

## NUESTRO OBJETIVO: EMPLEO FIJO Y RECUPERACIÓN SALARIAL

El personal del Ayto. de Vitoria-Gasteiz llevamos desde 2004 sin pactar el Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo.

Desde entonces sólo una firma en minoría de CCOO en 2006 y después nada, excepto bajadas salariales y amortizaciones de puestos de trabajo, hasta el pasado año en el que gracias a la movilización de la plantilla, se consiguió que el ayto. nos devolviese los recortes realizados durante la anterior legislatura: paga extra 2012, 1592 horas, complementos IT, derechos sindicales, Elkarkidetza, ...

A partir de ese momento, el Comité del Ayto., avalado por la asamblea de trabajadorxs, decidió unánimemente centrar todos sus esfuerzos en dos temas esenciales, como son el empleo y el salario.



**EMPLEO: El objetivo de la Sección Sindical de ELA es consolidar todos y cada uno de los puestos de trabajo.**

La permanente reclamación de ELA en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, como en el resto de administraciones ha sido, es y será lograr la consolidación de todos y cada uno de los puestos de trabajo. Para ello nuestra decisión ha sido impulsar la OPE, reclamando un proceso integral de Provisión, Promoción y Oferta libre, con "todas" las plazas, haciendo los

equilibrios necesarios para posibilitar la movilidad interna sin cerrar en ningún caso las expectativas al personal interino.

Nuestra apuesta, desde siempre, es hacer un frente común desde todos los colectivos. La percepción individual puede ser tratar de resolver la situación propia, aún a costa del resto; ésto nos enfrenta entre nosotros y nos debilita ante el Ayuntamiento. No podemos equivocarnos el "enemigo": el único responsable de la situación, y a quien debemos exigir la solución, es el Ayuntamiento; no debemos caer en la tentación de defender sólo a los funcionarios de carrera, ni hacerlo, de modo excluyente, a los funcionarios interinos.

# Lo importante no son las plazas, son las personas.

**En ELA somos conscientes del abuso que se ha hecho durante muchos años de todo el personal, muy especialmente del personal interino. Por ello defendemos y estamos comprometidos en que la OPE que se realice sea una OPE de consolidación de ese personal interino, injustamente tratado durante años, con contrataciones fraudulentas, según nuestro criterio.**

ELA, conscientes de los legítimos intereses de todo el personal: fijos y temporales, comisiones de servicio, programas, vacantes, sustitutos,...., apuesta por establecer los equilibrios necesarios para poder hacer compatibles esos intereses. Por ello hemos entendido que se deben realizar los tres procesos que incluye una OPE, esto es Provisión, Promoción y Oferta Libre, para estabilizar a la plantilla con puesto en propiedad, en todos los casos.

En este sentido, además de estabilizar al personal fijo que lleva años desplazado de su puesto mediante comisiones de servicio y de dar la posibilidad de promocionar a quienes llevan años sin tener esa oportunidad, en ELA consideramos una prioridad consolidar todos los puestos de trabajo, incluidos los Programas y la única forma de garantizarlo es que el personal que ocupe esos puestos sea fijo. Y para conseguir que el personal sea fijo es necesario hacer una OPE.

En todo caso hay que ser conscientes de que es el Ayuntamiento quien ha tomado la decisión de convocar la OPE y a nosotrxs, trabajadorxs y sindicatos, nos toca adecuarla para que salga en las condiciones más favorables; a tener en cuenta que por ejemplo en el IFBS, con el rechazo absoluto de todos los sindicatos, la gerencia ha decidido establecer en las bases de la OPE que las respuestas erróneas resten en el cómputo o realizar exámenes sicotécnicos, entre otras cuestiones.

En nuestro caso también debemos pelear contra la dificultades que supone una legislación española que apuesta por los recortes en personal y un Equipo de Gobierno que hace suyas esas políticas por lo que siempre hemos tenido claro que para lograr nuestro objetivo era necesaria la movilización. Gracias al

impulso dado por la movilización de la plantilla hemos conseguido algunos avances en la mesa de negociación:

- La firma del compromiso de realizar OPE en todos los Grupos, con preguntas tipo test, sin restar las respuestas erróneas, sin sicotécnicos ni entrevistas y puntuando la experiencia en el puesto de trabajo al máximo permitido por la Ley.
- El desbloqueo de la consolidación de Programas en la RPT (aún por concretar con qué incidencia).
- El Ayuntamiento ha aceptado analizar la elaboración de baterías de preguntas previas sobre las que hacer el examen.

Pero en ELA seguimos pensando que no es suficiente y por ello vamos a seguir insistiendo para lograr:

- Batería de preguntas previas.
- Establecer en las bases de convocatoria la fórmula para garantizar que no queden puestos vacantes, tal como se hace en Diputación y evitar de ese modo situaciones como las ocurridas en la OPE de educación.
- Indemnizaciones para supuestos de interinos de larga duración que no consigan plaza.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, creemos que éste es el momento adecuado para realizar la OPE, ya que nunca antes el Ayto. de Vitoria-Gasteiz había accedido a establecer condiciones de acceso como ahora, que aún estamos en condiciones de mejorar si todos apostamos en la misma dirección, pero es que, además, no tenemos ninguna garantía de que si dejamos pasar esta oportunidad la próxima legislatura se puedan mantener estas condiciones.

Las incertidumbres que otros ven, nosotros las vemos como oportunidades, ya que al ayto. también le afecta la duda sobre la posible indemnización a los interinos: la presión por esas posibles indemnizaciones que pueden verse obligados a pagar es nuestro mejor aliado para que el Ayto sea el máximo interesado en que el personal interino consolide la plaza.

A este respecto reiterar que tras las sentencias que se han ido produciendo sobre las contrataciones de personal interino (la primera de ellas obtenida por ELA sobre un contrato temporal de una trabajadora de Osakidetza, la de una funcionaria interina de Castilla-León -única sentencia hasta la fecha de funcionario interino-, la más reciente, obtenida por CCOO sobre otra trabajadora temporal de Osakidetza o la obtenida por un trabajador de programa del propio Ayuntamiento), nos ratifican en la determinación de recurrir las finalizaciones de contrato, cuando éstas se produzcan (hasta ese momento no cabe reclamación, salvo el personal con contrato programa que sí podría reclamar por fraude en la contratación durante la vigencia del mismo). Según esas sentencias las contrataciones y/o tomas de posesión fraudulentas -por excesiva duración, u otras irregularidades- habrán de ser indemnizadas a razón de 20 días por año trabajado.

En todo caso concluimos que es el Ayuntamiento quien ha tomado la decisión de convocar la OPE y que debemos ser capaces de lograr que se realice en las condiciones que

**La solución no nos va a llegar ni de leyes que se hagan en Madrid, ni de la ley de Empleo Público. La única solución es cambiar la voluntad de los políticos del propio Ayuntamiento**



lxs trabajadorxs queramos. La solución no nos va a llegar ni de leyes que se hagan en Madrid, ni de la ley de Empleo Público. La única solución es cambiar la voluntad de los políticos del propio Ayuntamiento.

### **SALARIO: El objetivo de la Sección Sindical de ELA es recuperar el poder adquisitivo perdido.**

Conviene recordar que el personal del Ayto. de Vitoria-Gasteiz llevamos más años que nadie con congelación salarial: en la generalidad de las administraciones se congeló el salario por primera vez en el año 2010, año en que además se redujo el sueldo en el "5%"; en el Ayto. de Vitoria-Gasteiz, Patxi Lazkoz nos lo congeló desde 2007 y además aplicó la reducción del 5% sobre el salario congelado, mientras que en Diputación de Araba, por ejemplo, se aplicó la reducción sobre las tablas incrementadas con la subida pactada para el año 2010.

Tampoco hay que dejar en el olvido que no somos, ni mucho menos, los trabajadorxs mejor pagadxs en el ámbito de la Administración Local y Foral.

A pesar de todo ello y a pesar de las promesas electorales, el actual equipo de Gobierno, con Gorka Urtaran a la cabeza, mantiene su cerrazón en este asunto, negándose a hacer una oferta para la recuperación del poder adquisitivo perdido, escudándose para ello en la legislación española.



Sin embargo, dentro del respeto a la legalidad, otras administraciones han sabido llegar a acuerdos para la recuperación del poder adquisitivo de su personal. Podrá ser discutible si las cuantías pactadas son suficientes o no; concretamente en Diputación de Araba, ELA, con el respaldo absolutamente mayoritario de la asamblea de trabajadorxs, acordó un incremento salarial del 4,8% que se deberá hacer efectivo en sucesivos plazos, el primero de los cuales (0,8%) se ha efectuado desde la nómina de mayo.

Por otro lado EUDEL ha instado al Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz para que cumpla el Convenio

UDALHITZ en su integridad, lo cual supone, entre otras cosas, aplicar las tablas salariales recogidas en el mismo.

El acuerdo firmado en Diputación, los que existen en otros Ayuntamientos y Diputaciones, el requerimiento de EUDEL para que apliquen UDALHITZ, dejan absolutamente a las claras que la recuperación del poder adquisitivo perdido es, única y exclusivamente, una cuestión de voluntad política. Por tanto el único responsable de que esto no se lleve a cabo en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz es el Alcalde, con su séquito de Concejales y Directores, que se dan cobertura mutua.

**Desde ELA vamos a seguir exigiendo la recuperación del poder adquisitivo perdido durante estos años, que es significativamente mayor que el perdido en otras administraciones y, con ese propósito, vamos a seguir proponiendo realizar movilizaciones, como única fórmula para lograr variar la voluntad política, que en el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz, como es notorio, es totalmente reaccionaria en este asunto.**

Vitoria-Gasteiz, septiembre de 2018.

Sección Sindical de ELA en el Ayuntamiento.



Hala ere, legeei zor zaien begirunea gorde arren, beste administrazio batzuek akordioak egin dituzte pertsonalaren eroste-ahalmena berrreskuratzearren. Kasuan kasu hitzartu diren zenbatekoak nahikoak diren edo ez eztabaidatu daiteke, baina egin, egin dira. Zehazkiago esateko, Arabako Aldundian ELAk, langileen batzarreko gehiengo osoaren sostenguz, %4,8ko igoera hitzartu zuen, epean gauzatzeko, eta epe horietako lehenengoa (%0,8) matatzaren nominan isatu da.

barne.

**ELAn ekinaren ekinetz jarraituko dugu azken urteotan galdutako eroste-ahalmena**

Beraz, akordio horiek guztiak ikusita—Aldundian sinaturikoa, hainbat udal eta aldunditan egindakoak, EUDELen errekerimendua UDALHITZ betetzeko...—, agerian geratu da galdutako eroste-ahalmena berrreskuratzea badagoela, soil-soilik borondate politikoa erabiltzeko. Hortaz, Gasteizko Udalean berrreskuratzeko horri bide ez emateko erantzule bakarra alkateta da, eta haren segiziko zinegotziak eta zuzendaria, elkarrri babesa ematen diotenak.

**Berrreskuratzeko eskatzen, gure kasuan galera beste administrazio batzuetan izandakoa baino askoz handiago izan baita. Hori dela-eta, mobilizazio-saio gehiago proposatzen jarraituko dugu, hori baita bide bakarra udal-agintarien borondate politikoa aldaratzeko. Batez ere, Gasteizko Udalaren kasuan, non, arlo horretan behintzat, jarraera guztiz atzerakoa duten.**

**Gasteizen, 2018ko irailan. Udaleko ELAren Atal Sindikala.**

Beste batzuek zurratasunik eza ikusten duten tokian, guk abaguneak ikusten ditugu, zeren udalak ere baditu bere zalantzak, ea bitarteko langileei kalte-ordainak eman behariko ote dizkien. Baitziki kalte-ordain horien eragina eta presioa erabili behar ditugu guk udala bitartekoen plazarikatzeko helbururantz eraman eta hurbiltzeko.

Hori dela-eta, bitarteko pertsonalaren kontratazioez eman izan diren epaiak ikusita (lehenengo ELA-ko lortu zuen Osakidetza langile baten aldi baterako kontratuaren gainean; gero Gaztela-Leongo bitarteko langile batena —orain arte bakarra bitarteko funtzionario batena—, eta azkena CC00ek Osakidetza aldi baterako langile baten gainekoa, edo udaleko bereko programa-langile batena), kontratuak azkentzerakoan helegiteak jartzeko gure asmoak sendotu eta indartu dira. Helegiteak kontratuak amaitzeraoan jarri behar dira, ordura arte ez dago erreklatzerik. Salbuespena da programak kontratuak dituztenak, horiek bai erreklatu dezaketela kontratuaren indarraldia berran, iruzurrezko kontratazioagatik. Epaia horien arabera kalte-ordainak eman behar dira iruzurrezko kontratazioengatik eta postu-jabeteengatik —iraupen luzeagia edo bestelako irregulartasunak direla eta—. Lan egindako urte bakoitzeko, 20 eguneko kalte-ordaina eman behar da.

Labur bilduz, Udalak hartu du EPE-daldia egiteko erabakia, eta langileok lortu behar duguna zera da: EPE hori gure neurria eta gure beharrianetara moldatzea. Baina, horretarako konponbidea ez dugu bilatu behar Madrilgo legeetan, ezta Enplegu Publikoaren Legean ere. Konponbide bakarra udaleko bereko politikarien borondatea aldaraztea da.

**Konponbidea ez dugu bilatu behar Madrilgo legeetan, ezta Enplegu Publikoaren Legean ere. Konponbide bakarra udaleko bereko politikarien borondatea aldaraztea da.**

**SOLDATA: ELAren**

**Atal Sindikalaren helburua galdutako eroste-ahalmena berreskuratzea da.**



Gogoratu beharrekoa da Gasteizko Udalean inon baino urte gehiago daramagula soldatak izozturik: administrazio gehienetan soldatak 2010. urtean izoztu ziren lehen aldiz, eta aldi berean %5eko murrizketa ere aplikatu zen; Gasteizko Udalean Patxi Lazkozek 2007tik izoztu zizkigun soldatak, eta gainera %5eko murrizketa aplikatu zigun izozturiko soldatan. Arabako Aldundian, aldiz, 2010rako hitzarturiko igoezaz gehituriko tauletan aplikatu zen murrizketa hori.

Azpiarratu behar da, halaber, toki- eta foru-administrazioen esparruan gu ez gara hobeto ordaindutako langileak, ezta gutxiagorik ere. Hala eta guztiz ere, oraingo gobernu-taldeaek —Gorka Urtean buru izanik— hauteskundeetan egindako promesak eta guzti, temati agertzen da soldaten kontuan, eta galdutako eroste-ahalmena berrreskuratzeari begirako eskaintzarik ez du inola egin nahi, Espainiako legeriaren aitzakiatan.

# Garrantzikoena ez dira plazak, pertsonak baizik.

**ELAn konturatua gara zenbateraino zapaldu duten pertsonala, batez ere bitarteko pertsonala. Horregatik egin behar den EPEa bitarteko pertsonala finkatzeko EPEa izan behar da. Izan ere, pertsonal horrek tratu bidegabea jasan du urtetan, gure ustez iruzurrezko kontratazioak egin baitzizkioite.**

ELAn jabetu gara langile guztien interesak direla bidezkoak: langile finko eta bitartekoena, zerbitzu-eginkizunetan, programetan, lanpostu hutsetan, ordezpenean daudena... Hori dela-eta, behar diren orekak bilatu ditugu interes guztiak bateragarriak izan daitezen. Alde horretatik uste dugu EPE batek barne hartzen dituen hiru prozesuak egin behar direla: hornikuntza, sustapena eta eskaintza irekia. Beti ere helburua bat bera izanik: plantilla egonkortzea, kasu guztietan lanpostua jabetzan bermatzearren.

Alde horretatik, urtetan lanpostutik zerbitzu-eginkizunetan aldarazitako pertsonal finkoa egonkortzea ez ezik, eta urtetan aukera hori izan gabe egondakoei aukera emateaz gain, ELAn uste dugu lehentasunezkoa dela lanpostu guztiak finkatzea, programak ere bai; eta hori bermatzeko bide bakarra postu horietan dagoen pertsonala pertsonal finkoa izatea da. Eta pertsonala finko bihurtzeko, beharrezkoa da EPE bat egitea.

Nolanahi ere, Udalak hartu du EPEa antolatzeko erabakia, eta guri —langileoi eta sindikatuoi— dagokigu EPEa egokitzzea, ahalik eta baldintzarik onenetan atera dadin. Horri dagokionez, kontuan hartu behar dugu GOFE/IFBSn gertaturikoa. Sindikatu guztion erabateko ezezkoa eman arren, kudeatzailiek erabaki dute EPEaren oinarrietan zera sartzea: erantzun okerrengeatik puntuak deskontatzea eta azterketa psikoteknikoak egitea, besteak beste.

Gure kasuan ere zailtasunei aurre egin behar ko diegu. Batekik, Espainiako legeria pertsonala murriztearen aldekoa da; eta besteik, udaleko gobernu-taldeak bere eragiten ditu halako politikak; beraz, beti argi izan dugunez, gure helburua lortzeko, beharrezkoa da

mobilizazioa. Eta plantillaren mobilizazioari esker lortu dugun negoziazio-mahaiari aurrera egitea, zenbait alderditan baino ez bada ere:

- Sinatu dugun konpromisoaren arabera EPEak talde guztiak hartuko ditu, galdarak test modukoak izango dira, erantzun okerrengeatik ez da ezer deskontatuko, ez da azterketa psikoteknikorik egingo, ezta elkarrikizketarik ere, eta lanpostuan izandako esperientzia legeak uzten duen gehiena puntuatuko da.
- Programak finkatzeko prozesua desblokeatuko da Lanpostuen Zerrendan (zehaztu gabe dago oraindik zenbateraino).
- Udalak, azterketa prestatu baino lehen, galdera-andanak aztertzea onartu du.

Dena dela, ELAn uste dugun ez dela nahikoa, eta horregatik ekinen jarraituko dugun ondoko eskakizun hauek lortu arte:

- Aurretiazko galdera-andana.
- Deialdiaren oinarrietan formularen bat ezartzea, lanpostu hutsik gerra ez dadin; aldundian egin duten bezala. Horrela ez da gertatuko Hezkuntzaren EPEan gertaturikoa.
- Kalte-ordainak plazarik lortzen ez duten iraupen luze ko bitarteko langileentzat.

Aurreko guztia kontuan hartuz, gure ustez oraintxe dugun abagunea EPEa egiteko. Gasteizko Udalak ez du orain arte inoiz onartu oraingoak bezalako sarbide-baldintzarik, eta gainera garaz gaude oraindik baldintza horiek hobetzeko, baldin eta denok norabide beretik bagoz. Gainera, oraingo aukera gaitzen badugu, ez dakigu hurrengo legegaldian baldintza horiek berak mantenduko ote diren.

# GEURE HELBURUA: LAN FINKOA ETA SOLDATA BERRRESKURAPENA



Gasteizko Udaleko langileok ez dugu berritu gure lan-baldintzen Akordio erregulaziala 2004az gerotik.

Orduetik hona CCOOek behin bakarrik sinatu du akordio bat gutxiengoan, eta gero aldapan behera joan gara:

soldata-jaitzierak, lanpostuen amortizazioak... laz, langileon mobilizazioari esker, Udalak lehengoratu ditu aurreko legealdian egindako murrizketak: 2012ko aparteko ordainsaria, 1592 orduko lanaldia, Aldi Baterako Baliaezintasunaren osagarriak, eskubide sindikalak, Elkarbidetza...

Handik aurrera Udaleko Batzordeak, langileen Batzarraren onspenaz, erabaki zuen aho batez bi funtsezko gai hauek bultzatzen ahalegintzea: enplegua eta soldata.

## ENPLEGUA: ELAREN

**Atal Sindikalaren helburua lanpostu guzti-guztiak finkatzea da.**

ELAK Gasteizko Udalean, eta baita gainerako administrazioetan ere, etengabe egin duen erreklamazioa lanpostu guzti-guztiak finkatzea izan da. Horretarako, gure erabakia EFa bultzatzea izan da, eta ildo horretatik hornikuntza, sustapen orokor bat eskatu dugun, plaza "guztiak" hartuz, barne-mugikortasuna ahalbidetzeko behar diren oreka

guztiak eginuz, eta bitarteko langileei itxaropenak zapuztu gabe Gure betiko apustua izan da kidego guztiak bategitea. Langile bakoitzaren ikuspuntutik helburua norberaren egoera konpontzen saiatzea izan daiteke, gainerakoen kontura joan arren. Baina, horrela, batzuk besteek aurka jarrita, indarra galduko dugun udalaren aurrean. Gure egoeragatik errua duena udala da, ez gara joan behar udalari eskatu behar diogu. Ezin ditugu karrera-funtzionarioak soilik defendatu, bitartekoak alde batera utziz.