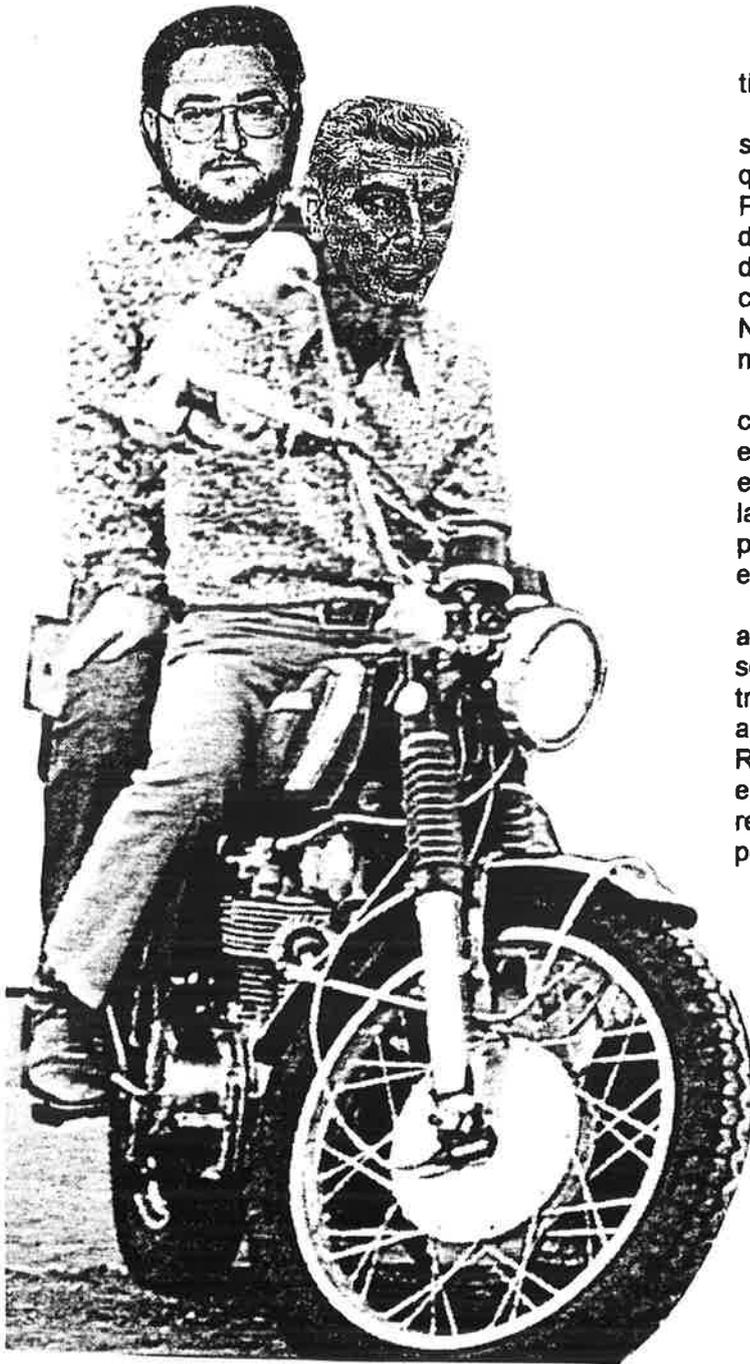


ACCION SINDICAL



Edita la Sección Sindical de CGT en el Ayuntamiento de Zaragoza / año III N° 16

¡HOLA! ¿COMO VA EL CONVENIO?



**SUBETE A MI MOTO, QUE NOS
VAMOS DE EXCURSIÓN, NOS
DICE LA CORPORACION.**

Nos pregunta la gente cuando pasamos .
La respuesta, últimamente, es que ésto no tiene ni pies ni revés.

Por una parte la Corporación empeñada en subir los sueldos a la Policía de Barrio. CIPOL, que sí, pero que todo le parece poco para la Policía. CCOO, está de acuerdo en la propuesta de la Corporación, siempre y cuando se les descuenta del estrato 5, el importe correspondiente a pluses de Festivo y Nocturnidad, y, SIAR, asiente pero creando la mesa de niveles.

CGT se está negando a esta subida caprichosa del Concejal Suarez para su proyecto estrella de Policía de Barrio, cuando este personal, en mayor parte de ocasiones, pasa a una situación laboral más beneficiosa (no-noches, no-festivos), por lo que ¡ya! es un premio en sí, el mandarles a ese servicio.

Por nuestra parte hemos de decir que alucinamos con alguna propuesta de CCOO, que se ha desvinculado de las expectativas de los trabajadores municipales, además de los acuerdos a los que llegó en la Plataforma de la Junta de Representantes, que tanto ha defendido, para embarcarse en la aventura de competir contra las reivindicaciones de CIPOL, no se sabe muy bien por que intereses ocultos.

Indice

- Pag. 1 Que tal el Convenio.
- Pag. 2 Unidad Sindical.
- Pag. 3 Entre la soberbia y la estupidez.
Ultimas noticias del convenio.
- Pag. 4 ¿Asi se eliminan las Horas extras?
Productividades en tiempos de ahorro.
- Pag. 5 Legislacion
¿Hay riesgos o te arriesgan?
- Pag. 6 Expediente X.
Fijos Discontinuos.
¿Estas escaldado?
- Pag. 7 Medio ambiente las tres "R".
El impacto de las fotocopiadoras.
- Pag. 8 La Carrera.

UNIDAD SINDICAL A COSTA DE QUE ?

La representación sindical de este Ayuntamiento ha asumido por fin, (CGT lo ha defendido desde el principio) que la manera mas eficaz de defender los intereses de los trabajadores es fomentando la unidad sindical. Para ello se ha creado el O.R.S. ÓRGANO DE REPRESENTACIÓN SINDICAL DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA.

A este nuevo Órgano se le ha dotado de un Reglamento interno que pasamos a resumir:

CAPITULO I.- DEFINICIÓN:

Es el Órgano interlocutor de los Sindicatos, que han obtenido representación en el Ayuntamiento, ante la Corporación, Sus competencias son las que otorga la Ley a los Sindicatos en el ámbito de la Función Pública.

CAPITULO II.- COMPOSICIÓN:

A) La Permanente:

Está constituida por dos miembros de cada Sindicato entre los cuales se elegirán un Presidente y un Secretario y tres vocales (uno de cada Sindicato).

- Sus funciones son :
- Negociar en nombre de los Sindicatos que la componen
- Fijar Orden del Día, fecha, hora y periodicidad de los Plenos
- Entender y resolver las cuestiones o problemas que vayan surgiendo habitualmente.
- Todas las decisiones deberán ser aprobadas por mayoría de 2/3, otorgando para ello un voto a cada Sindicato.

B) El Pleno:

Estará compuesto por todos los Delegados (electos y L.O.L.S.) del Comité de Empresa y de la Junta de Personal. Su convocatoria se realizará por el/la Presidente/a y deberá ser acordada en la Permanente. Servirá para refrendar los acuerdos de la Permanente. El Refrendo de los acuerdos se realizará por mayoría de 2/3 de los asistentes, excepto para decisiones que afecten a:

- Convocatoria de Huelga
- Pacto/Convenio
- Reglamento,
- en las cuales el refrendo deberá ser por mayoría de 2/3 de los Componentes de la ORS.

C) LAS COMISIONES DE TRABAJO:

Serán nombradas por la Permanente y su funcionamiento deberá ser acordado en la primera reunión de cada una de ellas. Estarán constituidas por un mínimo de un miembro de cada Sindicato.

CAPITULO III: DERECHOS Y DEBERES DE LOS COMPONENTES DEL ORS:

- 1.- Participar en los debates del Pleno.
- 2.- Efectuar propuestas y plantear mociones.
- 3.- Ejercer su derecho a voto, pudiendo hacer reflejar en el acta su abstención o voto reservado.
- 4.- Formular ruegos y preguntas.
- 5.- Obtener la información necesaria para poder desempeñar su función de representante de manera digna.
- 6.- Participar en las Comisiones de trabajo.

Los Delegados/as L.O.L.S., tendrán todos los derechos y deberes enumerados en el párrafo anterior a excepción de lo dispuesto en el apartado 3.

VALORACIÓN DE CGT

Como ya hemos dicho mas arriba, estamos a favor de la unidad sindical y por eso apoyamos y colaboramos en la creación del órgano representativo de todos los trabajadores municipales. llámese como se llame, antes J.R.: ahora O.R.S.

No obstante, en este nuevo órgano encontramos fallos de carácter participativo, como ya denunciáramos en uno de los últimos Plenos de la Junta de Representantes (J. R.) en el sentido de que estos plenos deberían ser abiertos a todos los trabajadores, al objeto de que puedan ver que es lo que se "cuece" en una reunión de "sus representantes". Pues bien, con este nuevo Reglamento no sólo no son abiertos, sino que los Plenos pueden quedar vacíos de contenido al no ser decisorias las votaciones que se den en ellos. ya que sólo tendrán carácter consultivo (refrendo) y los Sindicatos, por medio de la Permanente, van a ser en realidad quienes tomen las decisiones.

En fin, esperamos que prime la coherencia, y que cada Sindicato al tomar las decisiones, tenga en cuenta, al menos, la opinión de sus Delegados.

Por nuestra parte y como siempre respetaremos los acuerdos de la Sección, los afiliados y siempre que se mantenga dentro de una coherencia sindical, los de todos los trabajadores municipales. No obstante, nuestro empeño, seguirá siendo, el modificar el Reglamento para dar mayor cabida y participación a todos los trabajadores de este Ayuntamiento.



ENTRE LA SOBERBIA Y LA ESTUPIDEZ

Breve crónica de la gestión cultural del PP en el Ayuntamiento zaragozano.

De sobras es conocido que los programas electorales de los partidos políticos dedican muy poco de sus contenidos al apartado cultural, ya que lo consideran como algo residual.

En el caso del que nos gobierna, el Partido Popular, afortunadamente está haciendo caso omiso de lo que en dicho programa se decía, pues era tal el cúmulo de planteamientos absurdos y desorbitados que, más que un programa electoral parecía un programa de humor. Baste recordar la propuesta de levantar monumentos a los insignes zaragozanos Baltasar Gracia o Ramón y Cajal, ilustres personajes que, hasta esta discreta sección sindical conoce, nacieron en Belmonte y en Petilla de Aragón.

Bien, pues a falta de un programa a desarrollar, si que hemos podido asistir a la escenificación de alguno de los números circenses a los que nos tenía acostumbrados el concejal de Festejos, Juan Bolea. Sólo que en la presente ocasión nos ha mostrado un ejercicio de alto riesgo, de salto mortal con caída libre y sin red.

Al señor Bolea, concibiendo las Fiestas del Pilar, como si de un cortijo propio se tratara, se le ocurre un buen día cambiar las fechas de los festejos de la patrona para poder asistir, suponemos que ataviado con el traje regional, al concierto de la cubana de Miami,

Gloria Estefan. Con su despropósito logró reunir a un amplio frente social en contra de su medida, incluyendo a los pardillos del resto de grupos municipales que parece que funcionan con un efecto de retardo, y que finalmente, provocó que hasta la Esfinge decidiera dar marcha atrás a la atrevida propuesta del señor Bolea, a quien sus propios compañeros de grupo le llaman ya Concejal Estefan.

Pero aún no respuestas de este número, se nos descuelga con la actuación de Michael Jackson, con un presupuesto más alto que la última visita papal, y nos vende que, gracias a su saber hacer, Zaragoza es la hostia culturalmente hablando, en el panorama español, y que sin los zaragozanos saberlo, nos hemos convertido en la referencia musical por excelencia.

Con el baremo que utiliza el señor Bolea para medir las capacidades culturales de los pueblos, tendrá que estar de acuerdo en que Marruecos, ya que Jackson va a hacer doblete en Casablanca, se va a convertir, sin haber presentado candidatura para ello, en la capital cultural europea.

En resumen, señor Bolea, todos, hasta el más pintado, demostramos atisbos de soberbia y de estupidez en nuestras actuaciones. El problema es que cuando estos conceptos se enquistan en un cargo público pueden llegar a tener la condición de sublimes, y usted va por el buen camino para conseguirlo.

ULTIMAS NOTICIAS DEL CONVENIO

Tal como están las cosas nos induce a pensar que se va a firmar un preacuerdo del Convenio antes de las vacaciones. De cualquier forma, os adelantamos los últimos acuerdos/rebajas de la Corporación:

- Aceptan una paga trianual en concepto de antigüedad, por equiparación de trienios. Las cuantías están por determinar. Se pagara en el específico y no será acumulable.
- Nocturnidad. Compromiso de efectuar la valoración de lo que es la nocturnidad, para pagarla a todo el personal que realice noches. Se incluiría en el específico, a mes vencido y consistiría aproximadamente en 1000 Pts/noche trabajada.

CGT propuso trasladar todas las propuestas para la Policía a una mesa de niveles para todo el personal municipal sin prefijar la fecha de aplicación de los acuerdos que se tomen en esa mesa, como una salida al actual bloqueo existente en el Convenio.



¿ ASI SE ELIMINAN LAS HORAS EXTRAS?

Recien creada la Comisión de Horas Extras Extraordinarias(Corporacion-Sindicatos) y atascados en el Servicio de Policía Local a la espera de una propuesta de la Corporación, nos encontramos con un Expediente X que pasa y se aprueba por la Comisión de Régimen Interior, sin contar con la opinión de los Sindicatos, el cual informa de la aplicación de un "Complemento de Especial Dedicación" a incluir en el Complemento Especifico de Personal Subalternode Alcaldia, para así eliminar "SUS HORAS EXTRAORDINARIAS".

Las cuantías de este complemento son las siguientes:

CATEGORIA	MENSUAL	ANUAL
Maestro	70.000 Pts.	980.000 Pts.
Oficial	50.000 Pts.	700.000 Pts.
Subalterno	40.000 Pts.	560.000 Pts.

Este complemento se abonaria en 14 mensualidades y se incrementa cada año en la misma cuantiaque las retribucionescomplementarias de los funcionarios municipales.El coste total de "ESTOS COMPLEMENTOS" seria de 5.320.000 pesetas.

Este expediente nos informa que en 1995 este personal realizo 2861 horas extras desglosadas de la siguiente manera:

CATEGORIA	TOTALES
Maestro Encargado	1.530.864 Pts.
Ofc. Subalternos	2.354.979 Pts.
Subalternos	2.722.204 Pts.
TOTAL	6.608.047 Pts.

Del informe se desprende que con la aplicacion de este complemento se podrian eliminar 1721horas extras de las que 2861 se realizaron en 1995, haciendo una simple regla de tres, resulta que aun se haran horas extras por un importe de 3.974.990 sumado a los 5.320.000 del "Complemento de Especial Dedicacion" resulta 8.924.990 pesetas, 1.686.943 pesetas mas que antes de aplicar el "famoso" complemento para eliminar las Horas Extraordinarias.

Desde esta seccion nos gustaria felicitar a la persona o personas que han elaborado y aprobado tan "beneficioso" informe, y si esta es la forma en la que la Corporacion pretende eliminar las horas extraordinarias algun que otro trabajador municipal va a sentirse realmente contento

EN TIEMPOS DE AHORRO, PRODUCTIVIDADES "P'OL MORRO"

Cuando los trabajadores del Ayuntamiento ya nos hemos acostumbrado a ver por los edificios municipales los cartelitos de "ahorro de energía apaga la luz" (lo cual nos parece estupendo), nos encontramos con cosas que la actual corporación tanto critico cuando era oposición y que ahora empieza a hacer. Un decreto de Alcaldía de fecha 30 de abril de 1996, aplica a los conductores de Alcaldía diferentes conceptos de Productividad y que son los siguientes.

CATEGORIA	PLUS	MESES	TOTAL AÑO
Maestro	100.000 Pts.	X14	1.400.000 Pts.
Oficial	90.000 Pts.	X14	1.260.000 Pts.
Operario	90.000 Pts.	X14	1.260.000 Pts.
Oficial	45.000 Pts.	X14	630.000 Pts.
Operario	45.000 Pts.	X14	630.000 Pts.

Estas son las cantidades por categoría que si las multiplicamos por el numero de trabajadores por cada categoría y cantidad de pluses que los cobran nos salen las siguientes cantidades.

CATEGORIA	TOTAL AÑO	Nº	TOTAL
Maestro	1.400.000 Pts.	1	1.400.000 Pts.
Oficial	1.260.000 Pts.	4	5.040.000 Pts.
Operario	1.260.000 Pts.	1	1.260.000 Pts.
Oficial	630.000 Pts.	1	630.000 Pts.
Operario	630.000 Pts.	2	1.260.000 Pts.

TOTAL: 9 TRABAJADORES, 9.590.000 Pts.

Nos vamos a poner en duda la capacidad, la dedicación, ni las horas que los conductores de Alcaldía tendrán que hacer para trasladar a los miembros del equipo de gobierno de la Ciudad y al resto de los Concejales, pero es una pregunta que como CGT hacemos.

¿No hay ninguna otra forma de organizar el trabajo de el colectivo de Conductores que no sean estos complementos que sed nos antojan un tanto disparatados?

¿No hay mas Conductores?

¿No se podría convocar plazas de conductores y de esta forma reducir el creciente desempleo de este país, aprovechando esos casi 10 kilos de productividades en pagar sueldos a otros nuevos conductores?.

En fin una vez mas la capacidad de lógica se estrella contra la incapacidad de organización de los recursos humanos y económicos de esta y de de anteriores Corporaciones.

LEGISLACION

Es en el BOE del martes 31 de Diciembre de 1991 en el artículo 34 "Reconocimiento de compatibilidad en donde se dice:

"Así mismo, por excepción y sin perjuicio de las limitaciones establecidas en los artículos 1.3, 11, 12, 13, de la presente ley podrá reconocerse compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas al personal que desempeñe puestos de trabajo que comporten la percepción de complementos específicos o concepto equiparable, cuya cuantía no supere el treinta por ciento de su retribución básica, excluidos los conceptos que tengan su origen en la antigüedad".

Si nos fijamos en la nomina que cobramos podemos apreciar que aparte de la antigüedad (trienios) cobramos diversos conceptos como son: CPT ó complementos del puesto de trabajo, pluses si se tienen, horas extras y gratificaciones si las hubiera, gastos farmacéuticos, Lo que siempre se cobra de forma invariable todos los meses es:

Retribuciones Básicas.

Se aplica por igual al personal laboral y funcionario. La cantidad es idéntica para todos los trabajadores que tengan la misma letra de Grupo, A, B, C, D, E. y cuya cuantía se hace efectiva de conformidad a la legislación aplicable a los funcionarios del estado, según la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Complemento de Destino (funcionarios)

Plus Convenio (laborales)

Viene reflejado en la nómina como nivel, número del 10 al 30 que va unido a la letra de nuestra categoría. Su cuantía viene predeterminada, como el concepto anterior, por la Ley de Presupuestos del Estado.

Complemento específico (funcionarios)

Complemento de Puesto de Trabajo (laborales)

Se aplica como complemento al puesto de trabajo para el personal laboral.

La cantidad viene dividida en dos partes: Complemento Específico y Complemento Específico de Acomodación.

Complemento Específico Su cuantía viene, en las nominas,

determinada por el estrato, número que va del 0 al 14.

Complemento Específico de Acomodación

Son cantidades que de forma habitual sirven para incluir las subidas salariales lineales, el pago de los pluses de los colectivos que van a retribuciones finales, y otros conceptos, por todos conocidos.

El total del Complemento Específico, se define como el destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad y penosidad. Su percepción determina la incompatibilidad, en los términos previstos en la ley 53/84 del 26 de diciembre.

Es en éste último apartado, al que se refiere la ley que citamos al principio del artículo, y que como veis es posterior la ley del 84, se dice que si el complemento específico supera el 30% de las retribuciones básicas al trabajador no se le reconocerá el derecho a realizar trabajos en actividades privadas.

	retribución	30%	Total específico	Compatibilidad
A 24	2.056.530	616.959	1.392.983	no procede
B 22	1.745.436	523.630	992.192	no procede
C 18	1.301.104	390.331	574.330	no procede
D 15	1.063.874	319.162	665.106	no procede
E 11	971.222	291.367	686.054	no procede

Esta claro que en caso de solicitar la incompatibilidad solamente algunas personas rozan la frontera. el resto de la plantilla estaría en fraude de Ley máxime algunos colectivos que tienen un complemento de acomodación que asciende a 2.162.050 Pts.

Si esto fuera así y si se cumpliera la Ley, a la CGT nos consta que una negociación de convenio sería mucho mas dura y conflictiva de lo que es, puesto que en ello nos iría nuestra supervivencia como trabajadores que no tendrían mas ingresos que las nomina que se cobra a final de mes

¿HAY RIESGOS? ¿O TE ARRIESGAN?

Una de las novedades de la nueva Ley de Prevención de Riesgos Laborales es la inclusión de las administraciones publicas en su ámbito de aplicación.

El Ayuntamiento de Zaragoza debido a la laguna legal existente en el pasado carece históricamente de una adecuación a la normativa de seguridad y salud, a la que si han tenido que adaptarse en los últimos años las empresas privadas, acumulando una serie de carencias que en muchos casos rayan un surrealismo al que por otra parte estamos mas que habituados en esta "Euro-Celtiberia" de nuestros desvelos.

En cualquier caso la nueva situación obliga al Ayuntamiento a emprender una verdadera política de prevención de riesgos laborales cuyos primeros pasos serán, el redactar un estudio de evaluación de riesgos que sirva para diseñar acciones y asignar presupuestos que anulen o prevengan los peligros para la salud y la seguridad que acechan a cada puesto de trabajo y crear un Servicio de Prevención.

En todo este tinglado el papel de los trabajadores es clave: debemos seguir de cerca la materialización paulatina de la reglamentación vigente y la que vaya

entrando en vigor tal y como anuncia la renombrada ley. También debemos informarnos y estar atentos a las condiciones inseguras o insalubres de cada uno de nuestros puestos de trabajo, para en su caso reclamar su transformación. No obstante tampoco podemos pedir que se tapen en dos días los agujeros abiertos desde siempre.

No olvidemos que siendo el Ayuntamiento una "Empresa de servicios públicos" las condiciones que afectan a los trabajadores son en muchos casos las mismas a las que son sometidos los ciudadanos que concurren en las mismas dependencias o solicitan la prestación de servicios.

Mientras tanto el Comité de Seguridad y Salud (órgano de participación de los trabajadores de carácter "consultivo"), creado recientemente, trabaja en ir solventando aquellos casos pendientes que con el tiempo van demandando una solución "urgente" y en la redacción de su propio reglamento de régimen interno que deje mínimamente claras las pautas de su propio funcionamiento. Os seguiremos informando de lo que se vaya realizando.

EXPEDIENTE X

El reloj del Jardín Botánico

En Heraldo de Aragón, del día, el Concejal de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Zaragoza, hace las siguientes declaraciones "la reforma del Jardín Botánico está resultando un verdadero chollo para el Ayuntamiento de Zaragoza que no ha tenido que invertir más que dos millones de pesetas".

Esta Sección Sindical, alertada por lo barato que trabajan las empresas concesionarias del Ayuntamiento y que además de trabajar barato hacen regalos, mando a sus agentes Mulder y Scally que investigaran dichas declaraciones no fueran a ser motivo de un nuevo expediente X.

El resultado de las mismas se podría enmarcar en los inexplicable, o simplemente en declaraciones de tipo Político, donde lo dicho nada tiene que ver con la realidad. Como mucho, si podríamos concluir, que dicho concejal, cuando estudiaba en párvulos se chupo la clase de matemáticas, el día que daban las sumas.

La valoración de la obra, según factura de la empresa CESP, que en la actualidad tramita patrimonio y contratación, asciende a ocho (8) millones de pesetas, aproximadamente cuatro (4) en materiales, y otros cuatro (4) en mano de obra. Además habrá que añadir la factura del arreglo del reloj de agua del Jardín Botánico, por un importe superior a un (1) millón de pesetas.

Otros conceptos regalados por esta empresa concesionaria que tan "barato" trabajan son pajaritos, patos mandarines, faisanes, pavos, etc., ósea, total unos diez millones, por lo que se puede decir que el Concejal señor Cruz casi acierta.

Estamos seguros que un personaje de semejante talante nos va a dar mucho de que hablar, como ejemplo, un botón basta. El Cinco de Junio, Día Mundial del Medio Ambiente, lo celebremos mandando arrancar los arbustos de los jardines de la Gran Vía, medida tomada con un doble objetivo, por un lado hacerse tristemente famoso, y por otro que aunar fuerzas con el Concejal señor Bolea, para crear polémica entre los Colectivos Ciudadanos con objeto de unirlos. Creemos que conseguirán todos sus objetivos.

¡En hora buena señor concejal! ambos los esta consiguiendo.

**LA VERDAD NO ESTA AHÍ FUERA
SINO EN LAS CUENTAS DE LAS
EMPRESAS CONCESIONARIAS**

FIJOS DISCONTINUOS

La sección Sindical de CGT, ante la situación creada en el colectivo de Fijos Discontinuos, debido a las últimas manifestaciones realizadas por los Políticos municipales sobre la posible privatización del servicio de Deportes, quiere manifestar los siguientes puntos sobre el tema y con ello aportar una posible solución al tema:

1. La CGT se define de forma contundente a favor de la gestión y mantenimiento Municipal de todas las Piscinas e instalaciones deportivas, con personal exclusivamente Municipal.
2. Dado el déficit de personal en las piscinas municipales creado en los últimos años, entendemos justificado que TODAS las contrataciones de operarios, (siempre por Oferta Pública de Empleo) sean de personal Fijo Discontinuo, tanto como medida unificadora para el acceso a operarios como para garantizar su incorporación a personal fijo de manera sistemática conforme se produzcan vacantes.
3. Mantenemos el periodo de contratación mínimo de 6 meses, sin que necesariamente tenga que ser en el servicio de Deportes, pudiéndose completar dicho periodo en los servicios en donde la Corporación estime oportuno y que tradicionalmente se vienen cubriendo con contrataciones temporales u horas extraordinarias.
4. Que los acuerdos a los que se lleguen, deberán ser recogidos en convenio y necesariamente requerirán un estudio serio de las necesidades de la plantilla y su modificación si fuese preciso.

¿ESTÁS ESCALDADO?

¿Estás harto de perder derechos?
¿Harto de ser manipulado, desinformado y dirigido?



Eres de los que piensan que:

LA SOLIDARIDAD ES NUESTRA FUERZA
LA ASAMBLEA NUESTRA IGUALDAD
LA INDEPENDENCIA NUESTRA LIBERTAD
Y QUE PARA
COGER PECES HAY QUE MOJARSE EL CULO

Pues no le des mas vueltas, que sale úlcera

Organízate en



A partir de este número vamos a incluir un artículo sobre ecoconsumo, su significado, las relaciones que tiene en el medio ambiente y todo aquello que puedes hacer para racionalizar el consumo.

Evidentemente vivimos en una sociedad de capitalismo agresivo, donde el exceso de consumo de bienes en general está considerado como el termómetro de nivel de vida y por consiguiente, el indicativo de calidad de vida.

Este mal planteamiento que desgraciadamente está muy asentado, es la mayor lacra para la inmensa mayoría de los habitantes de este planeta.

Te recuerdo que estas incluido en el escaso 18% de población mundial que consume el 80% de los recursos mundiales, el 80% de la energía y las dos terceras partes de los ingresos. El 82% de la población restante "se muere" con el 20% de recursos que no utilizamos.

Bien, nadie te dice que no consumas, eres muy libre de gastar tu dinero y tu tiempo como te da la gana, pero hay otras formas, de consumir sin hacer tanto daño a los demás y lo que es más importante, sin hacer tanto daño al medio ambiente, al planeta tierra. Recuerda que consumiendo o no, mucho o poco, con planteamientos solidarios o no, cuando nos vayamos, el MUNDO SEGUIRÁ CON TUS HIJOS Y TUS NIETOS, donde siempre.

Desgraciadamente este planeta es un ser vivo al que le afectan directamente el comportamiento de los seres humanos. Esto quiere decir que no tenemos ningún derecho a malgastar y destruir algo que es de todos los que estamos, y de los que vendrán.

Para dejarlo más claro, toda la basura que generamos, toda la energía que malgastamos, todo el daño, que podemos hacer, en resumen toda la mierda que yo genere, la tuya y la de los demás, se la van a encontrar nuestros hijos.

Si eso es lo que queremos, estamos en el buen camino. Ahora bien, podemos evitarlo, nunca es tarde. Los animales, planta y personas del planeta nos lo agradecerán.

Si quieres ser solidario, a partir de ahora, estas palabras deberán formar parte de tu vida.

- REDUCE:** Consume lo que realmente necesites
REUTILIZA: Vuelve a dar uso a todo aquello que puedas hasta que realmente no tenga ningún uso.
RECICLA: Exige a tu comunidad una recogida selectiva de basura y que se envíe a centros de reciclaje.

LIBROS INTERESANTES

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| El libro verde de bolsillo. | Anare W. Rees. |
| Háztelo verde. | Aedenat-Talasa Ediciones S.L. |
| Vivir mejor, destruir menos. | Ed. Integral. |
| La trampa de la deuda. | Aedenat-Ecl Fundamentos |
| | Lepala, Madrid |

REVISTAS DE INTERES

- | | |
|-----------------------|---------------------------|
| CUADERNOS DE ECOLOGIA | ECOLOGÍA Y MEDIO AMBIENTE |
| QUERCUS | NATURA |
| GAIA | INTEGRAL |

DIRECCIONES DE INTERÉS

- AEDENAT - ECOFONTANEROS.**
 C/ San Vicente de Paul nº 24/26 3ª planta 50001 - Zaragoza.
- PARBOL. (Productos reciclados).**
 C/ Torres Morales esquina con Juan Pablo Bonet.
- C.O.D.A. (Coordinadora de Organizaciones de Defensa Ambiental).**
 Plaza Santo Domingo nº 7 7ºB 28013 - Madrid.
- Greenpeace - España**
 C/ Rodríguez de San Pedro nº 58 Madrid

CÓMO MINIMIZAR EL IMPACTO DE LAS FOTOCOPIADORAS

Frente a la amenaza que supone un -uso y abuso- incorrecto de las máquinas fotocopadoras, se han planteado no pocas medidas que permitan su manipulación sin correr riesgos.

No obstante la normativa vigente sobre seguridad laboral es escasa y debe actualizarse. Dado que la mejor prevención está aún en manos de los usuarios, es posible paliar la letalidad de las fotocopadoras poniendo en práctica los siguientes consejos y por que no, instando a fabricantes y compradores a que también lo hagan.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN

- ◆ Es importante dotar suficiente espacio y ventilación en aquellos lugares donde se ubican las fotocopadoras y vigilar las condiciones de humedad, temperatura e iluminación.
- ◆ El volumen de trabajo y la búsqueda de una mayor eficacia conducen a menudo a descuidar las debidas protecciones frente a las radiaciones ultravioletas, tan sencillas como mantener cerrada la tapa protectora mientras se efectúa la copia y, sobre todo, no mirar fijamente el destello luminoso.
- ◆ La fotocopadora debe cambiarse de lugar regularmente colocándola siempre cerca de una salida de aire y en un espacio diferenciado del que ocupan los trabajadores, o bien a una distancia suficiente como para que no se perciban los ruidos y destellos que produce.
- ◆ Resulta conveniente consultar con el fabricante o distribuidor las condiciones del aparato sabiendo que si este sobrepasa los 0,002 ppm de ozono produce un nivel de ruido superior a los 85 Db es susceptible de ocasionar severos riesgos de salud a los operarios.
- ◆ Conviene también desechar las viejas fotocopadoras y sustituirlas por algunas de las nuevas generaciones ya que la mayoría de estas tipo de toners elaborados hidrocarburos policíclicos aromáticos que implican una mejora en su manufacturación y posterior depuración. Esta comprobado que la reducción de impurezas disminuye la toxicidad del compuesto, aunque también es cierto que nadie ha demostrado la inocuidad de esta nueva sustancia.
- ◆ Un mantenimiento regular del equipo por profesionales cualificados es imprescindible. Los cartuchos de toner deben sustituirse cada 10.000 o 20.000 copias y en ningún caso deben arrojarse a la basura una vez agotados.
- ◆ También se debe procurar el máximo ahorro de papel y utilizar papel reciclado una alternativa inviable hasta hace unos años según algunos fabricante

No hay que olvidar lavarse las manos a conciencia tras efectuar una fotocopia o manipular cualquier tipo de aparato datado de un toner con el fin de eliminar las partículas que se adhieren a la piel.

LA CARRERA

Un día se recibió en el Ayuntamiento de Zaragoza, una comunicación del Honorable Ayuntamiento de Hiroshima (Japón), en la que y como continuación de los cursillos dados a la Policía Local, por personal japonés sobre la desocupación de "okupas" se le invitaba a participar en una carrera entre ambos Ayuntamientos, a desarrollar en esta ciudad, dado el conocido estado de las arcas municipales.

Se formó una comisión integrada por Concejales, Directores de Área, Jefes de Servicio, etc. ... para debatir sobre el área encargada de formar el equipo y los integrantes del mismo.

Después de debatir, se decidió que fuera la macro - Área de Servicios Públicos la encargada de formar el equipo que estaría constituido por, el Director de Área-timonel, 2 Jefes de Servicio en asesoramiento, 2 Jefes de Borda, para no torcer la trazada, 2 asesores y transmisores de órdenes y 3 Jefes de Unidad Técnica, para estudios sobre la marcha, y 1 Operario como único remero.

Llegó el gran día y el equipo japonés, integrado por 10 remeros y un timonel, casi sin bajar del avión, clase turista, llegó a la meta con una hora de ventaja sobre el equipo zaragozano.

Ante tamaña debacle se produjo una reunión, en la que siguiendo técnicas de trabajo de la empresa privada, se decidió constituir una Sociedad Municipal (con pluses y complementos) para que se realizara un estudio y una captación de recursos que permitiera lograr el triunfo para el año siguiente.

Después de un año de trabajo y de gastar todos los recursos económicos necesarios, quedó terminado el estudio de los recursos humanos necesarios para constituir el nuevo equipo que les permitiera ganar la carrera de ese año.

En la segunda carrera, el equipo Japonés decidió utilizar el organigrama que tan buenos resultados le dio el año anterior,

mientras que nuestro Ayuntamiento se decantó por un equipo constituido por: un Concejales timonel; un Asesor de confianza del concejal; dos directores de Área, jefes de borda; dos Jefes de Servicio; dos Adjuntos a Jefe de Servicio; dos Jefes de Complejo Deportivo; y un remero operario Fijo Discontinuo (ya que según decidió la Sociedad Municipal, al no trabajar todo el año tiene un desgaste físico menor).

Ese año la barca del Ayuntamiento de Zaragoza llegó con tres horas de retraso.

Se constituyó inmediatamente una Comisión de investigación; con cinco Subcomisiones: de Organigrama, de Análisis Posicional, de Economía, de Recursos Humanos y de Depuración, todas ellas con derecho a dietas; y después de muchas discusiones la conclusión fue la siguiente, la culpa de haber perdido en las dos carreras había sido siempre del operario remero, que por ser de carácter Fijo uno y Fijo Discontinuo el otro, no se esforzaban lo suficiente en la carrera, haciendo una muy mala salida y pasando de todo, en el momento en que el resto de los ocupantes de la barca le empezaban a recriminar lo despacio que iba.

Para este año se ha preparado un equipo revolucionario que romperá moldes; el equipo ira encabezado por el Alcalde Presidente, como timonel; un Miembro del Gabinete de Prensa de Alcaldía; Cuatro Concejales Delegados; cuatro Directores de Área, todos ellos con derecho a dietas y se contratará un operario - remero a media jornada para la carrera, y a ser posible no del paro sino de una empresa de Trabajo Temporal, que están "más cualificados".

Nos han informado que los japoneses, que son muy tradicionales, este año vuelven con su equipo, anticuado, de diez operarios remeros y un Jefe - timonel.

ESTE AÑO ARRASAMOS.....



Mientras preparábamos este número, la ugt publico algo parecido, no podemos por menos que congratulamos por la buena sintonía sindical que al parecer hay entre algunos sindicatos del Ayuntamiento de Zaragoza.