



Octubre 2016

## PACTO-CONVENIO : NOVEDADES INTRODUCIDAS (2016-2019)

CGT ha avalado con su firma un Pacto-Convencio que ha tenido un amplio consenso (lo avalan todos los sindicatos excepto STAZ), y que significa invertir el camino de los recortes y de la pérdida de derechos.

Los aspectos más significativos del mismo van encaminados a la recuperación de los derechos perdidos en los últimos años, gracias a los recortes de los Gobiernos del PSOE y fundamentalmente del PP.

- **Jornada laboral mínima de 35 horas semanales complementada con formación.**
- **Recuperación de la Escala Auxiliar.**
- **Mejora de la Formación.**
- **Mejora de los permisos en materia de gestación, parto, adopción y acogimiento.**
- **Funcionarización para el personal laboral fijo de la plantilla municipal.**
- **Recuperación de los procesos de promoción para diversos colectivos.**
- **Mejora de los incrementos retributivos.**

- **Plan de Igualdad.**
- **Mejora del texto de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales.**

Queremos destacar también que el documento recoge artículos que reiteran la defensa y mejora de los Servicios Públicos, **con el compromiso de no privatizar servicios y el de utilizar y potenciar los recursos propios.**

La creación de una comisión de trabajo con participación directa de los trabajadores y trabajadoras para la aportación de ideas de mejora del funcionamiento de los Servicios.

También se han eliminado del texto aquellos artículos que para CGT eran contrarios a la **defensa de lo público.** Se elimina el Plan de pensiones privado y la disposición adicional tercera, que permitía la movilidad de la plantilla municipal de forma unilateral.

Para CGT el Pacto-Convencio es un documento vivo que hay que trabajar de forma permanente para conseguir desarrollar al máximo toda su extensión.





La incapacidad para reconocer como válidas ideas de otros, el miedo a ser superado profesionalmente por un subordinado o la envidia pueden llevar a algunos directivos o mandos intermedios a eludir su principal responsabilidad, dedicándose a cercenar las iniciativas, aportaciones e ideas de aquellos que pueden dejarles en evidencia. Es el Síndrome de Procusto, un nombre de origen mitológico que retrata una figura que suele observarse en entornos laborales y resulta nefasta para cualquier organización o equipo.

### Síndrome de Procusto: aquel que corta la cabeza o los pies de quien sobresale

#### Historia del mito:

En la mitología griega, Procusto era un posadero que tenía su negocio en las colinas de Ática. Cuando un viajero solitario se alojaba allí, Procusto entraba por la noche en su habitación y le ataba las extremidades a las esquinas de la cama.

Entonces, había dos posibilidades. Si el viajero era más grande que la cama, Procusto le cortaba las extremidades que sobresalían (pies, brazos, cabeza...) para que 'encajase' exactamente en el lecho.

Si por el contrario era más pequeño, le 'estiraba' hasta descoyuntarlo para que se adaptase a la medida. De hecho, el verdadero nombre del posadero era Damastes. Procusto era su apodo ya que significa 'el estirador'.

Lo cierto es que nadie se adaptaba inicialmente a la medida ya que, al parecer, Procusto tenía dos camas para esta tarea, una grande y otra pequeña, y asignaba una u otra habitación en función de la altura del huésped.

El héroe Teseo, en el último de sus trabajos, fue quien acabó con Procusto engañándole para que se tumbase en la cama, momento que aprovechó para atarle y aplicarle su propio 'método'.

#### Procustos en el Ayuntamiento:

Para reconocer mejor la figura del Procusto en una organización, conviene realizar una distinción entre dos modelos que tienen ligeras diferencias, 'Conscientes' e 'Inconscientes' de que lo son:

*1. Inconscientes de que lo son:* jefaturas y mandos intermedios que no escuchan otras opiniones al entender directamente que su idea siempre va a ser la mejor y son los demás quienes deben adaptarse a ella.

*2. Conscientes de que lo son:* jefaturas y mandos intermedios que reconocen entre sus subordinados a figuras que pueden hacerles sombra.

#### Consecuencias:

*Inconscientes de que lo son:*

- Su visión siempre es tan clara que se molestan si se les dice que no tienen razón.
- No se ponen en el lugar de los demás, aunque creen que sí lo hacen.

Suelen hablar de tolerancia, multidiversidad, intercambio de ideas, inteligencia colectiva... pero cuando esto se produce no soportan que se den opiniones diferentes a la suya y encuentran cómo criticar o deslegitimar a esa persona.

*Conscientes de que lo son:*

- Tienen miedo de las personas con conocimientos, capacidades o iniciativas que ellos no tienen.
- Por ello, limitan las capacidades, creatividad e iniciativa de sus subordinados para que no evidencien sus propias carencias.

Son capaces de modificar su posiciona-

miento inicial ante un tema si ven que alguien opina igual y puede llegar a capitalizar la atención o destacar sobre él si se acepta esa tesis.

**Consecuencias comunes:**

- Generan un clima laboral de tensión y estrés.
- Fuerza las circunstancias para ajustarlas a su propio modelo.
- No optimizan sus equipos. Priman su visión personal, o incluso sus intereses particulares, frente a la maximización del rendimiento y la eficacia.
- Deforman, ocultan, interpretan... los datos obtenidos tras un estudio de manera que confirmen su hipótesis previa.
- No asignan tareas a quienes las harían mejor, cierran su acceso a proyectos en los que destacarían, ...

Exigen niveles de calidad y perfección que, en muchas ocasiones, ni las tienen ellos ni se pueden alcanzar.

Porque el problema no es tener subordinados que saben más que tú sobre determinados temas, el problema es no saber gestionar ese talento.

#### Conclusión:

Este Síndrome es un gran mal en esta casa y todos hemos visto casos concretos en los que se produce. Un gran problema de esta casa es que tienen empleados en puestos de responsabilidad que han decidido que sus obligaciones no son las que les ha asignado el Ayuntamiento, sino que su trabajo consiste en mantener su trabajo para acentuar su rol, pero ahí se acaba todo. Nada de asumir responsabilidades, nada de potenciar equipos, nada de crear buenos ambientes laborales, como mucho alguna genuflexión ...



## SE ACABÓ LA TEMPORADA DE PISCINAS

Ya hemos terminado la temporada de piscinas de verano. Nada nuevo...o sí.

Seguimos con la modalidad de **externalización fraudulenta de los servicios de limpieza y socorrismo**. Nuevos socorristas o personal de limpieza que llegan al tajo sin formación (quizá sí que hayan firmado un papel que diga lo contrario), y sin saber ni donde se encuentra la puerta de la instalación. Ausencia de estructura empresarial que le de las instrucciones de trabajo oportunas, y falta de ropa de trabajo que hace que estos días fríos que ha habido en agosto el socorrista estuviese o bien con su ropa de casa o bien con la que se han comprado ellos mismos y que parece uniforme. **Personal al cargo de funcionarios. ETT encubierta.** Presta mismo laboral del "bueno"... perras para Ferrovial y EULEN a costa de las condiciones laborales de los trabajadores y de los impuestos de los ciudadanos. Ya que estas **prácticas neoliberales implantadas por partidos PP, PSOE y aquellos que han compartido mesa con ellos a cambio de las migas** no se han cambiado, no estaría de más que no se oculte la realidad ni a los trabajadores de las contratas ni al público en general.

Este año y en virtud del EBEP, **funcionarios a tiempo parcial**. Esto es nuevo. Contrataciones de trabajadores públicos en verano para la apertura de piscinas. Un detalle. Como sindicato, no podemos estar más en desacuerdo con este tipo de

contratación que abusa de la temporalidad. Como trabajadores de deportes, sentimos pena. Estamos acostumbrados a que cuando hablamos con usuarios u otras personas de nuestro ámbito personal pregunten ¿Pero ahora que hacéis que las piscinas están cerradas? Tenemos entonces que explicar que no sólo somos una piscina, y que **las necesidades de personal en invierno** (servicios mínimos, que es donde vivimos instalados desde hace años) son mayores que en verano. Que además de abrir las piscinas con turno mínimo para que se usen las pistas exteriores, hemos de seguir manteniendo las

instalaciones, reparar las roturas que se hubiesen producido para abrir de nuevo la temporada verdadera. Hemos de abrir también los pabellones, lo que implica que una instalación con servicios mínimos de una persona de mañana y otra de tarde se convierten en instalaciones con dos y dos, al aumentar el número de puertas a abrir. **Que el Ayuntamiento no dote de personal al**

**servicio en invierno denota desconocimiento de su funcionamiento.** Como siempre.

Hace años se adoptó una solución típica de este país. **No se asumió la responsabilidad política de estar destruyendo el servicio público**, que ya no se podía prestar en condiciones y se cambió por la barra libre. **En algunos pabellones los usuarios ya tienen llave desde hace años, como si el pabellón fuese una peña.** Podremos volver a ver al ayuntamiento retomando el servicio público prestado 100% por personal público?

CGT



DEFUNDE



## OFERTAS DE EMPLEO: LA GRAN ASIGNATURA DE ESTA CORPORACIÓN.

El gobierno municipal tiene una ardua tarea por delante. Es su obligación el acabar con una lamentable sucesión de hechos que han ido aconteciendo en esta casa, en relación a las oposiciones. Tener todavía una oferta de empleo pendiente desde hace 10 años, es una barbaridad de tal calibre, que debería obligar al área de personal a acometer los procesos de oposiciones a la mayor brevedad. Sin descanso se deben convocar todos los procesos selectivos que hay pendientes.

Todos y todas sabemos que el personal interino debería haber sido contratado para suplir la urgencia de su contratación hasta la convocatoria de la oposición determinada. No se puede permitir la incertidumbre del personal municipal interino durante años y mas años...

CGT defiende el empleo público y por eso queremos que se ejecuten todos los procesos pendientes en las Ofertas de Empleo Público, para consolidar en los próximos meses todas las vacantes que existan en plantilla. Queremos que el personal que trabaja en el Ayuntamiento tengan estabilidad laboral YA!

**¡ Basta de retrasar las oposiciones!**

Que se enteren , las oposiciones se deben convocar como máximo en tres años.

**¡¡Oposiciones ya!!**

