

## **Propuesta de CCOO y situación de la negociación del Convenio para el personal laboral**

CCOO ya presentó una propuesta que mejora las condiciones laborales del personal laboral puesto que aúna los derechos del convenio vigente con otros del nuevo acuerdo para el personal funcionario que hemos adaptado a las peculiaridades propias de las y los laborales.

Así pues, partiendo del texto vigente (convenio 2016-2019), la propuesta de CCOO mantiene los días por permisos por fallecimiento, enfermedad grave, hospitalización o accidente de familiar, traslado de domicilio, matrimonio, bautizo, comunión de familiares y premio por antigüedad en los mismos términos que el texto actual. La equiparación entre el Acuerdo para el personal funcionario y el Convenio para el laboral no debe ser a costa de que este último pierda unos derechos que ni siquiera la Delegación de Gobierno pudo quitar cuando, en el año 2017, interpuso recurso al Convenio vigente. No entendemos que sindicatos firmantes de ese texto, cuando incluso lo defendieron ante los tribunales, estén de acuerdo ahora en reducir algunos de esos derechos.

Así mismo, y puesto que el personal laboral del Ayuntamiento no puede participar ni en los concursos de traslados, ni en la provisión de puestos, ni en las comisiones de servicios; ni tampoco los grupos más altos pueden llegar a alcanzar los niveles máximos de los grupos de clasificación a los que si puede llegar el personal funcionario, CCOO ha incluido en su propuesta un modelo de carrera profesional consolidable (tramos) con el objetivo de corregir estas desigualdades.

En cuanto a la gratificación por jubilación (ordinaria y anticipada), CCOO considera es posible seguir manteniéndola. Y así lo demuestra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón que echa por tierra los argumentos en los que se basó el Ayuntamiento para elaborar un informe cuya conclusión final es que, según la opinión de los técnicos de RRHH, no es legal abonar al personal laboral este tipo de gratificaciones. Dicha sentencia, de fecha 15 de abril de 2024, dictada por un recurso interpuesto por CCOO, reconoce el derecho del personal laboral a percibir este tipo de retribuciones.

Por otro lado, la jubilación anticipada con contrato de relevo es un derecho del personal laboral del Ayuntamiento de Zaragoza reconocido en el artº 42 del actual convenio que debe ser reglamentado para evitar que se deniegue. Para ello, CCOO ha presentado una propuesta adaptada de la regulación existente en la Administración General del Estado.

Se incluye, también, que las horas extras se paguen de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores que dice que en ningún caso podrá ser inferior al valor de la hora ordinaria. El acuerdo firmado el pasado año entre el Ayuntamiento de Zaragoza y UGT, CSIF, CSL, Solidaridad/Forzapol y STAZ para la actualización de las horas extras no se ajusta a lo que dice la ley puesto que se siguen abonando por debajo del precio de la hora ordinaria.

Esta propuesta, además de al Ayuntamiento, se entregó al resto de las Secciones Sindicales con representación en el Comité de Empresa para que la estudiaran y se unieran a ella, si lo consideraban oportuno. Se hicieron intentos para llegar a una plataforma conjunta, pero aquellos sindicatos que han firmado el Acuerdo de condiciones para el personal funcionario estaban más interesados en que Acuerdo y Convenio fueran iguales que en mejorar los derechos del personal laboral. Es cierto que en la última reunión de negociación, el pasado 23 de mayo, en la que CCOO explicó el porqué de sus propuestas, manifestaron estar de acuerdo con alguna de ellas.

CCOO espera, por tanto, que CGT, CSIF y UGT apoyen su propuesta para lograr que el personal laboral tenga un convenio mejor.

