



## Una de Participación Ciudadana



¡ FELICITACIONES A LA CONSULTORA "PERSONAS Y CALIDAD S.L." ... ESO NO HAY HUMORISTA QUE LO SUPERE!.

Ante la publicación del manual del conductor de Participación, esta sección sindical solo lo puede considerar como una anécdota a la que hay que darle el valor que tiene, nos consta que la dirección del área ya está trabajando en las modificaciones pertinentes para que este "manual" sea solo una guía de consulta y no un decálogo del siglo XIX

### Sumario

Portada: Participación Ciudadana

Pags 1 y 2: Mobbing, Negociación Pacto-  
Convenio.

Contraportada: Participación Ciudadana

### Sección Sindical de CGT

Pza. del Pilar (Ayto. Zaragoza) Planta 4.ª

Tel. 976 72 12 39

Fax 976 72 47 34

correo electrónico: [cgt@yto-zaragoza.es](mailto:cgt@yto-zaragoza.es)

[www.cgt.es](http://www.cgt.es)

## Mobbing

El término "mobbing" podría definirse como: "el ejercicio de la violencia psicológica externa que se realiza por una o más personas sobre otra en el ámbito laboral, respecto de la que existe una relación asimétrica de poder" (INSHT)

Aunque no exista en este país un tratamiento jurídico específico en esta materia estamos ante una actuación que vulneraría el Art. 15 de la Constitución, y por lo tanto ante un delito que puede y debe ser castigado.

### **La administración y el acoso laboral.**

Es curiosamente la Administración Pública un lugar propicio para este tipo de prácticas, debido a su organización jerarquizada, y obsoleta.

No resulta comprensible ni tolerable que cuando se tiende a una mejora en la calidad de los servicios públicos prestados por la Administración, se constate en la gestión del personal a su servicio la incidencia de prácticas como el "acoso laboral" entre sus empleados públicos. Resulta necesario conseguir superar las desfasadas líneas de organización y gestión actuales de la Administración, dando paso a nuevos criterios organizativos basados en la calidad del servicio y la racionalización de su organización.

Finalmente, no deja de sorprender que el incumplimiento del sometimiento al principio de legalidad en su actuación se produzca precisamente en la propia Administración y que entre el personal a su servicio no se vean respetados sus legítimos derechos ya no solo laborales, sino como personas y ciudadanos.

### **Prácticas de acoso laboral en el Ayuntamiento de Zaragoza**

Aunque se mire hacia otro lado y se intente no sacar a la luz los casos de acoso laboral en la Administración, estos casos existen y ya tenemos las primeras sentencias que dan la razón al trabajador acosado y que instan al Ayuntamiento a que haga cesar en su actitud a los superiores que la hayan ejercido.

Afortunadamente son casos aislados, pero que merecen toda la atención en su solución y en las acciones a ejercer por la administración para evitar que se vuelvan a producir.

La primera sentencia que ha salido al respecto condena claramente al Ayuntamiento a rectificar determinadas actitudes de los superiores, pero son las posibles soluciones, o la falta de las mismas al fallo de la sentencia, lo que nos suscita dudas y hace que nos hagamos preguntas, que deberían ser contestadas desde otros estamentos (probablemente políticos) para la tranquilidad de los trabajadores y de los ciudadanos.

## Mobbing

La primera sería saber que va a hacer el Servicio de Personal con los responsables del acoso laboral, que aunque en la sentencia no los nombre textualmente, lo deja tan a las claras que el Ayuntamiento lo tiene fácil para determinar y depurar

Responsabilidades. En caso de que no lo haga los responsables saldrán de rositas y dispuestos a seguir con su actitud con cualquier otro trabajador@. No olvidemos que cuando a un trabajador que ha cometido una falta y se le abre expediente por parte de sus superiores, Personal actúa de forma rápida y eficiente, y sanciona si ha lugar a ello (curiosamente son siempre los grupos bajos, los expedientados)

En cualquier caso la "solución" del traslado del acosado no puede servir como cumplimineto de la sentencia, ni como precedente a aplicar en este Ayuntamiento.

● La segunda pregunta y no menos importante es el determinar el porqué de este acoso, debe ser el político responsable el que investigue y determine las causas que provocaron la situación de acoso laboral para inmediatamente implantar medidas correctoras que impidan que se puedan reproducir estas actitudes sobre cualquier trabajador.

En cualquier caso haremos un seguimiento de los fallos y resoluciones de estas sentencias para manteneros informados sobre este tema tan importante como negativo para el desarrollo de la vida laboral de los trabajadores.

## Pacto-Convênio ya

Como ya veníamos informando en anteriores boletines, las negociaciones sobre el Pacto-Convênio no estaban siendo lo fructíferas que los sindicatos esperábamos, ni en el número de las reuniones ni en el contenido que en ellas se debatía, por lo que en la última, celebrada el pasado viernes 6, se le planteó a la Corporación por parte de todos los sindicatos el acelerar todo el proceso de negociación a fin de llegar a un acuerdo en un plazo corto de tiempo, en casi contrario los sindicatos empezaríamos a ejercer junto con los trabajadores medidas de presión.

Por lo menos esta amenaza ha servido para que en la última semana (del 9 al 13) se hayan intensificado las reuniones y conseguido un avance significativo en los diferentes temas de Pacto-Convênio.

El objetivo de CGT y el resto de los sindicatos es cerrar en las próximas fechas esta negociación que por unas u otras causa se ha ido dilatando y nos tiene a las fechas que estamos sin Pacto-Convênio. Seguiremos informando.



## Una de Participación Ciudadana

En las últimas semanas hemos asistido perplejos a los cambios organizativos, modificación de manuales de funciones y cambios de ubicación de este Área de una forma totalmente unilateral y con gran desacierto y falta en las formas.

Toda esta reestructuración ha dejado patente que se hace saltándose todo el procedimiento previo que conlleva una reforma, no se presenta un informe técnico previo al Área de Régimen Interior para su estudio y negociación con los sindicatos, sino que se aplica directamente dando la sensación de modificar la anterior organización aprobado en Pleno.

Ante la petición de los trabajadores de que se reconduzca la situación abriendo un diálogo entre las partes y que este cambio de estructura y funciones sea negociado con la representación sindical, se recibe un escrito firmado por el Tte. De Alcalde del Área lleno de contradicciones, minimiza el problema, argumenta que se ha negociado con los sindicatos por el hecho de aprobar la plantilla (solo se modificó la denominación del Servicio) y amenaza con medidas disciplinarias a los "insurrectos".

La verdad es que no ha sido un escrito afortunado ni por las formas ni por el contenido.

Además y gracias a un maravilloso diagnóstico realizado por la consultora "Personas y Calidad S.L." Hemos podido ver cuales pueden ser las normas de conducta, que no manuales de funciones de los conductores (operarios), normas de conducta que esperamos se modifiquen por un manual de consulta del conductor adaptado al siglo XXI.

Ante todas estas actitudes y despropósito los sindicatos hemos mantenido varias reuniones con el área de Régimen Interior como interlocutor entre Participación y sindicatos para iniciar negociaciones, si procede, partiendo de la situación que existía, es decir, sin aceptar las modificaciones que ya se han producido, Régimen Interior nos comunica que están dispuestos a negociar las nuevas funciones, pero sin retornar a la situación anterior.

Desde CGT hemos solicitado a la Junta de Personal una asamblea de todos los trabajadores del colectivo para explicarles la situación y conocer su opinión de primera mano, ya que en los últimos días nos llegan opiniones contradictorias sobre este problema y del verdadero alcance del mismo.

# Afíliate