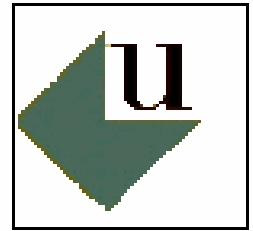




LA UNIÓN



SUMARIO

Presentación
 Apoyo Auxiliares
 Jubilación parcial
 Acuerdos Comité seguimiento
 Desaparición tramos salariales
 Ley de Igualdad y GMU



UGT CON LOS AUXILIARES DE LA ÚLTIMA OPE

Más de cuatro años después de la finalización de la última OEP, la estabilidad de los puestos de trabajo de los compañeros que accedieron a la categoría de auxiliar en virtud de la misma, se ve comprometida por la inadecuada gestión del proceso selectivo llevado a cabo. Es ya momento, antes de iniciarse el nuevo proceso selectivo, de proceder a dar **SOLUCIÓN INMEDIATA POR LOS MEDIOS QUE SEAN NECESARIOS** a estos trabajadores, para lo cual, sin limitación ni cortapisa alguna, esta sección de UGT esta dispuesta a llevar a cabo cuantas acciones sean necesarias. Al comprobar que por acuerdo con el resto de las Secciones sindicales se han adoptado en el Comité de Empresa acuerdos que pudieran indirectamente suponer determinadas cortapisas a las soluciones arbitradas por la empresa para dar solución al problema, UGT, en el interés superior del derecho al trabajo de nuestros compañeros, **se compromete a eliminar, en lo que a ella corresponda, cuantos impedimentos existan para la definitiva solución del problema.**

El 18 de enero pasado se constituyo el Nuevo Comité de Empresa, tras unas elecciones muy igualada Nos felicitamos y agradecemos la amplia participación de los compañeros de trabajo en las Elecciones Sindicales.

CCOO: 6 delegados. (108 VOTOS)

UGT: 5 delegados. (103 VOTOS)

CSIF: 2 delegados. (30 VOTOS)

En blanco (15 VOTOS)

A

quienes han apoyado nuestra candidatura les agradecemos la confianza que han depositado para los próximos cuatro años en este grupo de compañeros con distintas responsabilidades laborales, que pretenden y se han comprometido a representar los intereses de todos. En el acto de constitución del Comité de Empresa se designó Presidente a José Antonio Vizán, de CC.OO. y Secretaria a nuestra compañera Ana Alonso, de U.G.T. Nos alegramos por la nueva andadura que hemos iniciado en la que, tenemos la certeza, trabajaremos juntos para la consecución de los objetivos comunes. Asimismo se acordó los nombramientos de los distintos miembros que nos representarán ante las distintas Comisiones: Seguimiento, Seguridad y Salud y de Formación.

	COMISION SEGUIMIENTO	COMISION SEG. Y SALUD	COMISION DE FORMACIÓN
U.G.T.	José Ant. Rosa	Fernando Pacheco	Fernando Pacheco
CC.OO.	José Ant. Núñez	Juan E. Barba	José Ant. Rico
CSIF	Jesús Pardo	Jesús Pardo	Carlos García Rojo

Tu apoyo es nuestro compromiso en la defensa del interés de los trabajadores de esta Gerencia; de la negociación colectiva y del futuro convenio. Tus problemas laborales nos importan.

TUS REPRESENTANTES. U.G.T.

José Antonio Rosa Ruíz: 135774

Fernando Pacheco Gómez: 128986

Ana Alonso y Sangregorio: 135644

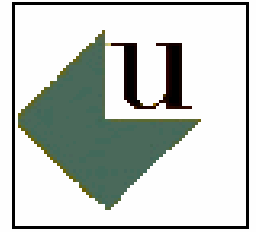
Miguel Moya Rocher: 135680

Paco Troyano Escalante: 135968

Paco Carmona Mato: Deleg. Sindical: 135770



LA UNIÓN LA UNIÓN



ACUERDOS COMISIÓN SEGUIMIENTO

Uno de los pilares de nuestra acción sindical pretende ser ofrecer a los compañeros una información constante, veraz y efectiva de los actos y acuerdos tomados en los órganos de gestión de esta Gerencia en los que esta Sección sindical este presente.

Con ese fin, y de forma breve os informamos a continuación de los acuerdos más relevantes tomados en las Comisiones de Seguimiento celebradas en el primer trimestre
Estado de la OEP: Se informa por la empresa de la finalización de los procesos de publicación de la correspondiente a los ejercicios 2004-2007.

Necesidades de Plantilla: Por el Comité de Empresa se exige a la dirección de la misma, proceda a elaborar una previsión descriptiva de las necesidades de la misma para evitar los problemas de imprevisión en materia de personal.

Prestaciones: Ante los impedimentos puestos por la empresa a determinados trabajadores respecto de la aplicación de las prestaciones recogidas en Convenio, se acuerda mantener los criterios de aplicación aprobados en anteriores Comisiones de seguimiento y constituir un grupo de trabajo para el desarrollo de la regulación de las prestaciones y la aplicación de las mejoras del Convenio del Ayuntamiento al de la Gerencia.

Concurso de vacantes: la empresa se compromete a efectuar el correspondiente concurso de vacantes, con anterioridad a la finalización de la OEP.

JUBILACIÓN PARCIAL

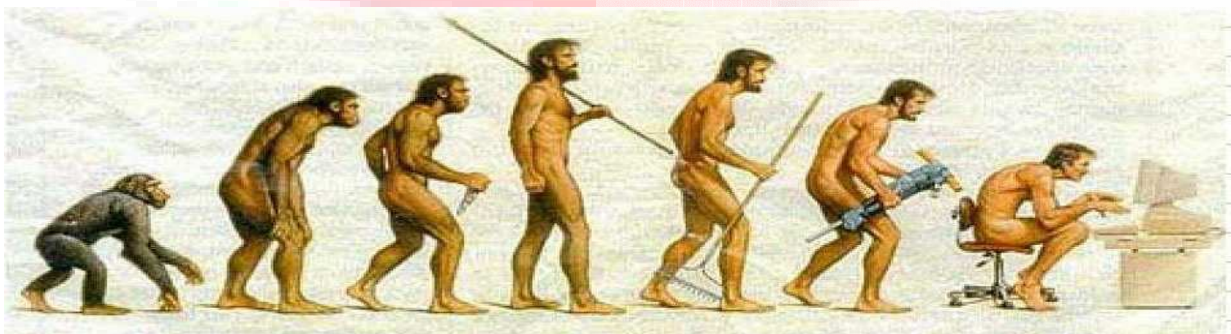
Nuestro convenio prevé la jubilación parcial considerándose la misma la iniciada después del cumplimiento de los 60 años, simultánea con un contrato de trabajo a tiempo parcial y vinculada con un contrato de relevo. Dada la demanda de compañeros interesados en la materia os informamos que el trabajador debe cumplir los requisitos para acceder a la jubilación y además:

-El trabajador concertará, previo acuerdo con la empresa, un contrato a tiempo parcial por el que aquél reduzca su jornada de trabajo y su salario entre un mínimo del 25% y un máximo del 85% de aquéllos.

- La empresa concertará simultáneamente un contrato de relevo con otro trabajador en situación de desempleo o que tenga concertado con la empresa un contrato de duración determinada, con objeto de sustituir la jornada de trabajo dejada vacante por el trabajador que se jubila parcialmente

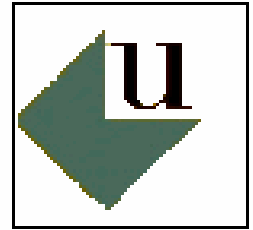
PROBLEMAS CON LOS CONTRATOS DE RELEVO:

Se plantean en la Comisión de seguimiento dos cuestiones relevantes: el sistema de selección del trabajador y el sistema de elección de la Bolsa de Trabajo que debe aplicarse con relación a los contratos de relevo. Respecto del primer punto se acuerda seguir el sistema actual de la Bolsa para los contratos de larga duración. En cuanto a la elección de la bolsa, la representación del Comité se opone a la discrecionalidad de la empresa para elegirla, por lo que se crea un grupo de trabajo para elaborar el sistema de ofrecimiento de los contratos de relevo a partir de ahora.





LA UNIÓN



DESAPARICION

Una de las injusticias más lacerantes de las aplicadas en esta Gerencia, desde hace años, es la que segrega salarialmente a los trabajadores en virtud de su tiempo en la empresa, vinculando a la antigüedad conceptos retributivos como la responsabilidad o exclusividad sin justificación legal alguna. En este sentido debemos manifestar:

De conformidad con la Disposición Adicional IV de nuestro Convenio Colectivo en vigor "Los mínimos de los complementos fijados en el ANEXO I se ampliarán anualmente en un 25% de los mismos, hasta su igualación a los máximos de los tramos correspondientes a cada puesto de trabajo".

Ello implica la desaparición de las diferencias salariales en los complementos por este concepto a partir del 1 de enero de 2007.

TRAMOS

Ponemos en vuestro conocimiento que se haya en curso un procedimiento de Conflicto Colectivo para la resolución de esta cuestión, ante la negativa de la Empresa al cumplimiento del Convenio, presentado por el anterior Comité de Empresa.

No obstante, entendemos que cada trabajador individualmente debe iniciar su reclamación personal de las cuantías correspondientes al último año, para garantizarse el cobro de las mismas, a cuyo efecto nos ponemos a vuestra disposición para la presentación de la preceptiva reclamación administrativa previa y el asesoramiento jurídico oportuno.



MODELO DE RECLAMACIÓN PREVIA

GERENCIA MUNICIPAL DE URBANISMO, OBRAS E INFRAESTRUCTURAS. AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA

D^a./D _____ con N.I.F. _____, que presta sus servicios ante esta empresa y cuyos datos son para la misma conocidos, ante la GMU de Málaga comparece y como mejor proceda en Derecho:

EXPONE:

Primero.- Que viene prestando sus servicios en esta empresa desde el _____ como _____.

Segundo.- Que se me vienen abonando las retribuciones correspondientes a los complementos de exclusividad y responsabilidad aplicándose los artículos 24 y 25 del convenio en vigor y conforme al cuadro de tramos de contenido en el anexo I del mismo.

Tercero.- Que de conformidad con la Disposición Adicional IV del Convenio, Los mínimos de los complementos fijados en el ANEXO I se ampliarán anualmente en un 25% de los mismos, hasta su igualación a los máximos de los tramos correspondientes a cada puesto de trabajo.

Cuarto.- Que en virtud de lo expuesto deben serme abonadas las cantidades adeudadas resultantes de aplicarme al 100% los tramos correspondientes a 2007 y al 75% los correspondientes a 2006.

De acuerdo con todo ello y con lo dispuesto en el artículo 125 de la Ley 30/1992, de 26 noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y Procedimiento Administrativo Común, interpone RECLAMACIÓN DE CANTIDAD, PREVIA A LA VÍA JUDICIAL LABORAL, SOLICITANDO:

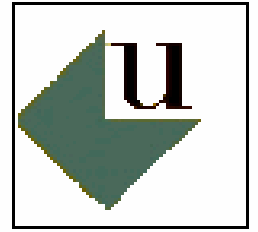
Me sea abonado de forma inmediata el importe de las cantidades que me son adeudadas a saber:

2006:

2007:



LA UNIÓN



LEY DE IGUALDAD y GMU

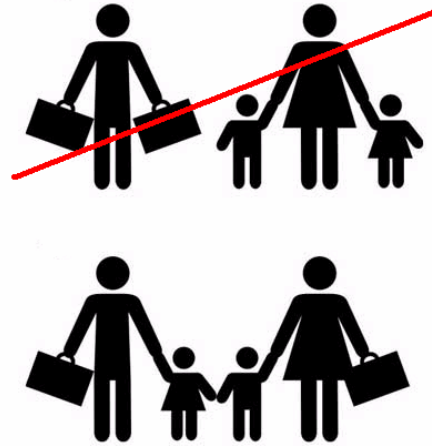
El pasado 15 de marzo se ha aprobado por el Congreso la Ley Orgánica 121/92, Ley Orgánica para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La regulación de la misma, tendente a conseguir la igualdad plena y efectiva entre mujeres y hombres, incluye una serie de formas de protección de la situación laboral de la mujer, que deben impregnar la actuación de las Administraciones Públicas, por lo que esta GMU debe trasladar a su organización interna esta normativa.

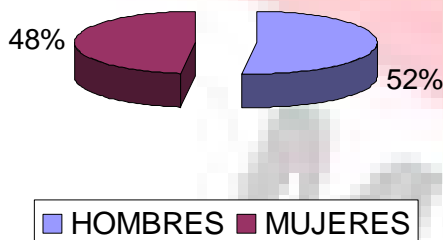
Debemos destacar por su relevancia algunos de sus elementos fundamentales:

- 1.- El artículo 14 establece la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones de los poderes públicos.
- 2.- Por su parte, el artículo 16 señala que los poderes públicos procuran atender al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones de los cargos de responsabilidad.
- 3.- El artículo 45 regula que en caso de empresas de mas de 250 trabajadores deberá realizarse un plan de igualdad en el que se regularán las medidas de igualdad de trato y oportunidades en el ámbito de la empresa.
- 4.- La ley establece un grupo de medidas de protección de la conciliación de la vida laboral y familiar, que van desde un régimen especial de permisos, excedencias, o vacaciones tendentes a proteger la maternidad, hasta los permisos de paternidad, y la licencia por riesgo durante el embarazo.

Es imprescindible que por la empresa, en negociación con la representación de los trabajadores, se lleve a cabo la adecuación del sistema de regulación de prestaciones y Conciliación laboral contenido en nuestro Convenio, a las mejoras de esta norma.



TRABAJADORES GMU



DIRECCIÓN GMU

