



# El Moscón

Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza



Nº 19 Diciembre 2005

## ESCALA AUXILIAR

A primeros de Diciembre Sindicatos y "Personal" mantuvimos una reunión con el fin de concretar un listado adecuado de puestos de Escala Auxiliar para el año 2006. Parece que la disposición de los distintos Servicios que ofrecen estas plazas es buena. Por de pronto nos proporcionaron información relativa a los centros, horarios y funciones a realizar en ellos.

Esto modifica la actuación de la Corporación, acordada con otros tres sindicatos firmantes en la negociación de la plantilla del 2006, y que consistía en que cada servicio asumiera a sus propios

trabajadores en la escala auxiliar, imposibilitando de esta manera el cambio de servicio. Para CGT la aplicación de dicha medida resultaba imposible en servicios tales como Brigadas o Casa de Amparo, por lo que propusimos la existencia de un listado abierto y transparente de estos puestos para el conocimiento de todos, pero la Corporación se negó.

El tiempo nos ha dado la razón: este catálogo debe existir como instrumento de trabajo público y coherente para los empleados municipales.

## CASA DE AMPARO

En reunión mantenida con el servicio de Personal se nos comunica que se van a contratar ya de forma interina las 4 nuevas plazas de Auxiliares de Casa de Amparo que se aprobaron en la plantilla del año 2006.

Esta prisa en la contratación deja bien a las claras la grave situación de falta de personal que afecta a este emblemático servicio municipal.

No es este el único problema que afecta de forma endémica al Amparo, calendario de trabajo, manual de funciones, procedimientos de trabajo, y sobre todo una organización deficiente han hecho de este lugar un polvorín.

Es labor de todos y sobre todo de los políticos responsables devolver a este servicio y a sus trabajadores la alegría y entrega que merecen por su labor, para seguir manteniendo el Amparo público y ejemplo de residencia municipal.

### Sumario

Portada: Escala Auxiliar. Casa de Amparo

Pags 2, 3 y 4: Reforma Laboral

Pag 4 y 5: Solsticio de Invierno.

Pag 5 y 6: Plan Concilia

Pag 7: Vestuario. Calendario Laboral 2006

Contraportada: Bolkestein III. Ayto.sin humos.

### 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](http://WWW.cgt.es)



## LA REFORMA LABORAL DE LA PATRONAL. LA GRAN MENTIRA DE GOBIERNO, EMPRESARIOS Y SINDICATOS MAYORITARIOS

**Como veréis esto sería otro claro ejemplo de aplicación de la directiva Bolkestein en materia de desregulación del mercado de trabajo, esta desregulación tan demandada por la patronal de nuestro país, estaría en este caso avalada por los criterios mas restrictivos (si cabe) de la Comunidad Económica Europea.**

Para empezar en cuanto a la reforma, os diremos que se esta negociando en Madrid a tres bandas con el silencio mas que sospechoso por parte de los sindicatos mayoritarios, nos consta que por no informar no lo hacen ni a sus propias bases, el objetivo de este secretismo cada uno se imaginara cual es, ¿podría ser para no crear un gran rechazo social y así obtener prebendas dentro de esta negociación sobre el tipo de representatividad para las negociaciones? o ¿quizás económico? (léase cursos de formación).

Claro que también podría ser simplemente para evitar que a algún afiliado se le fuese un poco la mano, y en el acaloro de alguna manifestación le rompiese a algún dirigente sindical un palo de bandera en la cabeza, (alguno ya tiene experiencia en ello).

CGT no esta en esa mesa pero poco a poco vamos pillando la información de lo que en ella se trata y como de costumbre pasamos a hacerla publica a los trabajadores, que a fin de cuentas son los que mas derecho tienen a conocerla.

“El Gobierno presenta a la mesa del “Diálogo Social sobre el Mercado de

Trabajo” sus propuestas el 18 de octubre, la patronal sobre el documento del gobierno, el 27 de octubre, pone encima de la mesa sus planteamientos: “órdago a la grande” y quieren todo: contratos a la carta; rebaja sustancial de cotizaciones sociales; eliminación del contrato estable indefinido; despidos más fáciles y aún más barato y que los jueces laborales se callen la boca.”

Las medidas patronales no son sino un desarrollo y un cierre de las planteadas por el Gobierno. Es decir, quien “siembra vientos, recoge tempestades”.

La CEOE y la CEPYME, consideran al igual que el gobierno y los sindicatos mayoritarios-, que *“la estabilidad del empleo depende de las necesidades de producción”*. Quien fija estas necesidades de producción son ellos, los empresarios. Las personas asalariadas, la sociedad, las necesidades sociales, quedan fuera.

La lectura es muy sencilla: las necesidades de producción las fijan los empresarios. Estas necesidades se mueven en un entorno social y político de producción de mercancías, al menor coste y en las mejores condiciones de competitividad.

La patronal, además, no sólo amenaza en su documento, sino que afirma que *“cualquier medida que penalice o limite la temporalidad, sin ofrecer alternativas de flexibilidad, acabará penalizando el empleo”*.



Su órdago es muy agresivo, pero muy real: *“si las personas asalariadas quieren empleos, tienen que aceptar las condiciones que establecemos para ese empleo”* y las concretan y ¡como! en su documento:

### CONTRATACIÓN

✍️ Sólo contratar con duración determinada (eventuales) por circunstancias del mercado, máximo de 6 meses en un período de 12, ampliables por negociación colectiva-convenios. **En cuanto al fraude en el encadenamiento de contratos, nada de normativizarlo, lo remiten a la negociación colectiva.**

✍️ Los contratos temporales podrán suscribirse directamente o a través de ETTs.

✍️ Los contratos vinculados a través de contratas y subcontratas: modelo de contrato indefinido es decir el contrato de fomento de empleo pero con las siguientes matizaciones:

✍️ Si el contrato se resuelve el primer año 8 días de indemnización. Si el contrato se resuelve el segundo año 20 días de indemnización. El tercer año 36 días de indemnización. El cuarto año 56 días de indemnización. A partir del quinto año, se le aplicará la relación laboral existente para el despido disciplinario y objetivo (art.56 ET), es decir 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades.

### FOMENTO CONTRATACIÓN INDEFINIDA

Muy serio lo que plantean (es decir, quieren todo), pues dicen textualmente: *“Establecimiento del contrato de fomento de la contratación indefinida como contrato indefinido ordinario”*

La primera consecuencia que tiene esta medida es modificar el artículo 56.1.a) del ET que dice: *“una indemnización de 45*

*días por año...”*, por algo así como “la indemnización en caso de despido improcedente será de 33 días por año de servicio, con un máximo de 24 mensualidades, quedando los contratos indefinidos de 45 días existentes a la fecha de la modificación legislativa, como derechos individuales de quien los tenga.

### CONTRATAS, SUBCONTRATAS, CESIÓN ILÍCITA

Niegan cualquier limitación a seguir con el “cachondeo” y fraude de las contratas y subcontratas.

Consideran que las relaciones empresariales -por ejemplo externalizar trabajos, actividades directas a contratas o empresas auxiliares-, no pueden ser vedadas por el legislador pues, ya que han conseguido la generalización de los contratos baratos en costes, y que las empresas principales se encuentren sin vínculos jurídicos con los trabajadores de contratas (cuando son sus auténticos empleadores, sobre todo en los casos de cesiones ilícitas, los más), no lo van a perder.

Vamos, que le dicen al Gobierno que eso de que lo que permanece es la actividad y, en consecuencia debieran permanecer los trabajadores, con independencia de que la contrata se llame “X” o “B”, va en contra de la Doctrina del Tribunal Supremo y que verdes las han segado.



En el sentido anterior, se niegan a cualquier reforma, también del artículo 43 del ET (cesión ilícita)

### INCENTIVOS, COTIZACIONES

Quieren:

✍ Financiaci3n de las bonificaciones para incentivar la contrataci3n de grupos de especial dificultad en la b3squeda de empleo.

✍ Reducci3n de cotizaciones por contingencias comunes a la Seguridad Social. Fijar solamente en el 0,1 la aportaci3n empresarial para el 2006 al FOGASA (actualmente en el 0,4). Es decir reducirles 3 puntos. Eliminaci3n de las sobre cotizaciones en los contratos temporales. Reducci3n general y amplia de la cotizaci3n por desempleo.

✍ Eliminar la sobre cotizaci3n empresarial por el uso de las ETT.

OTROS TEMAS y no menores en cuanto a peticiones y fijaci3n de posiciones.

✍ No a cualquier regulaci3n que introduzca elementos de correcci3n

(medidas discriminatorias positivas), en cuanto a las pol3ticas de igualdad entre hombres y mujeres.

✍ Pol3ticas activas de empleo: forzar a la formaci3n continua a los desempleados / as. Fomentar la movilidad geogr3fica de los desempleados para que trabajen all3 donde el mercado lo requiere.

✍ Individualizaci3n personalizada de los Sistemas de gesti3n de Empleo (Oficinas P3blicas).

Desde CGT y desde cualquier modelo sindical que sea coherente, alternativo y que defienda los derechos e intereses de las personas asalariadas y considere que la sociedad debe organizarse desde la solidaridad y no desde la competencia; desde el respeto, la libertad y la igualdad y no desde el autoritarismo, el individualismo y la ausencia de democracia; desde estos valores y desde estas actitudes, s3lo cabe una respuesta: **LA MOVILIZACI3N SOCIAL** contra esta barbaridad.

---

### SOLSTICIO DE INVIERNO

Llegadas estas fechas queremos sumarnos al "bombardeo" de felicitaciones que, ya sea por v3a postal, electr3nica, personal o telef3nica, recibimos de distintas entidades, casas comerciales, familiares, amig@s (y hasta enemig@s), dese3ndonos parabienes, salidas y entradas de a3o propicias y, a veces, alguna originalidad que pone la pincelada de color en este fabricado ambiente festivo. Es en estas fechas cuando m3s afloran las famosas palabras "Esp3ritu de la Navidad", los art3culos y reportajes en los medios de comunicaci3n que recurrentemente viajan entre t3picos alusivos a la Natividad de

Jes3s, a cuentos de Andersen y adoctrinantes pel3culas, de corte ingl3s o americano, en las que ese mism3simo Esp3ritu se escapa para visitar desgraciadas vidas a las que toca con su magia para conducir su camino hacia la solidaridad y la comprensi3n, transformando su futuro de forma definitiva. Recordamos la antig3edad de nuestras tradiciones y eso nos reafirma en su atributo de tradici3n y que confiere al hecho, o al acto, de una cierta aureola de veracidad con revestimiento de incuestionable. Faltar3a m3s, ¿c3mo puede ser algo no cierto, cuando venimos repiti3ndolo desde hace varias d3cadas, centurias o milenios?. Nuestro deseo verdadero y humilde de Paz y de celebraci3n de estas fechas hace que aceptemos



## Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

Buenamente tradiciones que en otros momentos levantarían ampollas. Así el gordo bonachón de Santa Claus en nuestra tradición heredada viste pantalones y viaja en trineo por el cielo. Pero Nicolás de Bari, que da origen al personaje, vestía el rojo, por su rango eclesiástico, en sus desplazamientos no se movía un palmo del suelo aunque hubiese renos de por medio y nunca tuvo pantalones en su vestuario. Son las cosas de la tradición. . El poder es quien se encarga de fabricar y difundir la tradición. El poder económico, el político, el religioso. ¿Quién si no puede saber qué es lo que necesitamos y, además, proporcionarlo?. La Navidad es la Natividad de Jesús, pero el Cristo en realidad no nació el 25 de diciembre. Esto tampoco tiene mucha importancia, los cristianos están condenados a tener y vivir falsas tradiciones por tener falsos fundamentos. Ocurre lo mismo en todas las sociedades, los mandatarios y aparatos de mando que la humanidad ha tenido se han encargado de engordar el muladar sobre el que se basan algunos de los pilares sociales, y para hacerlo verosímil no se escatiman los medios. Llegados a este punto, y ya con la conciencia instruida por la consciencia, decidimos que, dadas las fechas en las que estamos, no procede comenzar una revolución revisionista ni embarcarnos en titánicos proyectos educacionales pues sabemos que están abocados al fracaso. Nos relajamos y dejamos

que la corriente nos siga llevando hacia donde el poder dice que debe ir, santificamos el engaño y contribuimos a su mantenimiento trasladando su falsa veracidad a nuestros descendientes como particular aportación para sostenimiento de la falacia. Pero, a pesar de lo escrito aquí, hay algo de verdad tras la tradición de la Navidad. Aunque Jesús no naciera el 25 de diciembre sí lo hicieron este día otros dioses, todos fabricados por hombres, que en realidad buscaban la coincidencia con una tradición que se remonta al origen de nuestro sistema solar; una tradición que es un hecho absolutamente cierto en nuestro hemisferio norte: el “nacimiento” del Sol o Solsticio de Invierno. Lo que se celebra el 25 de diciembre no es el nacimiento de ningún dios sino el regreso del Sol y el aumento de las horas de luz solar que anteceden y preparan la fecundidad de la tierra que dejamos cultivada durante el precedente otoño. Esta es la auténtica esencia de nuestras fiestas navideñas: el regreso de la energía pura y natural que servirá para alimentarnos, para darnos calor, para alumbrar nuestro camino. Esto es lo que celebraron aquellos antepasados humanos que eran más iluminados en su primitivismo que el sabio hombre contemporáneo, contaminado, manipulado, amansado y envuelto en sociedades de conveniencia, de conveniencia para el poder. **Feliz solsticio de invierno, bienvenido seas de nuevo Sol.**

---

### PLAN CONCILIA.

En pasadas fechas se ha firmado un acuerdo a nivel estatal que mejora las condiciones de los trabajadores públicos en materia de conciliación de la vida laboral y familiar.

Este acuerdo podrá entrar en vigor el próximo 1 de Enero, exceptuando las mejoras relativas al permiso de paternidad, que requiere reforma legislativa.

Aunque este acuerdo solo afecta de momento a los trabajadores estatales, pensamos que no tardará en extenderse al resto de trabajadores públicos y empresa privada, aunque en esta última, será más

difícil su implantación.

Los trabajadores del Ayto de Zaragoza, que ya gozamos de los beneficios de la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar, no podremos beneficiarnos de estos nuevos acuerdos hasta la próxima negociación de un nuevo Pacto-Convenio, estas son las desventajas de firmar Pactos a tan largo plazo, a no ser que la Corporación al estar al final de la Legislatura sea generosa y admita la incorporación de los acuerdos en nuestro Pacto-Convenio.

En la siguiente pag. Podeis ver una tabla comparativa con los nuevos acuerdos.

**MEDIDAS PARA CONCILIAR LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR**

SITUACIÓN	CONCILIA	NORMATIVA ACTUAL	CONVENIO AYTO.
Flexibilización de horarios, igual número de horas trabajadas	Horas fijas semanales: 27,5 Horas flexibles, un tercio del total	Horas fijas semanales: 32	No existe
Permiso de paternidad	Diez días	No existía	No existe
Acumulación de permisos de paternidad/maternidad/lactancia	Posibilidad de acumulación aun habiendo expirado el año natural	Solo en el año natural del período de vacaciones	Existe
Sustitución de permiso de lactancia por ampliación baja por maternidad	Cuatro semanas, opcional	No existía	Existe
Reducción de jornada por hijos	Menores de 12 años	Menores de 6 años	Menores de 9
Flexibilización por personas dependientes	Derecho reconocido	De forma excepcional, previa aprobación	No existe
Reducción de jornada para atender familiar por enfermedad muy grave	Durante un mes retribuido	No existía	Existe con disminución de salario
Excedencia para cuidado de hijos o personas dependientes	3 años para cuidado hijos y familiares, Mantenimiento del puesto dos años	3 años para cuidado hijos, 1 año para familiar. Mantenimiento del mismo puesto 1 año	Según Normativa
Partos prematuros	Se añade permiso de maternidad computado a partir fecha hospitalaria	Derecho ausentarse 2 horas diarias para padres	No existe
Fecundación asistida	Derecho a ausentarse para someterse a tratamientos	No existía	No existe
Adopción	Hasta 2 meses de permiso para ausentarse	No existía	Igual permiso que alumbramiento
Discapacidad	Se mantiene y clarifica supuestos	Dos horas flexibilidad diaria para padres, derecho a ausentarse para reuniones	Existe disminución de jornada con disminución de salario
Formación continua	Podrán recibir cursos de formación durante permisos o excedencias	No existía	No afecta
Violencia de género	Traslado opcional.Posibilidad de excedencia	No existía	No existe



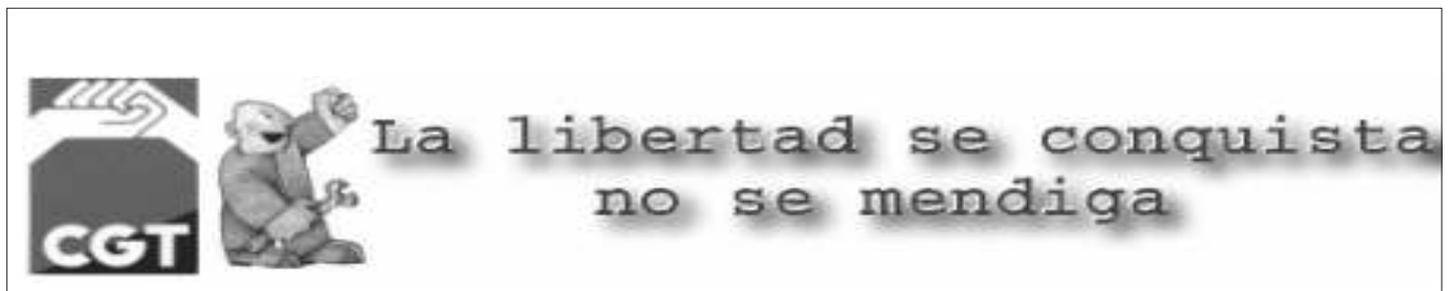
## VESTUARIO

En estas fechas habéis recibido el vestuario perteneciente al año 2004, aproximadamente sobre el mes de febrero, recibiréis el del año 2005, y a principios de verano está prevista la entrega del vestuario del año 2006.

Es la primera vez que se da esta circunstancia en la entrega de la ropa, nos ponemos al día y de golpe y porrazo nos encontramos con un montón de prendas, es por esto que desde CGT se ha pedido una reunión de la Comisión de Vestuario para valorar y decidir si procede si se pueden hacer modificaciones en las prendas que quedan por entregar.

Después de visitar los centros de trabajo y hablar con los trabajadores hemos detectado que se podría cambiar parte de prendas de alguna entrega (2006) por alguna prenda de abrigo más ligera que la parka, estamos hablando de un forro polar, similar al que reciben policía y bomberos.

Al margen de estos posibles cambios, esperamos vuestras sugerencias sobre posibles modificaciones de la ropa, para poder llevarlas a la comisión y debatirlas con el resto de Sindicatos y Corporación



## CALENDARIO LABORAL 2006.

Las fiestas laborales retribuidas, no recuperables e inhábiles para el año 2006 en la Comunidad Autónoma de Aragón serán las siguientes:

- ✍ 2 de Enero, Lunes
- ✍ 6 de Enero, viernes
- ✍ 13 de Abril, Jueves Santo
- ✍ 14 de Abril, Viernes Santo
- ✍ 24 de Abril, lunes
- ✍ 1 de Mayo, lunes, Fiesta del Trabajo
- ✍ 15 de Agosto, martes
- ✍ 12 de Octubre, jueves

- ✍ 1 de Noviembre, miércoles, Todos los Santos
- ✍ 6 de Diciembre, miércoles, Constitución
- ✍ 8 de Diciembre, viernes, Inmaculada Concepción
- ✍ 25 de Diciembre, lunes, Navidad

Asimismo las fiestas locales correspondientes a San Valero (29 de Enero) y Cincomarzada ( 5 de Marzo) se trasladan al:

- ✍ 30 de Enero, lunes y 13 de Octubre, viernes.



### **BOLKESTEIN III**

Desde el nº 16 de nuestra revista vamos dando pinceladas de esta directiva, intentando no ser muy extensos pues su comprensión, aunque a nivel global no sea complicada, entrando en los pequeños detalles resulta un poco mas difícil de digerir.

En este nº exponemos dos ejemplos de lo que supone su aplicación, el uno sobre la nueva reforma laboral, que por su extensión lo exponemos en artículo aparte y el otro y probablemente mas próximo en tiempo será la creación del banco de sangre en Aragón, que nos servirá de ejemplo para ver como nos afecta la liberalización de servicios promovida desde esta directiva y aceptada en la Constitución Europea.

Ya se ha publicado en prensa, la creación de un banco de sangre y tejidos en Aragón; Para empezar diremos que el edificio que albergara estas instalaciones ya esta hecho con capital publico, y que la gestión del citado banco, aunque se realizara con capital publico, será una gestión privada.

El funcionamiento, sencillo: se recibirán y almacenaran las donaciones, y se distribuirán desde el a los distintos

hospitales donde este material almacenado sea necesario.

¿Donde esta el negocio? también es sencillo: se cobrara a los hospitales de todo lo que estos demanden, (entendemos que por la gestión, ya que otra disculpa vemos difícil puedan encontrar).

Ya veis que ¡el negocio puede ser rentable!, materiales gratuitos, empresa creada con fondos públicos, (que no debemos olvidar financiamos entre todos con nuestros impuestos) y los beneficios, igual que con cualquier privatización, para una empresa que se dedicara exclusivamente a poner mano de obra barata, eso sí, si fuese deficitaria ya lo solucionarían con alguna subvención, que para estas empresas siempre llegan. Como veis, las consecuencias del no reconocimiento claro de los servicios de interés general no comerciales, por el proyecto de Constitución Europea, basado en gran parte en las directivas Bolkestein, son cada vez mas visibles, haciéndonos pagar a los ciudadanos, (aunque sea de forma indirecta, vía impuestos) por algo que hasta la fecha obteníamos de forma gratuita.

# Afílliate

### **AUXILIAR ADMINISTRATIVO**

Primer ejercicio de la Oposición de las 55 plazas de Aux. Administrativo, será el próximo 22 de Enero de 2006, no esta confirmado lugar y hora, se supone que será a las 12.00 horas en algún aula de la Universidad, pero esto último no está confirmado.

**¿TE APUNTAS A UN AYUNTAMIENTO SIN HUMOS?**

Infórmate en la sección sindical