Boletín informativo de la Sección Sindical de CCOO del Ayuntamiento de Alcalá de Henares

Nº 19

Junio 2011

Comisiones Informa

CCOO federacion de servicios a la ciudadanía

COMPROMISO

con la plantilla municipal

sumario

- *Indeseable pará lisis municipal 2*
- *Compromisos adquiridos 3*
- *Empleo público de calidad 4*
- *La OPE, una gran conquista sindical en los tiempos que corren 5*
- *Elecciones Municipales, 2011 ..... 6*
- *Policía Local: vamos, vamos 7*
- *Servicio Municipal de Limpieza ... 8*
- *Auxiliares de control y mantenimiento 9*
- *La Ciudad Deportiva Municipal y su plantilla 10*
- *Formación 2011 ..... 12*
- *8 de abril: Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 14*
- *Derecho de los trabajadores. Salud laboral 15*
- *¿En que consiste la prevención de riesgos laborales? 16*
- *Celebración de Santa Rita: viernes 20 e mayo 17*
- *Recogida de firmas para la ILP .. 18*
- *Diálogo socail en la Función Pública 19*
- *Toxo, elegido Presidente de la CES 20*
- *Tu sindicato 23*
- *CCOO, una organización sólida y fuerte 24*

Pasadas las elecciones municipales comienza un nuevo periodo de gobierno en nuestra ciudad, un periodo de cambio decido por los votantes. Toca ahora gobernar la ciudad con acuerdos políticos, necesarios cuando no se dispone de mayoría absoluta, pero sin olvidar los ya adquiridos.

Desde la Sección Sindical de CCOO damos la bienvenida a la nueva Corporación municipal y al nuevo equipo de Gobierno, no sin dejar de expresar cierta preocupación por el auge de formaciones de carácter xenófobo y racista, y le exigimos cumplir sus COMPROMISOS con la Plantilla municipal, con el conjunto de las trabajadoras y trabajadores de este ayuntamiento.

El respeto de los ACUERDOS alcanzados, del cumplimiento del Convenio en vigor, de la Oferta de EMPLEO pendiente de desarrollar…

Un Compromiso que exigimos de igual manera que nos lo exigimos a nosotros mismos.

En nuestra agenda sindical la defensa del Convenio y del Empleo Público de calidad frente a aquellos que defienden la privatización de las administraciones públicas.

DOLOR, RABIA E IMPOTENCIA

Ha fallecido el compañero JUAN CARLOS, trabajador del Parque Municipal de Servicios, como consecuencia de un accidente laboral.

Su PÉRDIDA nos llena a todos de dolor, rabia e impotencia.

Son injustas las circunstancias de este fatal accidente que podría haber sido evitado si todas las medidas de prevención y seguridad en el trabajo se hubieran adoptado correctamente.

En estos momentos, colaborar y exigir las INVESTIGACIONES correspondientes y mostrar a la familia nuestras mayores condolencias y apoyo.

La Sección Sindical CCOO Ayto.

Indeseable parálisis municipal

No se puede obviar la situación de interinidad que se vive en cualquier administración en periodo electoral y hasta la toma de posesión de los nuevos representantes elegidos en las urnas. La ley limita razonablemente el poder de decisión de los cargos públicos en estas circunstancias, pero solo limita y no anula el ejercicio del poder en aquellos aspectos que representarían la parálisis de las administraciones.

Por eso, porque no se puede paralizar el gobierno de un país o un municipio, resulta chocante y preocupante que en nuestro ayuntamiento aquellas cuestiones que hacen referencia al desarrollo de la oferta pública de empleo, en concreto la publicación de resultados de oposiciones ya realizadas, la publicación de bases ya acordadas con los representantes de los trabajadores, la publicación de listas de admitidos y excluidos y convocatoria de primeros exámenes de plazas cuyas instancias se recogieron hace meses, no pueden retrasarse o paralizarse con la excusa de las elecciones.

Como los funcionarios realizan las gestiones que los políticos les encomiendan, entendemos que son ordenes políticas las que entorpecen el normal desarrollo y cumplimiento de acuerdos adquiridos por quien ha seguido siendo alcalde hasta el 10 de mayo.

Hasta esa fecha y desde que empezó la campaña electoral, poco o nada se ha avanzado en asuntos que tienen que ver con gestiones permitidas por la ley. No puede ser excusa, desde el día 22 de mayo y hasta el 11 de junio, la melancolía que debe provocar no haber obtenido el resultado electoral esperado y deseado por cada cuál para dar ordenes sobre decisiones ya tomadas para seguir gestionando y solo gestionando un aspecto de la vida municipal.

¿Es melancolía o detrás de esta situación de aparente indecisión se esconde una actitud consciente de dejar correr el reloj para buscar excusas que permitan decir digo donde dije diego?

De momento es un mal indicio el anuncio en la web del Ayuntamiento del aplazamiento sin fecha del primer ejercicio de tres convocatorias de la OEP previstas para los días 15 y 18 de junio aduciendo como razón las vacaciones de algunos miembros del tribunal.

Esperamos que entre las primeras decisiones que tome Bartolomé González, de nuevo alcalde de la ciudad, estén aquellas que nos permitan eliminar las dudas razonables que en este momento albergamos.

Compromisos adquiridos

Pasadas las elecciones municipales comienza un nuevo periodo de gobierno en nuestra ciudad, un periodo de cambio decido por los votantes. Toca ahora gobernar la ciudad con acuerdos políticos, necesarios cuando no se dispone de mayoría absoluta, pero sin olvidar los ya adquiridos.

Todos los firmados por quienes han representado a la institución hasta el 10 de junio conllevan el compromiso de cumplimiento que implica un acuerdo. Quienes den continuidad al gobierno de nuestra ciudad están, lógicamente, obligados a cumplir contratos con proveedores, acuerdos con entidades e instituciones y también, en lo que nos afecta, los acuerdos con la plantilla municipal plasmados en el Convenio Acuerdo Colectivo y el resto de acuerdos en las distintas mesas de negociación.

Desde CCOO confiamos en la seriedad de quienes nos van a gobernar durante los próximos cuatro años y estamos convencidos del cumplimiento de abono del 1,25% recogido en el texto del Acuerdo Convenio Colectivo para el año 2010 y su inclusión en el complemento de productividad con efecto desde 1 de enero de 2011 de forma inmediata y del resto del acuerdo antes del final de su vigencia.

Del mismo modo, el desarrollo de la Oferta Publica de Empleo acordada debe seguir su curso en los términos pactados, con más razón si tenemos en cuenta que el compromiso con la creación de empleo forma parte del programa de todos los partidos políticos con representación en el actual consistorio alcalaíno.

Seria motivo seguro de confrontación con CCOO que se diera la incongruente paradoja de defender y promover la creación de empleo en la ciudad sin afianzar de forma clara, o poniendo en riesgo, el empleo público de calidad en nuestro Ayuntamiento.

Los acuerdos con la plantilla municipal deben cumplirse y de los representantes públicos esperamos seriedad y respeto a los compromisos adquiridos.

Empleo público de calidad: Ayuntamiento de Alcalá de Henares

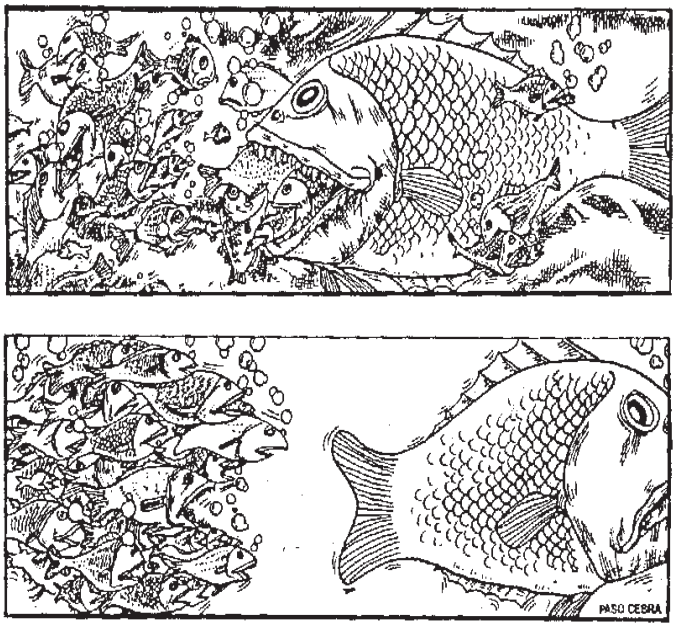
No es fácil salir de la crisis actual, las demandas de cambio y transformación de las malas prácticas en la gestión de lo público están en el candelero político internacional. La mala praxis y las políticas encaminadas a lo largo de los años a poner en venta todo lo Público ofreciéndolo al mercado como la mejor solución posible, (privatizaciones, externalizaciones, concesiones, conciertos a empresas privadas, etc.) han demostrado que no son ninguna solución, sino todo lo contrario, un problema. Y lejos de ofrecer un mejor Servicio al ciudadano encarecen la prestación de los servicios a la par que generan mayores desigualdades sociales.

Desde la Sección Sindical de cc.oo. apostamos por el empleo público de calidad al Servicio de los ciudadanos de Alcalá, por la formación continua que nos haga crecer aún más como profesionales, por dotar de medios cada Puesto de Trabajo para llevar a cabo una mejor labor, y que todos trabajen en un ambiente de colaboración, respetando siempre sus derechos como trabajadores.

Pero debemos de tener los medios adecuados, (tanto humanos, técnicos, como materiales), la confianza, el respeto y el compromiso del Equipo de Gobierno por los acuerdos alcanzados para poder desarrollar día a día nuestro trabajo si verdaderamente lo que se quiere es ofrecer un Servicio público de calidad cercano al ciudadano, tan necesario en estos momentos de crisis económica y social, y esto sólo se hace apoyando decididamente, desde la Junta de Gobierno, a toda la Plantilla municipal y a sus ideas, apostando por lo público desde lo público.

Con CC.OO. no estás solo
Afíliate.
Participa

CCOO
federación de servicios a la ciudadanía



La OPE, una gran conquista sindical en los tiempos que corren

En CCOO nos hubiese gustado que la Oferta de Empleo hubiese sido aún más amplia, sobre todo en peones y auxiliares administrativos, aunque no está aún dicha la última palabra, pues vamos a hacer todo lo que este en nuestra mano para que esas 16 y 7 plazas sean bastantes más al final de su proceso de selección.

Pero la convocatoria de más de 130 plazas en los tiempos que corren no es poco.

Ahora el retraso está en agilizar al máximo las convocatorias y los procesos selectivos, pues los que han terminado o están en fase de selección van a nuestro entender demasiado lentos.

Son muchas todavía las plazas que están pendientes de convocatoria y más aún de proceso selectivo.

En este sentido no va a ser CCOO la que ponga chinas en los engranajes para que estos procesos se retrasen, pues sentimos como nuestro el deseo de muchos compañeros interinos y de miles de ciudadanos, muchos de ellos en paro, que tienen puestas sus esperanzas de conseguir un puesto de trabajo estable en estas convocatorias.

Esperamos que los nuevos tiempos que se abren una vez celebradas las elecciones municipales y autonómicas no hagan descarrilar estos procesos, lo que llenaría de frustración y desesperanza no solo a esas personas que aspiran a un puesto de trabajo municipal en este ayuntamiento, sino también a esta Sección Sindical,

Es por eso que permaneceremos vigilantes y exigiremos que lo que hay acordado sobre la OPE salga adelante y se cumpla en el sentido más amplio posible, sobre todo en las plazas de peones y auxiliares administrativos, aunque no queremos que ninguna de las demás se queden por el camino, para lo que tendremos

CCOO

DESEO AFILIARME A CCOO Entrega esta ficha en los locales de CCOO o a tu delegado/a.

DATOS PERSONALES

DNI | L | APELLIDOS | NOMBRE

DIRECCIÓN | CÓDIGO POSTAL | LOCALIDAD

TELEFONO | FECHA NACIMIENTO | SEXO | CATEGORIA LABORAL | E-MAIL

DATOS EMPRESA

NIF | NUMERO SEG. SOCIAL | NOMBRE CENTRO DE TRABAJO | TELEFONO C.T.

DIRECCION CENTRO DE TRABAJO | CODIGO POSTAL | LOCALIDAD CENTRO DE TRABAJO

RELACIÓN LABORAL **PERSONAL FUNCIONARIO** ☐ **PERSONAL LABORAL** ☐ **PERSONAL FUNCIONARIO INTERINO** ☐

ORDEN DE DOMICILIACIÓN BANCARIA

ENTIDAD BENEFICIARIA: **CCOO UNIDAD ADMINISTRADORA DE RECAUDACIÓN (UAR)** | FECHA

DETALLE DOMICILIACIÓN: CONCEPTO **CUOTA SINDICAL DE AFILIACIÓN** **TITULAR DEL RECIBO**

TITULAR CUENTA DE CARGO | CCC | ENTIDAD | OFICINA | D.C. | NUMERO DE CUENTA

ENTIDAD DE CRÉDITO | NOMBRE | OFICINA | DIRECCIÓN | LOCALIDAD

MUY SRES. MIOS: CON CARGO A MI CUENTA Y HASTA NUEVO AVISO, ATIENDAN LA PRESENTE ORDEN DE DOMICILIACIÓN.

FIRMA:

DATOS SINDICALES (a rellenar por el sindicato)

FECHA AFILIACIÓN | RAMA 0 3 | SECTOR | COD. | SUBSECTOR | COD.

Si quieres más información, no dudes en pedirla al local, a la sección sindical o al delegado/a de CCOO.

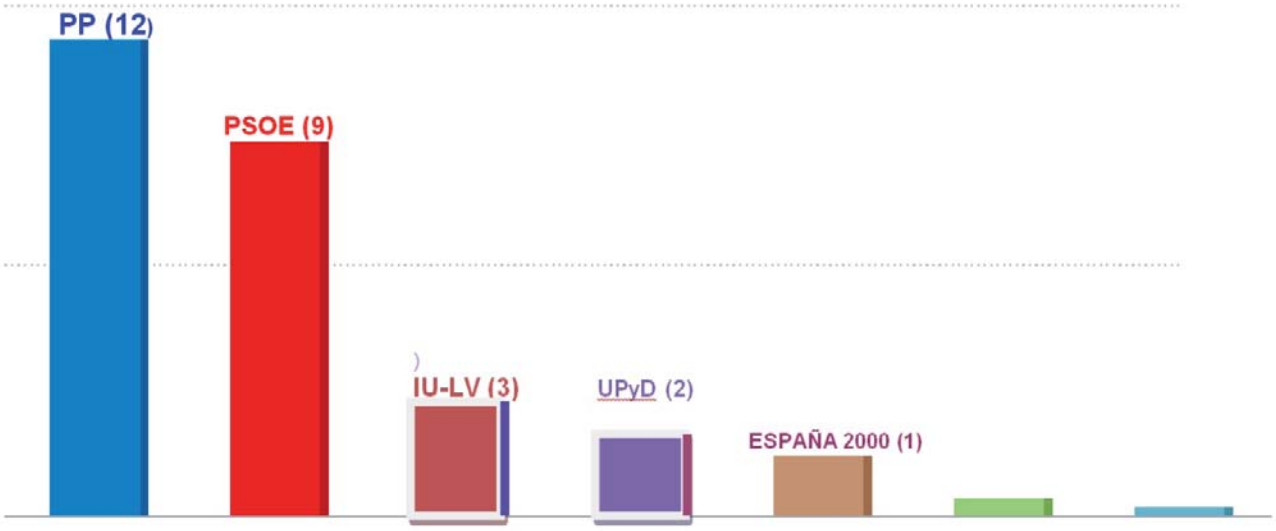
Tus datos serán incorporados a un fichero del que es titular CCOO. La finalidad del tratamiento de tus datos en estos ficheros es el mantenimiento de tu relación como persona afiliada con las concretas finalidades establecidas en los estatutos. Puedes ejercer tus derechos de acceso, rectificación, cancelación y, en su caso, de oposición, enviando una solicitud por escrito, acompañada de la fotocopia de tu DNI e indicando "PROTECCIÓN DE DATOS", al domicilio de CCOO, situado en la calle Fernández de la Hoz, 12, 28010 de Madrid.

ELECCIONES MUNICIPALES, 2011 Alcalá de Henares

100% escrutado

TOTAL: 27 CONCEJALES

Mayoría absoluta (14)



Resumen del escrutinio de Alcalá de Henares

Escrutado:	100 %	
concejales totales:	27	
Votos contabilizados:	88949	65.77 %
Abstenciones:	46285	34.23 %
Votos nulos:	1321	1.49 %
Votos en blanco:	2024	2.31 %

Votos por partidos en Alcalá de Henares

Partido	concejales	Votos	
PP	12	35640	40.67 %
PSOE	9	27936	31.88 %
IU-LV	3	8509	9.71 %
UPyD	2	6241	7.12 %
ESPAÑA 2000	1	4541	5.18 %
ECOLO	0	1348	1.54 %
D.N.	0	671	0.77 %
AES	0	234	0.27 %
PH	0	202	0.23 %
SAIn	0	183	0.21 %
PCAS	0	99	0.11 %

Policía Local: Vamos, vamos

Ahora que nos acercamos al descanso vacacional es momento de ver como vamos en el colectivo de Policía Local.

Después de superado el año 2010, que nos ha supuesto entre unas cosas y otras una perdida de poder adquisitivo que ronda el 10 % de nuestro salario, y ya mediado el año 2011, podemos decir que las cosas se han arreglado más bien poco. No hemos recuperado nada de lo perdido, ni siquiera el 1,25 que se nos pagó el año pasado y que no se ha consolidado en las nóminas de este año y además se nos debe una dineral de atrasos. Eso en cuanto a cuestiones económicas.

La nueva libranza se puede decir que va bien y ya no se ponen tantas pegas por parte de la Jefatura, si bien hemos tenido que limar algunos flecos en materia de concesión de días libres, sobre todo en los plazos de petición, aunque hemos tenido algún roce en cuanto al número de personas que se pueden dar por día, como ocurrió en Semana Santa. No obstante se puede decir claramente que el colectivo en conjunto tiene clara la defensa de lo que se firmó como un buen acuerdo en esta materia y así debemos seguir para evitar críticas por parte de quienes estaban en contra y están esperando su momento para armarse de razones.

Si nos vamos a las relaciones internas dentro del colectivo, podemos decir que cada vez se dan más casos de autoritarismo de ordeno y mando y se abren más expedientes, fruto de la escala de mandos que nos ha tocado. Es difícil y mira que lo intentamos, hacer entender a los oficiales y más concretamente a uno de ellos, el más seguro, que desde que tomaron posesión como trabajadores del Ayuntamiento de Alcalá de Henares, su régimen laboral ha cambiado. Ya no son militares y por lo tanto las relaciones entre trabajadores son totalmente distintas.

El convenio lo interpretan quienes lo firman. Los cambios en materia de trabajo se realizan a base de dialogo y negociación y por lo general se llegan a acuerdos. Nada se impone. Aquí se ordena pero con matices, primero somos compañeros y luego subordinados. En definitiva, los trabajadores de la Policía Local tenemos derechos contemplados en la Ley Orgánica de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en el Estatuto Básico del Empleado Público. Lamentamos que en el régimen militar no tengan los mismos derechos que nosotros, algunos trabajamos con compañeros de la AUGC y AUME y en CC.OO. tenemos acuerdos de colaboración con ambas organizaciones para conseguir derechos iguales o similares a los nuestros. Algo se va avanzado en este asunto aunque no lo suficiente.

Enrique Jiménez Fuentes

Servicio Municipal de Limpieza

A ver si alguien toma conciencia de una j. vez de cómo están las cosas.

Ante todo que la gente sepa de una vez que los lugares de trabajo no se limpian por realidad virtual.

Problemas y consecuencias inmediatas en el servicio de limpieza:

La falta constante de medios humanos no suplida por la jefatura del servicio hace que los trabajadores de este servicio tengan que redoblar esfuerzos.

La **no cobertura de las bajas** se basa en una **trampa**, ya que no supone costes a las arcas municipales a pesar de lo cual este ayuntamiento se niega a cubrir cualquier tipo de baja, ya sea de 1 mes, 1 año…

La **deficiencia en la calidad de los medios materiales** supone que el trabajador tenga que **esforzarse el doble** para conseguir el mismo resultado.

La **falta de medios mecánicos** hace que los tratamientos de superficie, o bien brillen por su ausencia o tengan que **hacerse a mano** como en la era glaciar.

La **falta de personal cualificado** hace que los pocos que hay tengan que estar de la ceca a la meca constantemente y su trabajo pase inadvertido

La **falta de un estudio serio por parte del gabinete médico** hace que constantemente se reduzca el trabajo a una cantidad anormal de compañeros por motivos de enfermedad. Lo lógico es buscar las causas, pero no desde un despacho, tendrán que valorar si los medios son malos, si son dolencias posturales etc. Y exponer soluciones.

Como se puede comprobar en el SML la palabra de moda es falta…, pero lo que sí hay es una FALTA absoluta por parte de los políticos de solucionar las cosas.

Creo que este es un servicio básico aunque sin importancia para algunos, pero todos queremos tener nuestro lugar de trabajo en unas condiciones óptimas de salubridad, ¿o no? Pues entonces tendrán que entender que si faltan tres personas en un centro, y solo los sustituye una el trabajo de higienización es deficiente por lógica.

Raúl Fernández Pilo

Auxiliares de control y mantenimiento

Termina la legislatura llega la hora de hacer balance de lo conseguido en estos últimos años, tanto en el ámbito general de la plantilla, como en lo concreto dentro del colectivo.

En el ámbito general hay que destacar como logros importantes el convenio y la oferta de empleo público, que en los tiempos que corren es para sentirse satisfechos, aunque siempre se desea más.

En lo que más directamente afecta al colectivo, debemos sentir como avances la consolidación de cuarenta y cuatro plazas en plantilla, parte de la prolongación de jornada fijada en prorrateo mensual durante todo el año, y sobre todo, si todo sale como esta previsto, que por fin el plus de Jornada Partida se consolide en su cuarto año como marca el convenio.

Hay otros acuerdos con respecto a las elecciones que afecta a una parte importante del colectivo, que después de algunos ajustes tanto en el dinero como los apoyos también parece que se están consolidando.

Sin embargo con ser importante lo anterior lo que hace que avancemos son las condiciones generales como es el convenio y la OPE.

Las condiciones económicas y sociales de convenio nadie puede negar a estas alturas que son inmejorables y más en los tiempos que corren.

Y mantenerlas no va a ser fácil, tanto unas como otras, ahí tenemos las consecuencias del DECRETO del gobierno del Sr. Zapatero que a estas alturas ya nos ha supuesto en torno a un 10% de pérdida en nuestras remuneraciones. Parece que vamos a recuperar el 1,25%, ya veremos si se consigue.

En cuanto a las condiciones sociales tampoco va a ser fácil mantenerlas, pues ya estamos viendo en este colectivo las dificultades que estamos encontrando para conseguir disfrutar los días de asuntos propios. No obstante es mucho lo conseguido en otros derechos sociales de los que disfrutamos y que muchas veces hasta que no los necesitas no lo valoramos como se merece.

Es desde esta pequeña reflexión a la que os invitamos para seguir unidos en la defensa de lo que tantos años nos ha costado conseguir, y que ante cualquier recorte no dudéis en responder como siempre ha hecho la inmensa mayoría de este colectivo.

La Ciudad Deportiva Municipal y su plantilla

En una larga historia de acuerdos y desacuerdos, actas, apretones de manos y en la que el final siempre se repetía, de lo acordado y de lo hablado nada de nada, nunca nos desanimábamos, al contrario, esto nos daba mas fuerza para intentarlo de nuevo una y otra vez, por que además estábamos para eso.

La ilusión y el esfuerzo con el que se empezaba a caminar en cuanto a las plazas vacantes en la Ciudad Deportiva Municipal eran como por arte de magia borrados del mapa de las negociaciones colectivas. Siempre el acuerdo obtenido hoy era olvidado a la semana siguiente o dilatándose en el tiempo para por último acabar en el olvido y esto compañeros era muy frustrante.

Después de acuerdos llevados a cabo con dos gerencias distintas en las que el principal problema para ellos siempre era el mismo, el Capitulo I, ya no tanto como dinero de la contratación de personal, sino en lo que se entiende al reparto económico de las partidas presupuestarias del Organismo Autónomo. No entendíamos porqué el problema siempre era el mismo, (aparte de no ser economistas de carrera), se nos escapaba siempre de las manos el final feliz a esta negociación, como por arte de magia o por culpa de algún fleco suelto, ya que lo que en presencia de todos parecía un acuerdo mutuo, después se volvía nefasto, sin aparente causa alguna.

Queremos creer compañeros, que por fin podemos decir que llegamos al final de la historia que durante muchos años se nos volvía contraria a nuestros deseos y que para algunos parecía imposible. Pero es que, amigos, **conseguir tan poco, cuesta tanto**…

Por mentira que parezca un acuerdo como el que por fin hemos alcanzado con el actual gerente en funciones, y que por ende no es otro que el Concejal de Deportes, (mientras nadie autorizado diga lo contrario), nos hace pensar muy positivamente en que las plazas que durante varios años se resistían a ser convocadas por otros representantes o dirigentes de este Organismo, ahora definitivamente, si pueden y deben.

El compromiso al fin es serio y definitivo. Ya no sirve la excusa que

durante tantos años hemos tenido que soportar con el dichoso Capítulo I y gasto de personal. Una cosa es controlar el gasto general, que nos parece adecuado, y otra bien distinta utilizarlo como excusa para obstaculizar una Convocatoria de Plazas que existían ya en plantilla y que realmente hacían falta para el buen funcionamiento de la empresa como Organismo y a su vez utilizarlo para que la Ciudad Deportiva se nutra del personal adecuado en cuanto a cantidad y calidad.

Os repito el compromiso es serio y la convocatoria de plazas en cuanto al personal fijo y promoción interna será una realidad a muy corto plazo, ya nos hubiera gustado que hubiera sido a la par con las convocatorias que el Ayuntamiento ha llevado a cabo junto con las que ya están en marcha, pero para nosotros es ya bastante que el Concejal de Deportes se haya comprometido a llevar los acuerdo obtenidos en cuanto a la plantilla vacante y repito a las promociones internas en la mayor brevedad posible.

Desde la sección sindical de comisiones obreras nunca se ha dejado de trabajar con respecto a este tema, que para nosotros era sumamente importante, como otros muchos, sobre este en concreto, los trabajadores nos demandaban un esfuerzo siempre mayor y os repito el resultado a todo este trabajo no a sido gratuito, puesto que las dificultades que por el camino han ido surgiendo eran a veces decepcionantes.

Tengo que agradecer muy especialmente por mi parte, todo el apoyo ofrecido desde el Ayuntamiento por parte de los compañeros de la junta de personal de comisiones obreras ya que sin ellos este camino no habría tenido nunca el final que todos hubiéramos querido.

Gracias a su aportación, tanto humana como orientativa en cuanto a los pasos a seguir en la mayoría de las negociaciones y sobre todo a la hora de obtener ese resultado que parecía que nunca llegaría, hemos obtenido ese compromiso serio de verdad con la concejalía de deportes.

Espero que la colaboración por ambas partes empresa, sección sindical continúe, puesto que de este esfuerzo colectivo, y no lo pongo en duda, solo saldrán buenos acuerdos para todos.

Juan Antonio García Aguado

Formación 2011

Habiendo sido concedida por la Comisión de Formación Continua de la Administración Local en la que participa cc.oo. como sindicato firmante de los Acuerdos de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas, (AFEDAP). Una ayuda por un importe de 50.935,63 euros, para desarrollar el Plan de Formación Unitario del Ayuntamiento de Alcalá de Henares para el año 2011, el número de acciones formativas a las que tendremos acceso es de trece, de las cuales, la Sección Sindical de CCOO va a promover nueve.

1. Conducción evasiva II.
2. Perfeccionamiento de la conducción.
3. Ofimática.
4. Arreglos básicos.
5. Básico de calidad en los servicios de limpieza y jardinería.
6. Iluminación y sonido II.
7. Inglés básico.
8. Perfeccionamiento de tiro policial.
9. Control de masas y binomios.
10. Organización y motivación de equipos de trabajo.
11. Electricidad básica.
12. Interconexión de redes.
13. Mantenimiento polivalente de instalaciones.

Normalmente el número de acciones formativas que se solicitan superan la veintena, pero como es lógico el número final de éstas queda supeditado a la cuantía de la subvención.

La preferencia a la hora de seleccionar los cursos que van ocupar los primeros puestos del Plan de Formación Unitario, (y por lo tanto tienen más posibilidades de llevarse a cabo) la basamos en la buena acogida que hayan tenido en ediciones pasadas (hay cursos que debido a la gran demanda se reeditan en segundas ediciones, para así llegar al mayor número de trabajadores posible y de otros se realizan segundas partes de cara a la ampliación de conocimientos) y en las necesidades de los servicios. Esto en cuanto a la formación continua del Ayuntamiento, pero no hay que olvidar que otras instituciones y administraciones desarrollan planes de formación durante todo el 2011, como es el caso de los cursos que se impartirán por la Federación Madrileña de Municipios (en su mayor parte se realizarán entre los meses de octubre y diciembre, como así ha sido durante el año 2010, también decir que serán mayoritariamente presenciales. Las áreas se dividirán en: archivos y bibliotecas, cultura, desarrollo local, informática, medio ambiente, seguridad, urbanismo, conservación y mantenimiento, deportes, idiomas, institucional/jurídico/administrativo, recursos humanos, servicios sociales.

Los cursos de la FMM van dirigidos exclusivamente a los empleados públicos de las corporaciones locales y éstos se solicitan a través de la página web que dicho organismo posee.) o por Maforem (Convenio suscrito entre Servicio Regional de Empleo y la Unión Sindical de Madrid Región de CCOO) son cursos dirigidos tanto a trabajadores ocupados que presten sus servicios en empresas ubicadas en la Comunidad de Madrid, como a desempleados (existen los dos apartados en la página que tiene Maforem) Los cursos se realizarán entre Enero y Noviembre de 2011, impartiéndose en Centros o Aulas ubicadas en toda la Comunidad de Madrid. La solicitud se puede realizar en la página web o en Maforem: Centro de Formación "Abogados de Atocha" en la calle Sebastián Herrera, 14 (Metro Embajadores), 28012 Madrid.

Curso CCOO Oposición Peones Ayto.

28 de abril: Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

¡¡Por el Plan de Empleo sin renunciar a la Seguridad y Salud en el Trabajo!!

Los daños derivados del trabajo son evitables.

Los empresarios y poderes públicos tienen gran responsabilidad en la prevención.

Los efectos de la crisis económica se cobran destrucción del empleo y recortes en los derechos de los trabajadores y precarización de las relaciones laborales. Las reformas realizadas por el gobierno colocan a los trabajadores en una situación más precaria, frente al mayor poder del que dota a los empleadores.

Se entiende como si la creación de empleo conllevara ceder otras obligaciones, las autoridades son más permisivas en el proceso sancionador y menos exigente en los controles.

Por otra, parte el descenso en las cifras de daños a los trabajadores ha disminuido por la baja en la intensidad de mano de obra en sectores de mayor riesgo y siniestralidad y por la expulsión del mercado de los trabajadores temporales. No se ha ganado la batalla a la siniestralidad, siguen registrándose cifras elevadas de accidentes y enfermedades profesionales. Cada día:

Fallecen 2 trabajadores.

13 sufren un accidente de trabajo grave.

1.503 tienen un accidente leve.

46 son víctimas de una enfermedad profesional.

La creación de empleo debe llevar la garantía de las condiciones físicas y psíquicas, el trabajo digno y razonable, con la participación constante de los aspectos de mejorador parte de quien realiza la actividad productiva que aumente la seguridad laboral.

Javier Tello.- Delegado de Prevención CCOO

Derechos de los trabajadores. Salud laboral

Todos los trabajadores son titulares del derecho a la salud con independencia del tipo de contrato que posean o de su adscripción al sector público o privado. Para asegurar la efectividad de este derecho, la ley reconoce unos derechos que posibilitan acciones individuales y colectivas de autoprotección. Estos son:

INFORMACIÓN: Derecho a recibir toda la información necesaria sobre los riesgos de su puesto de trabajo, sobre las medidas de protección y prevención aplicables y sobre los planes de emergencia. También se incluye la información que con relación a productos químicos sea facilitada al empresario por los suministradores. Cuando concurran varias empresas en el mismo centro de trabajo, los trabajadores deben recibir a través del empresario la INFORMACIÓN, y en su caso las instrucciones de la empresa titular, de los riesgos derivados de la concurrencia de actividades empresariales.

FORMACIÓN: Derecho a recibir formación teórica y práctica en materia preventiva que deberá actualizarse siempre que sea necesario. El tiempo dedicado a esta formación debe tener la consideración de tiempo de trabajo.

PROPUESTA: Derecho a formular propuestas al empresario, al comité de salud y seguridad o a los delegados de prevención, con el fin de mejorar la salud y la seguridad.

PARTICIPACIÓN: Derecho a participar en todos los aspectos de la prevención en el trabajo. Si la empresa cuenta con representantes de los trabajadores, la participación se ejerce fundamentalmente a través de los delegados de prevención.

VIGILANCIA DE LA SALUD: Derecho a la vigilancia periódica de su salud, en función de los riesgos inherentes a su puesto de trabajo, y a la confidencialidad de la información relacionada con su estado de salud.

DENUNCIA: Derecho a recurrir a la Inspección de Trabajo si considera que las medidas adoptadas y los medios utilizados por el empresario no son suficientes para garantizar la seguridad y la salud en el trabajo.

RESISTENCIA: Derecho a interrumpir la actividad y abandonar el trabajo cuando considere que existe un riesgo grave e inminente para su vida o su salud, no pudiendo ser sancionado por ello, salvo que haya obrado de mala fe o cometido negligencia grave.

Pascual Morante.- Delegado Prevención CCOO

EL FALLECIMIENTO POR ACCIDENTE LABORAL, EL PASADO DIA 8 DE JUNIO, DE NUESTRO COMPAÑERO JUAN CARLOS SAINZ OLMOS, TRABAJADOR DEL PARQUE MUNICIPAL DE SERVICIOS, NOS HA LLENADO DE RABIA Y DOLOR.

SI SIEMPRE ES TRÁGICA LA PÉRDIDA DE UN SER HUMANO COMO CONSECUENCIA DE UN ACCIDENTE, PEOR LO ES EN ESTAS CIRCUNSTANCIAS LABORALES EN LAS QUE SE HA PRODUCIDO, PUDIENDOSE HABER EVITADO SI TODAS LAS MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO SE HUBIERAN ADOPTADO CORRECTAMENTE.

DESDE LAS COMISIONES OBRERAS DEL AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES PUSIMOS LOS MECANISMOS EN MARCHA UNA VEZ TUVIMOS CONOCIMIENTO DEL FATAL ACCIDENTE, ASI MISMO NOS PERSONAMOS INMEDIATAMENTE EN EL LUGAR DONDE SE HABÍA PRODUCIDO.

ANTE LOS HECHOS OCURRIDOS LAMENTAMOS LA PÉRDIDA DE LA VIDA Y EXIGIMOS RESPONSABILIDADES ANTE LAS INVESTIGACIONES INICIADAS POR PARTE DE LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE.

EN ESTOS MOMENTOS TAN TRISTES, EXPRESAR NUESTRAS MAYORES CONDOLENCIAS Y NUESTRO MÁS SENTIDO PESAR POR LA PÉRDIDA DEL COMPAÑERO JUÁN CARLOS A SUS FAMILIARES.

¿En qué consiste la prevención de riesgos laborales?

El objetivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es evitar el daño derivado del trabajo y proteger la salud de los trabajadores pero en un sentido global y no sólo restringido a los accidentes o a las lesiones físicas. La prevención de riesgos laborales consiste en desarrollar una acción permanente de identificación, evaluación y control de los riesgos laborales.

Prevención significa anticiparse. Actuar antes de que algo suceda con el fin de impedirlo o para evitar sus efectos. Implica prever con antelación las consecuencias negativas de una situación y actuar para cambiarla.

Un riesgo es una situación en la que pueden ocurrir cosas indeseadas. Es en realidad toda circunstancia que aumenta la probabilidad de que suceda algo que valoramos como negativo.

Prevención de riesgos no es ni más ni menos que eliminar o controlar toda condición de trabajo que pueda suponer un daño para la salud de los trabajadores.

Pero ¿cuáles son esas condiciones de trabajo que pueden suponer un daño para la salud de los trabajadores?

La ley deja patente que el daño a la salud puede proceder no sólo de las máquinas, herramientas o sustancias que se emplean en el trabajo, no sólo de los locales e instalaciones en los que se trabaja y de los procedimientos que siguen, sino también de la organización y ordenación del propio trabajo.

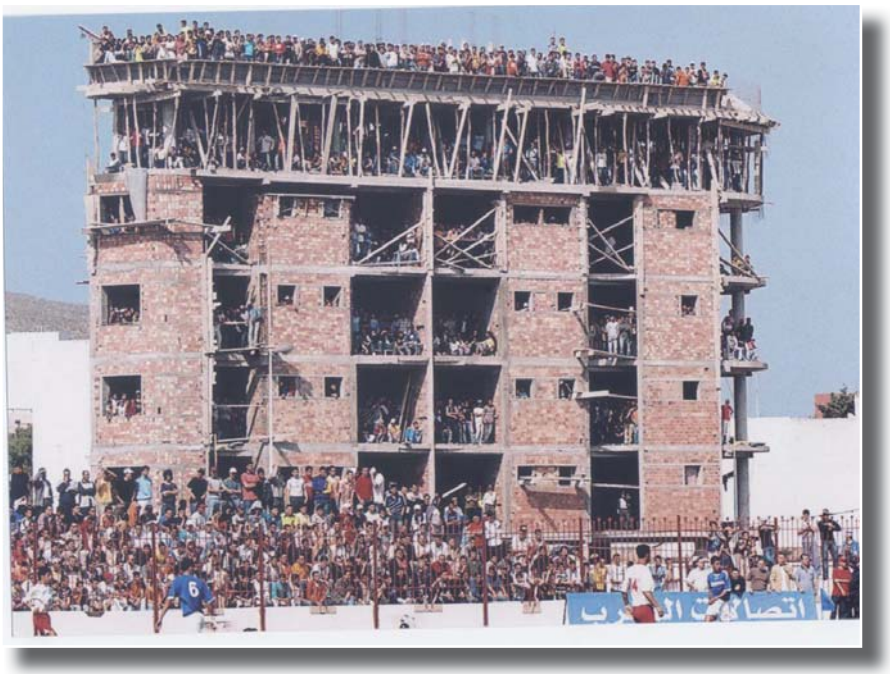
Los turnos, el horario, el ritmo, los mecanismos de control del rendimiento del trabajador, las relaciones jerárquicas, la asignación de tareas, son aspectos de la organización del trabajo que pueden generar daño a la salud, especialmente, aunque no sólo, daño psíquico.

La salud laboral se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad. Las condiciones en que se realiza el trabajo pueden provocar daños a la salud de los trabajadores.

Los accidentes de trabajo son la parte más visible del daño laboral. Tan visible que llegan a ocultar otros problemas que, a veces, son incluso más serios y que también son consecuencia del trabajo.

Las enfermedades profesionales representan otra parte importante del daño a la salud producido por los riesgos laborales, aunque al no aparecer de forma inmediata su relación con el trabajo puede pasar inadvertida, por lo que muchas suelen catalogarse como "enfermedad común".

Pascual Morante.- Delegado Prevención CCOO



Celebración de Santa Rita: viernes 20 de mayo

Un año más la celebración de Santa Rita, patrona de los funcionarios de la administración local. Una fiesta, un momento de encuentro, de compartir, de disfrutar entre todos los trabajadores y trabajadoras de este ayuntamiento de un buen rato, que en definitiva es de lo que se trata.

Como viene siendo habitual, anterior a la celebración, una serie de actividades lúdicas y deportivas como son los tradicionales campeonatos de mus, tute, padell y juego de petanca entre otros, (famosos ya en el ámbito local e incluso posiblemente a niveles internacionales), donde el mejor premio es PARTICIPAR y disfrutar del encuentro y compañía de los compañer@s de trabajo.

Destacar el homenaje y entrega de los diplomas conmemorativos a los trabajadores que cumplían 20 años de servicio a los ciudadanos en un acto protocolario presidido por el Sr. Alcalde, Bartolomé González, en el Salón de Plenos de la Corporación.

A las 14:30 h. tuvimos la oportunidad de compartir un aperitivo en la finca el Olivar, amenizado con suelta de vaquillas, música y baile en la discoteca para el disfrute de todos los presentes. El precio simbólico y solidario fue de 10 euros, pues ya son tres años consecutivos que por motivos de la crisis económica y el desempleo que especialmente afectan a esta ciudad, desde la Comisión de Asuntos Sociales, con representación de todos los sindicatos de este ayuntamiento y por unanimidad se decidió recortar el gasto para esta Celebración y que fuéramos los propios trabajadores solidariamente y de manera voluntaria por los motivos anteriormente expuestos quienes soportásemos el coste de la Celebración hasta que vinieran mejores tiempos.

En definitiva, SANTA RITA: Una tradición, una fiesta, una celebración, un lugar de encuentro, donde lo importante más allá de las diferencias, las siglas y los colores, es la oportunidad de conocernos un poquito más y de COMPARTIR todos juntos, un buen rato, de eso se trata.

Un día de júbilo y de disfrute más allá de la rutina del trabajo que son trescientos sesenta y cuatro días al año.

Especial agradecimiento a los compañer@s que por su encomiable esfuerzo y dedicación hacen de esta fiesta, año tras año, un lugar de encuentro para todos los trabajador@s.

¡Viva Santa Rita!

Diego San Segundo Martín

RECOGIDA DE FIRMAS PARA LA INICIATIVA LEGISLATIVA POPULAR

Por el empleo estable y con derechos

La Sección Sindical de CCOO del Ayuntamiento inmersa en la tarea y el esfuerzo de la recogida de firmas, al igual que el conjunto del Sindicato, ha movilizado a delegados y delegadas para poder llevar al Congreso el texto de la Iniciativa Legislativa Popular – ILP- contra la Reforma Laboral que nos impuso un despido más fácil y más barato.

La reforma laboral ha supuesto el mayor ataque a los derechos laborales en nuestro país desde la instauración de la democracia. Ha sido un sacrificio de los trabajadores que, como preveíamos, está resultando estéril. Por eso, Comisiones Obreras y UGT decidieron recuperar la iniciativa sindical y promover una ILP para emplazar a las fuerzas políticas parlamentarias a reconsiderar la reforma laboral aprobada. Una proposición de ley para defender el empleo estable y con derechos, debidamente articulada, que se oriente a conseguir dos grandes objetivos: combatir la segmentación del mercado de trabajo, favoreciendo el acceso y la permanencia de los trabajadores en el mismo a través de empleos estables y de calidad; y reordenar las medidas de flexibilidad interna para que operen como alternativa a la actuación empresarial del despido.

La respuesta masiva que esta Iniciativa ha tenido, entre el personal del Ayuntamiento, se ha visto reflejada con los varios de centenares de apoyos dados por parte de las Empleadas y Empleados Públicos Municipales con su firma, ello supone que las razones para firmar la ILP sean entendidas y compartidas, además de participar como trabajadoras/es y ciudadanos/as en un instrumento actividad legislativa del Estado, previsto por la Constitución y regulado por Ley Orgánica.

Según información interna recibida desde el Sindicato por parte de los responsables confederales, a fecha de hoy, Comisiones Obreras ya dispone de las firmas suficientes y superan con creces las exigidas legalmente,

si bien continuaremos recabando apoyos durante este mes de Junio, ya que la campaña de recogida de firmas se concebía no sólo para presentar la ILP en el Parlamento, sino también como instrumento para la acción sindical en los centros de trabajo tras la huelga general.

¡Buen trabajo compañeros!

ACUERDO SOCIAL Y ECONÓMICO

Diálogo social en la función pública

La movilización sindical y el éxito de la huelga general del 29 de septiembre fueron determinantes para equilibrar la relación de fuerzas entre el Gobierno y los trabajadores. El desgaste político que le produjo la huelga general abrió un nuevo escenario más favorable a la negociación, con el que no se contaba cuando el Gobierno y la mayoría de los grupos del Parlamento impusieron la reforma con la aprobación de la Ley 35/2010.

El Acuerdo Social y Económico firmado el 2 de febrero ha servido para hacer más fuerte y solvente el sistema público de pensiones; impulsar las políticas de empleo y formación y recuperar la ayuda económica a los parados que hayan dejado de percibir cualquier ayuda; así como avanzar sobre políticas industriales, energéticas y de innovación; a la vez de intentar recuperar el dialogo social en las Administraciones Publicas; por último fijar unos criterios básicos para la reforma de la negociación colectiva.

Me gustaría detenerme sobre el apartado "Recuperar el diálogo social en las Administraciones Publicas", el compromiso bipartito entre el Gobierno y las Organizaciones Sindicales para el tratamiento de cuestiones relativas a la Función Pública, abre nuevas posibilidades de rescatar los acuerdos rotos a través del Decreto de Mayo de 2010, siguiendo los dictados del Ecofin y los mercados, donde se imponía una congelación salarial de la totalidad del sector público, anulando todos los acuerdos y convenios colectivos.

Desde las Comisiones Obreras ni hemos renunciado ni renunciaremos, no ya a la recuperación del nivel salarial perdido, sino al incremento del poder adquisitivo del conjunto de las empleadas y empleados públicos. La defensa jurídica de CCOO en relación a los recortes salariales se centra en cuestiones de forma y de fondo, como son la inadecuación del procedimiento y la inconstitucionalidad que a nuestro entender presenta el decreto.

Del mismo modo la quiebra de los acuerdos ha significado el bloqueo a la aplicación de los compromisos recogidos en el Estatuto Básico de los Empleados Públicos (EBEP) aprobado en 2007, sobre los referidos a la JUBILACIÓN PARCIAL de los FUNCIONARIOS, por ejemplo.

Acisclo Ramírez

Toxo, elegido nuevo Presidente de la Confederación Europea de Sindicatos

El nuevo presidente de la CES ha manifestado que entre sus objetivos de cara a su periodo de mandato está que se regule la posibilidad de celebrar huelgas en todo el territorio de la Unión Europea.

La francesa Bernadette Ségol, hasta ahora en el sindicato de funcionarios europeos UNI Europa, será la nueva secretaria general de la confederación

Toxo ha asegurado que afronta el cargo con "ánimo y responsabilidad", y asegura que es un "honor" recibir el respaldo de sus compañeros. Un nombramiento que llega, recuerda, "en un contexto de crisis", donde la principal preocupación son las "altísimas tasas de paro" y en el que los sindicatos son una "pieza indispensable" para dar respuesta a los problemas.

Además, el nuevo presidente de la CES ha manifestado que entre sus objetivos de cara a su periodo de mandato está que se regule la posibilidad de celebrar huelgas en todo el territorio de la Unión Europea. "La huelga a escala europea no tiene encaje legal, pero queremos situar en el debate europeo esta posibilidad, como una herramienta al alcance de los trabajadores". "Posiblemente si hubiésemos contado con este instrumento en el pasado reciente, ya habríamos vivido alguna propuesta de este tipo", ha añadido.

Fue elegido con un respaldo del 90,9 por ciento de los delegados reunidos en Atenas

Toxo se muestra especialmente crítico con el Pacto por euro porque "entierra definitivamente los objetivos positivos de la Estrategia de Lisboa, al menos para los países periféricos a quienes va destinado. Les dice que para recobrar competitividad hay que reducir los salarios, debilitar la negociación colectiva y proceder a fuertes recortes del Estado de bienestar. El Pacto no es nada más"

Toxo priorizó la creación de empleo y el cambio económico como alternativa a los planes de austeridad exigidos por Bruselas. "No podemos ni queremos defraudar a los millones de personas, trabajadores, parados, pensionistas, jóvenes y mayores", indicó y reivindicó la labor de la CES como "respuesta al aumento del paro y a una crisis de valores" que, a su juicio, está poniendo a prueba "el andamiaje europeo y los límites de la Unión Europea".

Cándido Méndez, secretario general de la Unión General de Trabajadores (UGT) y expresidente de la CES (hasta 2007), declaró en Atenas que se debe "aprovechar la potencialidad de la CES para implantar una acción común a nivel europeo" En las cuatro jornadas del Congreso, que finaliza mañana, los participantes estudiaron formas de hacer frente a las medidas de austeridad y al recorte de los servicios públicos que propone la Unión Europea en sus países miembros.

"Deberíamos convertir en realidad el dar una dimensión europea a la movilización en general. La Constitución europea ya recoge esa iniciativa y deberíamos profundizar en ello", dijo Méndez.

XII Congreso de la CES

La Confederación Europea de Sindicatos (CES), organización unitaria del sindicalismo europeo, tiene 60 millones de miembros procedentes de 83 confederaciones nacionales de 36 países y 12 federaciones sectoriales europeas. Con mucho, la CES es la organización social europea más importante, por su tamaño y su entronque en todas las sociedades europeas.

El XII Congreso de la CES celebrado en Atenas del 16 al 19 de mayo, ha realizado una crítica frontal y bien fundamentada de las políticas adoptadas por las instituciones europeas –el Consejo y la Comisión- en los últimos tiempos, en particular de las políticas de ajuste presupuestario y de reformas estructurales promovidas o impuestas a partir de la reunión del Ecofin, del 9 de mayo de 2010, y posteriormente consagradas en el Plan de gobernanza y el Pacto por el euro.

Las políticas de la nueva gobernanza económica tienen un único objetivo: la reducción de los déficits públicos en un corto espacio de tiempo. El modo, casi exclusivo: recortar salarios, pensiones y gastos sociales, aumentar los impuestos indirectos y privatizar bienes

públicos. La aplicación de las más duras recetas del ideario neoliberal está teniendo un elevado coste social en numerosos países –del Sur y el Este de Europa, pero también en Irlanda o el Reino Unido- y deteriorando seriamente el modelo social europeo y con ello el propio proyecto de la UE.

El Pacto por el euro entierra definitivamente los objetivos positivos de la Estrategia de Lisboa, al menos para los países periféricos a quienes va destinado. Les dice que para recobrar competitividad hay que reducir los salarios, debilitar la negociación colectiva y proceder a fuertes recortes del Estado de bienestar. El Pacto no es nada más.

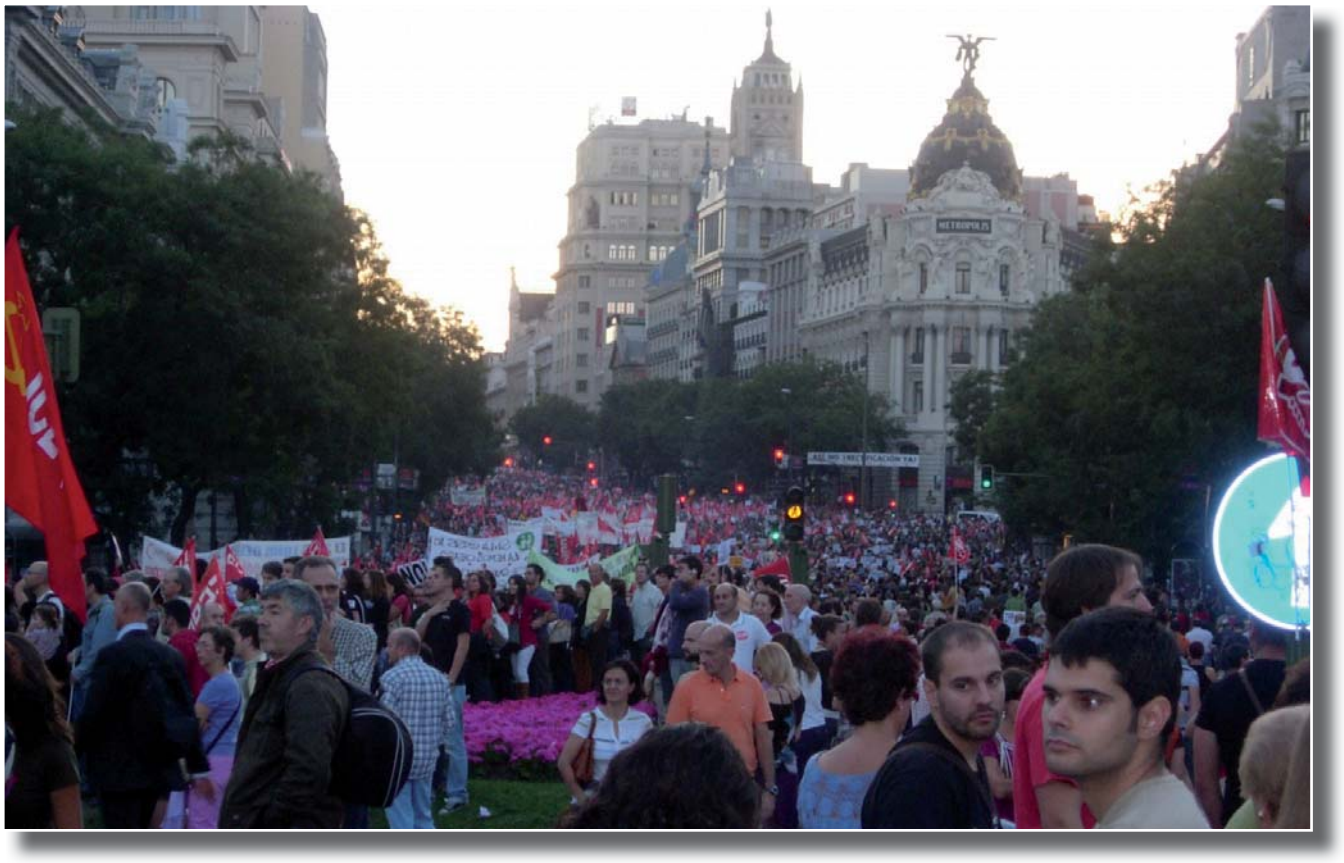
La CES, que inequívocamente quiere más Europa, no quiere esta Europa. Para que la UE salga de la profunda crisis económica, social y política en la que la han sumido especuladores, financieros y malos políticos, el sindicalismo no puede actuar sólo.

La CES deberá hacer un llamamiento a la sociedad europea –a las organizaciones de la sociedad civil, al mundo académico e intelectual, a los jóvenes, a las instituciones y organizaciones políticas, etc.- para que se movilicen en defensa de los valores democráticos y solidarios que inspiran el Tratado de Lisboa y su Carta de Derechos Fundamentales, y en defensa del Modelo Social Europeo, hoy tan severamente atacado. La UE vive las horas más bajas de su joven Historia. La CES tiene la voluntad de que salga de ellas.

CCOO por un cambio de políticas y un impulso democrático

CCOO ha elaborado un manifiesto, que ha enviado a toda la organización, afiliados y delegados sindicales, en el que ante la insostenible tasa de desempleo y la inaceptable gestión de la crisis, plantea la necesidad de una nueva ofensiva social y sindical para enfrentar la situación y propone cinco ejes de actuación.

1.-Salir de la crisis de manera justa y equitativa para lo que propone:
   a) Forzar un cambio en la orientación de las políticas europeas,
   b) Promover una reforma Fiscal,
   c) Proceder a una reforma del sistema financiero,
   d) Establecer mecanismos de control de los precios,
   e) Abordar un verdadero cambio de modelo productivo;
2.- Crear empleo digno y con derechos. Empleo para los jóvenes;
3.- Restablecer derechos laborales. ILP para el empleo estable y con derechos
4.- Luchar por mantener y ampliar los servicios públicos de calidad como factor de cohesión social y fuente de empleo y
5.- Comprometernos con la regeneración democrática de la actividad política y sindical.



TU SINDICATO

Capacidad de movilización y propuesta

La Sección Sindical de CCOO del AYTO. de ALCALA DE HENARES acude a una jornada, organizada por la Fundación Sindical de Estudios, vinculada a las Comisiones Obreras de Madrid, sobre la deuda, la financiación local y el empleo, en ella participaron sindicalistas y representantes políticos.

En la misma se señalo por parte del Secretario General de CCOO de Madrid que los escasos recursos y la ausencia de competencias de las Administraciones Locales son un problema, como demuestra que varios municipios padezcan serios problemas económicos.

Ante esta situación, Javier López exigió al Gobierno regional la puesta en marcha de manera inmediata de un plan de rescate de los ayuntamientos con problemas financieros. Seguidamente desde la Secretaría de Política Institucional, se realizaron una serie de análisis de la situación actual que viven los ayuntamientos madrileños y las consiguientes propuestas sindicales.

Igualmente varios delegados sindicales de la Sección Sindical participaron en el seminario sobre negociación colectiva, que en esta ocasión se centro en el proceso bilateral de negociación entre los sindicatos y los empresarios para su reforma, el asunto de plena actualidad sindical fue desarrollado por Ramón Gorriz máximo responsable de Comisiones en la mesa de negociación, así mismo indico que el proceso a estas alturas, y si nada raro lo impide, está a punto de culminar.

En este contexto se advirtió de los peligros e intereses que se avecinan, si se abren paso las opiniones, de los sectores ultraliberales del Gobierno y de la oposición, sobre acabar con la negociación colectiva e individualizar las relaciones laborales. Por otro lado se puso de manifiesto la parálisis existente ante la negociación de los convenios, pues solamente el 25% de los trabajadores madrileños han visto renovados sus convenios, encontrando la explicación en la espera de ver cómo evolucionan las conversaciones para la reforma de la negociación colectiva.

Ejecutiva CCOO Ayto. Alcalá

Boletín informativo de la Sección Sindical de CCOO del Ayuntamiento de Alcalá de Henares
Comisiones Informa

Edita: Sección Sindical de CCOO en el Ayuntamiento de Alcalá de Henares
Correo electrónico: ccoo@ayto-alcaladehenares.es
Teléfono: 91-888 33 00 Ext. 2124
Fax: 91-887 96 12

federación de servicios a la ciudadanía

CCOO, una organización sólida y fuerte

Comisiones Obreras sigue siendo la organización sindical más representativa del país, tanto en número de personas afiliadas, 1.200.000 cotizantes en la actualidad, como en delegadas y delegados, con 130.000 elegidos en las candidaturas, que la consolidan como un sindicato fuerte y sólido para la defensa de los interés y derechos de los trabajadores/as.

FALTAS TÚ- CCOO TÚ GANAS

Próximamente los afiliados y afiliadas, igualmente el conjunto de la plantilla municipal, asistiremos a un nuevo proceso electoral. Según el acuerdo alcanzado, por los sindicatos mayoritarios de la Comunidad de Madrid en el ámbito de la Función Pública Local, la fecha fijada en el calendario electoral, para la celebración de las Elecciones Sindicales en el Ayuntamiento de Alcalá de Henares, es el próximo el 30 de Noviembre.

Un proceso que vendrá precedido, en el mes de Septiembre, de una Conferencia Sindical donde haremos balance, sobre los últimos años, de nuestra actividad sindical, a la vez que fijaremos nuestras tareas más inmediatas; del mismo modo será la ocasión para dar un impulso de cara al futuro y renovar las energías, pues nos corresponde también en dicho acto elegir una nueva comisión ejecutiva, así como a la persona que represente y dirija nuestra Sección Sindical.

Es por ello un trabajo importantísimo el que tenemos que realizar en los próximos meses, ante las futuras citas, por tanto pedimos el máximo compromiso y esfuerzo en las tareas sindicales.

DEFENDIENDO TUS DERECHOS
La Sección Sindical CCOO Ayto.

NUESTRA GRAN APUESTA ES NO SOLO CONSOLIDARNOS COMO PRIMER SINDICATO, SINO AMPLIAR NUESTRA REPRESENTACIÓN PARA QUE LA MISMA SE CONVIERTA EN UN NUEVO IMPULSO EN LA MEJORA DE LOS DERECHOS Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO PARA EL CONJUNTO DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PUBLICOS MUNICIPALES.