



A/A: CONSEJERO DE SERVICIOS PÚBLICOS Y PERSONAL

Pasadas las elecciones municipales y con la formación de un nuevo Gobierno Municipal se inicia una nueva etapa, no exenta de dificultades, que debemos abordar sin prisa pero sin pausa, y donde el talante negociador debe primar por ambas partes con un objetivo común, la defensa y potenciación de los denostados Servicios Públicos.

Han sido años duros para la ciudadanía y el conjunto de las y los trabajadores públicos, donde hemos visto reducidos nuestros derechos, nuestra capacidad económica, y lo que es peor, la disminución progresiva de las plantillas que abocan a externalizaciones y a un empeoramiento de la prestación de los servicios.

Aun siendo conscientes de la actual situación financiera y de las dificultades que esto conlleva, como sindicato no podemos dejar de plantear que hay que dar un giro a esta situación, teniendo como objetivo el empleo, solo así seremos capaces de tener unos Servicios Públicos que den solución a las demandas de la ciudadanía y a la recuperación de los derechos perdidos de las y los trabajadores.

En esta línea presentamos este documento de trabajo, con la intención de negociar y llegar a acuerdos que nos permitan conseguir los objetivos marcados.

El Secretario de la Sección Sindical

Fdo: Gregorio Barcelona

Zaragoza a 7 de Octubre de 2015.

## EMPLEO

A lo largo de los últimos años la plantilla municipal se ha visto reducida en casi 1.000 efectivos, y el Capítulo I del presupuesto ha sufrido graves recortes. Hay que invertir esta situación, 2015 puede y debe ser un punto de inflexión y de retorno al crecimiento de la plantilla, ejecutando y fomentando las Ofertas de Empleo y activando las contrataciones a través de las bolsas. El empleo es la única fórmula de defensa de los derechos laborales y del mantenimiento de los Servicios Públicos.

- Ejecución de las Ofertas de Empleo pendientes con la máxima prioridad.
- Negociación de próximas Ofertas con el máximo legal permitido.

## PROMOCIÓN Y PROVISIÓN

Activar la promoción interna así como los concursos de provisión, paralizados o ralentizados desde hace varios años, lo que da lugar a situaciones de provisionalidad que se eternizan y crean disfunciones y agravios entre la plantilla.

- Ejecución de los procesos de provisión de puestos derivados de la RPT.
- Reactivación de los procesos de transformación de las plazas de Aux. Administrativos en Administrativos, a través de procesos de promoción interna.
- Negociación de procesos de promoción interna dirigido a Operarios y personal de Oficios de la plantilla municipal.

## MODELO ORGANIZATIVO

Necesitamos un cambio en el modelo y una nueva RPT negociada con criterios organizativos y no políticos.

Reforzamiento de la estructura de Personal, como área transversal a todas las áreas municipales. Aumento del número de personal que pueda participar en los procesos de ejecución de las Ofertas, de tal modo que se puedan tener en paralelo varios tribunales que permitan abordar en tiempo y forma los procesos selectivos.

## MÁS PARTICIPACIÓN

Proponemos la creación de una Comisión de trabajo con la participación de Personal, representación sindical y Servicios (Jefaturas y trabajadores) donde se aporten ideas de mejora en la prestación de los servicios a la ciudadanía, lo que redundará en la mejora de las condiciones laborales de las y los trabajadores municipales. Un foro de debate donde dar voz a las y los trabajadores, y donde se articulen nuevos modos de organizar las tareas con criterios de eficiencia y eficacia.

## MOVILIDAD

Buscar fórmulas para que se refresque y re-alimente el personal municipal, anclado en sus puestos de origen y sin posibilidad de promoción y traslado, buscando una

movilidad horizontal voluntaria y consensuada que permita el movimiento de las plantillas con el aprovechamiento máximo de sus conocimientos y capacidades.

## IGUALDAD

Impulsar la ejecución y aplicación del Plan de Igualdad, de modo participativo y transversal en todas las áreas de la administración local.  
Cerrar el proceso de creación de los Agentes de Igualdad.

## PREVENCIÓN

Garantizar la salud laboral de todas las trabajadoras y trabajadores, exigiendo el cumplimiento eficiente de las medidas de prevención de riesgos laborales y psicosociales para salvaguardar la salud, revertir las deficiencias en medios humanos y materiales y la falta de voluntad política que se da hoy en día.

## ESCALA AUXILIAR

En una plantilla cada vez más envejecida y con más cargas de trabajo hay que volver a impulsar la Escala Auxiliar de oficios, o en su defecto negociar un nuevo documento que permita la adaptación del puesto de trabajo o el cambio del mismo en situaciones de incapacidad psicofísica sin merma retributiva, como ya está instaurado en otras administraciones públicas.

## PACTO-CONVENIO

Recuperación de los derechos perdidos o congelados.  
Revisión de los complementos retributivos.  
Eliminación de los artículos que atentan contra la supervivencia de los servicios públicos y los derechos laborales.  
Semana laboral de 35 horas.  
El derecho real y efectivo a la conciliación familiar de todas y todos.

## FUNCIONARIZACIÓN

Buscar las fórmulas legales para la funcionarización del personal laboral fijo de la plantilla municipal, bien a través de procesos de promoción interna u otros que tengan soporte jurídico suficiente para poder llevarlos a cabo. (Anexo 1)

## FORMACIÓN

Dar un impulso real a la formación, dotándola de los recursos financieros suficientes, actualmente 0,2% del Capítulo I, que no se cumple, y sé que complementa con la aportación del IAAP que también ha bajado en su cuantía.

Separar la formación de la subida de niveles, para darle a esta su verdadero valor.

Hacer de la formación un valor añadido, como complemento necesario para el desarrollo de nuestro trabajo, potenciando el reciclaje, más si cabe en la actual situación de déficit estructural de la plantilla, donde el movimiento de la misma será necesario. Hacer del centro de formación un verdadero centro gestor de todas las acciones formativas, incluidas las de las academias de Policía y Bomberos.

Instamos al Gobierno a que a través de los planes de formación del Ayuntamiento marque una línea a seguir para una prestación de unos Servicios Públicos más cercanos a la ciudadanía y más profesionales.

## GESTIÓN DIRECTA DE LOS SERVICIOS

- Remunicipalización:  
Estudiar las fórmulas jurídicas que permitan el retorno a la gestión directa del Ayuntamiento de aquellos servicios que se prestan a la ciudadanía a través de empresas privadas. (FCC, 010, Auzsa, etc..)

Los objetivos son:

- Buscar una prestación de mayor calidad y con mayor transparencia.
- Conseguir un ahorro real en la prestación de estos servicios.
- Mejorar las condiciones laborales del personal que presta estos servicios.
- Invertir la política externalizadora de servicios públicos:  
El objetivo es la vuelta a la gestión directa de las parcelas que se han ido externalizando en los diferentes Servicios. Entendemos que con una adecuada dotación de la plantilla, estos trabajos podrían ser realizados por personal municipal. (Moncobra y otras)
  - Auditoria de las empresas que trabajan para el Ayuntamiento y el cometido que realizan.
  - Estudio y puesta en marcha de la encomienda de estos trabajos a la plantilla municipal.
- Contratación:

En el caso de que se tenga que contar con la participación externa en la prestación de servicios, los sindicatos tendrán una participación activa en la elaboración de los pliegos de condiciones y se incluirán cláusulas sociales en los mismos.