

# El Moscón

Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

oza

Nº 35 Abril 2008

# Negociación del Pacto-Convenio 2008

Finalizada la primera vuelta y debatido todos los temas de importancia de las plataformas, tenemos elementos de juicio suficientes para hacer una valoración de lo negociado hasta ahora.

La verdad es que no hay de momento ninguna mejora sustancial en aquellos temas que CGT consideraba importantes, promoción, recorte del abanico salarial y formación, la Corporación hasta el momento no ha cedido en ningún tema que suponga un aumento del Capitulo I, es decir, incrementar el gasto en materia de personal.

Es evidente que estamos ante unos años de ajuste económico debido a la Expo y esto se nota en la negociación, pero esto no debe ser obstáculo para desarrollar temas que nosotros consideramos de vital importancia.

Después de cuatro años de Pacto-Convenio el del 2008 no debe ni puede ser un frenazo en la consecución de logros y mejoras que a lo largo de los años se han ido consiguiendo para los trabajadores municipales.

Para CGT es de vital importancia seguir desarrollando una verdadera promoción para los trabajador@s, transformando plazas de plantilla y ofertando estas en una promoción interna que valore de forma real la experiencia profesional de los aspirantes, desarrollar planes de formación que sirvan para formar y promocionar y no para acumular horas, y en cuanto a las retribuciones y a la vista de las fuertes subidas de la inflación no debemos perder poder adquisitivo.

Tanto Sindicatos como Corporación debemos hacer un esfuerzo para llegar a acuerdos que permitan desarrollar planes a corto y medio plazo para la consecución de los objetivos antes mencionados, en caso contrario nos encontramos en un callejón sin salida, con otro Pacto-Convenio de larga duración que poco a poco se irá quedando obsoleto por largo y en el que no se podrán ir incorporando aquellas cuestiones que vayan surgiendo y que mejoran las condiciones de trabajo de todos los empleados municipales.

#### Sumario

Portada: Pacto-Convenio

Pag. 2:Planes de Pensiones

Pag. 3: Casa de Amparo/ ¿ Quién será el siguiente?

Pag. 5: Cuentos chinos en deportes.

Pag. 6y 7: Bomberos. Pag 8: S. Sociales

#### 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@ayto-zaragoza.es

www.cgtaytozar.es



#### Planes de Pensiones "No, Gracias"

Como nos temíamos ya han salido los famosos planes de pensiones en la negociación del Pacto-Convenio. UGT y CSI-CSIF con el plan de la DGA y otros sindicatos (CSL, OSTA) con planes propios, intentan que estos sean implantados, enfrente CGT que por activa y por pasiva hemos puesto de manifiesto nuestra postura contraria y CCOO que los condiciona a la reforma de la S.Social en relación a rebajar la edad de jubilación para los funcionarios.

CGT ya ha explicado la descapitalización de la S.Social que la implantación de estos planes supone, pero si esto no te convence como filosofía, te diremos que económicamente también sales palmando, ya que si este 0,5 de la masa salarial que se destina a planes de pensiones, se destinara a salario directo, conseguiríamos al final de un periodo de 20 años muchos más beneficios( ver Moscón anterior) en nómina y en cotización al a S. Social

Nuestros argumentos son sólidos y lo avala la experiencia a nivel mundial.

# Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

donde en su día el Banco Mundial (1994) recomendaba la privatización de la S.Social en toda América Latina, en el 2002 v después de ver los resultados de su recomendación han reculado y l emiten otro informe donde expresan sus reservas en cuanto al desamparo v exclusión social que esto ha supuesto. Se argumenta que estos planes son rentables y que aumentan la pensión de los empleados que se acojan a los mismos, v efectivamente son rentables para las Cajas y Bancos que van a manejar el capital. Lo cierto es que lo único que puede garantizar nuestras futuras pensiones es el sistema público. y los planes de capitalización individual lo que hacen a largo plazo es descapitalizar alaS Social

Lo que como sindicatos hemos de hacer es reforzar y garantizar que tanto la nuestra como las generaciones futuras tengan una pensión digna el día de mañana, y que esta no sea consecuencia de los vaivenes del mercado financiero, sino de los avances en justicia social y del estado del bienestar para todos y no solo para unos cuantos privilegiados.

Has visitado nuestra página WEB WWW.cgtaytozar.es

Más de 4.500 visitas al mes





#### ZARAGOZA EXPO, ARAGÓN Y SUS BOMBEROS

Carta abierta al Gobierno de la Inmortal y al de Aragón.

También a sus socios contorsionistas.

Los gobernantes EXPO de nuestra ciudad, dando muestras una vez mas, de previsión y buen hacer las cuentas, plantearon para "el evento" sacrificar las vacaciones y aumentar las cargas de trabajo, ya excesivamente sobrecargadas, del colectivo de bomberos, sometido desde siempre a restricciones injustificables.

Este ha sido el detonante que ha vuelto a sacar a la superficie problemas y conflictos cerrados en falso, nunca resueltos, que tienen origen antiguo.

La escasez de plantilla y la desregulación por falta de reglamento interno (el vigente es preconstitucional), provoca el incremento de las cargas de trabajo en los puestos de primera línea ("la percha") y situaciones de arbitrariedad, que han degradado las condiciones de trabajo del colectivo, impropias del "imperio de la ley"... que va a ser del embudo...

El reglamento como base reguladora, reivindicación histórica para el servicio de bomberos del Ayuntamiento de Zaragoza, debe definir claramente su organización interna, la reclasificación de efectivos, con el mosaico de funciones y tareas de cada nivel, carrera profesional, etc. También la formación de reciclaje aparejada a cada puesto de trabajo (hace lustros que CGT denuncia la formación "voluntaria" y "por sorteo").

El incremento de riesgos tecnológicos y naturales obliga también a programar una formación de reciclaje obligatoria, hoy por hoy inexistente por anecdótica. ¿Dónde (en que cajón) está el ya planimetrado, siempre aplazado y nunca presupuestado Parque-Escuela de La Cartuja ? ¿y el 7º Turno necesario para poder recibir la formación continua que necesitar?

Desde el incendio del Hotel Corona, hito histórico en la transformación de este Servicio en Zaragoza, el aumento de los requerimientos de conocimiento v habilidades de los bomberos, tampoco ha sido compensado con aumentos significativos de plantilla y de recursos para su formación. Al contrario, todo indica que, la actual tendencia de precarización general del trabajo no conoce de servicios públicos, entrando todo tipo de servicios esenciales para el ciudadano, como la educación, la sanidad y este, de los servicios operativos de Protección Civil, los bomberos

En resumen, lo que la Asamblea de los bomberos del Ayuntamiento de Zaragoza acordaron, pretende cambiar. definitivamente, mediante el incremento de plantilla y la aprobación de un Reglamento de bomberos es, el reconocimiento v la humanización de una profesión caracterizada por un alto requerimiento físico, mental y emocional: la ausencia de carrera profesional de unos trabajadores condenados a no promocionar y la falta de una formación adaptada, que aumenta los riesgos laborales y rebaja la calidad en la prestación de un servicio "esencial" para la sociedad



Nuestros gestores políticos, tanto del Ayuntamiento de Zaragoza, como del Gobierno de Aragón, parecen no tener en cuenta, cuantos bomberos tiene, ni cuales son las tareas e implicaciones "reales" de los primeros actuantes que se enfrentan cara a cara con todos los riesgos imaginables y los últimos que abandonan el escenario de los siniestros cotidianos, las emergencias, catástrofes o calamidades públicas.

No entraremos ahora en las condiciones de trabajo, (plantilla, equipamiento y formación) y el servicio que se presta en otros puntos de la geografía aragonesa a cargo de bomberos profesionales y voluntarios, para Comarcas y Diputaciones Provinciales, a veces, mediante chiringuitos (de gestión privativa, mas que privada) financiados con dinero público.

Los cambios en este "gremio" han de sacarle de precariedades innombrables. Al resto de conciudadanos nos interesaría, también en este área de gobierno municipal y regional, superar el tercermundismo caciquil a gran escala al que parece estamos condenados.

El presupuesto de la ciudad se nos va en alicatados y en ejecutar grandes obras

# Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

públicas sobrevaloradas. CGT fue el único sindicato en NO firmar la oferta de plantilla del 2007 y 2008, insuficiente para todos los colectivos.

La Asamblea de bomberos del Ayuntamiento de Zaragoza dijo ¡basta va!

Los bomberos convinieron que las movilizaciones no se pararían con parches de compensaciones económicas, o promesas de reglamentos, plantillas y escuelas, intangibles o sin partida presupuestaria con las que ya han sido engañados repetidamente.

Los Servicios Públicos de Bomberos, no son ONGs.

Precisan de plantilla, equipamiento y formación.

También Reglamentos que organicen responsabilidades, funciones y tareas. Un servicio público prioritario para los ciudadanos, como el de bomberos, debe tener financiación pública prioritaria, y unas condiciones de trabajo a escala humana. La salud no es moneda de cambio.

La sociedad y los trabajadores demandan un servicio público de calidad.

#### Bases de Bombero-Conductor.

Si es usted un gran atleta, especialista en natación, atletismo y baloncesto, si además tiene amplios estudios en diversas materias universitarias y una gran capacidad de alocución y convencimiento en presentaciones en público. Esta es su oportunidad. Si además es alto y guapo, le recomendamos que se presente al casting de la próxima película de "Los 4

Fantásticos", por que lo tendrá más fácil. Al margen de coñas el redactor de estas bases sigue instalado en la prepotencia y de nada le han servido las experiencias anteriores.

Unas bases más complejas, subjetivas y modificadas únicamente para que al final y con una prueba totalmente subjetiva, sea el tribunal el que decida quien se queda y quien se va.



#### CASA AMPARO.- DENUNCIA DE CGT EN INSPECIÓN DE TRABAJO

Los Delegados de Prevención de la Sección Sindical de CGT han formulado una denuncia contra el Ayuntamiento de Zaragoza por las condiciones en las que realizan su trabajo los auxiliares de la residencia geriátrica municipal.

En Enero de 2002 se realizó la Evaluación Inicial de Riesgos Laborales y la Evaluación de Riesgo Psicosocial de los trabajadores. Tras este estudio quedó de manifiesto la existencia de un caso de Burnout y algunos factores psicosociales quedaban en un tramo intermedio de situación de riesgo. Estos factores según el informe debían subsanarse en cuanto fuera posible para que en el futuro no fueran fuentes de problemas.

#### Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

Han pasado más de 6 años, las medidas correctoras no se han llevado a cabo, las condiciones de trabajo han cambiado sustancialmente (de un 50% aproximadamente de residentes dependientes se ha pasado a un 80%), la sobrecarga física y mental así como el malestar de los trabajadores ha ido en aumento

En CGT consideramos que las vías internas para hacer cumplir la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales se han agotado y hay que requerir a Inspección de Trabajo para que inste al Ayuntamiento de Zaragoza a cumplir con la normativa vigente, especialmente en su Artículo 14.2 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales y del Artículo 6.2 del Real Decreto 39/1997 en los cuales habla de las obligaciones que tiene la empresa en materia de Prevención

### ¿QUIÉN SERÁ EL SIGUIENTE?

Con inquietud leíamos estos días pasados en la prensa la siguiente noticia:

"Asamblea en la planta de Opel de Figueruelas.- Los trabajadores de la planta de Figueruelas decidirán hoy un calendario de movilizaciones contra los casi 900 despedidos que se llevarán a cabo en la fábrica. Los sindicatos no descartan convocar una huelga si la dirección se opone a las bajas incentivadas e insiste en hacerlo mediante externalizaciones".

Y es que uno ya no deja de sorprenderse en estos tiempos. La dirección de Opel (empresa principal) pretende "pasar" directamente trabajadores de su plantilla a las empresa externas (satélites). El colofón a una carrera de precariedad en el empleo, que no nos engañemos, viene de bastante atrás

La encrucijada de los sindicatos (y principalmente de los de clase) viene de tiempos pasados. La imposición del modelo productivo "toyotista" no contó, en su día, con una oposición frontal como la que ahora anuncian los sindicatos

Evidentemente, la otra parte "se crece", y lo que hasta la fecha se ha hecho respetando a los trabajadores de plantilla, ahora se pretende imponer también a éstos.

Sique en la siquiente.



Las condiciones laborales del personal propio de la GM son, hasta la fecha, impensables por el personal que trabaja en las empresas satélites. Y no nos referimos únicamente a las salariales, que son las más escandalosas, sino también a las propias de la ejecución misma del trabajo: Jornadas flexibles, convenios colectivos de ámbito superior, precariedad en la contratación, etc.

Pero ahora les toca a ellos mismos, y los sindicatos optan por favorecer bajas incentivadas (mutuo acuerdo entre las partes). Bajas que normalmente llevan apareiadas acceso a prestaciones públicas, y que pagan el resto de trabaiadores, entre ellos los va externalizados (los invisibles en el momento de la Subcontratación). Además, salvo casos por edad próxima a la jubilación, siquen dejando al trabajador en desempleo y. probablemente, no encuentre meior oferta que la que ya tienen los trabajadores externalizados, debido a la actual generalización del sistema de subcontratación (siempre con la deslocalización como telón de fondo). Durante este tiempo, desde el "sindicalismo de clase" no se han obtenido los frutos que de él caben esperar. Y no vamos a hacer desde aquí una crítica simple, aienos al problema que actualmente tienen los trabajadores de Opel. Pero sí que vamos a intentar llamar a la reflexión de los trabajadores del Ayuntamiento, puesto que estamos inmersos en la misma problemática.

O nos tomamos en serio el tema de las privatizaciones, o más pronto que tarde podemos ser los siguientes. Y puede que al final no nos salve ni la condición de funcionarios de muchos, ni el "buen rollito" sindical-político que se mueve por esta casa. Especialmente cuando ya

existen colectivos de personal cuya contratación puede acabar externalizada (Servicios sociales) ó aquellos otros en que se ha asumido desde fecha cierta la subcontratación del Servicio (Deportes, etc.).

Y la reflexión no pasa por el conocido dilema de proteger las condiciones laborales a la actual plantilla del Ayuntamiento; no oponiéndose frontalmente a las sucesivas contrataciones privadas del Ayuntamiento. Tal y como nos está enseñando la situación de Opel, ó el sindicalismo de clase del Ayuntamiento empieza a responder a estas agresiones de forma contundente, o no sólo nuestra descendencia, sino también nosotros mismos, podemos sufrir el resultado de la Subcontratación ó externalizaciones.

Actualmente nos encontramos negociando el Pacto-Convenio, durante la negociación CGT ha propuesto como punto que figuren en los Pliegos de Contratación (externalizaciones) que el salario mínimo para los trabajadores externalizados sea el de un E-10 del Ayuntamiento de Zaragoza. La párvula respuesta del Ayuntamiento (desde la concejalía del Partido Socialista Obrero Español) ha sido que comprende la situación, pero que la Ley de Contratos no le permite hacerlo.

Si no nos tapamos los ojos, estamos ante otra encrucijada... ¿debe firmar un sindicato de clase el próximo Pacto-Convenio sin que empiecen a figurar compromisos de igualdad entre trabajadores propios y privatizados? ¿por solidaridad ó por mera supervivencia?



#### CUENTOS CHINOS EN DEPORTES

Según el Concejal de Deportes en declaraciones ofrecidas a un medio de comunicación los gastos de mantenimiento de las instalaciones deportivas son muy altos por lo que cree necesario optar por un nuevo método de gestión. También declaró que el dinero destinado a deportes repercutido a cada ciudadano es mayor que el del transporte público.

Para él, lo mejor es una gestión mixta de las instalaciones deportivas como la existente en el PDM Pepe Garcés donde se adecua la oferta a la realidad de la demanda. De este modo se ofrece, según él, un servicio más ágil y de mayor horario, a pesar de que el Ayuntamiento tenga que subvencionar a las concesiones. Asegura que el coste será el mismo, pero como cada vez se obtendrán mayores ingresos, el ratio (coste del servicio/nº ciudadanos) disminuirá.

Muy bien señor Concejal, pero creemos que no es comparable el número de ciudadanos que utilizan el transporte público con el que utiliza las instalaciones deportivas, además habrá que preguntar a la ciudadanía si el servicio que presta TUZSA es un servicio con la calidad que demanda el ciudadano. Le recordamos también que de 9 de la mañana hasta las 19:30 de la tarde los espacios deportivos de los pabellones son de uso gratuito para colegios, APAS e iniciación deportiva.

También nos gustaría recordarle que TODOS los centros deportivos de la ciudad de Zaragoza se han realizado con dinero de todos los ciudadanos (incluidos CDM José Garcés, Príncipe Felipe, CDM Siglo XXI y Alberto Maestro) y si el CDM José Garcés se adecua a la oferta y demanda es por ser junto al CDM

#### Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

Siglo XXI los de más reciente construcción.

Le recordamos también que los trámites que se realizan en el puesto de taquilla y control de cualquier instalación deportiva son COMUNES para todas, siendo regulado por el Servicio de Deportes garantizando la igualdad en la gestión de dichos centros, indistintamente sea pública o privada. El horario de las instalaciones deportivas es IDÉNTICO para todas las instalaciones, sean públicas o privadas, estando sujetos a las necesidades especiales de cada instalación, siendo el horario general de 8:00 de la mañana a 23:00 de la noche. abriendo 361 días al año sea gestión pública o privada.

Al parecer el señor Concejal pretende que la empresa adjudicataria se mantenga de los ingresos de gestionar las instalaciones, puesto que el coste para los ciudadanos se mantendrá invariable. Las dotes prestidigitadoras de nuestro Concejal no tienen límites, ya que donde antes existían déficits de ingreso, con la empresa privada (cuyo objetivo es la obtención de beneficios) no sólo no existirán sino que generarán beneficios propios para el propio Ayuntamiento.

Cual de estas soluciones crees que realizará Deportes para que el Servicio sea rentable:

a)El señor Concejal pondrá dinero de su bolsillo.

 b) El señor Concejal cobrará los espacios deportivos a los niños que actualmente los usan gratuitamente.

C)El señor Conejal denominará subvención a la desviación de fondos públicos para que la empresa privada obtença beneficios.

d) LO PAGARÁS TÚ

#### Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza

#### LOS SERVICIOS SOCIALES EXISTEN, ¿EXISTIRÁN O SERAN UN CAJERO AUTOMATICO EN EL FUTURO?

Los Servicios Sociales que cuentan en nuestro Ayuntamiento, con más de 20 años de andadura, se encuentran claramente en una situación de "crisis existencial".

Los profesionales de lo social (Jefes e Indios) nos encontramos en un momento crucial (v no solo por la EXPO). ya que suenan campanas que "llaman a Arrebato", pero no sabemos que fuego apagar primero. Y decimos quieren "quieren" porque en nuestro Servicio se trabaja " a demanda" y en función de la urgencia y no de la importancia de la situación. Apagando fuegos: no previniendo, ni planificando necesidades, servicios, recursos y calidad en la atención que los ciudadanos y ciudadanas necesitan.

Esta situación se ha visto consolidada por la estructura, el equipamiento y el modelo de gestión que poseemos, que sigue siendo el mismo que hace más de 20 años, aunque obviamente las demandas sociales han cambiado.

No sabemos cual va a ser la ser la solución o el "apaño" que desde las

alturas se va a tomar, pero sería necesario que contasen con la opinión de todos los trabajadores del Servicio, ya que desde sus diferentes puestos de trabajo, conocen a los ciudadanos, conocen su realidad, sus diferentes situaciones y necesidades.

Y estos trabajadores también son los que sufren los problemas del día a día: falta de infraestructuras y personal, sobrecarga de trabajo, valoración del trabajo cuantitativo sobre lo cualitativo, falta de objetivos que gu

Pese a todas estas limitaciones los trabajadores prestan, a nuestro entender, el mejor servicio posible a los ciudadanos. Pero estas limitaciones producen situaciones en las que al ciudadano no se le presta el mejor servicio, sino el menos malo.

Desde CGT tenemos la intención de recoger las demandas y el sentir de los trabajadores de este servicio y llevarlo a los foros pertinentes, y hacer un seguimiento exhaustivo del proceso, que se ha comenzado desde las "alturas", para dar una solución a todo este "Bacalao".





La libertad se conquista no se mendiga