

JUEVES 8 DE JUNIO

ELECCIONES 2023

Fundaciones y Patronato Ayuntamiento de Gijón/Xixón



De tu lado, a tu lado
Del to llau, al to llau



NUESTRA CANDIDATURA

COLEGIO 1: PERSONAL TÉCNICO Y ADMINISTRATIVO

1. **Nadia** Fernández Suárez **FMSS** (Trabajadora social)
2. **Irene** Gutiérrez Martínez **FMCEyUP** (Auxiliar administrativa)
3. **Juan** García Menéndez **PDM** (Técnico auxiliar)
4. **Beatriz** Gala Quesada **FMSS** (Técnica superior)
5. **Ana** López Valcárcel **FMCEyUP** (Bibliotecaria)
6. **Roberto** Menéndez Martínez **PDM** (Auxiliar administrativo)
7. **Almudena** Olalla Menéndez **FMCEyUP** (Técnica de programas)
8. **Cristina** González Suárez **FMSS** (Trabajadora social)
9. **Marta** García Gutiérrez **FMSS** (Técnica prevencionista)
10. **Ana** Gago Rodríguez **FMCEyUP** (Directora de programas)
11. **Pablo** García Menéndez **PDM** (Técnico auxiliar)
12. **Francisco** Quirós Montes de Oca **FMSS** (Educador)
13. **Roberto** Vallina Blanco **PDM** (Ingeniero técnico industrial)
14. **Rosario** González Fernández **FMCEyUP** (Administrativa)
15. **Yolanda** Casasola Garmón **FMSS** (Trabajadora social)
16. **Antonio** Vázquez Conde **FMCEyUP** (Auxiliar administrativo)
17. **Johanna** Vega Cueto **PDM** (Técnica auxiliar)
18. **Carmen** Pellico Vázquez **FMCEyUP** (Técnica de bibliotecas)
19. **Natalia** Prieto García **FMSS** (Trabajadora social)
20. **Aitor** Martínez Valdajos **FMCEyUP** (Director de programas)
21. **José Ramón** Blanco García **PDM** (Jefe de grupo)
22. **Paz** García Quirós **FMCEyUP** (Técnica de programas)
23. **Julio** Rufino Rozada **FMSS** (Técnico auxiliar)
24. **Alba** Álvarez Estrada **FMCEyUP** (Técnica de programas)
25. **Pablo** Blanco García **PDM** (Director de programas)
26. **Pilar** Rodríguez Montes **FMCEyUP** (Bibliotecaria)
27. **Dolores** Rasilla Blanco **FMSS** (Jefa de grupo)
28. **Elena** Pérez Morán **FMCEyUP** (Técnica de programas)
29. **José Ángel** Muñoz Fuente **FMCEyUP** (Director de programas)

COLEGIO 2: PERSONAL ESPECIALISTA Y NO CUALIFICADO

1. **Raúl** Rodríguez Fernández **FMCEyUP** (Auxiliar de servicios)
2. **Roberto** Córdoba Fernández **PDM** (Oficial de oficios)
3. **Andrea** Fernández Mascarell **FMCEyUP** (Auxiliar de servicios)
4. **Nuria** Martínez Vazquez **FMCEyUP** (Auxiliar de servicios)
5. **Toño** González Hevia **FMCEyUP** (Auxiliar de servicios)

Fue en el **año 2018** cuando tuvimos nuestras últimas elecciones sindicales y, una vez más, contamos con el respaldo de una gran parte del personal que nos hizo revalidar la **mayoría electoral**. Es muy gratificante sentir que el esfuerzo y trabajo del día a día es percibido y reforzado por las personas a las que va dirigido.

Estos cinco años han sido un camino de **recuperación de derechos** que fueron recortados a cuenta de una profunda crisis económica, donde se intentaba desprestigiar lo público y dismantelar el estado del bienestar y donde el papel de los **sindicatos de clase**, una vez más, resulta fundamental para reivindicar, movilizar y presionar para recuperar lo arrebatado y avanzar en bienestar y derechos sociales y laborales.

Ha sido un periodo marcado, sin lugar a duda, por una inesperada pandemia y un largo confinamiento sin precedentes, que ha marcado nuestras vidas y nuestra historia, y que ha afectado de forma ineludible al ámbito laboral. El teletrabajo adquirió un protagonismo crucial, que permitió que la administración no se parase.

Y otro hito que hará historia a nivel laboral y en el que nos encontramos en pleno proceso de ejecución es el proceso extraordinario de **estabilización de empleo temporal**, derivado de la aplicación de la Ley 20/2021, que nos permite convocar, solo en el ámbito de **Fundaciones y Patronato**, un **total de 108 plazas**, donde **CCOO** fuimos **claves** tanto en el proceso de recopilación de plazas que cumplieran los requisitos establecidos por ley, como en la negociación de los criterios que se desarrollan en las bases de cada convocatoria.

más empleo público, más
derechos de la #ciudadanía

El control y seguimiento que hacemos desde CCOO de los contratos temporales en Fundaciones y Patronato nos ha permitido aumentar el número de plazas iniciales previstas a convocar, **lo que reducirá los altos niveles de temporalidad actuales y permitirá disponer de plantillas estables y permanentes**, que son garantía del mantenimiento de los servicios públicos. Dada la importancia de este proceso para un porcentaje grande de la plantilla, hemos trabajado intensamente para informar en todo momento de las distintas fases y negociaciones, tanto en documentos detallados escritos como en asambleas y visitas a los centros de trabajo.

En todo ese camino y durante todos estos años, desde CCOO hemos intentado estar, de una manera u otra, acompañando, escuchando, atendiendo, resolviendo, reivindicando, negociando, colaborando, exigiendo... Pensando siempre con una **perspectiva de conjunto**, con una **visión global**, buscando el **criterio más objetivo y justo** en cada momento, intentando **huir del corporativismo e individualismo** y demostrando que somos un sindicato de clase con **ideas claras y coherentes**, donde la **colaboración y participación de todas las personas es fundamental** para construir y trabajar en equipo y donde el **feminismo** y la **igualdad** es un elemento clave, con una candidatura que así lo demuestra.

Y en ese camino queremos continuar, con la fuerza y el respaldo que nos da vuestro apoyo y con el que esperamos seguir contando, para defender, ante todo, unos **servicios públicos de máxima calidad** y **unos derechos sociales y laborales que mejoren el día a día, el presente y el futuro.**

RAZONES PARA VOTAR A CCOO

Defensa de un sistema de servicios públicos de calidad que son la garantía de la igualdad de oportunidades, permiten el ejercicio de derechos de la ciudadanía y mejoran el nivel y calidad de vida y bienestar social.

Lucha contra el recorte de los servicios públicos y su desprestigio para desmantelarlos y privatizarlos.

Defensa del empleo público porque es garantía de acceso en condiciones de igualdad, mérito y capacidad y genera un empleo estable y de calidad. Es el pilar fundamental de los servicios públicos y de la independencia de los poderes en cada momento.

Coherencia, seriedad y principios para trabajar en la defensa y mejora de nuestros derechos laborales, con ideas y posicionamientos ideológicos claros basados en la defensa de lo público.

Cercanía y accesibilidad a todas las trabajadoras y trabajadores para escuchar, informar, asesorar, resolver, apoyar, tomar nota de tus aportaciones y propuestas y, en definitiva, defender tus derechos.

Participación del personal a través de sus aportaciones y reivindicaciones en nuestras propuestas, tomando nota también de otros puntos de vista y críticas constructivas.

Información en todo momento de los procesos y acuerdos de negociación, tanto a nivel individual como colectivo, a través de asambleas, visitas a los centros de trabajo y boletines informativos.

Dedicación, entrega y esfuerzo en el trabajo diario y en intentar atender y dar respuesta lo mejor posible a todas las trabajadoras y los trabajadores.

Capacidad de trabajo y seriedad para elaborar propuestas escritas, elaboradas, concretas, realistas, argumentadas y justificadas, con criterios objetivos y justos, alejadas de la demagogia.

Capacidad de negociación y diálogo con todas las partes para poder alcanzar acuerdos.

Firmeza, contundencia y persistencia tanto para defender los derechos alcanzados como para presionar, luchar y conseguir nuevas reivindicaciones y mejoras.

Visión global y búsqueda de criterios objetivos y coherentes para enfocar los conflictos y buscar las soluciones, huyendo del corporativismo e individualismo y de los intereses particulares o concretos de cada momento o de cada persona afectada.

Compromiso de todas las personas de la candidatura para mantener estos principios, defender lo conseguido y seguir luchando y mejorando las condiciones laborales del conjunto del personal municipal.

Representación en las mesas de negociación: somos el único sindicato con una fuerte representación de delegadas de Fundaciones y Patronato en cada una de las mesas de negociación, para proponer y defender los intereses de todo el personal y servicios de los Organismos Autónomos, tanto en cuestiones generales como específicas, con un conocimiento minucioso de todo el ámbito, lo que nos permite realizar un trabajo serio y riguroso en todo momento.



Es momento de evaluar lo conseguido y lo pendiente para seguir avanzando

LOGROS / LLOGROS

Esbozamos algunos de los logros conseguidos en estos últimos años a través de la negociación y trabajo sindical:

RECUPERACIÓN JORNADA 35 HORAS / RECUPERACIÓN JORNADA 35 HORAS: CCOO fue fundamental en la recuperación, en el año 2020, de la jornada de 35 horas semanales, una **reivindicación histórica sindical y laboral**, donde las administraciones públicas han de ser referencia para el resto de empresas.

BOLSAS HORARIAS / BOLSES D'HORES: además de pasar de 37'5 horas a 35 horas semanales, se consiguió **mantener la bolsa de 50 horas de formación** realizada fuera de la jornada laboral y **generar una nueva bolsa horaria de periodo estival de 40 horas**. Estas bolsas permiten disponer de 6 días totales completos anuales o distribuir la totalidad de las horas dentro del horario flexible, según preferencias de la persona. Esta negociación ha permitido mejorar las condiciones laborales que se tenían con anterioridad a la implantación de la jornada de 37'5 horas, donde no existían estas bolsas horarias.

SUBIDA SALARIAL ACUERDO ESTATAL / SUBIDA SALARIAL ACUERDO ESTATAL: CCOO es uno de los tres sindicatos mayoritarios a nivel nacional que participa de forma activa y decisiva en las negociaciones estatales del sector público. Las **subidas salariales** marcadas por la **Ley de Presupuestos Generales del Estado** y fruto de **pactos sindicales estatales** son:

2018	2019	2020	2021	2022	2023
1,75%	2,50%	2,00%	0,90%	3,50%	2,50%

La **subida salarial plurianual** para el periodo **2022-2024** supondrá una revalorización **mínima** de un **8%** en esos años.

INCREMENTOS PLANTILLAS / INCREMENTOS PLANTIYES: las tasas de reposición (el porcentaje de convocatoria de plazas con respecto a jubilaciones, excedencias, etc.) impide que las plantillas puedan aumentar más allá de lo que establece cada año la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Aún así, nuestro planteamiento todos estos años ha sido contrario a cualquier amortización o desaparición de plazas en las Fundaciones y Patronato, intentar aumentar cuando haya algún resquicio legal y transformar aquellas categorías que ya no encajan en la organización por otras más acordes a las nuevas funciones. Todo ello nos permite hacer un **balance muy positivo** en cuanto a la evolución de las plantillas, y teniendo en cuenta las **limitaciones legales** existentes para aumentar plazas.

	Plantilla RPT 2018	Plantilla RPT 2022
FMCEyUP	151	152
FMSS	105	123
PDM	77	81

INCREMENTO PLANTILLA FMSS / INCREMENTU PLANTIYA FMSS: a pesar de las limitaciones legales, y con la insistencia y perseverancia sindical, se han conseguido dar pasos muy importantes incrementando la plantilla permanente, **pasando de los 105 puestos que teníamos en 2018 a los 123 puestos estructurales que tenemos en la actualidad.** Todos estos puestos que se añadieron están dotados presupuestariamente y se van a consolidar a través de su convocatoria en Ofertas de Empleo Público, lo que resulta fundamental. Es un aumento insuficiente en relación al incremento presupuestario, de prestaciones, de gestión y de carga de trabajo de este organismo, pero muy **importante** para **seguir creciendo y reforzando** unos servicios sociales que deben ser de máxima calidad para el conjunto de la población.

INCREMENTO PLANTILLA PDM / INCREMENTU PLANTIYA PDM : CCOO ha conseguido, a través de las mesas de negociación, que la municipalización del **Campo de Golf del Tragamón** tuviera repercusión a nivel laboral y de crecimiento de la plantilla municipal, logrando la **creación de cuatro puestos** a mayores (2 de Técnico/a Auxiliar y 2 de Oficial Oficios) para esta instalación que anteriormente estaba gestionada en su totalidad con personal subcontratado. Estos cuatro puestos ya están **añadidos a la Relación de Puestos de Trabajo**, dotados económicamente en el presupuesto e **incluidas sus plazas en la Oferta de Empleo Público. En el año 2018 la plantilla era de 77 personas y actualmente es de 81.** Es una demostración de cómo es posible recuperar servicios privatizados y asumir la gestión directa con plantilla municipal, lo que implica **generar empleo estable y de calidad.**

100% COMPLEMENTO BAJA INCAPACIDAD TEMPORAL / 100% COMPLEMENTU BAXA INCAPACIDÁ TEMPORAL: este derecho, recortado durante unos años, se ha **recuperado y regulado** en nuestro ámbito fruto de la negociación y acuerdo sindical. Son muchas las empresas y aún algunas administraciones que no tienen este complemento al 100%.

PERMISOS Y LICENCIAS / PERMISOS Y LLICENCIES: la relación de permisos y licencias que están incluidas en la Instrucción 3/2018, es fruto de la negociación y en una parte importante, de las propuestas de este sindicato. Suponen una importante **mejora en la conciliación de la vida personal y familiar**, con medidas que, en muchos casos, **mejoran sustancialmente lo que establece la legislación.** Son permisos que intentan adaptarse a las necesidades reales de las propias personas trabajadoras y de sus familias, tanto por menores como por mayores, discapacidad o personas enfermas. **Su aplicación mejora, sin duda, el día a día de las personas.**

CÓMPUTO ANUAL / CÓMPUTU AÑAL: se ha pasado de un cómputo inicial que llegó a ser semanal, luego mensual y trimestral, y finalmente al cómputo actual anual, que permite a la persona **gestionar sus tiempos y créditos horarios** con la perspectiva del **año completo**, lo que permite mayores márgenes de flexibilidad y adaptación, respetando, claro está, los horarios de presencia obligada establecidos en cada calendario laboral.

AMPLIACIÓN JORNADA VERANO / AMPLIACIÓN XORNADA BRANU: en aquellos servicios y puestos de trabajo en los que se puede aplicar una jornada especial de verano, ésta se ha ido ampliando desde los meses iniciales de julio y agosto al periodo actual de **junio a septiembre**.

COMPENSATORIOS FIESTAS SÁBADOS / COMPENSATORIOS FIESTES SÁBADOS: se han **consolidado** los compensatorios que se generan por los **festivos** coincidentes en **sábado**, incluidos el 24 y 31 de diciembre. Anteriormente, estos días debían negociarse y acordarse cada año, siendo actualmente automático.

EXTENSIÓN DISFRUTE PERMISOS JORNADA / ESTENSIÓN DISFRUTE PERMISOS XORNADA: inicialmente, los permisos relacionados con la jornada (vacaciones, moscosos, compensatorios ...) se podían disfrutar hasta el 31 de enero. Actualmente este disfrute se ha extendido de forma automática hasta el **31 de marzo** del año siguiente.

CALENDARIOS LABORALES BIBLIOTECAS / CALENDARIOS LLABORALES BIBLIOTEQUES: se ha conseguido **racionalizar** los **horarios de verano** para todo el personal de bibliotecas, con una **mejora sustancial** del **calendario laboral** durante **junio a septiembre**, manteniendo el servicio y garantizando la atención bibliotecaria, condición básica para CCOO.

Además, se consiguió otra de nuestras reivindicaciones, en cuanto a la fijación de un **calendario laboral estable** y previsible para los puestos de trabajo **itinerantes**, donde solo varía el centro de trabajo, pero no el horario de trabajo establecido y con una biblioteca de referencia cuando no se están haciendo sustituciones.

CALENDARIOS LABORALES CCAI+ESCUELA COMERCIO / CALENDARIOS LLABORALES CCAI+ESCUELA COMERCIU: avance muy importante en la **mejora de horarios y turnos**, con la aceptación de las **propuestas** presentadas por **CCOO**, disminuyendo los fines de semana a realizar por cada persona sin recortar la atención del servicio y garantizando siempre la presencia por parte del personal de la plantilla. Es un buen ejemplo de mejora de horarios con organización y coordinación interna y sin afectar al servicio.

CALENDARIOS LABORALES PDM-INSTALACIONES DEPORTIVAS / CALENDARIOS LLABORALES PDM-INSTALACIONES DEPORTIVES: se avanza en implantar **márgenes de flexibilidad** que anteriormente no estaban regulados, principalmente en los **periodos de verano y de cierre de instalaciones**, y también en relación a las **horas de luz** en las instalaciones al aire libre, manteniéndose la garantía, en todo momento, de que siempre habrá una persona de la plantilla municipal en la instalación. Esto es un principio fundamental para CCOO para evitar el peligro de externalización y privatización mayor de estos servicios.

CONCURSOS TRASLADOS / CONCURSOS TRESLLAOS: a lo largo de este periodo se han realizado varios concursos de traslados en categorías específicas: Trabajador/a Social en Servicios Sociales; Bibliotecaria/o y Técnica/o Auxiliar en Bibliotecas; y Técnica/o Auxiliar y Oficial Oficinas en Instalaciones deportivas.

CREACIÓN PUESTO EDUCADOR/A SOCIAL A2 RPT FMSS: una **larga reivindicación de CCOO** conseguida por fin.

COBERTURA PUESTOS SINGULARIZADOS / COBERTURA PUESTOS SINGULARIZADOS: reivindicamos que todos los puestos se convoquen de **forma definitiva**; pero mientras, hemos pedido que cualquier nombramiento a través de comisión de servicios se realizara con una convocatoria pública previa, donde las personas interesadas tengan la oportunidad de presentarse, aunque sea una cobertura temporal. Reivindicamos la **igualdad de oportunidades y la transparencia en todo momento y en todos los casos**.

CONTRATOS RELEVO SIN PUESTO EN RPT / CONTRATOS RELEVU ENSIN PUESTU EN RPT: desde **CCOO** hemos estado **controlando** los casos en los que existe un contrato **relevo** con una **categoría diferente a la persona jubilada parcial**. Esto supone que en el momento de jubilación de la persona titular, el puesto que cubre la persona relevista no existe en la RPT, por lo que si no se realiza una modificación de forma previa, esta persona cesa automáticamente al finalizar el contrato relevo. En todos estos casos, hemos solicitado a la Administración, que cuando está claro que la categoría a mantener es la del contrato relevo, se realice una **modificación de la RPT antes de la fecha de jubilación definitiva**.

TELETRABAJO / TELETRABAYU: el sistema de trabajo a distancia o teletrabajo tomó un impulso muy importante a raíz del confinamiento y la pandemia del COVID. Nuestro ámbito municipal ya tenía implantado este sistema de trabajo previamente y a partir de ese momento se hizo una ampliación muy importante de plazas (actualmente hay 497 plazas en total para Ayuntamiento, Organismos Autónomos y Empresas Municipales de Promoción y Desarrollo). Sindicalmente defendemos la combinación del trabajo presencial y el trabajo a distancia en aquellos servicios que sus características lo permitan y **siempre que no haya afectación tanto para el servicio como para la ciudadanía**. Y defendemos las ventajas de realizar determinadas tareas y trabajos a distancia y la eficacia y el alto nivel de productividad de este tipo de trabajo, siempre combinado con el trabajo presencial, con los beneficios que puede suponer tanto para la persona como para el medioambiente.

PROCESOS NEGOCIACIÓN ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL – LEY 20/2021 / PROCESOS NEGOCIACIÓN ESTABILIZACIÓN EMPLEU TEMPORAL – LLEI 20/2021: es uno de los hitos históricos más importantes tanto en el tiempo como en el conjunto de las administraciones públicas. En el caso del Ayuntamiento de Gijón/Xixón y sus Fundaciones y Patronato, consideramos que hemos alcanzado un **acuerdo muy satisfactorio, tanto en número de plazas como en los criterios aplicables** y donde **CCOO** hemos sido fundamentales en la negociación, presentando en cada momento **propuestas muy detalladas, justificadas y argumentadas**, que han hecho que la propuesta inicial de la Administración nada tenga que ver con el acuerdo final. Por eso nos sentimos orgullosas del trabajo realizado y de la **atención**, tanto a través de asambleas y visitas, como a nivel particular, que estamos realizando, intentando en todo momento **orientar, informar y asesorar, de una forma seria y objetiva**, y en base a criterios generales de aplicación para todo el personal.

**NÚMERO PLAZAS PROCESOS ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL /
NÚMBERU PLACES PROCESOS ESTABILIZACIÓN EMPLÉU TEMPORAL:**
CCOO hemos sido **claves** para **incrementar el número de plazas** que se han incluido finalmente en la **OEP de estabilización de las Fundaciones y Patronato**, tanto en la modalidad de concurso como de concurso-oposición.

Por parte de CCOO hemos hecho un **exhaustivo trabajo** para hacer el **seguimiento de cada una de las plazas** que están **cubiertas interina o temporalmente en cada uno de los Organismos Autónomos**, comprobando el inicio de cada contrato, más allá de las distintas personas que pudieran haberla ocupado, a fin de constatar si cumplían los requisitos establecidos en la Ley 20/2021.

Además, también se hizo el seguimiento de cada una de las personas que estaban ocupando las plazas temporales, a fin de determinar si había algún caso en el que se pudiera aplicar la Disposición Adicional 8ª (personas que de forma ininterrumpida llevaran con contratos temporales o interinos desde antes del 1/1/2016, aunque la plaza ocupada actualmente no tuviera esa temporalidad).

Con el desarrollo de este **intenso trabajo**, presentamos un **listado detallado plaza por plaza y persona por persona** con todos los supuestos que pudieran incluirse en los procesos de estabilización de empleo, justificando cada situación con datos para que la Administración pueda comprobar y contrastar la información y aceptar nuestras propuestas.

**ES EL
MOMENTO!**

**DE APOYAR EL TRABAJO REALIZADO
Y DECIDIR EN QUIÉN DEPOSITAS TU CONFIANZA**

Nuestras propuestas, totalmente documentadas, fueron aceptadas prácticamente al 100%, por lo que el **incremento en el número de plazas fue muy importante con respecto a la propuesta inicial de la Administración:** como **ejemplos** podemos poner las **4 plazas iniciales de Trabajador-a Social** de la FMSS a propuesta de la Administración y las **16 plazas finales en respuesta a la propuesta de CCOO** (15 en concurso) o las **8 iniciales en Auxiliares administrativas/os** en la FMSS y las **10 finales propuestas por CCOO**, todas ellas de concurso. Y también hicimos un **trabajo importante para traspasar plazas** que inicialmente se proponían como **concurso-oposición al formato de concurso**, por **demostrar** que cumplían los **requisitos** para ello.

El cómputo del tiempo de los contratos relevo, incluir plazas con reserva de puesto que no supusieran aumento presupuestario o incorporar puestos contratados de forma permanente en el tiempo como acumulación de tareas, fueron algunas de las claves para conseguir un número mayor de plazas.

Organismo	Nº Total Final Plazas Convocadas	Plazas Concurso	Plazas Concurso-oposición
FMCEyUP	37	24	13
FMSS	46	35	11
PDM	25	19	6
Total	108	78	30

CRITERIOS PROCESO ESTABILIZACIÓN / CRITERIOS PROCESU ESTABILIZACIÓN:

una vez superado el proceso de concretar y publicar en el BOPA el número de plazas que se incluían dentro del proceso de estabilización de empleo temporal, se entró en la negociación de los criterios generales de aplicación tanto en las bases generales como específicas. Fue una **negociación compleja**, por un lado porque se trata de una situación totalmente novedosa de la que no existen precedentes; por otro lado, porque era necesario que todas las decisiones tuvieran la **máxima seguridad jurídica posible**, para evitar en la medida de lo posible, demandas que puedan invalidar los procesos. Los criterios iniciales que presentó la Administración nada tienen que ver con los acuerdos finales, con un **trabajo muy elaborado** por parte de **CCOO**, del que fuimos informando en todo momento, y en el que pusimos el foco en conseguir los siguientes **criterios que consideramos fundamentales**:

- **contabilizar el tiempo de interinidad / temporalidad dentro de la experiencia laboral**, a fin de evitar que el proceso se convirtiera en un concurso de traslados de personal fijo entre las distintas administraciones. Todo ello sin restringir la participación de todo el personal, tal como procede en un turno libre.
- **contabilizar la carrera profesional** en el apartado de otros méritos, tal como se consiguió finalmente
- **diferenciar sustancialmente la puntuación entre la propia administración convocante y otras administraciones**: parece lógico que será beneficioso para todas las partes si el personal consigue consolidar en su propio ámbito de forma mayoritaria, evitándose gastos ingentes de dinero público por indemnizaciones así como alteraciones sustanciales en los servicios por cambios masivos
- **diferenciar en la misma categoría diferentes especialidades**: esto se hace preciso en la modalidad de concurso, ya que en la fase de concurso-oposición es el propio temario y las pruebas prácticas las que definen la especificidad de las funciones, algo que no es posible aplicar en la modalidad de concurso. Y solo en aquellas categorías concretas, donde la formación y los conocimientos específicos implican una especialidad muy diferente que no puede ser intercambiable

- **contabilizar, en menor medida, la experiencia en otras categorías distintas dentro del mismo ámbito:** nos pareció importante debido a que mucho personal está incluido en varias bolsas de empleo y tiene experiencia laboral en varias categorías diferentes dentro de nuestro ámbito, realizando funciones similares (por ejemplo, auxiliar administrativa-o – administrativa-o // subalterna-o – auxiliar de servicios, etc.).
- las **titulaciones** que se puntúan son tanto **diferentes** a la utilizada para el acceso del **mismo nivel como de niveles superiores**.
- **puntuar únicamente los procesos selectivos** desarrollados en nuestro **propio ámbito**

OEP TURNO LIBRE ORDINARIO / OEP TURNU LLIBRE ORDINARIU: además de los procesos de estabilización, cada año se negocian las Ofertas de Empleo Público en base a las tasas de reposición que se establecen en cada Ley de Presupuestos Generales del Estado. Una vez que se cerró la convocatoria de plazas de estabilización de empleo temporal, era preciso revisar todas las convocatorias de OEP anteriores, a fin de eliminar las que estuvieran incluidas en el proceso extraordinario y mantener el resto. A fin de no perder tasa de reposición, se incluyeron plazas interinas vacantes más recientes, por lo que a fecha actual, podemos decir que **casi el 100% de las plazas interinas o vacantes están incluidas en OEP, bien extraordinaria o bien ordinaria. Esto permitirá dar una estabilidad básica a la plantilla y estructura.**

En [BOPA 30-11-2022](#) se publicó la OEP en turno libre ordinario acumulado de 2016-2022.

PROMOCIÓN INTERNA / PROMOCIÓ INTERNA: en paralelo a los procesos de empleo de turno libre, es necesario fomentar la carrera y la mejora profesional del personal fijo. En este sentido, se ha conseguido un número total de **41 plazas en los Organismos Autónomos en la OEP acumulada de 2016-2020**, repartidas en **distintas categorías y grupos**. Las plazas de A1 y A2 ya han finalizado y las personas han ocupado sus nuevos puestos. Los procesos de C1 y C2 se están desarrollando en la actualidad.

PENSIONES DIGNAS - PROLONGACIÓN VIDA LABORAL JUBILACIÓN INFERIOR 100% / PENSIONES DIGNES - PROLONGACIÓN VIDA LLABORAL XUBILACIÓN INFERIOR 100%: a propuesta de CCOO, se alcanzó acuerdo que permite que **el personal laboral que no tenga los años de cotización necesarios** para que la cuantía de la **pensión** alcance el **100%** de la base reguladora, pueda **permanecer** en el **servicio activo**, en los mismos términos que estaba regulado para el personal funcionario, es decir, sin que se supere en ningún caso la edad de 70 años.

PLAN IGUALDAD / PLAN IGUALDÁ: CCOO ha tenido un papel fundamental en el desarrollo de los dos Planes de Igualdad implantados en nuestro ámbito municipal, colaborando y aportando en todo momento con **propuestas y aportaciones constructivas** que nos permitan seguir trabajando y avanzando para conseguir una igualdad efectiva y real.

El ámbito laboral es clave para el desarrollo de **políticas igualitarias**, para **fomentar la corresponsabilidad** a través del uso de los permisos familiares (más del 80% de los permisos son utilizados por mujeres exclusivamente), el acceso a puestos de responsabilidad por parte de las mujeres, para aplicar la **perspectiva de género de forma transversal** a todas las áreas y servicios, para **corregir** todas aquellas **desigualdades** que de forma soterrada siguen existiendo, para dar un **enfoque igualitario** a las Relaciones de Puestos de Trabajo y a los complementos retributivos que se derivan y que responden en muchas ocasiones a visiones sexistas y estereotipadas de las funciones y tareas que se realizan, y un largo etc. de cuestiones a seguir trabajando, tanto desde la **concienciación** como desde la **intervención** con actuaciones y medidas concretas.

En estos últimos años se han dado algunos pasos muy importantes en nuestro ámbito:

- Publicación del [II Plan Igualdad 2018-2021](#)
- Estudio sobre [Brecha y discriminación salarial](#)
- Aprobación del [Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo](#)
- Aprobación en 2022 del [III Diagnóstico de la situación en el ámbito municipal III Diagnóstico de la situación en el ámbito municipal](#)

•

VALORACIÓN PUESTOS DESDE PERSPECTIVA DE GÉNERO / VALORACIÓN PUESTOS DENEDE PERSPECTIVA DE XÉNERU:

Incluida como una actuación dentro del Plan de Igualdad, se ha licitado y adjudicado el estudio para la Valoración de Puestos de Trabajo desde una perspectiva de género. Se trata de un estudio **pionero** en el ámbito de las **administraciones públicas** y es un **elemento clave** para poder analizar, desde una **visión igualitaria**, las relación de los distintos puestos de trabajo, su configuración, los elementos de jornada y retributivos que tienen, las diferencias que se derivan, los sistemas de acceso, los sistemas de promoción, etc.

Y además, esperamos que nos ayude a **aprender a mirar de una forma distinta la negociación colectiva**, a tener una visión que se desprenda de estereotipos clásicos y a buscar mecanismos de corrección para minimizar las diferencias en cómo se valoran, con carácter general, los puestos masculinizados y los feminizados.

SOSTENIBILIDAD Y MEDIOAMBIENTE / SOSTENIBILIDÁ Y MEDIU AMBIENTE:

CCOO consiguió introducir el Convenio Colectivo la creación de una **Comisión Mixta de Movilidad Sostenible y Medio Ambiente**, que se constituyó, con mucho esfuerzo, a finales de 2018. CCOO tuvo un papel protagonista, con propuesta de un programa detallado de medidas en los siguientes aspectos en el ámbito laboral con repercusión a nivel social:

- Movilidad sostenible y segura y accesibilidad universal
- Gestión de energía y agua. Plan de energía y auditorías
- Compra verde y socialmente responsable
- Residuos Y Reciclaje. Economía Circular
- Salud pública
- Cambio climático
- Agenda Urbana y Objetivos de Desarrollo Sostenible_

OBJETIVOS / OXETIVOS

Mantendremos nuestra **línea de trabajo** de **estar en el día a día**, tanto en lo más **general** como en lo **específico**, con algunos puntos que consideramos importante abordar en los próximos años:

DEFENSA DEL SERVICIO PÚBLICO DE CALIDAD / DEFENSA DEL SERVICIU PÚBLICU DE CALIDÁ: es uno de nuestros pilares fundamentales. Los servicios públicos son la **base del Estado del Bienestar** y los que garantizan el acceso en condiciones de igualdad a la ciudadanía. Y debemos **luchar para mantenerlos y mejorarlos** en todo momento, con **eficacia y eficiencia**, quitando argumentos a quienes pretenden hacer negocio con lo público.

EMPLEO FIJO, ESTABLE Y DE CALIDAD / EMPLÉU FIXU, ESTABLE Y DE CALIDÁ: otro **pilar básico** en nuestro trabajo diario. El **empleo público** permite el **acceso en condiciones de igualdad, mérito y capacidad**. Unos **servicios públicos de calidad** han de tener **plantillas bien dimensionadas, permanentes y estables**. Los números de la temporalidad actual asustan, en nuestro ámbito y en cualquier administración pública, fruto de años con tasas de reposición de 0 y con imposibilidad de convocar Ofertas de Empleo Público acordes al personal jubilado.

A fecha actual, **prácticamente el 100% de los puestos de interinidad de las Fundaciones y Patronato que cubren un puesto vacante están incluidos en alguna Oferta de Empleo Público, bien ordinaria o bien de estabilización**. Esto supone una garantía, por un lado, de consolidación de todos estos puestos de trabajo, y, por otro lado, de estabilización de las estructuras actuales con unos **puestos que pasarán a ser permanentes y fijos**.

Además, es **necesario reforzar y crecer en aquellos centros de trabajo** donde las **prestaciones y servicios aumentan**, de forma que las **plantillas** se puedan **dimensionar** de una forma **acorde** a sus **necesidades** y a una prestación de **servicios de calidad**.

PROCESOS ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL / PROCESOS ESTABILIZACIÓN EMPLEO TEMPORAL: la Ley 20/2021 para estabilizar el empleo temporal nos da la oportunidad de cambiar la situación de altas tasas de temporalidad y evitar que se repita (los contratos temporales actuales no pueden superar los tres años).

A lo largo de este año 2023 y el próximo año 2024 deben ejecutarse todos los procesos selectivos, tanto de concurso como de concurso-oposición derivados de la OEP extraordinaria de estabilización. Y a la vez, deben abordarse las OEP ordinarias pendientes de ejecución. Todo ello, nos debe poner, al conjunto de las administraciones públicas, por debajo del 8% de temporalidad.

Desde CCOO seguiremos participando de forma muy activa en todo el desarrollo del proceso de estabilización del empleo temporal, intentando disponer lo antes posible de un calendario que concrete las fechas de ejecución de todos los procesos y exigiendo la elaboración de un protocolo de actuación para los tribunales donde se vayan concretando todas aquellas decisiones o interpretaciones que no hayan quedado definidas en las bases, de forma que los criterios sean siempre objetivos y comunes para todas las personas, convocatorias y plazas.

Y por supuesto, manteniendo nuestro compromiso de información rigurosa y clara, tanto a nivel general a través de asambleas y documentos escritos, como individual todas aquellas personas interesadas.

CONTRA LA SUBCONTRATACIÓN / ESCONTRA LA SUBCONTRATACIÓN: todo el empleo fijo de plantilla que se consiga estabilizar y consolidar es un avance para disminuir la dependencia de las empresas de servicios y las subcontratas, principalmente en los puestos de atención directa al público, que es donde más utilización se hace (museos, bibliotecas, instalaciones deportivas...) Defender el empleo público y los puestos de plantilla es defender empleo de calidad y con derechos y en esta línea debemos de seguir trabajando.

CONTRA LA AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE PLANTILLA / ESCONTRA L'AMORTIZACIÓN DE PUESTOS DE PLANTIYA: seguiremos trabajando, como hemos hecho todos estos años, para **evitar que se amortice** ningún puesto de trabajo de las plantillas actuales, y en todo caso, para **aprovechar cualquier oportunidad legal**, como también hemos venido haciendo, para **aumentar plazas** cuando sea posible.

Asumimos que las organizaciones tienen que evolucionar y modernizarse, y por tanto, a veces es preciso prescindir de determinadas categorías laborales (en el momento de la jubilación de las personas titulares) para **transformar** esos **puestos** en otros más adecuados y adaptados a las nuevas necesidades y en esta tarea seguiremos en cada negociación de Relaciones de Puestos de Trabajo.

SUSTITUCIONES BAJAS Y REDUCCIONES JORNADA – BOLSAS EMPLEO / SUSTITUCIONES BAXES Y REDUCCIONES XORNADA – BOLSES EMPLÉU:

es necesario seguir trabajando, vigilando e insistiendo en que los servicios públicos han de estar dotados de unas **plantillas mínimas y necesarias**, y por tanto, cuando alguien falta por situaciones como bajas laborales, o hace uso de derechos de conciliación como reducciones de jornada, es preciso que **se cubran** estas **ausencias a través de bolsas de empleo temporal**, evitando el uso de empresas de servicios la sobrecarga en el resto del personal del servicio.

ESTUDIO ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN Y VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAJO / ESTUDIU ESTRUCTURA, ORGANIZACIÓN Y VALORACIÓN PUESTOS DE TRABAYU:

Comisiones Obreras llevamos reivindicando, desde hace varios años, la necesidad de abordar un **análisis del conjunto** del **Grupo Ayuntamiento de Gijón/Xixón** que permita ordenar y mejorar el sistema actual de prestación de servicios públicos y de estructura de puestos de personal. Hubo un intento fallido a través del Plan Reto y consideramos que el trabajo realizado en el marco de ese estudio no puede perderse ni dejarse en el olvido y debe aprovecharse para dar continuidad a un **trabajo pendiente y necesario a nivel estructural y organizativo**.

Consideramos que el modelo de estructura y organización actual está agotado y resulta obsoleto, ya que la estructura organizativa municipal necesita cambiar, modernizarse, adaptarse a los nuevos tiempos y necesidades, superando encorsetamientos y trabajando con una visión global, más colaborativa, pensando en el Ayuntamiento como organización de conjunto más que en la propia unidad, servicio, departamento o puesto de trabajo.

INTEGRACIÓN ORGANISMOS AUTÓNOMOS EN LA ESTRUCTURA MUNICIPAL / INTEGRACIÓN ORGANISMOS AUTÓNOMOS NA ESTRUCTURA MUNICIPAL: relacionado con el punto anterior y con una perspectiva global de los servicios municipales, nos parece que las Fundaciones y Patronato han dejado de tener el sentido que tuvieron en su momento y que corresponde dar un paso para que estos servicios se integren como grandes áreas dentro de la estructura municipal. Y consideramos imprescindible que la integración sea simultánea en los tres Organismos Autónomos (**FMCEyUP, FMSS y PDM**). Hubo un compromiso en esta legislatura para dar este paso en las Fundaciones, y se incumplió; debe abordarse en esta siguiente legislatura.

Todo ello con la garantía de no mermar ningún derecho conseguido, sin disminuir ningún puesto de trabajo actual y sin que ninguno de los organismos quede fuera. Y con el compromiso de equiparación de la estructura actual a la estructura municipal: en la actualidad los escalones y puestos de responsabilidad están configurados injustamente de forma diferente y aún hay algún puesto base donde aún se mantienen diferencias (Dirección Programas – Técnicos-as Administración General).

Llevamos muchos años bajo el paraguas de un mismo convenio colectivo y una negociación común, y esta reivindicación de integración parece un paso natural desde un punto de vista organizativo más moderno, coherente, integrado y eficiente y desde un punto de vista de avance a nivel laboral.

CONVENIO COLECTIVO / CONVENIU COLECTIVU: tanto la nueva legislatura política como la nueva representación sindical que salga fruto de las elecciones, deberán abordar la negociación de un nuevo convenio colectivo, siempre desde la perspectiva de **mantener y proteger las condiciones actuales**, a sabiendas del buen nivel de derechos y permisos que hemos conseguido a través de la negociación sindical. Además debemos intentar **mejorar y avanzar** en todas aquellas cuestiones donde haya margen, siendo realistas y sin crear expectativas de difícil cumplimiento.

VALORACIÓN PUESTOS PERSPECTIVA GÉNERO / VALORACIÓN PUESTOS PERSPECTIVA XÉNERU: la valoración de puestos, al igual que un manual de funciones, son asignaturas pendientes y reivindicadas a lo largo de los años, pasando las legislaturas sin que sea posible concretarlas.

Por fin, recientemente ha sido adjudicada la licitación a la Universidad de Oviedo para llevar a cabo un estudio de valoración de puestos desde la perspectiva de género, un **paso necesario en el marco de la igualdad**, y a la vez **pionero** dentro de las administraciones.

Este estudio nos debería permitir, por un lado, **detectar** elementos en la configuración de los puestos de trabajo que estén condicionados por visiones o perspectivas poco igualitarias y por otro lado, establecer las **actuaciones** para **corregir y compensar** estas situaciones y para **prevenir y evitar** que se sigan produciendo.

Las **diferencias por razón de sexo** aún están en la sociedad, y por tanto, **trascienden también al ámbito laboral**, aunque, como en el caso de las administraciones públicas, no lo parezca a simple vista **o cueste más visualizarlo**.



RETRIBUCIONES ECONÓMICAS / RETRIBUCIONES ECONÓMIQUES:

sabemos que tanto las retribuciones básicas como las subidas salariales en las administraciones públicas vienen marcadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado. CCOO es sindicato mayoritario a nivel estatal y participa en las negociaciones para alcanzar acuerdos con el gobierno estatal para incrementar los salarios del personal de las administraciones públicas.

Dentro de nuestro ámbito, una de las fórmulas con las que hemos conseguido aumentar las retribuciones más allá de lo establecido por la ley, es a través de las pagas de productividad R, con tres pagas anuales actuales (marzo, junio y diciembre).

Debemos consolidar la paga extraordinaria que se abona en estos últimos ejercicios de 300€ anuales y que está vinculada a una valoración de puestos.

Desde Comisiones Obreras llevamos varios años poniendo de manifiesto que mantener o aumentar estas pagas indefinidamente conlleva un riesgo claro y **proponemos que se incluyan las cantidades actuales de las productividades R dentro del complemento específico base**, de forma que se cobrarían las mismas cantidades prorrateadas mensualmente, y se verían afectadas por las subidas generales establecidas en los presupuestos generales estatales (actualmente no es posible aplicar estas subidas por no formar parte de las retribuciones formales).

Dar este paso nos permitiría iniciar un nuevo proceso negociado de pagas de productividad con el “contador a cero” para intentar integrar las diferencias que se puedan producir entre las subidas salariales, de la LPGE y el incremento del IPC.

CCOO siempre defendimos y defenderemos que estas pagas de productividad han de ser lineales: misma cantidad para todo el personal, con independencia del grupo y/o puesto de trabajo. Esta es una forma, intencionada por nuestra parte, de acortar las diferencias entre los puestos más bajos de la estructura con respecto a los puestos más altos.

Además, dentro de la negociación del nuevo Convenio Colectivo deben actualizarse los valores del complemento específico variable (festivos, nocturnidad...)

CARRERA PROFESIONAL / CARRERA PROFESIONAL: el modelo de carrera profesional a consolidar será un elemento importante de negociación en el próximo convenio colectivo, así como el alcance de las cantidades y los tramos actuales.

Otra parte importante será la **recuperación de la progresión del grado personal**, que quedó regulada en el convenio vigente como una aplicación transitoria y no permanente, y que parece de consenso general que debe tener continuidad, para evitar agravios con respecto al personal que ya accedió a este sistema.

PERMISOS Y LICENCIAS / PERMISOS Y LICENCIAS: en primer lugar, y tal como venimos reivindicando desde CCOO, es necesario **actualizar la actual Instrucción 3/2018**, tanto en relación con cuestiones importantes que han cambiado, como la jornada de 35 horas y las bolsas horarias que se derivan, como en relación con permisos tan importantes como es la igualdad de los tiempos en maternidad/paternidad, lactancia, etc.

Por otro lado, se marca como objetivo intentar **mantener todas las mejoras** que tenemos actualmente fruto de la negociación y que parte son acuerdos por encima de lo establecido por la legislación, algo que no podemos pensar que será fácil de conseguir.

Además, debemos intentar **adaptar y avanzar** en aquellas cuestiones que a lo largo de estos años y con la puesta en práctica de los permisos, vemos que se pueden **mejorar**.



JUBILACIÓN PARCIAL POR CONTRATO RELEVO / XUBILACIÓN PARCIAL POR CONTRATU RELEVU: resulta un asunto fundamental para el personal laboral cercano a la edad de jubilación. Desde Comisiones Obreras consideramos que está siendo una herramienta tremendamente positiva, tanto para adelantar esa jubilación efectiva o rebajar la intensidad de la jornada en los últimos años laborales, como para rejuvenecer las plantillas y facilitar la entrada de nuevo personal que, cuando los puestos coinciden, tienen la oportunidad de hacer una transición compartida entre las dos personas. La regulación de esta modalidad de jubilación es competencia estatal y de la Seguridad Social y confiamos en que nuestro sindicato, a nivel estatal, siga defendiendo esta modalidad. Y por nuestra parte, en nuestro ámbito municipal, **defenderemos como línea roja básica que la regulación y condiciones actuales sigan incluidas en el Convenio Colectivo**, condición fundamental para que la Seguridad Social pueda aplicar esta modalidad de jubilación y de contrato relevo.

JORNADA ÚNICA / XORNADA ÚNICA: siempre hemos defendido una jornada única en el ámbito municipal: 35 horas. Las sociedades deben tender a reducir las jornadas laborales y al reparto del empleo, tal como se pretende con las propuestas actuales de reducir las jornadas de trabajo a cuatro días semanales.

Por eso, siempre consideramos que las jornadas de mayor dedicación (40 horas) son innecesarias y no se justifican en la mayoría de los casos. Y esa falta de justificación pasa a ser una cuestión de injusticia y agravio con respecto al resto del personal con jornada ordinaria cuando la Administración se saca de la manga un acuerdo, al mejor estilo circense al no estar incluido en el orden del día ni debatido en momento alguno, donde se pretende que los puestos de mayor dedicación (actualmente de 40 horas) pasen a tener la mitad de ese tiempo extra (37'5 horas) pero manteniendo las retribuciones actuales (11'64%). Esta decisión, demuestra, además, lo innecesario de este tipo de jornada.

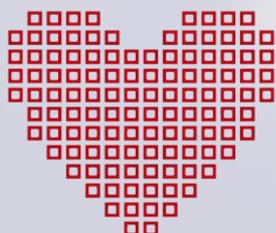
Para CCOO, además de un acuerdo fuera de lugar y con defecto de forma que vamos a recurrir, genera una situación clara de agravio entre dos tipos de jornadas, que pretende sean muy similares, pero con unas retribuciones muy diferentes.

Y si una vez más Comisiones Obreras nos encontramos en soledad en esta batalla y esta reducción de la mayor dedicación se aprueba y aplica con mismas retribuciones y solo dos horas y media de diferencia con jornada ordinaria, desde CCOO propondremos un **sistema de compensación** hacia todo el **personal** que tiene **jornada de 35 horas**, a través de una **bolsa de horas** para este personal que **compense** la **disminución** que se realiza al **personal de 40 horas**.

CALENDARIOS MUSEOS / CALENDARIOS MUSEOS: dentro de la última negociación de calendarios laborales, es la parte que quedó pendiente, debido a su complejidad y al desacuerdo con las propuestas iniciales de la Administración. Consideramos que hay margen para la negociación desde un punto de vista de **racionalizar y mejorar los horarios actuales, tanto de atención al público como de turnos laborales. Debemos rentabilizar los recursos, tanto humanos como energéticos**, y las aperturas de los museos deben adaptarse en mayor medida a las horas de luz, sobre todo en aquellos que tienen parte exterior, y dar el paso a que los museos que actualmente cierran al mediodía puedan tener un horario continuado y más concentrado. En este sentido, desde Comisiones Obreras hemos desarrollado un trabajo muy exhaustivo y detallado de **posibilidades de nuevos horarios y turnos** que queremos aprovechar, y pensamos que se debe recuperar este asunto con el nuevo equipo de gobierno. Establecer **márgenes de flexibilidad en los turnos** de trabajo que permitan hacer uso de los excesos horarios y de las bolsas horarias es otro de los objetivos a conseguir con una negociación que intente mejorar los horarios actuales.

CONCURSOS TRASLADOS / CONCURSOS TRESLLAOS: deben ser convocados en todas las categorías de forma previa a la incorporación del personal procedente de las Ofertas de Empleo Público, bien con motivo de la estabilización o bien ordinarias. Y debe potenciarse el concurso de traslados anual para convocar aquellas vacantes que se vayan produciendo a lo largo del tiempo, de forma que se puedan ofertar los huecos que se vayan generando cuando es necesario hacer contrataciones interinas. Hay categorías laborales, como Auxiliares administrativas/os y Auxiliares de servicios, que llevan años esperando por una oportunidad de cambio de su puesto de trabajo.

COMISIÓN DE SERVICIOS / COMISIÓN DE SERVICIOS: es necesario dejar de tener una estructura sustentada en puestos singularizados y de responsabilidad cubiertos de forma temporal a través de la comisión de servicios. Esta figura, que debería ser puntual, extraordinaria y limitada en el tiempo, ha sido la manera habitual de cubrir los puestos singularizados y se ha ido perpetuando en la estructura. Se ha alcanzado el compromiso de que todos estos puestos sean convocados de forma definitiva a través de los correspondientes concursos de méritos. Se ha iniciado la convocatoria en los puestos del ámbito del ayuntamiento. Por nuestra parte, insistiremos y exigiremos que se siga el mismo camino con todos los puestos en comisión de servicios de los Organismos Autónomos. Seguiremos pidiendo que los nuevos puestos que se generen se convoquen, desde el principio, de forma definitiva a través de concurso de méritos. Intentaremos evitar que se utilice la designación directa (“a dedo”) en cualquiera de estos puestos, incluidas las Secretarías de Despacho, entendiéndose que aunque la cobertura sea temporal, también se deben convocar públicamente y ofrecer la posibilidad de presentarse a todas las personas interesadas.



*El corazón de la gente
trabajadora*

CONTRATOS RELEVO / CONTRATOS RELEVU: actualmente todos los contratos que se realizan en la FMSS y el PDM se hacen al 100% de la jornada; en cambio, en la FMCEyUP, a excepción de los contratos de atención al público, el resto se están haciendo al 50%. CCOO lleva todos estos años intentando buscar fórmulas para que se amplíen a la totalidad de la jornada, bien desde el inicio o lo antes posible a lo largo de su desarrollo. Somos conscientes el incremento presupuestario que esto conlleva, pero también pensamos que es una forma de reforzar los servicios y de ofrecer contratos y condiciones dignas al personal trabajador.

PROMOCIÓN INTERNA / PROMOCIÓN INTERNA: además de finalizar la ejecución de los procesos actuales para la promoción de C1 y C2 y conseguir la firma de los nuevos contratos lo antes posible, se debe negociar un **nuevo plan** de promoción interna con perspectiva para los **próximos años**.

SOBRETASA OEP 2023 / SOBRETASA OEP 2023: por parte de CCOO, en la negociación de la Oferta de Empleo Público 2023, hemos exigido a la Administración aprovechar la oportunidad de crecimiento a consecuencia de aplicar el porcentaje del 120% de tasa de reposición que establece la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Esto supone la **posibilidad de aumentar una plaza de plantilla en la FMSS y dos plazas en la FMCEyUP**, algo que hemos defendido desde CCOO en la Mesa de Negociación, sin apoyos, y que hemos solicitado se retome urgentemente.

En el caso de la FMSS, CCOO proponemos aumentar una plaza de Trabajadora social, para reforzar los Centros de Servicios Sociales.

En el caso de la FMCEyUP, CCOO proponemos aumentar una plaza de **Técnica/o auxiliar de bibliotecas itinerante**, para recuperar la plaza que se perdió tras ajustar las plazas de la última promoción interna y por considerar fundamental aumentar la plantilla en bibliotecas para disminuir la dependencia de la empresa de servicios. La segunda plaza consideramos que puede ser de Auxiliar de servicios para reforzar la plantilla actual de **Museos**; seguiremos insistiendo para conseguirlo ante, fin de año y evitan su pérdida.

BIBLIOTECAS / BIBLIOTEQUES: Se debe **recuperar la contratación de personal profesional de bolsa para las sustituciones de vacaciones y bajas** que actualmente se hacen con empresas de servicios con personal no cualificado que, en el mejor de los casos, cubren tan sólo un 30 % de la jornada del trabajador/a ausente.

Se debe intentar alcanzar un compromiso para utilizar las **empresas de servicios** para sustituir sólo permisos por **situaciones imprevistas y urgentes**.

En paralelo, es preciso mejorar el pliego de condiciones de las licitaciones de estas empresas, incluyendo en ellas la petición de cualificación profesional del personal con formación bibliotecaria demostrada previa a la adjudicación.

Se debe **avanzar en condiciones de trabajo que modernicen y mejoren la calidad de la prestación de los servicios bibliotecarios**: disminuir las jornadas partidas y aumentar las jornadas de trabajo continuadas, más eficaces en cuanto a rendimiento y prestación del servicio, así como facilitadoras de la conciliación de la vida laboral y personal.

Se debería **aumentar personal progresivamente en las bibliotecas de los Centros Municipales Integrados.**

MEJORAR RATIOS SERVICIOS SOCIALES / AMEYORAR RATIOS SERVICIOS SOCIALES: Es un compromiso que CCOO insistimos en regular en el actual Convenio Colectivo y que consideramos fundamental: deben mejorarse las ratios en Servicios Sociales, tanto para **mejorar la atención social** en la ciudad como para que el **personal** pueda desarrollar su **trabajo en condiciones adecuadas y con seguridad y garantías.**

CENTROS SERVICIOS SOCIALES – PERSONAL INFORMADOR / CENTROS SERVICIOS SOCIALES – PERSONAL INFORMADOR: si se mantiene un modelo de prestación de la primera atención e información a través del personal Auxiliar Administrativo y Administrativo, estos puestos deberían estar configurados como Informadores-as. Es una reivindicación de CCOO desde hace tiempo, ya que este personal desarrolla una función especializada de información, siendo la “puerta de entrada” de los servicios sociales y teniendo un mayor nivel de responsabilidad que ha de ser reconocido. Deben equipararse a los puestos del servicio de Atención Ciudadana.

PDM – NUEVO PABELLÓN ZONA OESTE – NUEVAS INSTALACIONES DEPORTIVAS PDM – PABELLÓN NUEVO ZONA OESTE – INSTALACIONES DEPORTIVAS NUEVAS: es muy importante que todos los nuevos proyectos de instalaciones deportivas deben abordarse con una **planificación adecuada de los recursos humanos**, dotando presupuestariamente los **recursos económicos** necesarios para el incremento proporcional de plantilla y garantizando que se gestionen con **personal municipal.**

VOTA



tú ganas

TELETRABAJO / TELETRABAYU: es necesario negociar un protocolo definitivo de aplicación y desarrollo de esta modalidad de trabajo totalmente implantada que se base en la reciente legislación estatal y que aplique todos los derechos que se deriven de la regulación legal. Se deben evitar los diferentes criterios entre los OOAA a la hora de conceder los periodos de teletrabajo, existiendo diferencias poco justificadas entre personal de las mismas categorías y restringiéndose por debajo del criterio general en algunos casos y organismos.

Además, seguiremos insistiendo en que es necesario desvincular la relación teletrabajo-conciliación familiar- mujeres.

IGUALDAD / IGUALDÁ: se debe abordar de forma constructiva y asumiendo la importancia de este paso, la elaboración de la valoración de puestos desde la perspectiva de género, de forma que se detecten y corrijan las situaciones de desigualdad existentes, fruto de los condicionantes impregnados en la sociedad y que hay que trabajar para empiecen a visualizarse y dejen de normalizarse.

Además, se debe trabajar a nivel transversal y también desde el ámbito sindical y de la administración, el aprendizaje en la detección y actuación ante situaciones de desigualdad, con medidas de prevención que permitan ir construyendo una sociedad y un ámbito laboral más igualitarios desde todos los aspectos.

Una asignatura pendiente, a modo de ejemplo, es cambiar las cifras tan negativas que existen en la actualidad en cuanto a la utilización de permisos laborales relacionados con conciliación por parte del personal municipal; este uso está siendo abrumadoramente mayoritario por parte de las mujeres. Trabajar y fomentar la corresponsabilidad, es una tarea en la sociedad, pero también en el mundo laboral, ambas se retroalimentan, y aún nos queda mucho recorrido por realizar.

ACCIÓN SOCIAL / ACCIÓN SOCIAL: llevamos años sin poder cubrir las ayudas de prótesis (oftálmicas y dentarias) debido a que el fondo establecido (1% de la masa salarial) no alcanza para cubrir el resto de las ayudas, habiéndose pactado una priorización de todas las ayudas incluidas para estos casos. Es necesario **revisar el conjunto de ayudas** incluidas en este presupuesto y ver las posibilidades de reorganizar de la mejor manera posible sin afectar lo existente y sin dejar de poder asumir la totalidad de las ayudas incluidas. Es complicado, pero hay que intentarlo.

FORMACIÓN / FORMACIÓN: es un aspecto sobre el que siempre hay **márgenes de mejora**, intentando que los planes formativos municipales se desarrollen y se cumplan, en **tiempo y forma** (estos últimos años se ha conseguido un avance considerable en este sentido) y que la formación se adapte tanto a los aspectos generales cambiantes y que afectan a toda la plantilla (legislación, nuevos programas de gestión, etc.) como a los aspectos más específicos relacionados con tareas propias en los puestos de trabajo. También es básico dar **continuidad formación transversal** relacionada con igualdad, prevención de riesgos laborales, sostenibilidad, medio ambiente,...) Siempre hay que garantizar el acceso a unas horas mínimas de formación anual por parte de todo el personal.

ACOSO LABORAL / ACOSU LLABORAL: es necesario **evitar, prevenir, sensibilizar y actuar** ante posibles situaciones de acoso laboral, potenciando el conocimiento y aplicación del Protocolo de Acoso Psicológico en el trabajo aprobado en el año 2019 para que quien se considere víctima de acoso laboral disponga de un procedimiento para la resolución del conflicto de la manera más beneficiosa posible para todas las partes implicadas, desde una perspectiva de **tolerancia cero** ante estas situaciones: [PROTOCOLO DE PREVENCIÓN DE ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO AYUNTAMIENTO DE GIJON Y SUS OOAA.](#)

SOSTENIBILIDAD, MEDIOAMBIENTE / SOSTENIBILIDAD, MEDIO AMBIENTE: es necesario impulsar y desarrollar la Comisión de Movilidad Sostenible y Medio Ambiente para concienciar a la organización municipal y a las plantillas que también desde el ámbito laboral podemos desarrollar diversas y numerosas iniciativas que propicien una mejora en la movilidad más sostenible y acciones diversas que contribuyan a mejorar e intentar parar el deterioro de nuestro medioambiente.

Puedes consultar el programa que CCOO desarrolló y presentó en esta Comisión Municipal y que debemos trabajar para que tenga un espacio y protagonismo prioritarios: [Área municipal Número 2018/12 diciembre 2018](#)



CCOO
primer sindicato
de las
Administraciones
Públicas

CCOO
servicios a la ciudadanía
administración general del estado

EN TU LUCHA DIARIA

Tú decides

PARTICIPA

Jueves 8 de junio entre las 09.00 h. y las 17.00 h.
en el Centro de Cultura Antiguo Instituto C/ Jovellanos 21
Dispones de un máximo de 2 horas para votar, preferiblemente
a la hora de entrar o salir del trabajo.
Personal del CCAI e inmediaciones, hasta un máximo de 1 hora.

ES TU DERECHO, VOTA



**De tu lado, a tu lado
Del to llau, al to llau**



Tel: 985183612/985183613

(Ext. 3612/3613)

ayto.gijon@fsc.ccoo.es

<https://asturies.fsc.ccoo.es>