

El Gobierno municipal esquiva la negociación colectiva: no todo vale.

La reciente "reunión general" Convocada por el Ayuntamiento de Zaragoza, confirma una deriva preocupante: sustituir la negociación colectiva por reuniones informativas con las que se pretende dar apariencia de legitimidad a decisiones ya tomadas. No estamos ante una cuestión formal o menor. Cuando se abordan materias propias de la Mesa General de Negociación fuera de los cauces legalmente establecidos, lo que se está vaciando es el propio derecho a la negociación colectiva.

En esta convocatoria se trataron asuntos vinculados con el Acuerdo de condiciones de trabajo, otros con las retribuciones, la planificación de recursos humanos y la organización de los servicios, materias todas ellas incluidas en el ámbito del artículo 37.1 del TREBEP y, por tanto, sujetas a negociación. Pretender despachar estos temas como meras comunicaciones, sin información previa suficiente, sin voluntad de acuerdo y sin un proceso real de negociación, constituye una imposición y un grave vicio de procedimiento que puede comprometer la validez de las decisiones adoptadas.

Se nos informó sobre cómo se iba a acometer el abono de la nocturnidad tras la sentencia del Supremo. Este aspecto lo explicaremos de forma más desarrollada en otro CCOO Informa, ya que consideramos que lo expuesto no cumple con la sentencia. Nos trasladaron también la intención del Gobierno Municipal de abordar la valoración de puestos de trabajo, tras la demanda interpuesta por CGT, mediante una empresa externa, para lo cual han estado buscando empresas. Asimismo, se nos expuso que se ha iniciado la tramitación para ajustar los módulos de servicios y horas extraordinarias a la subida salarial pactada con Función Pública.

Especial mención merece la explicación que dio el jefe de la Oficina de RR. HH. de la sentencia del TSJA sobre la demanda del Acuerdo, interpuesta por OSTA. Esta sentencia da la razón al Ayuntamiento y fuimos informados de que devuelve la penalización por enfermedad común para percibir el CEVTRAM y el CEVFINAL al punto de partida, el mismo que fue aceptado por los cuatro firmantes del Acuerdo. Curiosa es la respuesta de uno de ellos, que aceptó esas condiciones lesivas para la plantilla, atacando a quien intentó arreglar su estropicio.

Otro de los puntos interpeló a la disposición transitoria séptima del Acuerdo sobre los servicios esenciales, donde se nos comunicó que se nos daba un plazo de diez días para aportar propuestas, sin ofrecer por su parte información alguna sobre las intenciones municipales. Y sobre el RETEA, disposición adicional octava del Acuerdo, se informó que se aceptaba la propuesta sindical para modificar el requisito de haber prestado servicio y que pasa a ser de seis meses antes de 2020.

Por último, se habló de plantilla. Si bien es cierto que es el único punto de la reunión que no es objeto de negociación, sí es una cuestión capital, y más cuando la mayoría de la representación sindical considera que hay necesidades urgentes de incrementarla, sobre todo de cara a la posterior negociación de la oferta de empleo. En su respuesta, se apeló a la potestad de auto-organización del Ayuntamiento, limitada por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

El Gobierno Municipal debe entender que existen materias que son de obligada negociación, con un formato y unas condiciones pautadas por ley. Estas requieren facilitar información previa y ofrecer voz a la representación de la plantilla para intentar llegar a acuerdos. Si esto no se hace, lo que se busca es una imposición. Desde CCOO consideramos que la defensa de los derechos laborales pasa por el respeto a los espacios de negociación colectiva y no por su vaciamiento. La Administración debe rectificar y convocar la Mesa General para abordar todos estos asuntos con garantías.

