



El Moscón

Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza



Nº 13 Marzo 2005

TOCA MOVILIZARSE

Desde la formación del gobierno municipal PSOE-CHA hasta el momento actual, han pasado dos años; dos años que han servido para comprobar el verdadero talante reaccionario de esta corporación que cuando se constituyó se autoproclamaba progresista y de izquierdas.

El primer año ya dio muestras de ello con la paralización total en asuntos de régimen interno, eludiendo cualquier problema que afectase directamente a los trabajadores. Pero ha sido este segundo año cuando las medidas coercitivas y la paulatina degradación de las condiciones laborales en el ámbito municipal está tocando techo (contando en ocasiones con el apoyo de ciertos representantes sindicales que bajo la excusa de practicar un ejercicio de responsabilidad, coarta las demandas de los trabajadores).

Así, desde que se formó este gobierno hemos visto como:

- Se retrasan, se cuestionan y se renegocian acuerdos ya pactados, empezando por el Convenio anterior.
- Se realizan traslados y cambios de puesto de trabajo indiscriminadamente, como es el caso de colegios o centros culturales.

- Se modifican manuales de funciones (colegios), o se entregan sin negociar o, peor aún, se incluyen funciones no acordadas por ley a la titulación exigida.

- Se delegan responsabilidades y funciones por parte de las jefaturas de servicio hacia categorías inferiores, rebasando las competencias de las mismas.

- La apertura de expedientes se generaliza y se aplica a colectivos enteros (Casa Amparo).

- La cobertura de bajas de larga duración es insignificante en prácticamente todos los servicios

- La amenaza privatizadora es permanente.

Y así podríamos seguir con un largo etcétera. Esta situación no debe ir más allá. No podemos permanecer en un estado constante de intranquilidad y de temor por ver qué es lo próximo que se nos viene encima. En CGT tenemos claro que estas agresiones sólo se pararán con una movilización clara y sostenida que estamos dispuestos a iniciar comenzando con una campaña de asambleas informativas, con la intención de dar a conocer todos estos problemas, hoy quizás sólo de algunos, pero que mañana pueden ser los de todos. Queremos que estas cosas se sepan, que los trabajadores tomen sus propias decisiones y que manifiesten hasta dónde quieren llegar.

Sumario

Portada: Toca movilizarse
Pag. 2 y 3: Casa de Amparo
Pag 4: Consolidación de Empleo
Pag.5: Mis funciones.. O.E.P.
Pag 6: Mesa discapacidad
Pag 7: Deportes
Pag 8: Colegios Públicos

Sección Sindical de CGT
Plaza del Pilar (Ayuntamiento) Planta 4ª
Tlfno. 976 721239
Fax 976 724734
Correo electrónico:
cgt@ayto-zaragoza.es

WWW.cgt.es



CASA DE AMPARO

Lo sentimos, pero no nos queda más remedio que seguir hablando de los problemas de la Casa de Amparo, porque estos siguen sin solucionarse. Y parece que nuevamente la culpa la tenemos el colectivo de auxiliares, ¿quizás porque en su momento defendimos nuestros derechos como trabajadores municipales? ¿Quizás porque lo único que pretendamos sea dar un servicio de calidad en la residencia? No lo sabemos. Lo cierto es que el penúltimo capítulo se produjo en una reunión entre la Concejala de Servicios Sociales Comunitarios y una representación de los trabajadores que cubrían el turno el día en que ella apareció por allí.

El desencadenante de dicha reunión fue un problema surgido a raíz de la administración de una parte de los medicamentos a los residentes por parte de los auxiliares. Recordemos para empezar que este colectivo es PERSONAL NO SANITARIO y como tal no posee la formación para administrar medicamentos por lo que no se le puede exigir realizar esa tarea, lo que no ha sido óbice para que se incluya en nuestro manual de funciones.

Así pues, URGENTEMENTE, debían buscarse soluciones y la solución que aportó el equipo sanitario de la Casa fue que "cada uno tiene que asumir su responsabilidad". Cual fue la extrañeza de los auxiliares al entender que parte de la responsabilidad PENAL, ante una presunta negligencia, recaería sobre ellos, al ser quienes en última instancia administran una parte de la medicación.

La petición mayoritaria del colectivo fue que se enviara un escrito firmado por quien correspondiese en el que se eximiera de toda responsabilidad a los auxiliares que realizaran dicha tarea. Pero por lo visto nadie quiere asumir esa responsabilidad, lo que desencadenó la visita y posterior reunión de nuestra concejala quien nos tildó de colectivo conflictivo cuya única razón de ser es desestabilizar al servicio para la posible salida

del mismo. Pero no fue esta la última tontería de la prepotente perorata que tuvimos que oír de labios de la Concejala, porque además:

- Comentó que en sólo DOS DIAS nos aplicarían un manual de funciones. Es curioso lo rápido que se solucionan los problemas cuando se quiere, pues "solamente" llevamos 7 AÑOS pidiendo dicho manual, consensuado con la representación sindical.

- Nos calificó como grupo de retribuciones elevadas, en cuyo sueldo llevamos implícitas ciertas responsabilidades. Ante esto sólo tenemos que decir que jamás el colectivo de auxiliares ha pedido una subida en sus retribuciones. Y en cuanto a lo de "retribuciones elevadas" suponemos que lo dirá porque somos uno de los pocos colectivos que más festivos realiza, con una actividad de 24 horas durante los 365 días del año.

- Nos acusó de escaso compromiso con la Residencia, haciendo referencia al "factor humano" de nuestro trabajo. Increíble acusación viniendo de ella, máxima responsable del Servicio, que sólo nos ha honrado con su presencia dos veces, y en ninguna ha manifestado la menor intención por conocer nuestro trabajo.

- Defendió como solución para cubrir las bajas y permisos a la empresa "MAS MANOS". Sin duda que para ella, mujer de carácter progresista, lo mejor es contar hoy con una empresa de carácter privado que, según sentencia de lo social, realiza cesión ilegal de trabajadores. Vamos, que si lo que desea la concejala es privatizar la Residencia lo mejor que puede hacer es decirlo claramente.

También queremos recordarle sobre este punto que la empresa de inserción "Más Manos" realizó trabajos en la Residencia Casa de Amparo de forma ilegal durante todo el año 2004, al no existir ni contrato ni convenio con ella.

Según sentencia judicial los trabajadores de "Más Manos" cubrían todas las vacantes del personal municipal que deberían estar trabajando en la Residencia y que el equipo



Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

De gobierno al cual ella pertenece debería haber cubierto de forma automática desde Enero de 2004.

- Comentó la necesidad de que la organización del trabajo sea realizada en función de los picos de trabajo, defendiendo la necesidad de la jornada partida y de medias jornadas los fines de semana. Suponemos que tales picos de trabajo los pedirá para todos los colectivos de la Casa de Amparo, incluyéndose ella misma y que lo del Pacto-Convención no va con ella.

En fin, estas y otras lindezas fueron las que se discutieron allí y que llevan acarreada esta protesta.

Ya para concluir, queremos dejar claras una serie de cuestiones para que no se ponga en duda nuestro trabajo como auxiliares de Casa de Amparo:

Durante las protestas y reivindicaciones que se realizaron durante todo el año 2003 sólo se pretendía que nuestros derechos como trabajadores del Ayuntamiento de Zaragoza fueran reconocidos. Nada más.

La evolución propia de la Residencia, de válida a asistida, hace necesario un aumento evidente de plantilla en todos los colectivos (auxiliares, ATS, ordenanzas, lavandería,...). Los auxiliares tan sólo hemos apoyado las propuestas de nuestro servicio pidiendo ese aumento. Ni más ni menos.

Los auxiliares somos los primeros que

apoyamos la iniciativa de la Casa de Amparo como residencia pública asistida y para los más necesitados; eso sí, siempre que se lleve a cabo con una planificación previsible y mínima, tanto en su aspecto estructural como en relación a medios humanos. Lo que no se puede es empezar una casa por el tejado.

Los auxiliares no podemos asumir la responsabilidad del déficit de personal del resto de colectivos por el mero hecho de ser los más numerosos; menos aún en temas tan delicados como el de la medicación de los residentes.

Los auxiliares no somos en absoluto responsables de esa falta de voluntad por parte de la Corporación para afrontar con carácter global el problema de la residencia, pues hasta ahora sólo lo ha hecho con medidas parciales que conducen al desconcierto y a la confusión general por parte de los diferentes colectivos de la residencia.

POR ULTIMO, LOS MAXIMOS PERJUDICADOS POR TODO ESTO SON LOS RESIDENTES, INCAPACES DE ENTENDER QUE SUS DEMANDAS SON IMPOSIBLES DE REALIZAR. NO ESTA DE MAS RECORDAR QUE TODOS NOS VOLVEREMOS ANCianos Y QUE QUIZAS ALGUN DIA SEAMOS RESIDENTES EN VEZ DE TRABAJADORES. USTED TAMBIEN SEÑORA CONCEJALA.





CONSOLIDACION DE EMPLEO

Desde la última vez que hablamos de la consolidación, los únicos movimientos que se han producido han sido los hechos por los propios afectados por este proceso, los interinos se han reunido, se han unido y nos han manifestado a los sindicatos cual es su preocupación y como entienden ellos este proceso de consolidación.

Desde CGT tenemos que decir que nos alegra que la gente se mueva y pelee por su puesto de trabajo, pero no es CGT a quien tienen que convencer de lo que tenemos que entender por consolidación y como debemos llegar a ese proceso, lo hemos tenido claro desde el principio.

Es quizá el momento de que todo el mundo descubra sus cartas sobre este tema y se abra definitivamente un debate serio entre los sindicatos y la corporación sobre consolidación de empleo, debate que en CGT se viene pidiendo desde hace tiempo, sabemos de la asamblea de OSTA con los interinos, nosotros también hemos hecho asambleas con ellos, y del apoyo que nos dan a nuestra petición del concurso puro y duro como sistema de provisión para este proceso, pero nos hubiera gustado tener ese apoyo y el de otros sindicatos cuando se negociaba la Oferta de Empleo del año 2004, ahora ya es tarde para esa oferta, pero no es tarde para otras, y no es tarde para negociar unas bases (las del año 2004) que aunque con el sistema de concurso-oposición ó oposición-concurso, favorezcan la estabilidad en el empleo de los interinos de esta casa.

No tenemos que inventar la rueda, todo está en la Ley y en los procesos que desde

el año 2000 se vienen realizando en todas las administraciones, Estado, Autonómicas y Locales, ¿debe ser el Ayuntamiento una excepción?.

No seamos más papistas que el Papa y como decíamos antes pongamos las cartas boca arriba, no se trata de ver que sindicato obtiene mejores resultados o mayor afiliación, estamos hablando de puestos de trabajo y no es una cuestión baladí, en esto debemos estar unidos trabajadores y representación sindical, si no, no lograremos el objetivo final.

Aunque ya lo hemos dicho por activa y por pasiva, lo volvemos a repetir, CGT negociará las bases de las oposiciones, siempre dentro del marco legal, pidiendo que la fase de concurso suponga el 45 % del total de la puntuación (como admite la Ley) y que sea esta (el concurso) la que decida el resultado final de la oposición-concurso ó concurso - oposición, y que dentro de la fase de concurso el mayor peso específico recaiga en la antigüedad en el puesto de trabajo, ya que es la única garantía de consolidar empleo.

En cuanto al resto de sindicatos uno ya se ha pronunciado, de los demás y sus intenciones nos gustaría saber antes de negociar las bases de las oposiciones.

A vosotros trabajadores interinos de esta casa deciros que os jugáis mucho en esta empresa, y que la fuerza, unidad y presión que podáis hacer es fundamental para decantar la balanza hacia el lado que más favorezca la consolidación de empleo.



MIS FUNCIONES, Y LAS SUYAS, TAMBIEN

Todos los trabajadores municipales tenemos derecho a conocer nuestro manual de funciones. Por eso mismo, cuando éstas varían, lo "normal" sería que antes de imponer o amenazar o expedientar al afectado, se comunicase con tiempo y argumentos el nuevo proceder.

Viene esto a cuento porque tiempo tuvieron en el Servicio de Organización para preparar el trabajo que se avecinaba con la regularización de los papeles para inmigrantes, plazo conocido de sobra por la Administración. La avalancha de personas que se produjo las pasadas semanas en el "hall" y en las juntas de distrito y vecinales, personas a las que había que dar un servicio rápido y eficaz, no tenía porque ser diferente de los que se producen por otros motivos, por ejemplo, la inscripción a las diferentes oposiciones, donde las filas alcanzan hasta la Plaza del Pilar, inundando la planta calle. El trabajo salió adelante, como siempre, gracias a

los trabajadores municipales, pero, en el siglo XXI, ¿por qué no se habilitó ni se habilita un sistema capaz de cruzar datos con otras administraciones, para evitar falsificaciones y agilizar el trabajo? ¿Por qué no se utiliza un sistema de trabajo con citas, como en otras administraciones, que regulen la carga de trabajo sin generar una ansiedad innecesaria en los trabajadores? ¿Por qué no se realizó un informe jurídico para informar sobre si la delegación de firma del Secretario a los trabajadores es de obligado cumplimiento o sólo voluntaria? ¿Por qué no firma el que cobra por ello, o sea el Secretario?

Somos funcionarios, asumimos nuestros deberes. A los que corresponda, que organicen bien el trabajo y respeten a su personal. O que nos deleguen también su nómina, y entonces, hablamos.



La libertad se conquista
no se mendiga

OFERTA DE EMPLEO

Publicadas en el BOE día 14 de Marzo

- Diecinueve plazas de Arquitecto Técnico, 16 turno libre y 3 promoción interna, plazo de presentación 20 días
- Dos plazas de Ingeniero Técnico Industrial, concurso oposición libre, una de ellas reservada para minusválidos, plazo de presentación 20 días
- Once plazas de Arquitecto, oposición libre, dos de ellas reservadas para minusválidos, plazo de presentación 20 días



M E S A P O R L A DISCAPACIDAD

La Mesa por la discapacidad es un grupo de discusión a tres bandas (Ayuntamiento de Zaragoza - asociaciones de discapacitados sindicatos) que, con un espíritu de consenso, pretende articular en el contexto del RD 2271/2004, el ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO ofertado por el ayuntamiento a PERSONAS CON DISCAPACIDAD.

Desde su creación en octubre de 2004, la Mesa se ha reunido en tres ocasiones, estudiándose posibles MEDIDAS DE INTEGRACIÓN DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD para la Oferta de Empleo Público de 2004 y posteriores. También se ha trabajado en la "DEFINICIÓN DE LÍNEAS ESTRATÉGICAS para el fomento de la integración laboral de discapacitados" en el ayuntamiento.

La metodología empleada hasta el momento ha consistido en:

Integrar en un DOCUMENTO DE TRABAJO ÚNICO, las distintas propuestas presentadas por las entidades que forman la Mesa.

Definir (por consenso) las LÍNEAS ESTRATÉGICAS que fomenten la integración laboral, que son:

- 1.- Reserva de empleo público a personas discapacitadas y fomento de su acceso a la función pública.
- 2.- Acciones que garanticen la incorporación, el trabajo en equipo y la permanencia en el empleo público, de las personas discapacitadas que acceden al mismo.
- 3.- Acciones que fomenten la integración laboral de personas con discapacidad en empresas públicas y privadas.
- 4.- Otras acciones de integración laboral de personas discapacitadas.

Creación de EQUIPOS DE TRABAJO formados por representantes de las distintas entidades, por cada línea estratégica, que propongan a la "mesa" las ACCIONES DE TRABAJO concretas para la consecución práctica de los objetivos marcados, tomando

como punto de partida la revisión y/o ampliación de las acciones ya propuestas que han servido para definir las líneas estratégicas.

Desde CGT vamos a trabajar para que este proceso de "integración" sea una realidad en la próxima oferta de empleo del ayuntamiento, ya que para la OFERTA DEL 2004 ya llegamos tarde; cualquier cambio a introducir después de publicada, conllevaría innumerables problemas, recursos, impugnaciones, etc...

No obstante sabemos que este proceso, pese a la actitud general de llegar a acuerdos por consenso, apunta ciertas DIFICULTADES, ya existentes con el personal NO discapacitado, como son:

Definición del perfil de la plaza ofertada, redactándose un manual de funciones de cada puesto de trabajo (para que el personal discapacitado conozca las obligaciones a desempeñar en dicho puesto y pueda valorar la idoneidad para ocuparlo).

Diferenciar por grupos de discapacidad las plazas convocadas.

En cuanto a la PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS LABORALES a los que se deberá enfrentar el personal discapacitado para el desempeño de sus funciones (una vez definidas):

- Precisar los puestos de trabajo que son convenientes para los trabajadores según su discapacidad.
 - Analizar los puestos de trabajo para acoplar convenientemente a los nuevos trabajadores y evitar posibles inadaptaciones, con consecuencias negativas.
 - Adecuación de los puestos de trabajo a las características de la discapacidad.
 - Hacer seguimiento de los trabajadores "contratados" para facilitar la adaptación y la integración en su nuevo entorno laboral.
- Analizar la posibilidad de reubicación y/o reincorporación del personal con discapacidad sobrevenida.



Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

Asimismo en las CONTRATAS que pudiera llevar a cabo el ayuntamiento con "empresas", en sus distintas modalidades, debería exigirse desde la fase inicial (pliegos de condiciones) el cumplimiento de las OBLIGACIONES DOCUMENTADAS en cuanto a adaptación de los puestos de trabajo al personal con discapacidad que los ocupa y a la prevención de riesgos laborales en general.

CGT trabajará para que la INTEGRACIÓN DE SECTORES DESFAVORECIDOS socialmente y concretamente a la hora de acceder al EMPLEO PÚBLICO, sea una realidad a corto plazo y NO SE REDUZCA a la obtención de los beneficios económicos que busca toda "empresa", ni a la rentabilización de "gestos" de propaganda desde el gobierno de la "ziudad".



DEPORTES

Nueva reunión sobre la aplicación de la instrucción del Jefe de Servicio en la que no se avanzó gran cosa. De hecho la famosa INSTRUCCION que se pasa por el forro al PACTO se está aplicando ya, con la conformidad de todos los sindicatos a excepción de CGT. Respecto al calendario de 6 meses el Servicio se comprometió a estudiar la posibilidad de ponerlo en marcha, algo poco menos que imposible según ellos, para lo que se nos convocó a una próxima reunión que tendrá lugar antes del 30 de abril. Y lo mismo con lo de los dos fines de semanas mensuales, que no anuales como propone el servicio.

Pero por lo que toca a los cambios de calendario se sigue en lo mismo, es decir que al trabajador se le puede cambiar su calendario a partir del 4º día en que esté cubriendo cualquier baja de otro compañero

sin compensación alguna. CGT se manifestó en contra de cualquier cambio de calendario y a la consideración como horas extras de todas y cada una que se realicen fuera de él, desde el primer al último día (que se entienda esto como medida de presión para que se cubran las bajas, no porque estemos a favor de su realización). En esto, reza el acta, todos los sindicatos entendieron la nuestra como la postura "más correcta", lo que no fue óbice para votar a favor de la instrucción.

Por cierto que en próximas fechas se tratará el asunto de las retribuciones finales para los grupos B y C. CGT pedirá un informe sobre la media de horas anuales que efectúan dichos grupos actualmente para calcular el gasto extra que esto puede suponer y que, según nosotros calculamos, excederá en mucho al gasto que conllevaría la contratación de unos pocos operarios-oficiales que completarían la plantilla.



COLEGIOS PUBLICOS

En colegios públicos siguen con los mismos problemas de siempre. Algunos equipos directivos siguen entrometiéndose en el trabajo de los oficiales de mantenimiento olvidándose del manual de funciones de este personal municipal, de forma que en ocasiones se ha llegado a situaciones tan surrealistas como que el Consejo Escolar correspondiente debata sobre las funciones que le deben ser encomendadas al oficial de mantenimiento. Así cualquier tipo de trabajo es susceptible de serles endosado sin atender a razones ni a los escritos aprobados por el Servicio de Participación.

Esto en la práctica se traduce en, o bien tragar con tareas que no corresponden, o bien en enfrentarse con los equipos directivos, enrareciendo el

ambiente de trabajo. Pero lo peor de todo es la indefensión de estos trabajadores por parte de su servicio y de los sindicatos. En el primer caso, el servicio de participación, cuya jefatura ostenta M^a José Piñeiro, ante este tipo de situaciones raramente toma partido por el trabajador. Es más, las arbitrariedades son la norma común y muchos optan por no darse a entender antes que ser trasladados sin previo aviso.

Otro problema es la fragmentación de este colectivo: muchos centros y muy pocas personas en cada uno lo que hace difícil algo tan básico como la información, más aún la fuerza necesaria para terminar con esta situación.

Por nuestra parte vamos a intentar coordinar al colectivo para ver como entre todos paralizamos las agresiones que vienen sufriendo.

SI
AL BALLETO DE ZARAGOZA
En contra de la privatización del
ballet de Zaragoza, apoya con tu
firma en:
WWW.danza-eter.com