

Barakaldo-ko udala **BERRIAK**

BOLETÍN INFORMATIVO DE LOS TRABAJADORES/AS DEL AYUNTAMIENTO DE BARAKALDO

EDITORIALA

Langileon eskubideak gero eta okerrago

Ekintza sindikala egiten lau urte igarota, balantzea egiteko unea heldu da.

Gaur egungo krisialdian azterketa eginez gero arazo ugari topa dezakegu.

Langileon eskubide laboral eta ekonomikoen galerak atzerakada larria ekarri digu.

Gure kasuan, udaleko arloan zehazki, atzerapen hau larriagoa da Gobernu-taldearen inposizioaren ondorioz.

Gobernu taldeak duela lau urtetik hona erabat okertu dizkigu lan-baldintzak.



En la imagen, militantes de ELA del Ayuntamiento de Barakaldo en el transcurso de una de las movilizaciones convocadas contra los recortes. ELA lleva una década larga luchando, prácticamente en solitario, contra la política de “orden y mando” de los sucesivos gobiernos municipales, que niega a sus trabajadores/as cosas tan básicas como una carrera profesional o el derecho a la negociación colectiva.

ELA ANIMA A SEGUIR MOVILIZÁNDOSE CONTRA LOS RECORTES

Dando la cara

En el presente boletín queremos poneros al tanto de las actuaciones y logros alcanzados por la sección sindical de ELA en el Ayuntamiento de Barakaldo respecto a temas que nos parecen vitales para todos y todas. Queremos recordaros, también, la importancia de seguir plantando cara a la política antisocial de este gobierno municipal, algo que sólo podremos seguir haciendo si contamos con vuestro apoyo y compromiso.

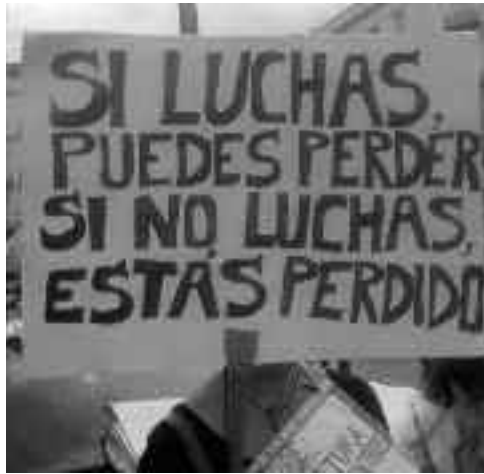
■ VALORACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Nuestra demanda sindical, mantenida en solitario y particularizada en la exigencia del cumplimiento del Acuerdo Plenario del Ayuntamiento de Barakaldo, de fecha 4 de noviembre de 1997, que aprobó la valoración

Urte hauetan ELAk argi eta garbi utzi du borrokatzeko prest dagoen sindikatu bakarra dela

de la Valoración de Puestos de Trabajo (VPT) y dispuso la normativa para la revisión y mantenimiento de dicha valoración, y que fijaba un plazo máximo de 6 años para la completa actualización, análisis y calificación de todos los puestos de trabajo, nos ha llevado, ante la negativa a llevar a cabo su aplicación por parte de nuestros gobernantes, a recurrir, como bien sabéis, las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) correspondientes a los años 2005, 2009 y 2010; RPT's que han sido anuladas por distintas sentencias favorables a nuestras tesis, dictadas por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

Una VPT para todos/as. Estos recursos -que tratan de impedir la arbitrariedad en la adjudicación de los complementos salariales con valoraciones de puestos encubiertas y a la carta- tienen como finalidad la consecución de una VPT para toda la plantilla municipal, una necesidad sustentada en la legalidad y en la obligatoriedad de clasificar todos los puestos de trabajo como la base sobre la que ha de asentarse la carrera administrativa.



Ocho años de incumplimientos son muchos años para quién pretende defender la legalidad de sus decisiones unilaterales. La implantación del procedimiento de una nueva VPT tendría como derivadas la reglamentación de la carrera profesional en todas las categorías, con una mejor definición de los complementos (CD y CE) en función de la valoración efectiva del puesto.

La plena dedicación se tendrá que otorgar en función de las necesidades prácticas y no de los intereses corporativos; su utilización no puede ser un incentivo político.

■ 1% Y COMPLEMENTO DE DESTINO

En el momento en que tengamos la sentencia favorable en la mano, por asimilación, solicitaremos la extensión de los efectos a toda la plantilla municipal e intentaremos que los juzgados acepten que la demanda sea colectiva y no individual.

Gure aholkularitza juridikoren laguntzarekin langileek lortu dute berreskurtzea zor zitzaien 2007ko soldata-masaren %1. Erreklamazioak oraindik bidean dira, eta laster 2008 urteari eta ondorengoei dagozkien zenbateko-ei buruzko ebazpena ere etortzea espero dugu.

■ 30% de precariedad

La precarización del trabajo público, realizada en base a campañas orquestadas por todos aquellos que quieren obtener un beneficio económico de ello, nos ha llevado a una situación como la actual, en que las situaciones de interinidad se acrecientan, pudiéndose cuantificar en un 30% del total de la plantilla municipal.

Es totalmente necesaria, la consolidación de todos los puestos de trabajo estructurales.

Por otra parte, hace 4 años que hemos presentado un Reglamento de Gestión de las Bolsas de Trabajo, con el fin de evitar el clientelismo político y la picaresca actual, y en que cada nueva reunión que somos convocados al respecto, volvemos a reiterar la necesidad de su implantación. En este mismo orden, la política de privatizaciones de servicios esenciales para la comunidad, lejos de provocar una mejora en esos servicios, siguen produciendo una precarización de las condiciones laborales y del servicio a la ciudadanía.

Seguimos defendiendo la gestión directa y la municipalización de los servicios y revertir esta situación es para nosotros, una necesidad y un imperativo ideológico y seguiremos luchando contra la ecuación Servicio Público Negocio Privado.

La firma del actual Acuerdo Regulador de las Condiciones de Trabajo, aún en vigor, no contó con nuestro beneplácito, entre otras cosas porque no se cumplía el acuerdo en materia de subcontratación. La endémica falta

de efectivos en algunos departamentos municipales (Bibliotecas, Servicios Sociales, SAC, ...) conlleva un castigo para los trabajadores y trabajadoras adscritos a esos servicios, con calendarios laborales y cargas de trabajo inadecuados, además de la imposibilidad de disfrutar de derechos laborales a los que sí tienen acceso el resto de la plantilla municipal.

Normalizar la plantilla municipal con la creación de empleo público y de calidad, es una de nuestras prioridades.



Salirse del Udalhitz, una decisión injustificada

Excluirmos -con la aprobación de ese acuerdo que dilataba el periodo de validez- del marco general de negociación del Udalhitz fue una decisión política y sindical que pretendía garantizar unas elecciones municipales (las del 2011) carentes de la tensión sindical producida por la negociación de un nuevo convenio colectivo, además de no querer ser partícipes de las críticas por una subida salarial que algunos políticos calificaron de desmesurada (IPC+1%).

Batzuk beren kortijoa defenditu zuten, eta baztertu administrazio desberdinetako arazozen funtsera iristeko beharra

El PSE, que nos descartó del marco de EUDEL, se escudó en ese mismo marco para practicarnos unos abusivos recortes de derechos laborales, sociales y económicos en aplicación del Real Decreto 8/2010.

Ese mismo amparo legal no lo practicó el equipo de Gobierno en la aplicación del art. 1 del Acuerdo, y negó a toda la plantilla municipal la extensión de la aplicación de las sentencias judiciales favorables al 1% y CD, aplicando, una vez más, una política de arbitrariedad, menoscabando los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras.

Bien es verdad, que esta decisión no ha sido la única ilegal. Nuestro recurso al Decreto de Alcaldía de 30 de enero de 2009, que modificaba unilateralmente las cuantías de los CD y CE de toda la plantilla, para tratar de evitar que las reclamaciones se hicieran extensivas a años sucesivos, tuvo como consecuencia la nulidad del

Decreto en primera instancia, y nos encontramos a la espera de la resolución judicial al recurso de casación planteado por el Ayuntamiento.

Este cúmulo de ilegalidades y la no aplicación de los conceptos económicos contenidos en el Acuerdo Regulador, ha tenido consecuencias muy gravosas para nuestros salarios.

Kantitate erreklamazioetan aitzindari izan gara, eta gure eskubideak berreskuratzeko gatazkari eusten diogu. Guztiok dakigu egoera hau gure agintariek eragin dutela; beraz, korporazioko gainerako indarrekin akordioa lortzeko ahaleginean ari gara; akordio honekin erosteko ahalmena lehengoratu nahiko genuke



Comprometidos con la gente

El conflicto laboral, nos ha llevado a una situación en que la unidad sindical, más que una consecuencia, era una necesidad.

Desde ELA, hemos defendido que debía de ser una unidad con contenidos y no de cara a la galería, y como tal le hemos dado forma reivindicativa, liderando las movilizaciones con ideas, propues-

tas y acciones que han tenido un amplio seguimiento por parte del conjunto de la plantilla.

Si bien no rubricamos el Acuerdo Regulador, cuando ha llegado la hora de exigir su cumplimiento lo hemos hecho como si fuera nuestro, y con más fuerza y más intensidad que los que lo habían firmado.

■ INSTALAZIOEN EGOKITZAPENA

Langileen kolektibo batzuentzat egin diren instalazioen egokitzapenak eta hobekuntza ergonomikoez ez digute ahaztu arazi behar lan handia dagoea egiteko.

Egun, leku askoetan oso egoera eskasean dago, eta sail batzuk zaharkituta daude (UTS, Biltegi Orokorrak).



LABURREAN

● FORMACION CONTINUA

La ejecución de unos planes sin dotación presupuestaria suficiente, una reglamentación restrictiva y la negativa a hacer extensiva esa formación al conjunto de la plantilla municipal, es uno de los déficits que arrastramos desde hace años. Déficit que, sumado a la negativa municipal de reglamentar la 2ª actividad y a elaborar un protocolo para mujeres embarazadas, supone, en la práctica, que trabajadores y trabajadoras afectados dependan de la buena voluntad de sus jefes de servicio y del apoyo de compañeros y compañeras. A esta reivindicación, sin voluntad política de solución, le daremos cauce de salida a través del Comité de Salud Laboral.

● EUSKARA

Gure lanean euskarazko arreta bermatzeak funtsezko helburu izan behar du. Euskalduntze planik gabe jarraitzen dugu, eta borondate politikorik ez dago langileak plan honetan sartzeko.

● KOLEKTIBOREN BIRSAILKAPENA

Kolektibo batzuren birsailkapena (administrazio laguntzaileak, udaltzain laguntzaileak, udaltzain eta udaltzain lehenak) aspaldiko eskaera genuen. Arlo honetan bai teknikoki, bai ekonomikoki, taldeen aldaketa eraginkorra egitea lortu dugu (Dtik Ctera).

● LAN OSASUNA

Lan-Osasu batzordea behin betiko ezartzearekin oso pozik gaude. Sortu zenetik exijitzen genuen bezala, baimendu egin dituzte Lan-Osasu departamentua abian jartzeko diru kopuruak eta giza-baliabideak.

Departamentu honek segurtasun eta osasun gaiet buruzko aldarrikapen asko bideratzeko aukera eman digu.

■ NON GAUDE?

Ante cualquier duda o problema, no dudes en ponerte en contacto con nosotros en la sección sindical del Ayuntamiento de Barakaldo, el teléfono: 94 418 02 96 o el fax: 94 418 93 17.



HARPIDETZA
HOJA DE AFILIACION

N.º AFILIACION / AFILIAZIO ZENBAKIA

Nombre / Izena
1.º apellido / 1. abizena
2.º apellido / 2. abizena
Fecha de nacimiento / Noiz jaioa
Lugar de nacimiento (Indicar provincia) /
Non jaioa
D.N.I. / N.A.N.

DOMICILIO / HELBIDEA

Dirección / Helbidea
Localidad / Herria
Provincia / Probintzia
Teléfono / Telefonoa

EMPRESA DONDE TRABAJA / LANTOKIAREN IZENA

N.º Inscripción Seguridad Social / Aseguro
Sozialaren Zenbakia
Nombre / Izena
Domicilio / Helbidea
Localidad / Herria
Tipo de industria / Industri mota
Convenio / Konbenioa

PAGO DE CUOTAS / KUOTEN ORDAINKETARAKO

Banco o Caja de Ahorros / Bankua edo
aurrezki-kutxa
Sucursal / Sukursala
N.º de cuenta / Kontu zenbakia.....
Tipo de cuota / Zein mailako kuota
Fecha de solicitud / Eskabidea noiz egiten
duzu

Firma / Sinadura

BERRIAK

Barakaldo-ko udala