



TODO LO QUE NOS AFECTA A TOD@S PASO A PASO

El año 2017 terminó con la convocatoria el día 21 de diciembre de la Mesa General de Negociación de asuntos comunes al personal funcionario y laboral, en la que se tomaron acuerdos en asuntos en los que **UGT** llevaba trabajando mucho tiempo.

Se aprobó, dos años y ocho meses después de que **UGT** lo solicitara el 22 de abril de 2015, el **PLUS DE PELIGROSIDAD Y MULTITAREA PARA TALLERES MUNICIPALES**. El acta de esta Mesa, en este punto, desenmascarará las mentiras de algunos, ya que el Concejal de Personal reiteró que la presentada era la única propuesta existente. **UGT** votó a favor, respetando, una vez más, la voluntad que los trabajadores habían expresado en votación. Por cierto, una votación celebrada en idénticas circunstancias que la anterior, pero que ahora no es legítima para quienes no les gusta el resultado. **UGT** solicitó que se abone con carácter retroactivo desde enero de 2017 porque los trabajadores no pueden pagar los despropósitos de algunos y porque hemos sido testigos del miedo que se ha infundido en los trabajadores. CCOO también votó a favor, CSIF (inexplicablemente este sindicato, que no cesa de atacarnos porque apoyamos este acuerdo no votó en contra. ¿Será porque saben que es bueno para los trabajadores?) y APL se abstuvo y USO votó en contra.

Se aprobó el **HORARIO Y CALENDARIO PARA EL ZOO DE LA MAGDALENA**, después de un año desde que **UGT** lo solicitara el 21 de diciembre de 2016, lo denunciara y los Juzgados nos dieran la razón porque el Ayuntamiento pretendió imponer su criterio sin haberse producido la negociación real y efectiva que determina la ley.

Se aprobó la **PRODUCTIVIDAD AL TURNO DE NOCHE DE LA POLICIA LOCAL**, a solicitud

del Jefe de este servicio. **UGT** solicitó un **complemento de productividad, vinculado al factor de asiduidad-puntualidad, para todos los empleados del Ayuntamiento de Santander**, en la cuantía que corresponda a cada puesto de trabajo. El Concejal de Personal dijo que *tomaba nota de nuestra solicitud pero que no se comprometía*.

Se aprobaron las **BASES PARA LA SELECCIÓN DE PLAZAS DE VIGILANTES**, mediante oposición libre (OEP 2016), aunque **UGT** propuso como sistema selectivo el concurso-oposición, **RESPONSABLE DE INFRAESTRUCTURAS TIC**, mediante oposición libre (OEP 2017), **TÉCNICO SUPERIOR DE INFORMÁTICA**, mediante oposición libre (OEP 2017), **LETRADO** mediante concurso oposición promoción interna (horizontal) y **AUXILIAR DE CENTROS CULTURALES** mediante promoción interna.

Se aprobaron las **BASES PARA LA BOLSA DE TRABAJO DE AUXILIAR DE BIBLIOTECA Y DE INFORMADOR JUVENIL**,

para las que **UGT** exigió, y se nos estimó, que se mantuviera el mismo y difícil temario que se exigió en la promoción interna que finalmente se quedó desierta, dado que ahora los 31 temas se habían reducido a 19 temas.

UGT exigió, y consiguió, la retirada del orden del día de las bases para **BOLSA DE TRABAJO PARA SUSTITUCIONES EN EL CONSERVATORIO DE LAS ESPECIALIDADES IMPARTIDAS POR PROFESORES DE LA BANDA MUNICIPAL**, ya que en el Ayuntamiento de Santander la asignación de funciones se realiza por los Jefes de Servicio y esto supondría aceptar un doble criterio para la misma situación.

Se retoma la negociación estatal. Nos damos hasta final de febrero para lograr un acuerdo con Montoro. Más información en:

<http://www.fespugt.es/politica-sindical/4888-negociacion-sindicatos-ministro>

UNA ACTIVIDAD INTENSA CON LA MENTE PUESTA EN TOD@S

Como no podía ser de otra manera, el año 2018 ha comenzado con trabajo, que para eso nos habéis elegido, para que trabajemos y os representemos a tod@s. Estos son algunos de los asuntos en los que estamos trabajando, de los que podéis hacer un seguimiento actualizado en nuestra página web www.ugtayosantander.es o, por supuesto, solicitar información a nuestros Delegados en ugt@ayto-santander.es.

UGT ha solicitado que se proceda a la **COMPENSACIÓN DE LOS CUATRO FESTIVOS QUE COINCIDEN EN DÍAS NO LABORABLES EN EL AÑO 2018**.

UGT ha solicitado información detallada sobre las **APORTACIONES REALIZADAS POR EL AYUNTAMIENTO DE SANTANDER AL PLAN DE PENSIONES EN EL EJERCICIO 2017**, que nos consta se hacen gracias a la profesionalidad y diligencia de algún compañero, cuya labor debemos de agradecer públicamente, y no del nulo interés del Concejal de Personal por este asunto. También hemos exigido la inmediata **CONVOCATORIA DE LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES**, que ni siquiera se ha constituido desde que empezó este mandato sindical, el 27 de enero de 2015, a pesar de que el art. 40.6 de su Reglamento de Funcionamiento establece que debe reunirse al menos una vez cada seis meses. La aportación que se está realizando es la mínima contemplada, el 0,3%, y es evidente que no interesa que se reúna el órgano en el que los representantes de los trabajadores podríamos solicitar el aumento de ese porcentaje y que depende de la voluntad del equipo de gobierno.

UGT ha solicitado relación de las **HORAS EXTRAORDINARIAS** retribuidas por el Ayuntamiento de Santander durante el año 2017, detallando los trabajadores que las realizaron y los servicios a los que pertenecen, ya que somos conscientes de la necesidad de regular la asignación de las mismas, y estamos trabajando en una propuesta que zanje el malestar de muchos trabajadores que se sienten discriminados .

Durante los últimos años se han aprobado modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo asignando el nivel máximo del intervalo legalmente previsto para cada cuerpo o nivel de titulación a diferentes colectivos, como por ejemplo técnicos, administrativos y auxiliares administrativos, por lo que UGT también ha solicitado el **AUMENTO DEL NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO A LOS PUESTOS DE LOS POLICIAS LOCALES y DE AGENTES DE MOVILIDAD**, a los que, además, seguimos luchando para integrar como Policías Locales. Con la pérdida de derechos padecida en los últimos años, es nuestra obligación aprovechar cualquier resquicio legal para recuperar poder adquisitivo.

UGT ha solicitado que se inicie el proceso negociador pertinente para aplicar a los empleados públicos del Ayuntamiento de Santander el **ACUERDO SOBRE MEJORAS EN LA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL POR CONTINGENCIAS COMUNES FIRMADO EN EL GOBIERNO DE CANTABRIA EL 29 DE NOVIEMBRE DE 2017**, ya que mejora en algunos aspectos el aplicable actualmente en el Ayuntamiento de Santander.

UGT ha solicitado la **CONSTITUCIÓN DE LA MESA DE FORMACIÓN**, en el ámbito de la Mesa General de Asuntos Comunes al personal funcionario y laboral. El propósito es acabar con la situación que hemos detectado desde la Comisión de Formación: una doble vía de acceso a ésta, con cargo a la exigua partida presupuestaria existente de 40.000 euros, pero que vulnera el principio de igualdad en el acceso a la formación: los cursos que se asignan discrecionalmente a algunos trabajadores en base a un informe de su Jefe de Servicio.

El aumento de nivel también se hace de justicia en el colectivo de **BOMBEROS**, que además tiene pendiente desde hace mucho tiempo su solicitud de conversión al Grupo C1 que ya se ha materializado en otras Administraciones, y en el de **VIGILANTES**, en los que es muy común el desempeño de funciones de superior categoría sin la correspondiente retribución. Nuestra Sección Sindical está elaborando propuestas para ambos, de las que os informaremos en próximos boletines.

UGT ha solicitado la inminente convocatoria de la COMISIÓN DE SEGUIMIENTO E INTERPRETACIÓN del Acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario para acordar la necesaria actualización de los criterios interpretativos de las cláusulas siguientes, que también sería aplicable al personal laboral dado el acuerdo existente de aplicación de toda mejora aprobada para el personal funcionario:

Cláusula 37ª- INCENTIVOS A LA JUBILACIÓN ANTICIPADA. Cuando se negociaron el Acuerdo del personal funcionario y el Convenio de personal laboral, la edad legal de jubilación era de 65 años, **por lo que es evidente que la voluntad de los firmantes fue establecer los incentivos en función de los años de anticipación de la jubilación sobre esa edad legal.** Pero en la actualidad la edad legal de jubilación se ha cambiado progresivamente, para los periodos de 2013 a 2027, de los 65 a los 67 años.

Dando la interpretación adecuada a las Cláusulas que reconocen los incentivos a la jubilación anticipada, en **UGT entendemos que la voluntad negociadora de las mismas fue la siguiente:**

Años de anticipación	Cuantía del premio
5 años	32 mensualidades
4 años	22 mensualidades
3 años	14 mensualidades
2 años	8 mensualidades

La edad de referencia para los años de anticipación será la que corresponde a cada año, según la tabla de jubilaciones. Así, en 2027, un empleado, funcionario o laboral, que se jubilara anticipadamente a los 63 años, lo haría con 4 años de anticipación, mientras que en el año 2021 lo haría con 3 años de anticipación y en el año 2018, con 2 años de anticipación. Haciendo cálculos se evidencia que la cuantía del premio a la hora de jubilación podría aumentar en el momento de la jubilación.

Cláusula 30ª- CONCESIÓN DE AYUDAS Y BECAS. Si bien la cuantía se ha ido actualizando cada año desde la redacción del Acuerdo en el año 2005, algunos conceptos no se adaptan a la realidad actual del sistema educativo (grados, masters, asignaturas mayoritariamente cuatrimestrales, créditos, etc.) siendo muy difícil establecer criterios justos para la concesión de estas ayudas.

Se solicitó por todos los representantes sindicales en Mesa General de Negociación el 20 de enero

de 2015 y se ha reiterado en varias ocasiones por la Junta de Personal, la última el 28 de noviembre de 2017, cuando se reunió la Comisión de Becas para analizar las solicitudes de la última convocatoria sin poder dar el visto bueno a algunas de ellas con la redacción actual de esta cláusula.

El Concejal de Personal tiene este asunto, como tantos otros, entre los pendientes de resolver, pero está causando un perjuicio a los numerosos funcionarios solicitantes de esta ayuda y pendientes de percibirla, ya que la tramitación del expediente está paralizada.

En esta Comisión **UGT** también plantearé el tema de las **AYUDAS PARA GASTOS MÉDICOS EXTRAORDINARIOS (Cláusula 28ª4).** Se han presentado 89 solicitudes, de las cuales 10 no han autorizado expresamente que la documentación sea analizada por la Junta de Personal, como indica el Acuerdo de condiciones del personal funcionario. Reunida la Comisión de Ayudas Sanitarias el 19 de diciembre de 2017 se puso de manifiesto que, de las 79, solamente 16 reunían los requisitos y presentaban la documentación exigida en el Acuerdo, una no cumplía los requisitos y en 62 faltaba documentación. Hemos propuesto, y así se ha aprobado en la Junta de Personal, que la presentación de esta documentación pudiera suplirse con certificación del Servicio de Salud, con el objetivo de facilitaros el trámite.



En materia de PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES, que desde UGT siempre hemos considerado prioritaria, por lo que implica para los trabajadores, en vista de la nula importancia que tiene para el equipo de Gobierno, sólo nos queda la vía de la DENUNCIA y mantener el APOYO INCONDICIONAL A AQUELLOS TRABAJADORES QUE LO ESTÁN PASANDO MAL.

El Servicio de Prevención no tiene Coordinador de manera permanente desde el mes de agosto de 2015, y continúan vacantes las plazas de Técnico de Seguridad y Técnico de Higiene. Además, tiene tres sedes dispersas, en Magallanes, en Cisneros y en el Barrio Pesquero, lo que dificulta no sólo el trabajo de los Delegados de Prevención, sino el acceso a los trabajadores.

El Comité de Seguridad y Salud no se convoca desde el 9 de marzo de 2017, a pesar de que existe propuesta de requerimiento de la Inspección de Trabajo con fecha de 18 de septiembre de 2017 indicando que *debe reunirse trimestralmente*.

UGT solicitó hasta en tres ocasiones (27-11-17,4-12-2017 y 21-12-2017) información sobre la ubicación de los cuatro trabajadores, vigilantes interinos que permanecían en el Museo de Arte de Santander (M.A.S), durante el periodo de ejecución de las obras y que fueron trasladados después del incendio ocurrido el día 20 de noviembre de 2017, junto a las obras de arte, a otro lugar sin comunicación al Servicio de Prevención, para la preceptiva evaluación del nuevo centro de trabajo, ni a los Delegados de Prevención. Como a fecha actual no hemos recibido respuesta, hemos denunciado los hechos a la Inspección de Trabajo, ya que si alguno de estos trabajadores sufriera un accidente de trabajo o *in itinere*, podrían plantearse graves problemas.

Otro despropósito ha ocurrido en el ZOO, donde los operarios se han encontrado en el Tablón de Anuncios una orden, presuntamente de un veterinario que no es empleado público del Ayuntamiento de Santander, de alimentar a los animales directamente a la boca, no en el agua como se venía haciendo hasta ahora. Como dicha orden se ha impartido sin la preceptiva y previa evaluación de los evidentes riesgos laborales que pudiera comportar dicho trabajo, UGT ha exigido la retirada inmediata de la misma.

Las dependencias municipales siguen dejando mucho que desear, se han evaluado las de Talleres y la Oficina de Turismo, pero es que además en otras que aparentemente estaban en buen estado, nos referimos al Parque de Bomberos, han aparecido unas goteras de escándalo. Dadas las numerosas quejas recibidas UGT ha solicitado evaluación de las corrientes de aire en el Ayuntamiento y de la temperatura, dado que se procede al apagado de la calefacción sobre las 13.00 horas. Y seguimos esperando la instalación de máquinas expendedoras de agua que solicitamos hace meses.

UGT llama a participar en la huelga parcial del 8M y en las movilizaciones en defensa de unas pensiones dignas.

<http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3569>

UGT, en reunión mantenida al efecto, ha demandado a la Concejala de Empleo que PRO-CEDA CON URGENCIA A LA REORDENACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN TODO EL AMBITO DEL AYUNTAMIENTO DE SANTANDER, (Santurban, IMD, TUS, etc, incluidas los servicios externalizados y su utilización fraudulenta) poniendo como ejemplo tres situaciones absolutamente irregulares y exigiendo:

-Que las contrataciones vinculadas a la Orden de Corporaciones Locales, se efectúen con absoluto respeto al principio de legalidad, como viene demandando la Junta de Personal desde su constitución en el año 2015.

-Que se deje de utilizar personal de la empresa privada adjudicataria de la Recaudación municipal para sustituir al personal funcionario de los servicios económicos del Ayuntamiento de Santander. Una vez más la cesión ilegal de trabajadores planea sobre las relaciones laborales.

-Que se acuerde la separación de la Agencia de Desarrollo Local y la empresa Santurban, dado que la confusión tanto de dependencias como de personal y atribuciones ha originado problemas recurrentes para los funcionarios adscritos a la Agencia de Desarrollo Local, que en la práctica prestan servicios a Santurban.