

QUEREMOS +

más derechos, más conquistas

#CONTAMOSCONTIGO



ELECCIONES SINDICALES JUNTA DE PERSONAL AYUNTAMIENTO ZARAGOZA

Programa CCOO EESS 2023

1. **QUEREMOS +** Empleo y Servicios Públicos.

Los servicios públicos son y deben seguir siendo una garantía de los derechos de la ciudadanía.

Para ello, **la recuperación del empleo es uno de los principales objetivos de CCOO** en los próximos años. Más de 250 trabajadores y trabajadoras ha perdido el Ayuntamiento de Zaragoza desde las pasadas elecciones municipales. Y ello se traduce, entre otras cosas, en el empeoramiento de nuestras condiciones laborales, en el cierre puntual de algunas instalaciones municipales o lo que es más grave: en un peor servicio a la ciudadanía.

Necesitamos planes específicos para hacer frente al envejecimiento de la plantilla y que ésta se adapte a las nuevas realidades y demandas de los ciudadanos y ciudadanas.

Queremos + agilidad en la gestión de las bolsas de empleo y que se flexibilicen los criterios de la instrucción para la contratación. El objetivo de reducir la temporalidad no debe ser a costa de perder personal.

Generar Ofertas de Empleo basadas en las necesidades que, en cada momento, tenga el Ayuntamiento, y proponer, en la elaboración de las bases, fórmulas para que se cubran todas las plazas ofertadas y se disponga de la correspondiente bolsa de empleo; así como que los procesos selectivos sean acordes con las categorías convocadas.



Solicitar la elaboración de listas extraordinarias en todas aquellas categorías cuyas listas ordinarias de empleo se hayan agotado o estén a punto de agotarse.

Incluir plazas de promoción interna para todos los grupos en las distintas ofertas.

Solo con unos servicios públicos de calidad con plantillas suficientes y estables, evitaremos la tentación de las privatizaciones.

2. CCOO, sindicato mayoritario en Función Pública.

Debemos ser capaces de transmitir a nuestras compañeras y compañeros que depositar la confianza en CCOO en el Ayuntamiento de Zaragoza es básico. No solo por lo que ello supone dentro de nuestro ámbito, sino también por la repercusión que tiene a nivel nacional. Unos buenos resultados en estas elecciones contribuirán a revalidar la condición de sindicato mayoritario en las Administraciones Públicas. Y ello, nos legitima para liderar las negociaciones con los distintos Gobiernos encaminadas a seguir avanzando en la mejora de nuestras condiciones laborales.

El reciente Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI, suscrito por CCOO junto con UGT y el Gobierno de España, recupera derechos y recoge mejoras sustanciales en las condiciones laborales y salariales de los y las empleadas públicas.

El incremento salarial acumulado de un 9,8% en tres años (2022-2024) viene acompañado por importantes medidas de mejora de las condiciones de trabajo en el sector público y que nos abren la posibilidad para recuperar, mediante la negociación, todos aquellos derechos del pacto vigente que nos fueron arrebatados: días de permiso, premio por antigüedad, etc.

Gracias a las propuestas de CCOO, la derogación de Real Decreto - ley 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, **nos abre la puerta a poder negociar condiciones por encima del TREBEP**. E, igualmente, se elimina la suspensión establecida en el 2012 en el EBEP, por la que se podrá llevar a la negociación colectiva en todos los ámbitos, la jubilación parcial anticipada para el personal funcionario, una vez hechas las adaptaciones normativas pertinentes en el TREBEP.

Asimismo, se crea un grupo de trabajo de los sindicatos firmantes (CCOO y UGT) y Administración para estudiar la implantación del grupo B para todas aquellas categorías que puedan ser desempeñadas con la titulación de Técnico/a de Grado Superior.

En cuanto al empleo, más allá de la culminación de los procesos de estabilización, se inicia la senda de recuperación de empleo público, **flexibilizando la tasa de reposición** atendiendo a factores como la edad y proyección de la jubilación de la plantilla, la puesta en marcha de nuevos servicios o ampliación de los existentes o la internalización y reversión de Servicios.

Con todo seguiremos trabajando, a través de la Comisión de Seguimiento establecida al efecto, por el cumplimiento de dicho Acuerdo en todas las Administraciones, por la recuperación de nuestros salarios, incluida **la recuperación del 100% de las pagas extraordinarias** y por el fin de la tasa de reposición.



3. **QUEREMOS +** Diálogo y negociación.

CCOO apuesta por una **acción sindical responsable**, partiendo de la negociación como instrumento necesario para el avance, la garantía y la consolidación de derechos. Nos comprometemos a:

Velar por el cumplimiento de los acuerdos firmados, así como hacer propuestas para revisar aquellos que precisan de una adaptación, como por ejemplo el “Acuerdo de Vialidad”, o el teletrabajo que se deniega casi de manera sistemática por la incapacidad de la propia Administración para ponerlo en marcha, aun cuando las personas que lo solicitan cumplen con todos los requisitos.

Elaborar una propuesta de movilidad que desbloquee la cerrazón del Ayuntamiento a poner en marcha, tanto la provisión definitiva de puestos como los concursos de traslados y el derecho a ella no dependa de que haya o no informe favorable de las jefaturas que temen perder personal. Y en la que, además de desarrollar los méritos a contar, se estudie la posibilidad de implantar un sistema/programa para que cada uno/a podamos actualizar nuestros méritos cada vez que sufran una variación; con el objetivo de que la movilidad sea ágil, real, objetiva y se realice en condiciones de igualdad para todo el personal municipal.

Pelear por una actualización de las RPT y realización de nuevas valoraciones de los puestos de trabajo que permitan adecuar los complementos salariales a la realidad de las funciones que se realizan, a la dificultad técnica, a la necesidad de formación actualizada, a la atención al público, profesionalidad en los oficios, implantación de nuevas aplicaciones informáticas que supongan un aumento o modificación de las tareas, etc.

Procurar que todos los puestos de la RPT se cubran por personal municipal, introduciendo algún tipo clausula en el pacto/convenio que solo permita que personal de otras Administraciones pueda acceder a los puestos del Ayuntamiento si nadie de la plantilla presenta candidatura o ésta no cumple con los requisitos exigidos.

Impulsar más medidas para la conciliación de la vida familiar y laboral, como por ejemplo, el derecho de las familias monoparentales a la misma prestación por nacimiento y cuidado de hijos/as que las biparentales, la implantación de la bolsa del 5% de la jornada anual recuperable para el cuidado y atención de familiares; o la posibilidad de fraccionar los días por exceso de jornada.

Actualizar el valor de los servicios/horas extraordinarias. El Real Decreto 2001/1983 sobre regulación de la jornada de trabajo especifica cómo deben abonarse las horas extras que nunca podrá ser inferior al precio de la hora ordinaria: “para el cómputo de horas extraordinarias tan solo hay que añadir **un 75% al valor de la hora de la jornada ordinaria**”. Y aquí queremos llegar.

Revisar la cuantía de los pluses y estudiar otros nuevos en función de las nuevas valoraciones de los puestos de trabajo. Así como **incluir en el Complemento Específico el plus de nocturnidad** en aquellos colectivos en los que la realización de



noches sea una condición de su puesto de trabajo y, por tanto, no puede detraerse de su retribución durante el mes de vacaciones.

4. **QUEREMOS +** Igualdad.

La Igualdad ha estado en el punto de mira de esta corporación desde el primer momento. Su estrategia ha sido ralentizar cualquier avance y mirar para otro lado a la hora de poner en marcha medidas ya asumidas con anterioridad, principalmente aquellas que tienen mayor visibilidad, como por ejemplo el uso del lenguaje genérico.

En esa misma línea se ha actuado con la ocupación de los puestos de agentes de igualdad, que quedaron vacantes por jubilación, y con la elaboración del II Plan de Igualdad con el que llevamos más de 2 años.

CCOO que ha participado de manera activa en la elaboración del borrador de dicho plan, va a **impulsar la aprobación y el desarrollo del II Plan de Igualdad** para empleadas y empleados del Ayuntamiento de Zaragoza participando activamente tanto en la Comisión de Igualdad como en los grupos de trabajo creados al efecto. Haciendo especial hincapié en introducir la perspectiva de género en las RPT y eliminar las desigualdades que, por razón de género, todavía persisten en el acceso a determinadas categorías profesionales.

Avanzar en aspectos como que los equipos de protección, vestuario, etc. sean adecuados a las necesidades físicas de las mujeres en las distintas etapas de la vida.

5. **QUEREMOS +** Prevención.

Tras cuatro años en los que por la pandemia, la prevención de riesgos laborales se mostró fundamental para cualquier puesto de trabajo, seguimos teniendo colectivos en los que hay que seguir trabajando para mejorarla.

Otro de los temas que debemos abordar durante los próximos años es el de los **trabajos con calor y las consecuencias para la salud los trabajadores**. Si bien es cierto, que se han hecho actuaciones, queda mucho trabajo por delante.

Plantear medidas que fomenten el respeto con el medio ambiente y la movilidad sostenible, procurando que llegue el transporte público a todos los centros de trabajo.

Analizar los daños que para la salud puedan derivarse del trabajo nocturno y establecer las medidas necesarias para minimizar esos daños.

Revisar y actualizar todos los protocolos de Prevención de Riesgos Laborales.

Impulsar que existan, en todos los centros de trabajo **puntos de recarga para bicicletas eléctricas y VMP así como para otros vehículos**.

Trabajar para que el Comité de Seguridad y Salud sea un instrumento ágil y efectivo para velar por la seguridad de la plantilla.



6. **QUEREMOS +** Formación.

Exigir una **formación útil y de calidad** tanto para la actualización de conocimiento e implantación de nuevas tecnologías y métodos de trabajo, como para la carrera profesional y promoción.

Desde CCOO planteamos **cursos** para el Plan de Formación del Ayuntamiento de Zaragoza, **dirigidos a todas las categorías profesionales** y que satisfagan las peticiones formuladas por los Servicios y la plantilla.

Organizar jornadas formativas propias de interés general o para colectivos específicos.

7. El trabajo en la Sección Sindical.

A CCOO le caracteriza su capacidad de propuesta y de llegar a acuerdos; solo así se consigue consolidar las mejoras. Y, a veces, toca defenderlas con la movilización o mediante la vía judicial. Son muchas las ocasiones en las que hemos asistido al Pleno del Ayuntamiento durante esta legislatura para reclamar nuestros derechos o exigir se cumplieran los acuerdos. CCOO impulsó y lideró todas las acciones que se llevaron a cabo exigiendo la aplicación del “Acuerdo del Específico”, así como en la huelga del Servicio de Instalaciones Deportivas. Son muchas las preguntas que hemos trasladado a los grupos políticos de la oposición para que las formularan en la Comisión de Hacienda y Régimen Interior con el propósito de denunciar la nefasta política de personal de este Gobierno Municipal.

Participamos en todas aquellas movilizaciones que se han convocado para exigir al Gobierno de España mejoras en las condiciones laborales de quienes trabajamos en las Administraciones Públicas.

Huimos de los mensajes fáciles; explicar las dificultades, ser serios/as y honrados/as en la aclaración de nuestras propuestas y de las posibilidades de hacerlas realidad. No siempre lo que decimos es lo que se quiere escuchar.

Nos sentamos en todas las mesas de negociación con planteamientos sensatos y los defendemos hasta el final. Somos un sindicato proactivo. No basta con sellar escritos. Estos deben venir acompañadas de propuestas razonables y reales, dando cauce a la participación y no haciendo demagogias.

Buscamos soluciones a los problemas del día a día.

Somos un sindicato plural volcado en la defensa de los derechos de la gente trabajadora, en recuperar la totalidad de los derechos perdidos y en la consecución de otros nuevos.

Somos un sindicato que concibe el servicio público como el pilar fundamental en el que se sustenta el Estado de bienestar. Por tanto, defendemos que las personas que trabajamos en ellos debemos ser comprometidas, profesionales y tener unas condiciones salariales y laborales dignas y suficientes.

