



Esta Revista pretende ser un recopilatorio del periodo de cuatro años comprendidos entre 2010 y 2014, y recoger los temas que han sido de interés para los empleados públicos municipales durante éste y el trabajo sindical que desde la Sección Sindical de UGT hemos realizado en torno a los mismos.



No es necesario recordar que, sin duda, han sido los cuatro años más difíciles para los empleados públicos en toda la historia de la Democracia, como difícil ha sido el trabajo sindical de hacer frente a éstos (con recortes que también nos han afectado que han reducido a la mitad las horas sindicales disponibles), lo que ha propiciado que siempre que ha sido posible hemos buscado los puntos de encuentro con la mayoría de fuerzas sindicales municipales para desde una postura común ejercer la mayor presión posible.

Por ello, y porque para algunos la acción sindical resulta algo lejana y ajena, aunque afortunadamente no es así para todos, creemos que es bueno recordar todo lo que ha ocurrido y en todos los frentes que la Sección Sindical de UGT del Ayuntamiento ha estado al lado de los empleados municipales, desde posturas serias, responsables, alejadas de la demagogia, y siempre con propuestas y alternativas viables, con el único objetivo de defender lo público y nuestros derechos como empleados públicos.

## ¡ CÓMO NOS HAN DEJADO !

Echar la vista atrás sólo unos pocos años hace que a los empleados públicos nos recorra un inquietante escalofrío por la espalda, y recordemos lo que muchos de nosotros irremediablemente hemos pensado en algún momento durante este tiempo: “Virgencita que me quede como estoy”, pero no, no ha sido así.

A golpe de decreto a los empleados públicos se nos ha golpeado una y otra vez:

- Reducción del sueldo 2010 - Reforma Laboral 2011 (de Zapatero)
- Congelación Salarial desde 2011 a 2015
- Supresión de la paga extra de 2012,
- Supresión días de Asuntos Propios (después nos lo van devolviendo como si fueran “regalitos”),
- Supresión de días de vacaciones por antigüedad
- Reforma Laboral 2012 (de Rajoy, mucho más agresiva que la anterior y de efectos devastadores sobre el mercado laboral como se ha demostrado).
- Reducción de horas sindicales a los representantes de los empleados públicos
- Aumento de la Jornada a 37,50 horas semanales
- Aplicación de descuento por Incapacidad Temporal desde el primer día.
- Tasa de Reposición Cero y prohibición de contratar ni nombramientos de interinos hasta 2015 excepto para plazas de servicios esenciales, lo que ha provocado una drástica disminución de la plantilla municipal.
- La Reforma de la Administración Local, con la llamada Ley de Racionalización y Sostenibilidad, cuyos efectos aún no se han dejado notar por la frontal oposición que ha recibido desde muchos ámbitos incluido el Sindical con especial protagonismo en este Ayuntamiento, y por la aceptación del Recurso de Inconstitucionalidad.

Y ni que decir tiene que gracias a la acción sindical realizada en este Ayuntamiento en la que UGT ha estado en punta de lanza, hemos conseguido minimizar el impacto de algunas de ellas y evitar con ello que aumentase el castigo sobre los empleados de esta casa.



**UGT** propuso en su programa de actuación de hace cuatro años que lucharía por que el Ayuntamiento aprobase Temarios Oficiales para todas las plazas de Personal Laboral, y en lo posible para el Personal Funcionario.

Se consiguió un gran éxito con la aprobación y publicación de un Temario Oficial para las oposiciones de Peón, temario que fue elaborado y cedido al Ayuntamiento por UGT y comisiones obreras, lo que permitió que todos los opositores se presentasen en condiciones de Igualdad y seguridad nunca antes vistas.

A partir de entonces, la reivindicación se dirigió hacia el resto de temarios exigibles para los procesos de Promoción Interna, y en ello estamos.

Seguimos considerándolo algo imprescindible para garantizar los principios de igualdad y transparencia que deben regir este tipo de procesos. Los trabajadores municipales tienen derecho a presentarse a unas pruebas en las que desaparezca cualquier grado de inseguridad o incertidumbre, y para ello, se deben identificar y acotar los conocimientos exigibles a cada categoría y no quedar abiertos de manera que nadie sepa a ciencia cierta que podrían preguntarle en los exámenes.

Muchos son los funcionarios que siempre nos preguntan por la celebración de la PPT y que cada vez se sienten más y más defraudados con la situación y con la falta de respuesta por parte del Ayuntamiento.

Desde UGT siempre nos hemos mantenido firmes en nuestro objetivo de conseguir que dicho proceso se celebre, y no sólo eso, sino conseguir un modelo de PPT que evite que se vuelva a repetir la situación en la que nos encontramos ahora, es decir, una parálisis total y Comisiones de Servicio “eternas” y a dedo.

Desde un principio asumimos el protagonismo que creemos que tenemos que tener en esta materia, y lo hicimos como ha sido la norma de UGT estos cuatro años, con acciones concretas y propuestas encima de la mesa. Propuestas serias, estudiadas y contrastadas a fin de sentarnos a negociar y dar una salida que podría ser definitiva al tema. Planteamos el establecimiento de un modelo de PPT “abierto y continuo”, lo

que desatascaría la situación que vivimos los funcionarios de este Ayuntamiento que sino tienes la suerte de ser designado por el “dedo divino”, estas condenado al ostracismo y a la falta de oportunidades de avanzar en tu carrera profesional.

Y como hemos dicho no sólo hay propuestas concretas y realizables sobre la mesa, sino que desde el principio hemos sido incansables en la persecución del tema. Así realizamos la recogida de firmas entre los funcionarios y se las entregamos a los responsables de Recursos Humanos, hemos demandado soluciones a la situación en cada Mesa de Negociación a la que nos hemos sentado, lo hemos incluido en toda propuesta negociadora, y seguimos insistiendo en conseguir la solución definitiva a que la PPT, no siga siendo esa quimera inalcanzable para los funcionarios municipales, o el recuerdo de aquel proceso que sólo se celebró una vez.

Corría el año 2010 cuando la UGT presentó un documento propuesta con una serie de Medidas para el desarrollo de un modelo de Carrera Profesional, en principio a instaurar para la Administración General, pero que con las adaptaciones necesarias podía haberse extendido a la Administración Especial.

Ya con la anterior Corporación se empezó a hablar del tema e incluso se celebraron un par de mesas técnicas, pero con la celebración de las elecciones y la llegada del nuevo gobierno municipal del PP, todo quedó paralizado, a pesar de que al poco de tomar posesión y tras un periodo prudencial de adaptación a los cargos, volvimos a hacer entrega de nuestra propuesta a los nuevos responsables de los Recursos Humanos con la Delegada Asunción Fley a la cabeza. E incluso cuando hubo relevo en la Dirección General de Recursos Humanos se le volvió a presentar a la nueva Directora General. Pero hasta el momento ninguna respuesta, y a la altura de película que estamos ya no la esperamos, pero seguiremos insistiendo. Para recordaros algunas de esas medidas, en dicho Plan se incluía la reclasificación del Grupo C2 al C1, la creación del Grupo B, la adopción de medidas para facilitar la promoción interna a los Grupos A2 y A1, el estudio de la posible movilidad entre Escalas, etc.

A pesar de ello, como os decimos, no la hemos olvidado y aunque otras fuerzas sindicales la tacharon de demagógica por las medidas que proponíamos, seguro que las veremos copiadas en las promesas que esos mismos os harán cara a las elecciones sindicales a celebrar próximamente.



Tras los recortes establecidos por el Gobierno de Rajoy con el aumento de la jornada ordinaria a 37,5 semanales y la posterior aprobación del Plan Municipal de Ajuste que también incluía recortes con la desaparición del Complemento de Dedicación para la mayoría de los Servicios, el Ayuntamiento rápidamente se puso manos a la obra para recortar en lo posible y enseguida nos convocó a sucesivas Mesas para tratar los calendarios afectados.

Conseguimos que el Ayuntamiento aceptase una moratoria en la aplicación de la medida de la desaparición del mencionado complemento hasta enero del año siguiente, con lo que en cierta manera amortiguamos sus efectos unos cuantos meses.

Y comenzaron a llegar Calendarios tales como los de la Dirección General de Gobierno Interior (Limpieza, Cementerio, Imprenta, etc...), donde el gran interés del Ayuntamiento era el ahorro a costa de las condiciones laborales que hasta ahora estaban acordadas para estos Servicios, Fué una negociación dura, larga y difícil, donde se consiguió que el Ayuntamiento reculase en algunos aspectos y en otros hubo que denunciar y acudir al SERCLA para acercar posturas.

Participación Ciudadana, donde a pesar de conseguir importantes logros en temas como en el de Auxiliares Administrativos de Información de los Distritos, en el que UGT realizó numerosas gestiones de coordinación y representación, a los que se quería dotar de movilidad geográfica y con horarios de atención nada eficientes y se logro que se respetase en gran parte las condiciones existentes hasta el momento, no pudimos dar nuestro voto favorable al mismo, y fuimos los únicos que no firmamos el acuerdo por entender que dos categorías profesionales eran las grandes “perdedoras”, que eran los Auxiliares de Información de los Centros Cívicos y los Auxiliantes de Vigilancia e Información.

Pero ha habido casos peores como Medioambiente, Consumo, Servicio de Extinción de Incendios, Zoonosanitario y alguno más, donde el Ayuntamiento ha mostrado su incapacidad o poco interés por aprobar estos calendarios y a día de hoy no ha sido capaz de traer ninguna propuesta a Mesa de Negociación, perjudicando con ello la prestación de servicios municipales, y frustrando las expectativas de muchísimos empleados municipales que allí prestan sus servicios.



También estos cuatro años la Banda Sinfónica Municipal, la igual que el resto de los servicios ha sufrido el impacto de la aplicación que se ha venido realizando de la tasa de reposición cero, pero quizás por la propia naturaleza de la misma ha supuesto un grave riesgo para su propia existencia.

Podemos decir, sin temor a equivocarnos que este riesgo nunca ha sido mayor. De hecho desde algún responsable municipal se nos confesó que había miembros del Gobierno Municipal que apostaron por una disolución de la misma lo que habría, según ellos, ahorrado dinero al Ayuntamiento.

Desde UGT, durante este tiempo hemos tenido que redoblar los esfuerzos en su defensa. Luchando por la celebración de las oposiciones que estaban pendientes (que en algún momento también se puso en duda), intentando que se le designase como un “Servicio Especial” a la hora de cubrir vacantes, e incluso en todo el proceso de negociación de su nuevo calendario laboral, asumimos el principal protagonismo, realizando un esfuerzo para traer un experto de otra Administración Local y facilitando el encuentro de éste con responsables de Recursos Humanos, realizamos propuestas serias y realizables para la aprobación del mismo y hubo que llegar hasta el SERCLA donde prácticamente se cerró el acuerdo, contando eso sí, son el inestimable apoyo de sus miembros en todas las movilizaciones que convocamos.

Creemos que el Calendario Laboral fue un paso adelante importantísimo, pues se garantizaba el presente y futuro de la Banda, y aún sabiendo que hay muchas medidas que entendemos provisionales” para la sustitución de vacantes, fue un momento de gran riesgo que se salvo creemos que con gran éxito y además permitió amortiguar la pérdida de retribuciones para los miembros de la misma que supuso la aprobación del Plan de Ajuste.





Además, se han realizado evaluaciones de Centros Cívicos y Distritos, e intervinimos en la realización del Procedimiento 401, previo a la apertura de las nuevas dependencias del Ayuntamiento, así como en la elaboración del Plan Integral de Prevención de Riesgos Laborales del Hogar Virgen de los Reyes y del Centro Cívico San Fernando.



Siempre que son avisados nuestros Delegados, acuden con toda la celeridad posible ante las llamadas y denuncias de empleados municipales para examinar y denunciar la existencia de riesgos para su seguridad y salud laboral.



A pesar de que el Ayuntamiento se ha lanzado ha conseguir (no sabemos para qué) la Certificación como Empresa Familiarmente Responsable y que para conseguirlo se comprometía a facilitar la Conciliación de la Vida Personal y Familiar de sus empleados, aprobando si se estimase oportuno la concesión de nuevos permisos. Se trata de una asignatura pendiente en el Ayuntamiento de Sevilla.

Desde UGT, casi desde el principio, y más aún cuando llegaron los recortes en forma de ampliación de la jornada laboral o eliminación de días de asuntos propios y vacaciones, se estableció como objetivo el tratar de todos estos recortes no afectasen o lo hiciesen de la manera más leve posible a la posibilidad de los empleados municipales de conciliar su vida personal, laboral y familiar.

Por ello, hemos realizado diversas propuestas con ese objetivo:

- La Concesión de un número de horas anuales por cada trabajador, concretamente 45. No hemos obtenido respuesta.
- Una definición más amplia por parte de la Mesa Paritaria del concepto de “deber personal e inexcusable”. Ello permitió contemplar como permiso el acompañamiento a familiares de primer grado en

casos de tratamiento de quimioterapia y radioterapia, así como para la realización de pruebas diagnosticas que requiriesen sedación o anestesia como la colonoscopia, amniocentesis, etc. No obstante, han quedado pendientes la celebración de más mesas técnicas pues desde el Ayuntamiento se nos emplaza a la finalización del Plan de Igualdad de Oportunidades para seguir avanzando en la materia, a pesar de que nosotros pensamos que son caminos que perfectamente se podrían desarrollar en paralelo.

- Establecimiento de un sistema de flexibilidad horaria compatible con la singularidad del Ayuntamiento y su alto grado de dispersión de centros de trabajo.

Desde UGT siempre hemos apoyado la suscripción del Plan de Igualdad de Oportunidades para el colectivo de empleados municipales, por considerarlo altamente positivo, tanto su aprobación como su desarrollo, pero entendemos que no debe de servir de excusa al gobierno municipal para frenar o postergar cualquier iniciativa que sirva para mejorar la calidad de vida de los empleados municipales.



Como tantos otros en el Ayuntamiento, el Servicio de Extinción de Incendios es otro claro ejemplo de la falta de interés de los responsables municipales de hacer frente a sus obligaciones y “coger el toro por los cuernos”, y gobernar, que es eso para lo que les votaron.

En el Servicio de Extinción de Incendios, se obtiene otra muestra de cómo darle patadas al balón de un lado a otro y esperar que termine el partido. No se ha hecho frente a los problemas ni se ha tenido la valentía de intentar organizar ni modernizar el Servicio, ni en su estructura ni en su funcionamiento. Ni tan siquiera han presentado propuesta de RPT ni de calendario laboral, ni eso, ni una propuesta.

Esto, siempre ha sido una demanda de UGT en la Mesa General de Empleados, que entendemos imprescindible a la hora de empezar a abordar con coherencia el resto de problemas. No todo está en la compra de material, pequeñas reparaciones en instalaciones, etc., que aunque sean necesarias y tienen su importancia, son pequeñas medidas cotidianas sin ninguna ambición de mejorar lo fundamental.

En el SPEIS, la Sección Sindical de UGT ha mantenido una línea clara e independiente, a pesar de que en el sindicato profesional no pueden entenderlo y han establecido que “si no estás conmigo estas contra mí”, intentando imponer su criterio a toda costa, acosando y aislando al que no lo sigue, y a todo aquel que ha decidido seguir otra línea, llegando incluso al acoso personal en algunos casos, y en otros llevando a sus afiliados y seguidores a callejones sin salida que únicamente le han supuesto pérdidas económicas sin ningún resultado a cambio, o desmarcándose de acuerdos como el de los conceptos retributivos con la tranquilidad en su mente que los demás le vamos a sacar las castañas del fuego.

## LA ESTACIÓN QUE SE NOS FUE



En octubre de 2013 asistimos al cierre de la Estación de Autobuses del Prado, Servicio que fue condenado por las diferentes corporaciones municipales al más absoluto abandono, tanto de equipamiento como de recursos humanos, a pesar de su estratégico emplazamiento que conectaba de forma diaria la capital con miles de personas de 150 pueblos de la provincia, además de Cádiz, Córdoba, Málaga, Extremadura, Lisboa y Oporto, alcanzando una frecuencia de hasta 11.000 viajeros durante el período estival, con salidas de 120 autobuses diarios.

Los trabajadores de la Estación y la Sección Sindical de UGT, estuvimos durante meses intentando evitar la externalización del Servicio, con medidas como la redacción de una propuesta de viabilidad, jornadas de huelga, recogida de unas 10.000 firmas de usuarios y comerciantes de la zona y reuniones con grupos políticos.

Todo este esfuerzo no consiguió impulsar la inversión necesaria para una remodelación de la Estación de Autobuses inaugurada en 1940, ni la ambición necesaria por parte de la Corporación Municipal, en la apuesta por un servicio público y de calidad en la movilidad de nuestra ciudad.

Y ahora sí, una vez desaparecida la Estación de Autobuses como servicio municipal, es cuando Zoido autoriza la inversión en ella y la reinaugura a bombo y platillo, pero ya, sin empleados municipales.

La Sección Sindical de UGT agradece al personal de la Estación de Autobuses la paciencia, profesionalidad y defensa del empleo público llevados a cabo, a pesar de no tener a día de hoy ubicación definitiva en otra dependencia municipal.

*“Otro problema más en La Delegación de Familia y Asuntos Sociales. Una delegación con una graves carencias en materias de personal, donde muchos de los equipamientos se pueden cubrir y mantener abiertos gracias al personal adscrito a Programas, (como el Zonas con Necesidades de Transformación Social, Programa Integral de El Vacie, o Los Puntos de Información a La Mujer) mucho personal de éstos además, como sabéis por nuestras últimas informaciones y acciones llevadas a cabo se encuentran siempre en situación de inestabilidad, debido a que dependen de la voluntad de La Junta de Andalucía en mantener o no los mismos, y en las cuantías a asignar a cada Ayuntamiento.*



*Es imprescindible desde nuestro punto de vista el potenciar la prestación de los servicios sociales, y esenciales para la comunidad, solicitar el traspaso de competencias con las dotaciones económicas suficientes e incrementar las plantillas fijas lo suficiente para no tener que acudir a éste tipo de fórmulas”.*

¿Os suena actual, verdad?, pues es parte de un artículo de nuestra revista de junio de 2011, y nada ha cambiado a mejor, sino todo lo contrario, con los ajustes presupuestarios de la Junta y el Plan de Ajuste del propio Ayuntamiento, se ha producido una mayor precarización en las condiciones de los interinos de Programas con jornadas reducidas que han provocado un empeoramiento de la calidad y cantidad de servicios a prestar por el Ayuntamiento. Ello ha desembocado en un alto grado de conflictividad laboral y han convertido estos cuatro años en un auténtico suplicio cada vez que se acercaban las fechas de renovación de los Programas.

Sólo el alto grado de profesionalidad y dedicación de los funcionarios de Servicios Sociales del Ayuntamiento ha permitido minimizar el impacto de estas políticas de recortes.

## LA DEFENSA DE LO PÚBLICO HASTA EN LOS TRIBUNALES

Nada nos ha parado estos cuatro años a la hora de defender los intereses generales de los empleados municipales y hemos acudido ante todos los ámbitos e instancias.



**Ante el Ayuntamiento presentamos recursos sobre:**

- Concurso de Traslado de Conductores (aceptación parcial)
- Concurso de Traslado de Peones (aceptado)
- Regularización o suspensión Premio Extraordinario de Antigüedad a efectos pasivos. (no aceptado)

**Denunciamos ante el SERCLA temas como:**

- Aplicación del artículo 26 del Convenio relativa a la presencia sindical en las Comisiones de Valoración.
- Retraso en la toma de posesión de los compañeros que obtuvieron plaza de Oficial Primera Conductor.
- Incumplimientos referidos a la Cuadrilla de Podas de Parques y Jardines.
- Exigencia de una garantía de pago de las productividades.
- No entrega de vestuario en los plazos convenidos, posteriormente se vería en el Juzgado de lo Social y actualmente sigue su curso en el Contencioso-Administrativo.
- Calendario de la Banda Sinfónica Municipal.



VISITA NUESTRA WEB: [www.ugt-aytodesevilla.es](http://www.ugt-aytodesevilla.es)  
ENVÍA TUS NOTICIAS AL EMAIL: [ugt-ayto@sevilla.org](mailto:ugt-ayto@sevilla.org)  
O contacta por teléfono con nuestra Sección Sindical o a través de nuestros Delegados Sindicales.

## Ante los Tribunales:

- Por la supresión del “Premio Extraordinario de Antigüedad” personados en la demanda presentada por la Asoc. de Jubilados (pendiente de juicio; “pj”)
- Por la retirada del Complemento Especial de Dedicación (“PJ”)
- Contra RPT Gobierno Interior (“PJ”)
- Cumplimiento Acuerdos Negociación Colectiva 2009 y 2010 (señalado para 2015)
- Por la no entrega de vestuario a la unidad de Escolta. (Sentencia estimatoria en parte, pte. Ejecución sentencia)
- Devolución 44 días de Paga Extra (suspendido hasta pronunciamiento Tribunal Constitucional)
- Supresión Paga Extra (idem al anterior)

[www.ugt-aytodesevilla.es](http://www.ugt-aytodesevilla.es)  
Email: [ugt-ayto@sevilla.org](mailto:ugt-ayto@sevilla.org)  
Teléfonos: 955 470317 / 19  
Pasaje González de Quijano, nº 10  
CP: 41004/Sevilla

VISITA NUESTRA WEB:  
[www.ugt-aytodesevilla.es](http://www.ugt-aytodesevilla.es)





Ha sido clara la postura del Gobierno Municipal desde primera hora de intentar apartar y despreciar el papel de UGT dentro de la Policía Local, olvidándose del hecho de que si bien es cierto que a nivel de Ayuntamiento existe un sindicato claramente mayoritario en ese colectivo, no es menos cierto que a nivel andaluz UGT es sindicato mayoritario dentro de la Policía Local.

A pesar de que el presente Gobierno y el Sindicato mayoritario en la Policía Local del Ayuntamiento en un principio escenificaron un idilio que pronto se deterioraría por los incumplimientos de promesas, todo ha quedado en una historia de una difícil convivencia. Aún así desde UGT siempre ha tenido clara cual era su postura.

Siempre hemos exigido la definición por parte de este gobierno de sus planes y proyectos para la Policía Local, más allá de continuos guiños y halagos vacíos que no solucionan nada. Es necesario abordar la situación teniendo claro que es lo que se

pretende conseguir, y dotar al Cuerpo de los instrumentos necesarios para conseguirlo.

Es imprescindible la aprobación de una Relación de Puestos de Trabajo y de un Organigrama, donde aparezcan todas las Unidades y no estemos haciendo el ridículo cara al público cuando aparecen informaciones en la Prensa sobre la existencia o no de determinados cargos o Unidades, etc., y además con ello por ejemplo, se reconozca el derecho de los miembros de nuestra Policía a la realización de Concursos de Traslado con todas la garantías y que ello se traduzca en un funcionamiento normal dentro de la Administración.

Entendimos en su momento que en ciertos casos puntuales como es el caso de la Unidad Motorista hay que revisar la VPT, por encontrarse totalmente desfasada respecto a otras Unidades del Cuerpo.

Desde UGT denunciarnos que el disfrute de la totalidad de los días de vacaciones que no le era de

aplicación a la Unidad de Escolta, disfrutando 15 días al año en vez de los 22 que les pertenecía, así como las reclamaciones ganadas de vestuario de paisanos. Desde UGT, asimismo denunciarnos en su momento el estilo con el que se actuó en el caso de la Unidad de Escoltas cuando se produjo el recorte.

Ya, tanto a nivel regional como a nivel nacional,

UGT esta al frente de las reivindicaciones del Cuerpo con temas como el reconocimiento del derecho a la Jubilación anticipada de los miembros del Cuerpo, y aportando ideas y proyectos en la Mesa de Trabajo para las modificaciones pertinentes en la nueva Ley de Coordinación de las Policías Locales de Andalucía, como la segunda actividad sin destino, etc...



El gobierno de derechas que azota a la ciudadanía en general, ha llevado a cabo en los últimos años una campaña brutal de demonización y desprestigio de los empleados públicos, desprecio al que también hemos sido sometidos en nuestro Ayuntamiento.

Por ello, desde la Sección Sindical de UGT, intentando amortiguar el daño que han producido todas las informaciones sesgadas de los medios de comunicación en contra de los servicios públicos y la actitud impasible e indolente del gobierno municipal, presentamos una propuesta al Sr. Alcalde, destinada al reconocimiento y distinción de los trabajadores municipales, atendiendo a la dedicación y constancia durante su etapa laboral en nuestro Ayuntamiento, bien de forma individual o colectiva.

El “Proyecto de Reglamento de Distinciones de los Empleados Públicos del Excmo. Ayuntamiento de Sevilla” tuvo buena acogida por parte del gobierno municipal y del resto de grupos políticos, y por ello, desde la Sección Sindical de UGT confiamos en que la receptividad mostrada se plasme en instaurar este sistema de reconocimientos, al igual que se hace por parte de Zoido a empresas municipales y a otros compañeros del Ayuntamiento, como Policías y Bomberos.

Todos merecemos ver reconocido nuestro esfuerzo y trabajo, TODOS.

## EL EMPLEO PÚBLICO COMO OBSESIÓN

A pesar de que durante todo este tiempo que estamos revisando han existido, y existen todavía, toda clase de impedimentos para la contratación de personal y nombramiento de nuevos interinos, en UGT hemos tenido como uno de nuestros objetivos principales, la defensa del mantenimiento de los niveles de empleo público lo más alto posibles, como principal manera de lucha por unos servicios públicos de calidad, que son sinónimo de Estado de Bienestar y de herramienta imprescindible para garantizar un mejor reparto de la riqueza.

Por ello, hemos luchado a pie de calle y en los despachos. Peleando y protestando, pero también buscando alternativas y poniendo iniciativas encima de la mesa, e invocando posibles soluciones que se estaban barajando en otros ámbitos, como la Declaración de Servicios Esenciales, etc..., para conseguir la contratación de más personal y el nombramiento de más interinos.



Tras una primera declaración de Servicios Esenciales claramente insuficiente que en algún sector ha surtido algún efecto (como en limpieza de colegios y con ello permitir que la Bolsa de Trabajo de Peones haya ampliamente superado las 200 contrataciones) desde UGT hemos demandado insistentemente la ampliación de la misma, de tal manera que permita la contratación y nombramiento de otras categorías de personal que permita minimizar el deterioro de los servicios públicos.

A pesar de ello, nunca es suficiente pues son muchas las trabas y el interés del Gobierno del PP en, como dice con sus propias palabras “adelgazar a la Administración” y traspasar a la iniciativa privada servicios que se desarrollan o desarrollaban por la Administración.

## A PESAR DE TODO

El signo habitual de las negociaciones con este Gobierno Municipal ha sido la paralización de cualquier iniciativa y el sentarnos únicamente para determinar como se nos iban a aplicar los recortes que venían desde el Gobierno de Rajoy, o los que ellos mismos diseñaron cuando aprobaron el Plan de Ajuste Municipal.

Han sido años muy duros, ante situaciones que nunca antes habíamos vivido en nuestro Ayuntamiento, pues en el pasado se venía de una situación donde apenas existían derechos reconocidos y todo estaba por conquistar. En su momento se trabajó duro y se consiguieron unas muy buenas condiciones laborales de las que hemos disfrutado hasta nuestros días, se hizo un gran trabajo sindical donde UGT ha tenido un protagonismo indiscutible a lo largo de los más de 30 años que lleva existiendo la Sección Sindical del Ayuntamiento de Sevilla. En estos años, el trabajo ha sido de resistencia y de lucha por no perder lo conseguido o por amortiguar esas pérdidas.

A pesar del cariz de las negociaciones y de lo que se nos ofrecía, desde UGT, siempre hemos apostado por una postura responsable hacia los trabajadores, negociar hasta la última posibilidad legal, estudiando y presentando propuestas técnicas, y de presión en la calle con todas las fuerzas de las que hemos dispuesto en cada momento. Y gracias a ello, podemos mencionar algunos logros que consideramos positivos de estos cuatro años:

- Se consiguió la aprobación y publicación de un Temario Oficial para las Oposiciones de Peón tal como llevábamos años demandando.
- Se consiguió que de la supresión de la Paga Extra de diciembre de 2012, se pagasen el 1,84 % y la Paga Extra del Premio Extraordinario de Antigüedad y que al personal laboral no se le aplicase el descuento prorrateado.
- Se consiguió el mantenimiento del Cuadro de Asistencia Médica Complementaria.
- Se aceptó nuestra propuesta de aplicación de la Orden Ministerial sobre ausencias por causas médicas sin detracción de haberes (4 días).

- Se aceptó nuestra propuesta de realizar la Declaración de Servicios Esenciales
- Se aceptó nuestra propuesta del disfrute de la hora de lactancia por todos los empleados independientemente de la situación laboral de los cónyuges.
- Se aceptó nuestra propuesta de permiso por acompañamiento a familiares de primer grado para tratamientos de quimioterapia, radio terapia y pruebas de diagnóstico como colonoscopia, amniocentesis, etc.
- Se han conseguido mejorar las propuestas de Calendarios que se nos han ido presentando para su aprobación, excepto en algunos casos como los Ayudantes de Vigilancia e Información de Participación Ciudadana o los Auxiliares Administrativos de Centros Cívicos, lo que nos llevo a abstenernos de firmar el mismo a pesar de que habíamos conseguido defender la postura de los Auxiliares de Información de los Distritos. También se consiguieron mejoras respecto a las propuestas que se nos presentaron en los Calendarios de Gobierno Interior, Servicios Sociales, Banda de Música, etc.
- Se ha conseguido un nuevo acuerdo de Anticipos Reintegrables con ampliación de cantidades y de plazos de devolución.
- Se ha firmado el acuerdo de Reordenación de Conceptos Retributivos que ha servido para garantizar la permanencia de la cuantía de esos conceptos dentro de nuestra nómina y creemos que servirá para garantizarlos definitivamente.

