijo). Doctrina a la que se han ido sumando los tribunales españoles y, más recientemente, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo nº 2 de Zaragoza que ha fallado a favor del reconocimiento de la carrera profesional a un funcionario interino del Ayuntamiento de Zaragoza.

PROPUESTAS CONCRETAS.-

Plantilla y Relación de Puestos de trabajo.-

1. Analizar y adaptar la plantilla municipal con el objetivo fundamental de mejorar tanto el servicio que se presta a la ciudadanía como la profesionalidad de quienes los prestan.
2. Convocar concurso de traslados, según el artº 28.1 del Pacto/Convenio.
3. Realizar concursos definitivos de provisión de puestos.
4. Estudiar la creación del grupo profesional B, de acuerdo con el artº 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).
5. Analizar la RPT actual, modificarla, si fuera necesario, incluyendo una nueva valoración de los puestos de trabajo.
6. Revisar y actualizar los manuales de funciones.

Ofertas de empleo.-

7. Generar Ofertas de Empleo que incluyan plazas libres (oposición libre y concurso oposición) y de promoción interna.
8. Negociar bases con temarios y ejercicios acordes a las plazas que se convoquen.
9. Cumplir con la normativa vigente en la composición de los tribunales de selección y comisiones de valoración, que deben ser paritarias.
10. Llegar al 40% en la fase de méritos en todos aquellos procesos selectivos que se convoquen mediante el proceso extraordinario de estabilización de empleo temporal, según los criterios de Función Pública y de la Abogacía del Estado.
11. Incluir la perspectiva de género en el acceso al Ayuntamiento de Zaragoza, fomentando la participación de las mujeres en colectivos masculinizados y viceversa.

Retribuciones.-

12. Hacer efectivo el compromiso adquirido por todos los Grupos Políticos, a través de las modificaciones presupuestarias necesarias, en relación a:
 - El reconocimiento de las diferencias salariales existentes entre el colectivo del personal del Servicio de Talleres y Brigadas y Unidad de Mantenimiento Eléctrico con otro personal municipal de su misma categoría que trabaja en otros Servicios del Ayuntamiento de Zaragoza.
 - La modificación del Complemento Específico de los/as inspectores/as del Servicio de Parques y Jardines para adaptarlo a las funciones que realizan actualmente.
 - Recuperación del Complemento Específico del personal de Policía Local retraído como consecuencia de su reclasificación en aplicación de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Aragón.
 - Recuperación del Complemento Específico del personal del Servicio contra Incendios retraído como consecuencia de su reclasificación en aplicación de la Ley de Regulación y Coordinación de los Servicios de extinción de Incendios y Salvamento de Aragón.
13. Fondos adicionales: El primer y segundo acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo, negociado y firmado por CCOO, UGT y CSIF con el Gobierno de España en 2017 y 2018, y vigente con el actual Gobierno, contempla destinar un porcentaje de la masa salarial para, entre otras cosas, la implantación de planes o proyectos, revisión de complementos específicos entre funciones equiparables, etc. En el 2018 no llegó a aplicarse, por lo que CCOO reclama la negociación y puesta en marcha de este apartado, tal y como recoge el punto primero de dicho acuerdo.

Condiciones laborales.-

14. Elaborar el II Plan de Igualdad para el personal del Ayuntamiento de Zaragoza. Fundamental para establecer medidas que corrijan situaciones de desigualdad. En este sentido tiene que continuar el trabajo desde la Mesa de Igualdad en la que están presentes la Representación Sindical y los Responsables Municipales de diferentes Áreas, junto a la Oficina de Transversalidad de Género.
15. Equiparación de las condiciones laborales para toda la plantilla municipal, independientemente de su relación contractual: reconocimiento de la carrera profesional mediante negociación.
16. Reconocimiento antigüedad fijos-discontinuos (personal laboral), en consonancia también, con las directrices marcadas desde los tribunales europeos.
17. Negociación de un nuevo Pacto/Convenio que recupere y afiance los derechos perdidos, que elimine desigualdades, que recoja en el articulado el Plan de Igualdad para las empleadas y empleados municipales...

Prevención y salud.-

18. Hay que dejar de considerar la Prevención y Salud como un problema y pasar a considerarla como un activo en la mejora de las condiciones laborales del personal municipal. Existe un buen Servicio de Prevención y Salud. Pero, a veces, la falta de voluntad política de los/as responsables municipales y su escaso de compromiso con la prevención, hacen que, en ocasiones, sean los requerimientos de la Inspección de Trabajo los que obliguen al Ayuntamiento a actuar.

Formación.-

19. Herramienta fundamental que permite adaptar la plantilla municipal a la evolución de la prestación de los servicios. Que llegue al conjunto de las categorías profesionales. Para ello es imprescindible mantener el actual presupuesto municipal, así como agilizar los acuerdos con el Gobierno de Aragón, para tener acceso, en tiempo y forma, a los fondos estatales de formación continua para las administraciones públicas,

Mesas Generales de Negociación,-

20. Tal y como recoge el artº 34 del TREBEP, establecer una Mesa General de Negociación de las condiciones laborales del personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Zaragoza y sus Organismos Autónomos y Sociedades, adheridos/as a Pacto o Convenio Municipal.

En Zaragoza, a 11 de julio de 2019.

Atentamente



M^a José Serna Grasa.

Secretaria General CCOO Ayuntamiento de Zaragoza.

A/A: Alcalde de Zaragoza.

A/A: Consejera de Presidencia, Hacienda e Interior.

A/A: Concejel Delegado de Personal.

