

BAZENEKIEN

Gorka Urtaren EU-DEL-eko Lehendakaria dela eta Gasteizen ez duela Udalhitz akordioa aplikatzen?

¿SABÍAS QUE

se están perdiendo plazas y puestos de trabajo en las Residencias de personas mayores por la pésima gestión de las competencias del Ayuntamiento y la Diputación?

BAZENEKIEN

Lanpostuen balorazioa ez dela legealdi honetan egingo, nahiz eta 2019-2023 aldirako Giza Baliabideak Arrazionalizatzeko Plan Estrategikoan eta Programan sartuta egon?

¿SABÍAS QUE

únicamente nos aplican las subidas salariales recogidas en los Presupuestos Generales, a pesar de que el IPC ha sido muy superior en los últimos años, por lo que seguimos perdiendo poder adquisitivo?

BAZENEKIEN

Gobernu talde honek ez duela hitzarmena negoziatu nahi, ez dituelako gure lan-baldintzak hobetu nahi, ezta aurreko urteetako murrizketen eta ezarpenen zorra aitortu ere?

Una OPE de consolidación con buenas bases

Han sido meses de reuniones en las que hemos presentado múltiples alegaciones a los criterios a tener en cuenta para justificar qué plazas van a OPE de concurso y cuáles no. También hemos presentado alegaciones al Plan de Ordenación de RRHH que va a sustentar todo este proceso.

El pasado 13 de mayo, el Equipo de Gobierno aprobó en Junta de Gobierno, tanto la oferta de plazas como el Plan de Ordenación de RRHH.

*OPE de Concurso: 672 plazas.

*OPE de Concurso-Oposición de estabilización: 50 plazas.

*OPE "Ordinaria": 152 plazas.

*OPE de Discapacidad Intelectual: 14 plazas.

Previo a este proceso de consolidación, se va a convocar un proceso restringido de provisión y promoción interna de las plazas ocupadas por funcionarios de carrera en comisión de servicios de los grupos C2 y E.

En el momento en el que esta oferta sea aprobada, os informaremos de las plazas que son. Así mismo, lucharemos para que las bases de estos procesos de Provisión y Promoción vayan encaminadas a ser un proceso de "consolidación".

Comienza la negociación de las bases

Durante todo el proceso negociador, nuestra lucha se ha centrado en conseguir que se convoquen el mayor número posible de plazas en la OPE de consolidación.



Udaleko bitarteko langileen aldeko oinarri onak adostea deitu beharreko plaza kopurua bezain garrantzitsua edo garrantzitsuagoa da.

No ha sido posible acordar al 100% las alegaciones que hemos presentado (se pierde un importante número de plazas que liberarán las personas que actualmente se encuentran en Comisión de Servicios "ofertables" en la OPE de concurso) pero sí que nos han admitido la mayoría de ellas.

A partir de ahora comenzaremos a negociar las Bases de estas OPEs. Acordar unas buenas bases que favorezcan al personal interino del ayuntamiento es tanto o más importante que el número de plazas a convocar.

Movilidad de personal funcionario de carrera

La sección sindical de ELA ha solicitado en reiteradas ocasiones que antes de los nombramientos tras la finalización de las OPES se realice una convocatoria que permita elegir a las personas funcionarias de carrera entre los destinos vacantes.

Se solicitó en la OPE de A1 y A2 y, recientemente, en la de C1, pero la respuesta de RRHH ha sido negativa aduciendo que ya se realizó una provisión anteriormente, y obviando que durante el proceso se aprobaron ampliaciones de plazas por consolidación de programas y jubilaciones que no se ofertaron en la provisión.

El resultado es que las personas funcionarias de carrera no han tenido opción de elegir varios de los puestos que se ocupan tras la finalización de la OPE.



A nuestro entender, esta forma de proceder vulnera los derechos y expectativas de carrera administrativa horizontal, por lo que seguiremos tra-

bajando en el Comité para que estas situaciones no se repitan en el futuro.

Asimismo, tenemos que insistir en que existe un Reglamento de asignación de tareas que se debe cumplir en todos los Departamentos y con todas las categorías que están encuadradas en la misma Unidad (pool) y que se debe hacer con información y participación de la representación sindical.

No hemos tenido ninguna información oficial de cómo y en qué Departamentos se han hecho movildades de administrativo/as y desconocemos si con el resto de categorías de C1 se está haciendo, por lo que no podemos saber si se está aplicando el Reglamento o si existen irregularidades.

REGULACIÓN DE LICENCIA PARA CUIDADO DE FAMILIARES

Tras varias reuniones de negociación se ha conseguido mejorar en los siguientes aspectos los criterios que regulan la licencia para cuidados:

- *Ha pasado de considerarse un permiso a tener naturaleza de licencia.
- * En los supuestos de reducción de jornada por cuidados no se reducirá la duración de la licencia al porcentaje de jornada que se tenga.
- *En el supuesto caso de fallecimiento de la persona por la que se ha concedido la licencia, si la persona empleada municipal tuviera otro familiar que cumpliera los requisitos para el mismo año natural podrá solicitar una segunda licencia.

Aunque no se han alcanzado la totalidad de nuestras demandas sí es una mejora respecto a la resolución anterior.

Pendiente la subida salarial del 0,25%

En el año 2019, los Presupuestos Generales del Estado establecieron una subida salarial del 2% para todo el sector público desde el 1 de enero y un 0,25% adicional a partir de julio, si se cumplían una serie de requisitos.

El Ayuntamiento de Gasteiz, aún cumpliéndose los requisitos que se establecieron en los Presupuestos Generales del Estado, no nos aplicó ni al personal funcionario ni al personal laboral el 0,25% adicional, alegando que no tenía obligación cuando se le requirió desde la parte sindical.

Por lo tanto, se judicializó esta cuestión y se metieron 2 demandas:

*ELA demandó en el Contencioso-administrativo la subida del 0,25% para el personal funcionario.

*ELA se adhirió a la demanda que CCOO realizó por la vía social para reclamar subida del 0,25% para el personal laboral (acciones

acordadas por los dos sindicatos en el Comité del personal laboral)

En enero de 2022 salió la sentencia para el personal laboral, donde establecía que hay que aplicar ese 0,25% en tablas y abonarlo a todos los/as trabajadores/as que han tenido ese derecho desde julio del 2019 hasta el día de hoy, por lo que solicitamos al Concejal de RRHH que hiciese extensiva su aplicación también a lo/as funcionario/as.

Nos han informado que se va a proceder a aplicar la subida del 0,25% en la nómina del mes de julio (para que no coincida con la paga y se vean claros los atrasos) a todas las personas que estamos trabajando ahora y que revisarán también de oficio a las personas que desde 2019 hayan trabajado en el ayuntamiento.

Para calcular el importe de los atrasos se aplica un 0,25% al salario bruto del periodo comprendido desde julio de 2019 hasta la actualidad.

Urte ona Elkarkidetzan

Elkarkidetzaren irabazi asmorik gabeko lehenetsuneko enpleguko borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakunde (BGAE) da, eta bere helburua da Udal eta Foru erakundeetako eta beste erakunde, erakunde autonomo eta sozietate publiko batzuetako langileei Gizarte Segurantzaren Publikoko pentsioak osatzea, hileko pentsio baten bidez bizi maila egokia mantentzea ahalbidetuko dien erretiroa izan dezaten. Negoziazio kolektiboaren esparruan ezarritako gizarte aurreikuspeneko sistema da, kolektibo elkartuak, sindikatuek eta Administrazioak sustatua eta kontrolatua.

Azken urte honetan bazkide gehiago atxiki zaizkio Elkarkidetzari, eta aurreikuspenen da administrazio publikoan egingo diren finkatze prozesu berriekin bazkideen kopuruak gora egingo duela datozen urteetan.

Errentagarritasuna eta kaudimena ere oso onak izan ziren 2021ean: %8,82 eta %17,35, hurrenez hurren. Errentagarritasun hain handi horri esker, irabazietan parte hartzeko eskubidea duten pentsiodunen pentsioak hobetu dira (pentsioa %0,5, %1,75 eta %2,25eko interes teknikoarekin kalkulatu zitzaizkien), eta pentsioak %2, %0,75 eta %0,25 handitu dira.



La rentabilidad y solvencia de Elkarkidetzaren en 2021 fueron muy buenas, siendo un 8,82% y 17,35%, respectivamente.

Berrikuntza gisa, aurreikuspenen Elkarkidetzak aplikazio bat egingo du bere bulego digitalera telefono mugikorren bidez sartzeko.

CIAM SAN PRUDENCIO

En estos momentos se está generando una situación de inseguridad para personas residentes y trabajadoras por la ausencia de guarda de seguridad por la noche.

Este hecho se ha puesto en conocimiento del Departamento con una entrega de firmas de las trabajadoras, y el Comité ha solicitado que se subsane el problema a la mayor brevedad.

OINARRIKO GIZARTE ZERBITZUAK

Batzordeak deitutako batzarrak, kontzentrazioak eta lanuzteak egin ondoren, zerbitzuak hobetzeko prozesua hasi da, eta kolektiboarekin batera baloratuko dugu, proposatutako neurriak ezarri ahala.

CEMENTERIOS Y JARDINES

Seguimos luchando porque se realicen las sustituciones en los dos servicios. En Cementerios, consideramos que se debería considerar servicio esencial y sustituir desde el primer día, y en Paisaje Urbano, denunciamos que la falta de sustituciones aboca a este servicio a la privatización, cada vez más utilizada en lugar de sustituir al personal.

EGUTEGIAK

Sail batzuetan urteko egutegiak negoziatzeko eta adosteko kontzientzia badago ere, beste batzuetan, urtez urte, oinarriko alderdiei, hala nola malgutasunari, ezezkoan aurkitzen gara, baina zerbitzu batzuetan argi dago langileen beharra ordutegi edo karentzia zorrotzagoekin ordezkatu nahi dela.

Ampliación de listas y méritos valorados

ELA y el Comité hemos solicitado en reiteradas ocasiones añadir a los suspendidos la experiencia en el puesto (al igual que se hace con los aprobados) para ordenarlos en lista (siempre en un segundo turno tras a lista de aprobados) para futuras ampliaciones de bolsa.

RRHH no admitió nuestra propuesta, alegando que podría generar conflictos ya que el peso de la experiencia se incrementa con respecto al de los aprobados.

Esta fórmula se utiliza en otras administraciones sin mayor problema y no hay ningún impedimento jurídico para no poder aplicarlo en el ayuntamiento.

En ELA consideramos que esta fórmula es la única medida para que las personas interinas que hayan suspendido en esta OPE tengan alguna opción de trabajar en el ayuntamiento en el menor tiempo posible.

Por lo tanto seguiremos trabajando hasta conseguir que lo acepten.

Regulando el teletrabajo



El año pasado se implantó en el Ayuntamiento un proyecto de teletrabajo como experiencia piloto que ha finalizado en junio de 2022. Han participado 24 personas y las evaluaciones que nos han presentado han sido positivas.

Desde el año pasado hemos estado solicitando que los puestos de administrativo/as fueran incluidos entre los susceptibles de ser desempeñados en teletrabajo ya que

claramente sus funciones están incluidas en las que se pueden realizar en esta modalidad.

En la propuesta que nos han presentado se incluye que se pueda ampliar a las jefaturas de unidad y a lo/as administrativo/as, condicionados a informes favorables de sus responsables (excluyen a atención al público y secretarías de dirección). Se va a permitir que sigan los/as trabajadores/as que han estado este año, si lo desean, y se va a ampliar hasta los 50 puestos.

No admiten que se facilite teléfono móvil porque no es posible técnicamente sin inversión, ni el abono de los gastos derivados del teletrabajo en el domicilio porque es de carácter voluntario.

La intención de RRHH es que la modalidad de teletrabajo tenga continuidad en el ayuntamiento por lo que se ha estado negociando unas bases que regulen su funcionamiento y publicar una nueva oferta próximamente después de su aprobación en la Junta de Gobierno.

PRIMAS DE JUBILACIÓN

Ante las sentencias desfavorables para los trabajadores y trabajadoras públicas en relación al abono de las primas de jubilación, desde ELA haremos propuesta al Comité para solicitar mesa de negociación de Convenio con el fin de buscar alternativas con más seguridad jurídica.



Suhiltzaileen EPE propio bat

ELAk beti defendatu izan du suhiltzaileen EPE propio bat, Gobernu Taldeak Arkauten batera egiteko izan duen asmoaren aurrean. Kolektiboarekin hainbat batzar eta kontzentrazio egin ondoren, Gasteizko Udalak EPE honen garapena bere baliabide propioekin bere gain hartzea lortu da, baina behar bezala ezartzeko behar adina giza baliabide eta baliabide tekniko dituztenean egingo zutela esan zuten.

Ulertzen da Administrazioan bitartekotasuna murrizteko premia neurriei buruzko 20/21 Legean jasotako neurriak aplikatzeak udal baliabide guztien ahalegina eskatzea, baina kolektiboak eta sindikatuok onartzen ez duguna da EPE hau gainerako prozesuak amaitzen direnerako egitea aurreikusita izatea; beraz, lehenago egitea eskatzen jarraituko dugu.

Duela urtebete baino gehiagotik, beste prestakuntza prozesu bat eskatu genuen, nahitaezkoa suhiltzaileen kontratazio zerrendako kideentzat, kontratazioak egiteko arazoak zeudelako, eta, azkenean, onartu egin zuten, eta dagoeneko egin da. Espero dezagun zerrenda berriro agortu aurretik EPEa deitzea.

“La movilización y la constancia del colectivo y del comité han sido claves para lograr una OPE propia de Bomberos/as.

GAZTEEN ENPLEGU PLANA ETA ESKUALDE PLANA

ELAk epai bat irabazi berri du, udalak lan baldintzak prekarizatze-ko duen jardunari amaiera emateko. gure Hitzarmenak ezartzen duen zenbatekoaren erdia ordaintzen baitie gazteen enplegu planerako eta eskualde planerako kontratatutako langileei. Espero dugu Udalak soldatak hauek rregularizatuko dituela.