

PROGRAMA ELECTORAL DE CGT, ELECCIONES SINDICALES DE 2015

PERMANENTE LUCHA POR LA NO PRIVATIZACIÓN Y/O EXTERNALIZACIÓN DEL SERVICIO PÚBLICO

FUNCIONAMIENTO DE LOS ÓRGANOS DE REPRESENTACIÓN. (RESPUESTA A LOS TRABAJADOR@S DE CUANTAS DUDAS O INCÓGNITAS MANIFIESTEN)

- Democracia Laboral y transparencia mediante la participación en la toma de decisiones a través de asamblea de trabajadores, donde se debatan las propuestas que, una vez ratificadas, los/las representantes deberán defender.
- Potenciación de las asambleas y debates en los centros de trabajo.....

FUNCIONARIZACIÓN universal y voluntaria.

JUBILACIÓN A LOS 60 AÑOS.

EMPLEO: 100 % CONSOLIDACIÓN Y O.P.E. DE EMPLEO

- Eliminación inmediata de los nombramientos de Libre designación (Sin excepciones, las plazas de Gerente, Directores y Subdirectores y asimilables, se eliminan directamente)... Extinción a la firma de las adscripciones provisionales y adecuación a la regulación existente de funciones de superior categoría (hasta el fin de las OPEs y Procesos de Promoción Interna).
- Listas de Espera transparentes. Bolsas de Trabajo solo cuando sean realmente necesarias y bajo supervisión de los sindicatos.
- Devolución a sus plazas de origen de todo el personal procedente de otras administraciones.
- **OEP:** Como mínimo inclusión del 100% de la plazas vacantes por jubilación durante el año de todas las categorías profesionales.
- Supresión de las plazas de voluntariado cuya labor justifique la presencia de un trabajador público.

SISTEMA DE PROVISIÓN DE PUESTOS.

- Concursos de traslados, Concursos de Méritos y Promoción Interna, con la apertura a todas las plazas del Ayuntamiento y Organismos, sin distinción laboral – funcionario. Definiendo promociones cruzadas y horizontales.
Revisión y modificación de las actuales bases de dichos procesos para garantizar mayor transparencia.

ADAPTACIONES Y CAMBIOS DE PUESTO DE TRABAJO POR MOTIVOS DE CONCILIACIÓN FAMILIAR Y DE SALUD

- Elaboración de un catálogo de puestos adaptados y de Segunda Actividad.
- Desarrollo y puesta en marcha del Procedimiento y sus Protocolos de Segunda Actividad para aquellas categorías que por las características de su trabajo, así lo demanden.

HORARIOS Y JORNADAS.

- Recuperar la jornada laboral de 35 horas, sin renunciar a nuestro objetivo histórico de la jornada laboral de 30 h, para poder trabajar todas y todos.
- Recuperación flexibilidad horaria, con extensión a de este horario flexible a toda la plantilla, en todos los turnos y dependencias.
- Eliminación de todas las jornadas parciales, ampliándolas a completas.
- Recuperación de los días robados, anteriores a los recortes, reconocimiento definitivo del Sábado Santo para el personal laboral.
- Compensación en días por cada sábado, domingo o festivo trabajado.
- Ampliación a 3º grado de consanguinidad o afinidad en los permisos. Inclusión en el texto del convenio la parte del "Madrid Comparte", garantizando el cumplimiento de las medidas en vigor sobre conciliación familiar y laboral. Que se realice una aplicación real y efectiva.

- Vacaciones: recuperación del concepto de días hábiles o mes natural y la garantía de 15 días hábiles en el intervalo del 1 de julio al 15 de septiembre.
- Permisos retribuidos: ampliación de los conceptos que en el artículo 15 apartado Cuarto letra k) tanto por "deber inexcusable de carácter público o personal" como "relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral".

CLAUSULA GARANTIA DE DESPIDO.

- Por despido declarado improcedente en sentencia judicial. será el/la trabajador/a quien opte por la incorporación inmediata o la indemnización.

CLAUSULA GARANTIA DE PERMANECIA

- Para la plantilla municipal del Ayuntamiento de Madrid, en el caso de desaparición del servicio u organismo al que pertenezcan. En caso de privatización, externalización o cualquier otro motivo que afecte al servicio acordado en comisión ad hoc (Art. 1). Los/las trabajador@s del servicio afectado pasarán de manera inmediata al proceso voluntario de funcionarización.

REVISIÓN INMEDIATA DEL REGIMEN DISCIPLINARIO.

- Asunción de la responsabilidad por los juicios perdidos para los cargos del Ayuntamiento del Ayuntamiento de Madrid.

REGULACIÓN DE LA INTERPRETACIÓN DEL CONVENIO UTILIZANDO PROCEDIMIENTOS REALISTAS, RAZONABLES Y HUMANOS.

- Denunciar la falta de cumplimiento o la interpretación interesada. Que funcione la Comisión de Seguimiento.
- Erradicar los agravios.
- Judicializar todos los incumplimientos.
- Eliminación de los planes de movilidad.
- Máxima prioridad en lo referente a temas que afecten a la salud del trabajador o trabajadora y sus familiares.
- Consideración especial de los permisos a trabajador@s con personas dependientes a su cargo.

DE CARÁCTER ECONÓMICO

- Auditoria de la deuda con control ciudadano, para eliminación de la ilegítima, sustentada en cláusulas abusivas y las obtenidas para fines antisociales como el enriquecimiento de la casta política y financiera.
- Reducción de la brecha salarial aumentando de forma lineal los salarios.
- Propuesta de moratoria inmediata de los pagos relativos a dicha deuda, mientras se efectúa la auditoria.
- Inclusión de todos los complementos en el salario base (desglose del complemento específico). Estudio de inclusión nuevos conceptos.
- Un aumento salarial acorde a la subida del IPC con cláusula de revisión y un factor de corrección para la recuperación del poder adquisitivo perdido en los últimos años
- Incremento lineal de los salarios de los trabajadores a través de la regularización de la supresión de la productividad
- Igualar los trienios a los del grupo A
- Baja por enfermedad común o accidente no laboral, equiparando esta situación a la que actualmente disponemos si se trata de "accidente laboral"

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y SISTEMA RETRIBUTIVO.

- Definición del concepto sueldo para el Personal Laboral.
- Estructura organizativa de las diferentes categorías y puestos, asignación de grupos y niveles retributivos.
- Incrementos de todos los conceptos retributivos del 2%, más cláusula de revisión salarial, en el caso de que el IPC real supere las previsiones del Gobierno, será automática e independiente de los dictámenes de la Ley de Presupuestos.

- Homologación salarial, retributiva y funcional de todos los trabajador@s municipales.

RELACIONES DE PUESTO DE TRABAJO.

- Definición e inclusión en la RPT de todos los puestos de trabajo existentes, incluyendo, retribuciones, Laboral-Funcionario, forma de acceso, grupo, etc.
- La cobertura provisional de los puestos funcionales no podrá tener una duración superior a tres meses, para el caso de puestos de todo el año, para los puestos funcionales de verano este tiempo se reducirá a un mes. Pasados estos plazos la cobertura no podrá realizarse bajo ningún concepto ni por el mismo trabajador/a ni por otro, excepto mediante su cobertura definitiva.
- Negociación y valoración inmediata, con la identificación de todos los puestos de trabajo del Personal Laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos. Considerar la creación de categorías ahora inexistentes, necesidad, requisitos y viabilidad. Creación de complementos específicos.

PREVENCIÓN Y RIESGOS *vigilancia y seguimiento*

- Foro (página Web) de denuncia y propuestas.
- Presencia permanente en todo proceso por parte de la parte social.

FORMACIÓN (*control y transparencia*)

- Recuperación de los fondos perdidos en estos últimos años.
- Garantía de al menos dos cursos por trabajador/a-año.
- Formación Cruzada entre grupos profesionales, áreas y organismos autónomos.
- Elaboración de una bolsa de plazas libres (no ocupadas) que se abran a trabajadores, para favorecer la promoción, de otras áreas, grupos y organismos (que no quede ni una sola plaza sin cubrir).
- Transparencia y publicación en las causas de denegación.

IGUALDAD (*Reactivación eficaz y operativa de la comisión*)

PROMOCIÓN/CARRERA

- Cada 5 años ascender y consolidar a un nivel superior.
- Ningún trabajador/a municipal sin clasificar.
- Eliminación de la permeabilidad entre administraciones.
- Eliminación de altos cargos que taponan la promoción del empleado/a público/a.
- Apertura de todas las plazas existentes en el Ayto. y sus OOAA, tanto en procesos de selección con pruebas escritas como en Concursos Generales de Méritos. La antigüedad en puestos laborales homólogos se contará en los procesos selectivos para funcionario@s.

ACCION SOCIAL Y PLAN DE PENSIONES

- Recuperación íntegra de todos los conceptos perdidos o suspendidos de forma temporal. inclusión de nuevos conceptos y revisión de cuantías.
- Acción Social inversamente proporcional a los ingresos del trabajador y revisión del periodo de carencia mínima.
- Ayuda de transporte para personal eventual e interino, con la cobertura inmediata de oficio desde el primer día de su contrato.
- Posicionamiento en defensa del sistema público de Seguridad Social.
- Eliminación del plan de pensiones, devolviendo las cantidades retraídas de la Masa Salarial a las trabajadoras municipales

SEGURO DE VIDA

- Igualar a todos los trabajador@s.

PARA MAYOR INFORMACIÓN CONSULTA NUESTRA WEB

¿DÓNDE NOS HA LLEVADO LA ACCIÓN SINDICAL DE LA TROIKA (UGT-CCOO-CSIF)?

Últimas REFORMAS LABORALES.

UGT y CC.OO ganan más de 10 millones al año con sus negocios empresariales. Suman activos de 240 millones de su gestión en fondos de pensiones, aseguradoras, promotoras y consultorías.

UGT y CCOO cobran por cada ERE. Empresas participadas por ellos cobran entre 0,5% -1% del coste total del expediente justificándolo como asesoramiento (por Delphi recibieron 2,4 millones de €).

Durante los tres primeros meses de 2013 se autorizaron/comunicaron a la Administración 8.415 expedientes que afectaron a 112.752 personas. El 93,4% fueron pactados, afectando a 97.891 personas.

CCOO y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, han mostrado su respaldo a la candidaturas olímpicas de Madrid, que han supuesto en 2012: más de 40 millones, 2016: 37,4 millones, 2020: 25,6 millones de €. Total más de 100 millones.

Sólo entre 2007 y 2009 las dos grandes centrales sindicales, UGT y CC.OO recibieron cerca de 500 millones de euros únicamente del Estado. A ese montante habría que sumar el «gran pastel» que las autonomías reparten cada año en concepto de políticas activas para el empleo y las ayudas europeas con el mismo fin.

En el Ayuntamiento de Madrid:

Gasto de 300.000 euros anuales (y van 8 años) para el pago de los locales sindicales situados en la calle Acanto, a los cuales esta sección sindical siempre ha renunciado.

Cobran una subvención de 150.000 Euros anuales (en 2011 se rebajó a 95625 €) por estar en el Consejo Consultivo. Todo esto es independiente del resto de garantías sindicales existentes.

FIRMA del acuerdo convenio en 2008 (cangrejo) y del acuerdo convenio en 2012 (centollo) aun peor.

FIRMA DEL ACUERDO DE MOVILIDAD POSI; CONDUCTORES, ...

SUSPENSIÓN de ACCIÓN SOCIAL (ahorro de la Corporación más de 18 millones de €).

Nula oferta de empleo, 0 OPE, 0 Consolidación.

Reducción de plantilla municipal, amortización de plazas, imposibilidad de jubilación, vulneración de convenios, rebaja en la contratación de personal, trabajo cada vez más precario (jornadas parciales) etc, etc...

ES TIEMPO DE MEJORA Y CAMBIO.
NO VALE LO DE SIEMPRE.

ELECCIONES SINDICALES AL
AYUNTAMIENTO DE MADRID
28 DE ABRIL DE 2015



Nunca vamos a firmar nada sin consultaros.
Nunca vamos a ocultar información.
Nunca seremos correa de transmisión de partidos políticos.
Nunca seremos un sindicato sólo de servicios.
Siempre estaremos a tu lado.
Siempre tendrás un delegado-consultor en tu distrito.
Siempre tomamos las decisiones en asambleas.
Nunca nos moverá el interés económico ni mediático.



BANKIA. CCOO y UGT deben explicar a las trabajadoras/es si poseen participaciones en la empresa Gestora del Plan de Pensiones de Bankia en el Ayuntamiento de Madrid, y si fue legal la adjudicación del Plan de acuerdo con la legislación sobre contratos públicos, ya que sus miembros en la Comisión Promotora no podrían haber participado en la decisión de adjudicarla a Bankia. ¿Cuántos sillones ocupan en el Consejo de Administración de la Gestora del plan de pensiones?, ¿Cobran algún dinero por acudir a las reuniones de estos órganos?. ¿Cómo pueden luchar contra el Capital y ser socios del Capital al mismo tiempo?.

HAY UNA RESPUESTA:

LA CGT, EL SINDICATO ALTERNATIVO

Autónomo, autogestionario, federalista, internacionalista y libertario. Sin alineación a partidos políticos, libre, independiente, honesto, en lucha permanente a favor de los intereses del mundo obrero. Que lucha por las necesidades de la ciudadanía y por la existencia de **servicios públicos, gratuitos, sin privatizaciones** a favor de empresas especuladoras. Que denuncia la corrupción, el lucro indecente de la clase política (que son servidores públicos y no deben enriquecerse por su cargo) y la **mala gestión de los servicios públicos**, que acaban finalmente en manos privadas. Que busca la protección social y la redistribución de la riqueza de forma colectiva, luchando contra la explotación y opresión. Cada día con **mayor presencia en todos los ámbitos.**

No hay color



NO TODOS SOMOS IGUALES

