



El Moscón

Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza



Nº 21 Mayo 2006

Firmada la Oferta de Empleo del 2006

Tras varios meses de negociación, el pasado 26 de Abril las secciones sindicales de CCOO, CSL, UGT y CGT firmamos la Oferta Pública de Empleo del año 2006.

No ha sido esta una negociación fácil, ya que era preciso conjugar diferentes intereses, turno libre, promoción interna, interinos y discapacitados, y en la que era cuestión imprescindible solucionar tanto la forma de provisión de la promoción interna como el alto porcentaje de inestabilidad laboral existente en el Ayuntamiento.

También el acuerdo alcanzado con esta negociación cierra los procesos de consolidación iniciados en la Oferta del año 2004, que aun estaban pendientes de concretar en unos criterios que permitieran unas bases de oposiciones que le dieran verdadero sentido a la consolidación de empleo.

Además de los acuerdos que el acta de cierre recoge, y que merecen una

explicación más detallada, esta se traduce en:

- ◆ 175 plazas Oposición libre
- ◆ 108 plazas Concurso-Oposición libre
- ◆ 23 plazas Concurso-Oposición libre, planes integrales
- ◆ 30 plazas libres turno discapacitados
- ◆ 68 plazas promoción interna

A estas 404 plazas hay que sumarles las 194 de Policía Local, aprobadas en Oferta parcial, que CGT ha recurrido al igual que sus bases, por no haber cumplido los tramites de negociación preceptivos con la representación sindical.

Como hemos comentado anteriormente esta negociación también ha desbloqueado las 189 plazas de consolidación de empleo del año 2004, pendientes de la negociación de las bases.

En definitiva una amplia oferta que además del número de plazas acomete los problemas de empleo de esta casa y que ha contado con un gran consenso sindical.

Sumario

Portada: Oferta de Empleo

Pag : 2,3,4,5 Y 6 Oferta de Empleo

Pag: 7 Hacia la Calidad. Siniestralidad Laboral

Contraportada: Estatuto Básico, Vacaciones Aux.

Advos.

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

ACTA

En la I.C. de Zaragoza, siendo las doce horas del día 26 de abril de 2006, se reúnen en la Sala Fernando el Católico, la representación sindical de los empleados municipales con el Director del Área de Régimen Interior y Fomento, la Jefa del Servicio de Personal y la Jefa de Servicio de Análisis y Estudio de los Recursos en representación de la Corporación.

Es objeto de la reunión reflejar los términos en que ha quedado concluida la negociación de la Oferta de Empleo del año 2006 con el fin de que se eleve a aprobación por los órganos correspondientes.

Las partes abajo firmantes muestran su conformidad con la propuesta de Oferta de Empleo Público para el año 2006, así como con los acuerdos que a continuación se reflejan:

1.- Los procesos de provisión de plazas para personas discapacitadas se efectuarán de forma coordinada con el resto de plazas de la misma tipología, garantizando en todo caso, que las citadas plazas serán cubiertas por personas con discapacidad.

2.- Con carácter general, las plazas reservadas para su provisión a través de promoción interna del personal municipal se celebrarán independientemente de las de libre. Para el caso de personal de oficios (maestros y oficiales) en la OEP de 2006 se mantendrá esta independencia y, de manera excepcional y por economía de procesos, conjuntamente en el resto, comenzando la celebración de cada ejercicio por el turno de promoción interna.

3.- En los procesos de consolidación de empleo del año 2004, en desarrollo del acuerdo firmado en la Oferta de Empleo correspondiente, se tendrán en cuenta:

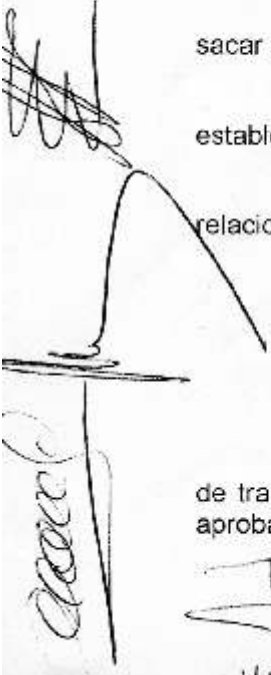
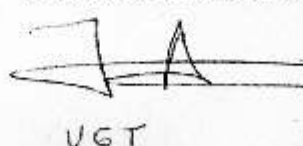
Fase de oposición:

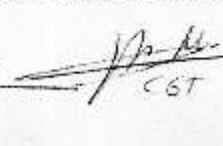
- Supondrá el 55% del total de la nota, siendo necesario sacar un 5 o el 50% del total de los puntos de la fase de oposición.
- Los temarios comprenderán el número mínimo de temas establecidos en el Real Decreto 896/91
- El contenido de los mismos se ajustará a las funciones relacionadas con el puesto de trabajo al que se opta.


- No se acumularán varios temas en uno solo.


Fase de concurso:

- Supondrá el 45% del total de la oposición.
- Los tres epígrafes a valorar serán: antigüedad en el puesto de trabajo objeto de la provisión (un 35%); formación (un 5%) y ejercicios aprobados en anteriores oposiciones de la misma categoría (un 5%).



UGT


CGT


CC.OO.


CSL

- Para esta fase de concurso la anterior propuesta general será matizada en función de las características de cada uno de los colectivos (exámenes aprobados, formación, etc...)

- Los aspirantes realizarán una autobaremación previa de los méritos de acuerdo a los criterios de las bases que será publicada previamente a la fase de oposición y revisada por el tribunal con posterioridad a la misma.

4.- Para los procedimientos de concurso-oposición de 2006, se celebrará previamente la fase de concurso, valorándose ésta hasta un 30% con los epígrafes que marca la legislación vigente al respecto, pero dando el mayor porcentaje a la experiencia profesional en el desempeño del puesto de trabajo al que se opta. Para la fase de oposición se seguirán los mismos criterios sobre el temario que en el punto tercero de la presente acta.

5.- Las plazas derivadas de la creación de empleo de carácter estructural seguirán los criterios acordados para los procesos de consolidación de empleo de la Oferta de Empleo Público del año 2004.

6.- La negociación de las bases relativas a los procesos selectivos afectados por los puntos 3, 4 y 5 de la presente acta, discurrirán bajo los criterios acordados en los puntos afectados.

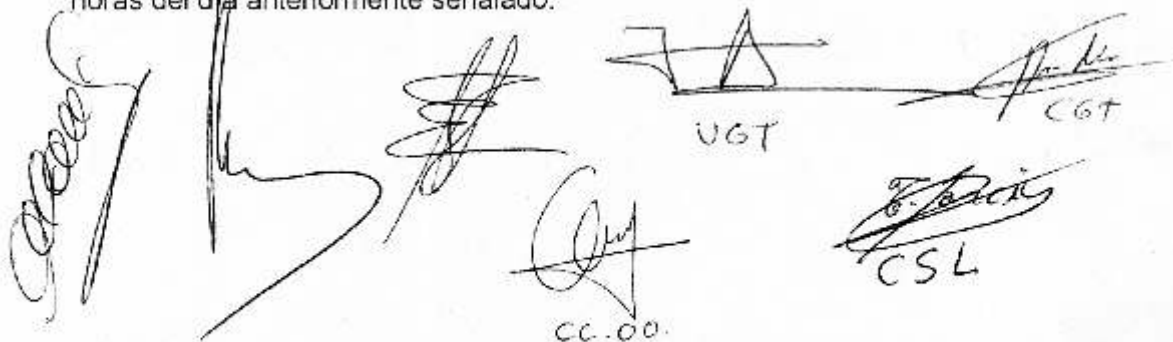
7.- Cuando concluyan los procesos de estabilidad de empleo temporal se procederá a aplicar la numeración de la plantilla, siendo su aplicación a lo largo del año 2008, en todo caso.

8.- Las prioridades de actuación tras la aprobación de la Oferta de Empleo Público de 2006 se dirigirán a la negociación, aprobación y publicación de las bases derivadas de la Oferta de 2004, empezando por las de consolidación de empleo (antes de junio de 2006)

A continuación se iniciará la celebración de las oposiciones de Policía Local (OEP 2006) y en el último trimestre del año la celebración de Auxiliar Administrativo (OEP 2004) y las plazas de Bombero (OEP 2006).

Planificando el resto de la ejecución de los procesos derivados de la OEP del año 2004 a lo largo de los años 2006 y 2007, a razón de un proceso de consolidación con carácter trimestral, así como la parte proporcional del resto de procesos, pudiendo intercalar convocatorias de la oferta de 2006.

Sin más asuntos que tratar se levanta la sesión siendo las catorce horas del día anteriormente señalado.



Handwritten signatures of various representatives, including UGT, CGT, and CSL.

CC.OO.



Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

PLAZA	Vacantes OEP 2006	Opos. Libre	Concurso- oposición	Con-Op. Planes Integrales	Turno Discapacit ados OL	Prom. Interna CO
-------	----------------------	----------------	------------------------	---------------------------------	--------------------------------	---------------------

ESCALA DE ADMINISTRACIÓN GENERAL

T.A.G.	12	8			1	3
Tco. Medio Gestion	3	1			1	1
Administrativo	1					1
Auxiliar Administrativo	43	17	20	2	4	

ESCALA DE ADMINISTRACION ESPECIAL

SUBESCALA TECNICA

ICCP	1		1			
Arquitecto	3		3			
Economista	1	1				
Ingeniera Industrial	1	1				
Psicologo	4			4		
Ginecologo	1			1		
ITOP	4		4			
ITI	3		3			
Ing. Tco. Agrícola o Forestal	1	1				
Arquitecto Tecnico	11	9			2	
Asistente Social	6	2		3	1	
ATS	4	2		1	1	
Tco. Medio Prevencion Incendios	3	3				
Tco. Medio Educador	14	3		9	2	1
Tco. Medio Estadistico	1				1	
Tco. Medio Terapeuta Ocupaciona	1			1		
Tco. Medio Informatico	1				1	
Tco. Medio Documentalista	1	1				
Tco. Aux. Delineante	9		6		1	2
Tco. Aux. Informatico	2	1			1	
Tco. Aux. Operador Ordenadores	2	1			1	
Tco. Aux. Topografia	3	2				1
Tco. Aux. Maestro Industrial	1					1

SUBESCALA DE SERVICIOS ESPECIALES

CLASE COMETIDOS ESPECIALES

Tco. Medio Ayudante Archivo	1	1				
Tco. Medio Sociocultural	5	2			1	2
Tco. Medio Gestion Sistemas	2	2				
Tco. Medio Gestion Imagenes	1					1
Tco. Medio Analista Información	1	1				
Agente Forestal	1					1
Tco. Auxiliar Informacion	2	2				
Tco. Aux. Sociocultural	8	7			1	
Auxiliar Casa Amparo	12	5	7			
Auxiliar Clinica	2			2		



Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

PLAZA		Opos. Libre	Concurso- oposición	Con-Op. Planes Integrales	Turno Discapacit ados OL	Prom. interna CO
CLASE POLICIA						
Intendente Principal	1					1
Intendente	2		2			
Inspector Policia Local	3					3
Subinspector Policia Local	3					3
Oficial Policia Local	2					2
CLASE BOMBERO						
Sargento	1					1
Cabo Bomberos	9					9
Cabo Conductor	4					4
Bombero Conductor	19	17				2
CLASE PERSONAL DE OFICIOS						
Maestro Carpintero	1					1
Maestro Fontanero	2					2
Maestro Herrero	1					1
Maestro Mantenimiento	1					1
Mtro Mto- Inst Deportivas	4	2				2
Maestro Inspector Jardinero	2					2
Maestro Montes	1					1
Maestro Limpieza Publica	2					2
Maestro Cantero	1					1
Oficial	2	2				
Oficial Aglomerado Asfaltico	1	1				
Oficial Albañil	6	6				
Oficial Carpintero	1					1
Oficial Conductor	14	11			3	
Oficial Electricista	3	3				
Oficia Fontanero	5	3				2
Oficial Telefonista	1	1				
Oficial Herrero	3	3				
Oficial inspector	7	4				3
Oficial Manienimiento	26	10	13		3	
Oficial de Museos	8	4				4
Oficial Polivatente Inst. Dep.	22	4	15		2	1
Oficial Mecanico	3	3				
Oficial Pintor	2	2				
Oficial Planta Potabilizadora	5	5				
Oficial Archivo y Reprografia	2				1	1
Oficial Cementerio	4		4			
Oficial almacen	1				1	
Oficial Transportes	2					2
Operario	49	15	34			
PLANTILLA LABORAL						
Medico	2					2
Medico Medicina Trabajo	1	1				
Tco. Medio Prevención	3	2			1	



¿PORQUÉ HA FIRMADO CGT?

Cuando se llega al final de un proceso de negociación hay que sopesar de forma global todo lo conseguido, siempre pensando en los destinatarios de los futuros acuerdos, es decir, en los trabajadores. Haciendo abstracción de lo particular para ir a lo general y sin enroscarse en posiciones maximalistas que nos impiden avanzar en lo realmente importante. Hacer una seria reflexión de si aquello que inevitablemente se quedó en el camino era lo fundamental o no, o si lo conseguido tiene la suficiente importancia como para asumirlo.

Bajo estos criterios, y después de un profundo debate, la sección sindical de CGT reunida en asamblea de afiliados, ha decidido avalar con su firma la Oferta de Empleo del 2006 por los siguientes motivos:

- ◆ En primer lugar tenemos que decir que el solo hecho de tener 600 plazas ofertadas este año, supone el cubrir casi el 100% de las vacantes de plantilla, hecho que no recordamos haya ocurrido en este Ayto en la última década.
- ◆ Se ha desbloqueado la consolidación de empleo del año 2004, paralizada por entender que los acuerdos firmados en esa Oferta no beneficiaban al personal interino (fase de oposición previa y falta de concreción de los criterios que debían regir los concursos) llegando al acuerdo de hacer la fase de concurso previa a la de oposición, a través de una autobaremación, que permitirá que la nota de concurso sea previa a la oposición, como pretendíamos desde el principio. Poner nota de corte en la fase de oposición (5 ó 50% del total de la nota)

y adaptar los temarios a la plaza objeto de provisión. Estos acuerdos trasladables también a los procesos de Concurso-Oposición del 2006 mejoran notablemente las condiciones de acceso a la administración para el personal interino, sin engañar a los posibles opositores de la calle que se quieran presentar.

- ◆ Por primera vez en un documento escrito, se acuerda que los procesos de promoción interna de los trabajadores municipales vayan separados del resto de procesos. Hasta ahora estos procesos iban conjuntamente con los del turno libre, dándose el caso de que las vacantes de promoción interna se cubrían casi siempre por el turno libre.
- ◆ Se realizan dentro de la Oferta y en el porcentaje que marca la Ley (5%) unos procesos de provisión para discapacitados separados del resto, dándose una oportunidad más real para la incorporación de estas personas al mundo laboral.

Ahora nos toca ejecutar el acuerdo, es decir, negociar las bases de los procesos selectivos. De nada serviría lo negociado sino fuéramos capaces de trasladarlo a las negociaciones de las bases.

En conclusión, en CGT opinamos que el acuerdo es positivo, ya que nos abre la posibilidad de cerrar el grave problema de la inestabilidad laboral y facilita la promoción interna.



Hacia la¿Calidad?

Leímos estos días atrás en la "maravillosa" revista INTRA un especial Calidad, hablándonos sobre Cartas de Servicios (yo lo llamaría Cartas de Aseos, porque es el sitio donde deberían estar) y Manuales de Atención al Ciudadano... y unas cuantas cosas más. Sobre ellas desde este sindicato queremos resaltar varios puntos.

En primer lugar este proceso de las Cartas de Servicio se está realizando sin la participación de algunos de los colectivos implicados, precisamente los que están como primer contacto con el ciudadano, por ejemplo operarios y oficiales. Como siempre de arriba a abajo y como siempre con los mismos resultados, que no nos enteramos o nos enteramos los últimos. Yo para saber algo me he tenido que meter en la página web del Ayuntamiento, imaginaros los ciudadanos, y sólo hay dos cartas implantadas o que figuren en la web. Ahora bien en implantación un montón. Resumiendo esto se realiza desde nuestra perspectiva para alcanzar una certificación ISO o sea, una lavada de cara que o mucho cambia o el ciudadano va a ser el último mono cuando debería ser el primero. Además del gasto presupuestario por haber contratado una empresa privada y el esfuerzo que supone a algunos compañeros el realizar estos procedimientos a la vez que su trabajo.

También nos preguntamos si se está desarrollando alguna Carta de estas para la Policía o ellos ya tienen la Calidad aprobada...

En cuanto a los Manuales dicen que han sido distribuidos entre los empleados, ¿alguno los habeis visto?, ¿son bonitos?, ¿valen para algo? o para qué alguien gane dinero. Esperamos vuestras opiniones.

SINIESTRALIDAD LABORAL EN ESPAÑA

El pasado 28 de abril, se celebró el Día Internacional de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. En España, este año se cumple el décimo aniversario de la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Desde la entrada en vigor de la ley, se ha producido una gran

transformación en materia de salud laboral. Se supone que esta transformación debería haber repercutido entre otros aspectos, en una disminución de la siniestralidad laboral. Sin embargo esto no ha sido así, al contrario, cada año aumentan los accidentes laborales.

La tendencia ascendente de la siniestralidad laboral, coincide en el tiempo con el desarrollo de la reforma que flexibilizó el mercado laboral y posibilitó la precariedad que hoy tenemos en el empleo. España es el país menos seguro dentro de la Comunidad Económica Europea.

Existen otros factores como son el incumplimiento reiterado por parte de los empresarios de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la falta de vigilancia por parte de la autoridad laboral, todo ello unido a la falta de voluntad de las instituciones para impulsar una política de prevención adecuada.

Se debe exigir a las autoridades competentes, que tomen medidas para regular la excesiva flexibilización del mercado laboral, que acabe con la precariedad en el empleo. Así mismo se debe exigir a la Inspección de Trabajo que actúe con contundencia en sus funciones de vigilancia, control y sanción para que las empresas cumplan la ley.

En nuestra Comunidad Autónoma, se firmó en enero de 2006, un Convenio para crear la Fiscalía Especial de Siniestralidad Laboral, de manera que determinados incumplimientos de la Ley de Prevención que antes se consideraban **FALTA ADMINISTRATIVA**, se puedan considerar a partir de este Convenio, como **DELITOS PENALES**.



ESTATUTO BÁSICO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA O COMO RECORTAR DERECHOS A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Desde hace unos meses nos llegan andanadas vía prensa del Ministro Jordi Sevilla en cuanto a las condiciones laborales de los empleados públicos.

Poco se conoce de las negociaciones que mantienen, el ministerio con los tres sindicatos que tienen representatividad en la función pública, pero de lo poco que se puede ir sacando (van por el segundo borrador) nos llama la atención la capacidad de "aguante" de los negociadores de estos sindicatos cuando en lo único que avanzan es en recortar los derechos de los trabajadores.

Viendo las informaciones que vamos consiguiendo se puede observar que a partir de la firma y aprobación de este Estatuto, **los trabajadores públicos estaremos ~~en constante~~ evaluación**, aun es más, **nuestras retribuciones y puestos de trabajo estarán ligadas a esta evaluación permanente.**

Aumentan nuestros deberes, como el de la formación profesional (a algunos les debe interesar, puesto que así se obtienen subvenciones) y en cuanto a negociaciones en entidades locales, parece que se tiende a limitar la capacidad de los sindicatos que no sean sumisos (se puede encubrir con lo de la representatividad, pero todos sabemos de que estamos hablando).

En los tribunales de acceso estorba la representación sindical ¡curioso! ¿Esto debe ser una cuestión de transparencia?

En fin que poco a poco iremos consiguiendo el material que se vaya negociando y os informaremos, ya que desde los sindicatos que están en las mesas negociadoras el interés en informarnos a todos es bastante escaso.

Podíamos decir, que no nos cabe en la cabeza que sigan en la mesa de negociación, y no se hayan levantado ya, llamando a todos los trabajadores públicos a una movilización contra esta nueva agresión a nuestros derechos, pero al contrario que otros, no estamos acostumbrados a ocultar la verdad, y si a ver cosas que son difíciles de justificar, a las cuales se les da la menor difusión posible para crear una paz social que solo beneficia a políticos y organismos que se financian no por las cuotas de sus afiliados, si no por las subvenciones que reciben a cambio de recortar derechos a los trabajadores.

Nota: seguiremos informando sobre este tema en próximos números.

V A C A C I O N E S AUX. ADMINISTRATIVOS. INTERINOS.

Ante la proximidad de las vacaciones y estando en proceso la oposición de Auxiliares Administrativos, corporación y sindicatos han llegado a un acuerdo para que los auxiliares interinos puedan tener 22 días de vacaciones seguidos ó 20 días partidos, además del disfrute de 9 días de asuntos particulares, con la previsión de que la toma de posesión de los que pasen la oposición sea el mes de Octubre.

Afíliate