

CCOO busca mejorar el Acuerdo para el personal funcionario

Tras la publicación en el BOPZ del texto íntegro del Acuerdo, CCOO ha interpuesto un recurso con el que pretende eliminar los aspectos lesivos de determinados artículos para el personal funcionario y que, en definitiva, suponen una discriminación. El recurso se basa principalmente en los siguientes puntos:

1.- Dentro de los requisitos establecidos para la percepción del complemento variable de tramo (CEVTram) y del final de carrera (CEVFinal):

- No haber sido sancionado por la comisión de una falta disciplinaria grave o muy grave en los dos años inmediatamente anteriores a la adquisición del tramo o de la jubilación. Estamos ante un supuesto de doble castigo que no está permitido por la ley ya que infringe el principio "non bis in idem", cuyo objetivo fundamental es evitar la imposición de dos o más sanciones a una persona por el mismo hecho y basadas en el mismo fundamento como sería el caso.
- La penalización por estar en situación de baja por enfermedad exceptuando las enfermedades graves del RD 1148/2011. Entendemos se infringe lo regulado en la ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, de aplicación al sector público que dice: en su artículo 2.1, "*nadie podrá ser discriminado por... razón de enfermedad o condición de salud, ...*" y en su artículo 4, "*... queda prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad*".

Además, para acreditar dicha excepción y puesto que en los partes de baja no puede aparecer el motivo de la misma, se obligaría al personal municipal a revelar el motivo de la incapacidad temporal, atentando de esta manera al derecho fundamental a la protección de datos personales.

2.- Una de las condiciones para percibir el Complemento de Formador especialista (CEVE) es ser funcionario/a de carrera. La Directiva 1999/70/CE y la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea impiden que exista un trato diferente entre las/os trabajadoras/es de una empresa por el mero hecho de la condición de temporalidad y, por tanto, bastaría con ser funcionario/a, ya sea de carrera o por interinidad, para tener acceso a este complemento.

3.- El valor de los servicios extraordinarios se debe calcular con la jornada anual que se realiza en el Ayuntamiento de Zaragoza y no con la que se hace en la Administración General del Estado, como contempla el Acuerdo, lo que supone que se perciba menos por una hora de servicio extraordinario que por una hora de servicio ordinario. Por analogía con el Estatuto de los Trabajadores, consideramos que nadie puede cobrar un servicio extraordinario por debajo de una hora ordinaria.

4.- Se ha incluido en la denuncia el cambio de denominación de las comisiones técnicas (pensadas para negociar cuestiones concretas que por su especificidad no cabe desarrollar en un acuerdo de condiciones generales) por comisiones de seguimiento (cuyo fin es interpretar el contenido). Cambio realizado cuando ya había finalizado la negociación y a espaldas de los sindicatos no firmantes.

Este hecho supone el intento de exclusión de CCOO de las mesas de negociación, derecho que tiene este sindicato por ley y que no puede permitir que se suprima por respeto a la afiliación y a quien representa.

Reiteramos que el objeto de este recurso es mejorar el Acuerdo sobre condiciones de trabajo del personal funcionario del Ayuntamiento de Zaragoza. No se cuestiona la legalidad de los derechos recogidos, así lo ha entendido también la Asesoría Jurídica Municipal en su contestación a nuestra demanda y, por tanto, no está en peligro la aplicación de ninguno de ellos; de los económicos tampoco, por mucho que haya quienes se empeñen en decir lo contrario e intenten hacer responsable a CCOO de las dificultades en su aplicación.

