



# El Moscón

Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza



Nº 12 Diciembre 2004

## CONVENIO ¿para TODOS?



### SUMARIO

- 1.- CONVENIO ¿PARA TODOS?
- 2.- DEPORTES Y GESTIÓN DE PLANTILLA
- 3.- MESA DE VIALIDAD
- 4.- NI EL 9 NI EL 010
- 4-5.- CONSOLIDACION, INTERINOS Y DEMAGOGIA
- 6.- OFERTA DE EMPLEO PUBLICO
- 7.- BREVES
- 8.- CASA AMPARO ¿QUIEN SOLUCIONARA SUS PROBLEMAS?



Sección Sindical  
de CGT  
Pza. Del Pilar  
(Ayuntamiento)  
Planta 4ª

Tfno: 976 721239  
Fax: 976 724734

Correo electrónico:  
Cgt@ayto-zaragoza.es  
www.cgt.es



## Deportes y "Gestión de plantilla"

El pasado día 2 de diciembre, los Servicios de Personal, Instalaciones Deportivas y Sindicatos mantuvimos una reunión sobre la adecuación del nuevo Pacto-Convenio (horarios, calendario) al Servicio de Deportes. Recordemos que este nuevo Pacto incluye dos novedades en lo referente a calendario y festivos:

Art. 10 apdo. b) "los servicios podrán en conocimiento de los empleados municipales, **CON CARÁCTER SEMESTRAL**, la previsión de los horarios y turnos a realizar".

Art. 10 apdo. d) "con carácter general el descanso semanal será de 48 horas ininterrumpidas, disfrutando **DOS FINES DE SEMANA AL MES**, de descanso".

En la citada reunión se entregó a los sindicatos un borrador sobre "Gestión de plantillas" elaborado por el Servicio de Deportes cuyo objeto principal rezaba así: "adecuar las disposiciones generales del Pacto y en especial las derivadas de la aplicación de retribuciones finales a las necesidades y características del servicio a prestar en los CDM". No hay que ser muy avisado para darse cuenta de lo que significa a la postre este "noble" propósito, esto es, pasarse por el forro el actual pacto municipal, lo que dicho sea de paso no sería ninguna novedad.

Por de pronto y para poner en antecedentes a quien no lo sepa hay que decir que los únicos servicios en todo el Ayuntamiento que no cuentan ni tan siquiera con un calendario semestral son "Instalaciones Deportivas" y "Desconcentración" (Centros y Pabellones municipales). Podemos estar de acuerdo con que en "Deportes" existen unas peculiaridades que no posee ningún otro servicio, marcada principalmente por la temporada de verano en piscinas, que obliga a modificar por fuerza el calendario al ampliarse la jornada a los festivos y domingos tarde. Aunque ello, pensamos, no debería ser óbice para la elaboración de un calendario que pudiera conocer cada trabajador desde el 1º de enero. (Máxime con la cantidad de Técnicos, Jefes de Complejo y demás jefecillos que pululan por el servicio, una de cuyas funciones es organizar el trabajo.)

Por otro lado poco importa que el calendario sea trimestral, semestral o anual si se sigue funcionando como hasta ahora, porque cuando se produce una baja de más de tres días (y esto como podéis imaginar ocurre cada dos por tres), compensable como horas extras, los calendarios son inmediatamente modificados por el jefe de la instalación, y esto, que nosotros sepamos, también es algo que sólo ocurre en este Servicio. En definitiva que lo que se pretende con esta nueva instrucción sobre Gestión de Plantillas es seguir contando como hasta ahora con la total disponibilidad de sus trabajadores.

Tuvimos que aguantar también por parte de Pedro Compte, el jefe del Servicio, que se nos tratase a los trabajadores de insolidarios, aduciendo que pertenecemos a un servicio público y que tenemos que estar siempre a disposición del ciudadano, manteniendo siempre abiertas las instalaciones. Si no me equivoco todos los servicios de este ayuntamiento son públicos y están a disposición del ciudadano (exceptuando los patronatos y sociedades municipales que están al servicio de unos pocos) sin menoscabo de que sus trabajadores sepan si van a librar el siguiente fin de semana o no. De todas formas lo que es una pena es que los citados jefes y técnicos del Príncipe Felipe no tengan la ocasión de ser solidarios al no realizar festivos.



Siguiendo con la reunión, CGT propuso que el calendario se estableciese desde principios de año hasta el primer día de la temporada de verano, por parecernos lo más lógico y sencillo. Por su parte el Servicio concedió ampliarlo desde los 3 a los 4 meses, algo que a nosotros nos parece insuficiente.

En lo referente a la elaboración de calendarios se nos dijo que los jefes de instalación deberían tenerlos listos a finales del presente año, con la modificación antes señalada de los dos fines de semana al mes de descanso. Aquí también se pretende computar anualmente, y no mes a mes, estos dos fines de semana de resultas que vendrían a salir 22 festivos (sábados y domingos) trabajados, aparte inhábiles.

Finalmente, respecto a las bajas que se pudieran producir y al consiguiente cambio de calendario, se habló de ampliar de 3 a 7 días los considerados como horas extra cuando un trabajador deba cubrir la baja de otro, modificando el calendario a partir del 8º. Esto nos resulta inadmisibile: para CGT todos los días trabajados que no figuren en el calendario de cada trabajador deben ser considerados como horas extras, dejando bien claro, y en esto coincidimos con el Servicio de Personal, que **NO QUEREMOS HACER NINGUNA HORA EXTRA**. La solución para nosotros debería buscarse por otro lado; el déficit de plantilla en algunas instalaciones es evidente.

Antes de fin de año nos reuniremos de nuevo para seguir tratando estos temas de los que seguiremos informándoos. Por el momento parece que el Convenio para todos y para todas nos excluye al colectivo de Deportes.

## Mesa de Vialidad

La mal llamada Mesa de Vialidad ya se nos ha quedado vieja de tanto nombrarla; a lo mejor algún anticuario nos daría algo por ella. Al margen de bromas, ésta, entendemos nosotros, es la última oportunidad que tenemos de arreglar de alguna forma los problemas de los servicios del agua. De momento parece que este equipo de gobierno tiene más intención que el anterior por solucionar un problema que viene de largo. De hecho ya se han dado pasos en este sentido al transformar las plazas de Operarios Guardallaves y operarios de Planta en Oficiales, tal como habíamos solicitado.

Plantilla, sistema de trabajo y retribuciones son los puntos prioritarios de esta comisión de trabajo. Entre la representación sindical hay consenso en lo fundamental "arreglar los servicios del agua", aunque existen diferencias importantes que desde CGT queremos resaltar. Queremos consolidar estos servicios como públicos, queremos eliminar aquellas contrataciones que encarecen la prestación del servicio y no son necesarias, ya que estos trabajos los pueden realizar nuestros trabajadores; queremos evitar argumentos que después sirvan para modificar los sistemas de gestión, queremos la gestión directa porque ésta es posible, porque es de más calidad y porque es más barata para los ciudadanos.

Y estos son los argumentos que CGT empleará en esta Mesa en defensa de lo público, no sólo por un razonamiento ideológico sino porque es posible.



## Consolidación, interinos y demagogia

Desde las últimas elecciones sindicales en las que algún sindicato vendió la moto de que los interinos iban a consolidar su situación laboral, estas tres palabras: **consolidación, interinos y demagogia** han estado íntimamente ligadas. Pero hasta la fecha las palabras no se han convertido en hechos.

**Consolidación:** para CGT consolidación de empleo es el paso de una situación laboral no fija a una situación de estabilidad laboral, dentro de un marco legal y facilitando al máximo este proceso. Pero parece que todos no pensamos lo mismo.

En las pasadas semanas se aprobó la Oferta de Empleo Público del 2004, en donde aparecen una serie de plazas destinadas a la consolidación de empleo. Acompañando a la oferta se adjuntaba un documento firmado por todos los sindicatos, a excepción de CGT, en donde se articulaba tibiamente como podría ser este proceso de consolidación.

Nosotros no firmamos el documento ni la O.E.P. porque en ninguno de los dos procesos se ha querido entrar en profundidad a debatir qué entendemos por consolidación y cómo se realizaría el proceso, derivando esta discusión a la negociación de las bases de las diferentes plazas. Para nosotros los criterios empleados: Oposición-concurso y dentro de ésta los méritos a emplear en la fase de concurso (antigüedad en el Ayuntamiento, ejercicios aprobados por los aspirantes en procesos selectivos realizados por el Ayuntamiento y la formación de los aspirantes) son claramente insuficientes y poco aclaratorios de cara al resultado final del proceso selectivo.

**Interinos:** colectivo numeroso y muy vulnerable, dada su situación laboral, víctimas además y nunca responsables de esta situación de inestabilidad. No son ellos los responsables de los retrasos y limitaciones en las ofertas de empleo y sí Corporación y Sindicatos. Y generada esta situación ¿vamos a ser nosotros los que no facilitemos su acceso a un trabajo fijo?

No pensaban lo mismo los sindicatos que en las elecciones sindicales pidieron el voto a estos trabajador@s y ofrecían a cambio un futuro laboral esperanzador. Pero a pesar de todo lo dicho en, CGT pensamos que aún se pueden cambiar las cosas y este cambio pasa por la actitud que vosotros, los que estáis luchando por vuestro trabajo adoptéis, para exigir a los que prometieron y a todos nosotros, representantes vuestros, que lo podáis hacer en las mejores condiciones, sin palabrería ni **demagogia**.

Para CGT, que ya en su día pidió un sistema de concurso puro y duro, y que fué rechazado por el resto de sindicatos, el criterio que debe primar es el de la antigüedad en el puesto objeto de provisión. Pero esto último tampoco fue admitido, por lo que no firmamos el documento, que es lo que se debe de hacer cuando no se está de acuerdo con la redacción del mismo.

Resumiendo: la foto final de cómo quede esta historia dependerá de la capacidad que tengamos entre todos de buscar la mejor solución a un problema endémico de esta casa.

## Ni el 9 ni el 010

En el Ayuntamiento de Zaragoza coexisten dos sistemas de atención telefónica, el atendido por trabajador@s municipales que se encargan de las llamadas internas de la casa, y el "010" que se encarga de la atención de llamadas externas gestionado por una empresa privada a través de una contrata. Tanto el uno como el otro adolecen de graves problemas y no brindan la imagen que el Ayuntamiento de Zaragoza quiere dar de modernidad y calidad en la atención al ciudadano.

Empezaremos diciendo que nosotros no abogamos por la externalización de servicios por lo que no estamos de acuerdo con la gestión del "010". Pero tampoco estamos de acuerdo en que el personal que trabaja para la administración a través de una contrata esté en peores condiciones laborales que aquél que realiza el mismo trabajo desde lo público: "**a igual trabajo igual salario**"

Si la calidad ha de venir a costa de hacer desaparecer paulatinamente gestión pública (centralita) para dar después esta gestión a la empresa privada, que lo

único que persigue es su beneficio a costa de los trabajadores que contrata, no estamos en el buen camino.

Actualmente en la plantilla del Ayuntamiento existen 8 plazas de Oficial Telefonista que por diversos motivos no están cubiertas ni en propiedad ni por medio de contratación. Esto supone una carga de trabajo extra para las trabajadoras que desempeñan su trabajo en estos puestos, que además de verse limitadas en su formación y promoción profesional, conviven con el temor de ver amortizadas sus plazas por la existencia del "010".

Estamos pues hacia una clara intención política de privatización paulatina de servicios, que aboga por la gestión indirecta y el empleo precario, con el argumento de una calidad y modernización que no es tal, ya que esta calidad vendrá determinada por la formación e información que se dé a los trabajadores que deben prestar ese servicio, y no por el beneficio comercial y la precariedad.

# MÉTODOS PARA AFRONTAR EL ASUNTO DE LOS INTERINOS:

## ..CON FIRMEZA:



## ..CON PACIENCIA:



## Y CON "ESPIRITU DE DIALOGO":



...QUE OTRA COSA NO SÉ, PERO DE CUALIDADES ANDAMOS SOBRAOS!



# Oferta de Empleo Público

El pasado 24 de septiembre se aprobó en la Junta de Gobierno Local la Oferta de Empleo Público para el año 2004.

Turno Libre				
Denominación	Número	Gr.	Proceso	Turno
Subalterno	1	E	Oposición	1 T. libre(discap)
Arquitecto	3	A	Oposición	3 T.libre (1 discap.)
Licenciado en Historia	2	A	Oposición	2T. libre (1discap.)
Químico	1	A	Oposición	1 T.libre(discap)
Arquitecto Técnico	2	B	Oposición	2 T. libre (1discap.)
Ingeniero Técnico Industrial	2	B	C-Oposición	2 T. libre (1discap.)
Ingeniero Técnico O.Publicas	2	B	C-Oposición	1 T. libre
Ayudante Técnico Sanitario/DUE	2	B	Oposición	2 T. libre
Técnico Auxiliar Maestro Industrial	2	C	Oposición	2 T. Libre
Técnico Medio Educación y Divulgación Mediambiental	1	B	Oposición	1 T. Libre
Técnico Medio Actividades Didácticas	1	B	Oposición	1 T. Libre
Técnico Medio Analista Información	1	B	Oposición	1 T. Libre
Técnico Medio Gestión Información	2	B	Oposición	2 T. Libre (1 Discap.)
Técnico Medio Gestión Sistemas	1	B	Oposición	1 T. Libre
Técnico Auxiliar Sociocultural	7	C	Oposición	7 T. libre ( 3 discp.)
Técnico Auxiliar Escuela Jardinería	1	C	Oposición	1 T. libre
Intendente Policía Local	2	A	C-Oposición	2 T. libre
Policia Local	55	D	Oposición	53 T. Libre 2 T. P. Interna
Bombero Conductor	28	D	Oposición	24 T. Libre 4 T. P. Interna
Oficial Albañil	1	D	Oposición	1 T. Libre
Oficial Fontanero	5	D	C-Oposición	5 T. Libre
Oficial Planta Potabilizadora	13	D	C-Oposición	
Oficial Electricista	1	D	C-Oposición	1 T. Libre
Oficial Inspector	5	D	Oposición	5 T. Libre (1 discap.)
Oficial Subalterno	2	D	Oposición	2 T. Libre (2 discap.)
Oficial Museos	4	D	Oposición	4 T. Libre (1 discap.)
Oficial Guardallaves	7	D	C-Oposición	7 T. Libre
Oficial Cementerio	10	D	C-Oposición	10 T. Libre
Turno Promoción Interna				
Administrativo	1	C	C-Oposición	1 T. Promc. Interna
Técnico Auxiliar Maestro Industrial	1	C	C-Oposición	1 T. Promc. Interna
Técnico Medio Sociocultural	1	B	C-Oposición	1 T. Promc. Interna
Técnico Auxiliar Sociocultural	6	C	C-Oposición	6 T. Promc. Interna
Intendente Pricipal Policía Local	1	A	C-Oposición	1 T. Promc. Interna
Inspector Policía Local	6	C	C-Oposición	6 T. Promoc. Interna
Subinspector	5	C	C-Oposición	5 T. Promoc. Interna
Oficial	11	D	C-Oposición	11 T. Promoc. Interna
Suboficial Bomberos	1	C	C-Oposición	1 T. Promoc. Interna
Cabo Conductor	7	D	C-Oposición	7 T. Promoc. Interna
Cabo Bombero	4	D	C-Oposición	4 T. Promoc. Interna
Oficial Cementerio	1	D	C-Oposición	1 T. Promoc. Interna
Oficial Guardallaves	1	D	C-Oposición	1 T. Promoc. Interna
Oficial Polivalente Instalaciones Deportivas	1	D	C-Oposición	1 T. Promoc. Interna
Turno de Consolidación de Empleo				
Oficial Planta Potabilizadora	6	D	C-Oposición	6 T. Promoc. Interna
Auxiliar Administrativo	39	D	C-Oposición	39 Libres (8 discap.)
Auxiliar Casa Amparo	12	D	C-Oposición	12 Libres
Oficial Mantenimiento	65	D	C-Oposición	65 Libres
Oficial Polivalente Instalaciones Deportivas	15	D	C-Oposición	15 Libres
Operario Especialista	58	E	C-Oposición	58 Libres



## BREVES

### ESCALA AUXILIAR

Nadie pone en duda que la ESCALA AUXILIAR es un beneficio para todos los trabajadores municipales de los grupos E y D. Que la comisión está medio paralizada desde hace años, no es ninguna novedad.

CGT ha propuesto, junto a otros sindicatos, la modificación y mejora del Reglamento vigente y del Manual de funciones para los trabajadores que accedan a estos puestos. Además consideramos imprescindible que se incluya anualmente en plantilla la Relación de Puestos de Trabajo de la Escala Auxiliar (como ocurre con Policía y Bomberos), para crear vacante en la plaza de origen, y pueda ser cubierta *DE FORMA INMEDIATA*.

Así pues hemos solicitado un listado completo, indicando el servicio, centro de trabajo, horario y funciones, para que el trabajador acceda al puesto de destino conociendo las condiciones de trabajo, sin sorpresas organizativas de última hora y con las características psico-físicas adecuadas para su desempeño efectivo.

Para más información contactad con la Sección.

### COLEGIOS PÚBLICOS

Cuando se declara una epidemia en un

centro de trabajo lo normal sería informar inmediatamente al personal de sus características, su prevención y las actuaciones a realizar al respecto. Sin embargo todavía nadie ha comunicado nada a los oficiales de mantenimiento sobre la MENINGITIS VÍRICA del colegio público Josefa Amar y Borbón y, posiblemente, a los del CP Joaquín Costa.

### CONTENCIOSO OFERTA PARCIAL DE EMPLEO 2004

Bienvenida sea la decisión de CSL de RETIRAR el contencioso contra la OPE. Deseamos una oposición transparente y justa para los afectados por este proceso. SUERTE.

### FUNCIONARIZACIÓN

Esperamos ansiosos que nuestros diligentes y eficaces superiores, responsables de área y similares, sean resolutivos y aprueben y publiquen de una vez la "resolución" de funcionarización de los trabajadores que fueron declarados aptos en el pasado mes de Septiembre, porque a lo mejor no se han dado cuenta, pero les hacen perder 6 meses de antigüedad como funcionarios. ¡A ver quién lo explica en una oposición interna! Como la canción de Sabina: "¿Quién me ha robado la promoción?"

## Calendario Laboral 2005

### Días Festivos en todo Aragón

1 de Enero	15 de Agosto
6 de Enero	12 de Octubre
24 de Marzo	1 de Noviembre
25 de Marzo	6 de Diciembre
23 de Abril	8 de Diciembre
2 de Mayo	26 de Diciembre
<b>Fiestas en Zaragoza capital</b>	
29 de Enero	5 de Marzo

## Casa de Amparo, ¿quién solucionará sus problemas?

### Todo sigue igual

Desde hace más de 10 años los conflictos y los problemas en la Casa de Amparo vienen siendo casi permanentes y la razón es bien sencilla: hasta ahora todas las soluciones planteadas, relativas en su mayoría al déficit de su plantilla, han sido tan sólo provisionales.

La última de las movilizaciones de trabajadores y usuarios se produjo a finales del año 2002. Algunos recordarán cómo la Concejala del PSOE, Dña. Rosa Borraz, por entonces en la oposición, se solidarizaba con los afectados y manifestaba la ejecución de un estudio por parte de su grupo municipal (que en aquellas fechas estaba próximo a su finalización) y que parecía ser la panacea que resolvería todos los problemas. Igualmente, el grupo municipal CHA, también en la oposición, y actualmente al cargo del Área de Acción Social, manifestaba su solidaridad con los afectados.

El 24 de septiembre, tras informarnos y conocer la imposibilidad de tramitar más ingresos de ancianos por parte de la dirección de la Casa de Amparo, CGT envió una nota de prensa denunciando la actual situación de precariedad. Por enésima vez se repite el problema: cada vez son más los usuarios de la Casa de Amparo que pasan a estar en situación de "no válidos" y la plantilla no se adapta numéricamente a esta situación (puesto que obviamente se necesita más personal para atender a este tipo de ancianos).

### Demagogia barata

Pero esto no es nuevo. Cuando se prometió la realización del famoso estudio, el problema era el mismo. El PSOE, sin duda, ha hecho gala de la peor (o de la mejor) demagogia, dando la razón a trabajadores y usuarios desde la oposición y no acometiéndolo ahora que está en el gobierno, es decir, en situación de poder hacerlo. Por su parte, la posición de CHA no deja de ser curiosa. Por un lado asume completamente la responsabilidad que les

corresponde por estar al frente del Área, pero a la vez manifiesta su impotencia por la situación de bloqueo al que se ven sometidos por parte del Servicio de Personal y reconocen que, dentro de la coalición política de esta corporación, ellos no han tenido la capacidad de ejercer las presiones necesarias.

Para evitar mayores problemas y ante el revuelo que pudiera ocasionarse, el Servicio de Personal convocó a los sindicatos y a la directora del centro a una reunión donde se contrastaron datos, pero sin llegar a ningún acuerdo, precisamente por la diferente interpretación de esos mismos datos. Para salir de este "impasse" finalmente desde Personal se plantea crear una comisión técnica, formada por un técnico de Personal y otro del área de Acción Social, con el fin de elaborar en un plazo máximo de dos semanas, una serie de propuestas a valorar posteriormente entre todos.

### ¿Política social?

Todavía no sabemos cuáles son las conclusiones de esta comisión, pero está claro que las discrepancias siguen existiendo, al margen de los distintos criterios relativos para indicar los "ratios" actuales. Es evidente que, el ya citado aumento de residentes "no válidos", va enquistando un problema, que no se solucionará hasta que no se acometa de forma global. Por parte de la Dirección y de los trabajadores ya se ha hecho. Ahora falta la voluntad política de reconocer que las deficiencias de plantilla son reales ya en este mismo momento y que se irán acentuando en adelante hasta que no se cubran.

Si de verdad tenemos un gobierno municipal de "Izquierdas" deberían demostrarlo y plantear otras soluciones menos canallas que no pasasen por perjudicar a nuestros ancianos mas desfavorecidos y por el recorte de servicios. Como en otras ocasiones, nos vemos obligados a recordar a nuestros políticos que **no sobran trabajadores públicos, faltan servicios.**



La libertad se conquista  
no se mendiga