

# ACCIÓN SINDICAL



Edita la Sección Sindical de CGT en el Ayuntamiento de Zaragoza / año III N° 22



## ... y Galdos dijo:

"Los *tiempos bobos* que te anuncié has de verlos desarrollarse en años y siglos de atonía de lenta parálisis que os llevará a la consumición y a la muerte. Los políticos se constituirán en casta, dividiéndose hipócritas en dos bandos igualmente dinásticos e igualmente estériles, sin otro móvil que tejer y destejer la jerga de sus provechos particulares en el telar burocrático.

No harán nada fecundo; no crearan una nación; no remediarán la esterilidad de las estepas castellanas y extremeñas no suavizaran el malestar de las clases proletarias.

Fomentaran la artillería antes que las escuelas, las pompas regias antes que las vías comerciales y los menesteres de la grande y pequeña industria. Y, por ultimo, hijo mío, veras si vives que acabarán por poner la enseñanza, la riqueza, el poder civil, y hasta la independencia nacional, en manos de lo que vosotros llamáis vuestra santa madre Iglesia. (...) siga el lenguaje de los bobos llamando paz a lo que en realidad es consumición y acatamiento".

Benito Perez Galdos (1903).

## ¿Fiestas Populares?



## índice

♣	Objetores en el Ayuntamiento	2
♣	La limpieza Municipal	2
♣	Acuerdos de la mesa de niveles	3
♣	Conclusiones de CGT a la mesa de niveles	5
♣	El Área de Servicios Públicos	6
♣	Medallas y 2ª actividad en la Policía Local	7
♣	Escuelas Municipales de Música y Danza	8
♣	Sueltos sobre las Fiestas	8
♣	1.885 millones	9
♣	Que pasa con la plantilla	10

# OBJETORES EN EL AYUNTAMIENTO

**Solo hay trabajo si te haces objetor, trabajas gratis "pa" la administración (IXO RAI).**

Por fin ya sabemos donde van a ir los primeros 129 objetores, de los 700 que tiene previsto incorporar a sus diferentes servicios el Ayuntamiento (ó sea que van a trabajar gratis en el Ayto.).

Según la información la facilitada por la Jefatura del Servicio de Juventud, Servicios Sociales se lleva prácticamente la parte del león, seguida por los Patronatos Municipales.

Entre las peticiones hay algunas que a nuestro entender son claramente para ocupar un puesto de trabajo, por ejemplo:

- ◆ Archivo 2 objetores que ... no van realizar tareas administrativas, ni de microfilmado.
- ◆ Casa Amparo 8 objetores que ... solo van a realizar la tarea de acompañar a los ancianos a oír misa de doce en el Pilar.
- ◆ Albergue 6 objetores que ... solo acompañaran a los indigentes mas desprotegidos a algún centro publico de su interés.

Sin embargo creemos que la teoría nada tendrá nada que ver con la realidad.

Destacar también dentro del catalogo de las plazas;

por un lado la inclusión de entidades privadas que nada tienen que ver con el Ayuntamiento:

- ◆ La Caridad.
- ◆ Tuzsa.
- ◆ Entidades de Voluntariado.
  - El Salvador. (Colegio Privado).
  - El Pilar, Maristas. (Colegio Privado).

Y por otro la discriminación horaria de unos puestos con otros, y la exclusividad de la titulación recomendada para poder acceder a algunas de las plazas; por ejemplo: para llevar libros a casa de enfermos se pide diplomatura en biblioteconomía y documentación (no sería mejor un experto mensajero).

Esto supone a nuestro entender que la oficina encargada de la PSS también se va a convertir en una especie de empresa de trabajo temporal, que repartirá objetores entre quien se acerque a ellos a pedir mano de obra gratuita.

Desde CGT estamos pensando en solicitar cien objetores de conciencia para que ejerzan de piquetes informativos en la próxima huelga general.

# LA LIMPIEZA MUNICIPAL

No hace mucho tiempo, existía en el Ayuntamiento una considerable plantilla de limpiadores/as. Posteriormente, la denominación limpiador/a desapareció y fue absorbida por la denominación "Operario". Lo cierto, es que , a nadie en este Ayuntamiento le hace gracia limpiar; por lo que paulatinamente los puestos de limpieza los han ido absorbiendo las contratas.

En la actualidad, tenemos contratas en prácticamente todos los servicios municipales, la empresa Amalis S.A. por un importe inicial de 155.452.000 Pts., así como la limpieza de los colegios públicos y pabellones deportivos, por la empresa Limasa por unos 600 millones de pesetas.

La valoración de la hora de trabajo de esas contratas que hace el Ayuntamiento es de unas 900 pts./h., la mitad de lo que se valora la hora de un trabajador municipal. Estas condiciones de trabajo afectan a lo que sería una plantilla estable de unos 150 trabajadores, si bien hay que tener en cuenta la existencia de varios trabajadores con contrato de 5 horas semanales.

Las contratas de limpieza no le han dado al Ayuntamiento las soluciones que esperaba, pues muchos jefes de servicio entre ellos Policía Local y Deportes han manifestado reiteradamente las quejas por el mal funcionamiento de estas contratas. Si bien hay que advertir que las víctimas de esta situación son los trabajadores de estas empresas a los que se les atornilla en el trabajo y en sus retribuciones.

No parece verosímil que las 14 trabajadoras que para toda la Casa Consistorial tiene la empresa Amalis, puedan realizar a diariamente todo este trabajo:

- ◆ Fregado de pavimentos.
- ◆ Aspirado de moquetas.
- ◆ Mopeado de pavimentos.
- ◆ Escrupulosa limpieza de sanitarios.
- ◆ Quitar el polvo.
- ◆ Vaciado de papeleras y ceniceros.
- ◆ Limpieza de puertas y cristales de entrada.
- ◆ Limpieza de ascensores.
- ◆ Limpieza y desinfección de teléfonos.
- ◆ Retirada de basuras y retirada de papel al centro de reciclaje.

Y también un día sin otro:

- ◆ Barrido en garajes y zonas exteriores.
- ◆ Fregado en húmedo del mobiliario.
- ◆ Barrido con serrín húmedo de suelos.
- ◆ Barrido de terrazas, porches , patios y rampas.
- ◆ Fregado de pavimentos excepto madera y moqueta.

Así mismo se realizan otras limpiezas, semanalmente, quincenalmente, mensualmente, y trimestralmente que pueden sonar mas rocambolescas, como desempolvar techos, etc.

**La CGT visto lo anterior, apuesta por servicios municipales de limpieza, en vez de contratas con trabajadores en situación de precariedad.**

# ACUERDOS DE LA MESA DE NIVELES

En fechas recientes hemos firmado la Corporación y los Sindicatos los acuerdos consecuencia de la negociación en la Mesa de Niveles.

Ya sabemos que todas las secciones Sindicales han dado información sobre este tema, si bien nosotros pretendemos dar un enfoque diferente, al objeto de que tengáis una visión global y mas completa del tema.

## ACUERDOS DE CARÁCTER GENERAL

- ◆ Las diferencias retributivas existentes actualmente en el complemento específico de algunos colectivos seguirán manteniéndose como hasta ahora (Albergue, Casa Amparo, Planta, etc..) salvo en el colectivo de Auxiliares y Administrativos que se igualan los específicos con el resto del grupo D o C.
- ◆ A los matarifes no les afecta la mesa de niveles en cuanto a la promoción, pues seguirán con su sistema de promoción particular.
- ◆ Se establece la subida de nivel en todos los grupos de la siguiente manera:

E	D	C	B	A	ANTIGÜEDAD	FORMACIÓN
10 al 11					6 meses	NO
11 al 12	15 al 16				5 años	NO
12 al 13	16 al 17	18 al 19	21 al 22	23 al 24	4 años	100 horas
13 al 14	17 al 18	19 al 20	22 al 23	24 al 25	4 años	100 horas

A continuación os damos los datos de los acuerdos económicos de los nuevos estratos, y la diferencia económica que suponen, así como un comentario sobre el resto de los acuerdos

## ACUERDOS FINALES POR GRUPOS

### GRUPO E

- ◆ Se crea el nivel 13 como paso intermedio entre el 12 y 14.
- ◆ La subida retributiva en el específico para este grupo es alrededor de 2 puntos lineales.
- ◆ Al inicio de la mesa de niveles CGT pidió a la Corporación la transformación de plazas de Operario en Oficial, al igual que se había acordado hacer con los Auxiliares Administrativos, ya que existían algunos colectivos que creíamos que estaban desarrollando trabajos de índole superior, es decir, de Oficial.
- ◆ Pues bien, a través de la reestructuración del Área de Servicios Públicos, se ha logrado la transformación de 107 plazas de Operarios de mantenimiento, en los futuros oficiales polivalentes de piscinas y centros deportivos del Servicio de Instalaciones Deportivas. Estas plazas deberán salir a promoción interna entre el personal de grupo E.

NIVEL	ESTRATO	COMPLEMENTO DE DESTINO	97	COMPLEMENTO ESPECIFICO		2000	INCREMENTO total
				98	99		
10	0	355.776	822.341	-	-	-	-
11	1	392.916	868.845	893.846	916.299	916.299	
<b>Incremento nivel 11</b>				<b>24.641</b>	<b>22.813</b>		<b>47.454</b>
12	2	430.008	893.486	916.299	930.299	944.299	
<b>Incremento nivel 12</b>				<b>22.813</b>	<b>14.000</b>	<b>14.000</b>	<b>50.813</b>
13	2	467.160		916.299	930.299	944.299	
14	2		916.299	916.299	930.299	944.299	
<b>Incremento nivel 14</b>					<b>14.000</b>	<b>14.000</b>	<b>28.000</b>

# ACUERDOS DE LA MESA DE NIVELES

## GRUPO D

- ♦ El logro conseguido para este grupo es muy importante, por cuanto la subida del específico supone aproximadamente más de 100.000 Pts en estos 3 años, conseguido a través de la igualación del específico para todo el personal de este grupo, y por otra parte por la progresividad de estos específicos.
- ♦ Se crean 2 nuevos niveles, el 16 y el 18. Este 18 supone la posibilidad de que todo el mundo pueda acceder al 18, (el máximo del grupo D) sin una reserva específica de este nivel para algunos puestos de Jefaturas de Grupo, como se pretendía en anteriores Organigramas.

NIVEL	ESTRATO	COMPLEMENTO DE DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO				INCREMENTO TOTAL
			97	98	99	2000	
15	3	541.428	872.102	924.884	961.381	977.666	
<b>Incremento nivel 15</b>				<b>52.782</b>	<b>36.497</b>	<b>16.285</b>	<b>105.564</b>
16	3	578.580		924.884	961.381	977.666	
17	4	615.672	862.066	924.884	961.381	977.666	
<b>Incremento nivel 17</b>				<b>62.818</b>	<b>36.497</b>	<b>16.285</b>	<b>115.600</b>
18	5	652.824		924.884	961.381	977.666	

## GRUPO C

- ♦ En este grupo la progresividad del específico es donde más notoria es, ya que se daba la paradoja de que una persona ascendía del grupo C al D y le bajaba el específico, cuestión esta completamente anacrónica.
- ♦ De esta forma la subida del específico para este Grupo va de la 60.000 Pts para el grupo de Administrativos y Jefes de Negociado a las 175.000 para los niveles 18, 19 y 20 de carácter no administrativo y las 105.000 de los 21-7 de carácter no administrativo.

NIVEL	ESTRATO	COMPLEMENTO DE DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO				INCREMENTO TOTAL
			97	98	99	2000	
18	5	652.824	802.707	908.271	958.271	978.271	
<b>Incremento nivel 18</b>				<b>105.564</b>	<b>50.000</b>	<b>20.000</b>	<b>175.564</b>
19	5	689.952		908.271	958.271	978.271	
20	5	727.116		908.271	958.271	978.271	
20	6	727.116	815.068	908.271	958.271	978.271	
<b>Incremento nivel 20</b>				<b>93.203</b>	<b>50.000</b>	<b>20.000</b>	<b>163.203</b>
21	7	782.760	922.824	1.028.388	1.028.388	1.028.388	
<b>Incremento nivel 21</b>							<b>105.564</b>
22	7	843.084		1.050.388	1.065.388	1.100.388	

## GRUPO B

- ♦ Se ha conseguido que el específico del B base este más de acuerdo con la realidad del puesto de trabajo de estos profesionales. En la siguiente página (Conclusiones a la mesa de niveles) os lo comentamos más ampliamente.

NIVEL	ESTRATO	COMPLEMENTO DE DESTINO	COMPLEMENTO ESPECIFICO				INCREMENTO TOTAL
			97	98	99	2000	
21	8	782.760	897.348	957.348	987.348	1.002.348	
<b>Incremento nivel 21</b>				<b>60.000</b>	<b>30.000</b>	<b>15.000</b>	<b>105.000</b>
22	8	843.084	897.348	957.348	987.348	1.002.348	
23	8	903.552	897.348	957.348	987.348	1.002.348	

# Conclusiones de CGT sobre la mesa de niveles

Desde CGT creemos, y por eso hemos firmado el acuerdo, que éste, en su conjunto era beneficioso para el conjunto de los trabajadores municipales, especialmente para los Grupo E, D y C, así como el B base, esto sin fijarnos en cuestiones muy interesantes, como las 107 plazas de Oficiales que se crean, las 120 plazas de Auxiliares que se reestructuran en Administrativos, Además de la 50.000 Pts conseguidas para la mayor parte del grupo E, y de las subidas ya comentadas para el resto de los Colectivos nos hace valorar positivamente la firma de este acuerdo.

## CUESTIONES PENDIENTES

Queda pendiente de realizar una valoración objetiva para incluir dentro del complemento específico los pluses de turnicidad, nocturnidad y festividad en aquellos colectivos que lo estén realizando.

También queda pendiente de revisión los específicos de aquellos colectivos con una especial dificultad, trabajo, etc...

Asimismo, está pendiente de asignar los específicos 21 y 22 a determinados puestos de trabajo singularizados, de acuerdo con los siguientes criterios que mas abajo detallamos, que deberán estar catalogados antes de la Relación de Puesto de Trabajo de 1998 ( Se aprueba habitualmente el 31 de Diciembre del año anterior al de su vigencia).

### Criterios generales :

- ◆ Numero de trabajadores a su cargo.
- ◆ Instalaciones Municipales a su cargo.
- ◆ Prestación directa de servicios públicos a la ciudadanía.
- ◆ Atención a la ciudadanía con carácter global.
- ◆ Control de equipos especializados complejos.
- ◆ Representación institucional.
- ◆ Especial responsabilidad del puesto en orden a la gestión presupuestaria.

Desde CGT valoramos negativamente que en la ya terminada reestructuración de Servicios Públicos, la Corporación no haya querido entrar a fijar de forma definitiva cuales son las jefaturas de negociado que pasarían al nivel 21 ó 22.

## JEFATURAS DE NEGOCIADO

En cuanto a las Jefaturas de Negociado que se declaran "a extinguir" en el año 2000, decir que en principio y por la propia progresividad de los específicos, se ha conseguido un aumento en estos de 60.000 Pts. En segundo lugar, como se ha dicho más arriba, esta pendiente de negociar cuales pasaran a nivel 21 ó 22.

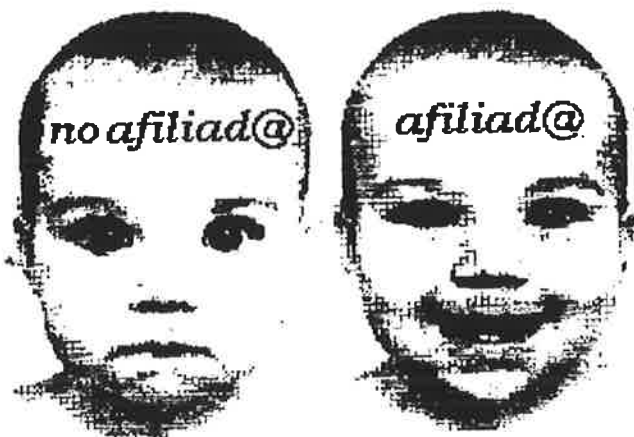
*Desde CGT nos estamos haciendo ya pesados por nuestra insistencia en pedir que el 100% de las Jefaturas pasaran al 21.* Todo esto sin el apoyo del resto de los sindicatos, salvo en última instancia que solicitamos junto con CCOO que fuera el 50% de ellas.

Desde CGT pensamos que no debiéramos haber dejado pasar esa oportunidad de haber fijado definitivamente aquellas que ya pasarían en Servicios Públicos. Al final se ha dejado para un análisis global de todas las Áreas. Desde CGT pensamos que es una oportunidad perdida el haber amarrado las plazas que se hubieran fijado ya en Servicios Públicos.

Por otra parte, el puesto singularizado no es mérito ninguno en los concursos, sino el nivel alcanzado, y recordemos que este no se pierde al estar consolidado. (de hecho se pone el 2000 como plazo de desaparición de los puestos, para que los nuevos Jefe de Negociado que accedan el la provisión de puestos de trabajo que se avecina, les de tiempo, 2 añitos, a consolidar.

Si bien es cierto que el tener puesto singularizado evita que te muevan a otros puestos de trabajo, también habrá que valorar como positivo, que precisamente al no ser singularizado ha de permitir la realización de concursos de traslados entre administrativos, con la consiguiente movilidad tan deseada para muchas personas (cambio de aires) cuestión ésta que es imposible en puestos singularizados.

**Hasta ellos notan la diferencia**



**Afíliate a CGT, tu sindicato.**

# MESA DE REESTRUCTURACIÓN DEL ÁREA DE SERVICIOS PÚBLICOS

Como ya os hemos comentado, con posterioridad a la mesa de Niveles entramos en la negociación de la Reforma de Servicios Públicos.

Es sabido que en esta reformas la Corporación esta obligada a negociar con la representación sindical las cuestiones referentes a las condiciones de trabajo, aplicación de niveles a los puestos, etc..., nunca podemos entrar, ni la Corporación tiene obligación de negociar la propia estructura de los Organigramas.

No obstante, y no por ello, la representación sindical entramos a criticar aquellos aspectos de la reforma que considerábamos que debíamos oponernos.

Después de unos días de negociación, de análisis de los diferentes Servicios, de organigramas, relación de puestos, fichas descriptivas y manuales de funciones, y ante la cerrazón de la Corporación a aceptar cualquier cambio en el aspecto de los Organigramas que proponía la representación sindical, llegamos a realizar una ACTA DE DESACUERDOS, que firmamos los diferentes sindicatos que estuvimos en la negociación.

## Resumiendo estos desacuerdos, son:

1. DISCREPANCIA RADICAL con la liquidación del Servicio de Programación e Infraestructuras (los antiguos festejos) que se traspasa en buena parte a la Sociedad Municipal Zaragoza Cultural. En todo momento hemos defendido el modelo de gestión directa.

2. La misma DISCREPANCIA por el traspaso de las Actividades deportivas a la Sociedad de Instalaciones Deportivas.
3. No menos discrepancia por el traslado al Área de Participación Ciudadana de los Centros Culturales, Centros de Convivencia y piscinas de los barrios rurales porque entendemos que esto más que acercar la Administración al ciudadano, lo que si supone es ensanchar el Cortijo a determinados politiquillos de barrio que así tienen un espacio mayor donde señorearse.
4. Así mismo, no entendemos que en este Área de Servicios Públicos, existan dos Servicios Jurídicos, el uno denominado de Servicios Públicos, y el otro de todo el resto, es decir, Cultura, el mal llamado a partir de ahora Acción Social, Deportes, Educación, Juventud, etc.

Como nos ha llegado la "queja" de que el personal de base de cualquiera de los grupos, apenas se entera de los organigramas aprobados, os hacemos llegar por servicios el Organigrama en el que actualmente estáis adscritos.

Si queréis preguntar por manuales de funciones, titulaciones, relaciones de puestos de trabajo u otros organigramas de otros servicios, solo tenéis que acercaros por esta Sección Sindical, os atenderemos con mucho gusto.



# **SOBRE LAS "CHAPAS", EN LA POLICÍA LOCAL**

## **EXTRACTO AL REGLAMENTO DEL CUERPO DE LA POLICÍA LOCAL DE ZARAGOZA.**

En el BOP del 22 de Marzo de 1995, se publica el Reglamento integro para la Policía Local, en el que se pueden ver cosas como estas.

Las condecoraciones o medallas que pudieran ser concedidas al personal del Cuerpo, podrán ser utilizadas cuando se vista el uniforme de gala, sustituyendo las mismas por los pasadores reglamentarios en el uniforme "de diario".

El uniforme de gala solo se utiliza dos días al año, el 29 de enero (San Valero) y el 12 de Octubre (día del Pilar y patrona de la Guardia Civil).

La realización por los miembros de la Policía Local de actos destacados durante la prestación del servicio, así como el mantenimiento a lo largo de la vida profesional, de una conducta ejemplar, podrá ser objeto de la adecuada distinción mediante el otorgamiento de menciones honoríficas y premios.

Las distinciones pueden ser:

- A. Felicitación personal.
- B. Premio en metálico. De cuantía variable y proporcional a la importancia de la actuación.
- C. Medallas. Que podrán ser por mérito profesional o por el sacrificio en el cumplimiento del deber.

**Recogida esta información, CGT va a proponer en la próxima negociación del Pacto/Convenio, que "todos moros o todos cristianos" o es que el oficial de brigadas o el auxiliar administrativo con 25 años no tienen derecho a menciones honoríficas y premios en metálico, así podríamos llevar los mismos pasadores en el mono de trabajo.**

### **MEDALLAS POR MÉRITOS PROFESIONALES O SERVICIOS RELEVANTES.**

#### **Modalidad ORO**

Llevará anexo el abono por una sola vez de una cantidad en efectivo equivalente al 10% de los devengos anuales brutos del empleo de mayor cargo dentro de la Policía Local (Primitivo Cardenal - Superintendente).

#### **Modalidad PLATA**

A los miembros de la Policía Local con 25 años de servicio. Sin que conste en su expediente anotaciones por faltas graves o muy graves.

### **POR SACRIFICIO EN EL CUMPLIMIENTO DEL DEBER.**

#### **Modalidad ORO**

En esta ocasión, se llevará anexo un premio en efectivo de carácter vitalicio y abonable en fracciones mensuales, equivalentes al 10% de los devengos anuales. En caso de otorgarse a título póstumo, el incremento vitalicio se aplicará a favor de sus beneficiarios.

#### **Modalidad PLATA**

Esta medalla llevará anexo un premio en efectivo. El premio en efectivo será equivalente al 10% de los devengos anuales brutos del empleo de mayor cargo dentro de la policía local. Este premio solo se cobrará una sola vez.

## **LA 2ª ACTIVIDAD EN MARCHA**

Los primeros policías locales que han pasado a la segunda actividad sin destino (en sus casas y cobrando), lo hicieron en el pasado mes de junio.

De los casi 90 policías que podían acceder a esta situación; la mayoría (57) han elegido la segunda actividad con destino, en espera de que se les aplique el estrato 5 de la Policía local, y así poderse ir a sus casas cobrando las retribuciones de ese estrato.

También se dio la situación de algunos policías, que no sabían esperar, por un lado se apuntaron a la segunda actividad con destino (acceder a un puesto de

escala auxiliar) y a la vez se apuntaron a la policía de barrio, para así consolidar el estrato 5.

La Corporación les ha advertido de que se está aplicando la disposición transitoria del reglamento de 2ª actividad, que nada tiene que ver con las disposiciones de dicho reglamento.

Y si quieren irse a sus casas, no deben preocuparse, ya que se les aplicará el Pacto/Convenio igual que al resto de la plantilla, e incluso podrán venir el día de las Elecciones Sindicales a votar a sus Sindicatos preferidos (en este caso esperamos que sea la CGT).

# ESCUELAS MUNICIPALES DE MÚSICA Y DANZA

Hay quien todavía desconoce, que en el Ayuntamiento de Zaragoza existe una ESCUELA MUNICIPAL DE MÚSICA Y DANZA. Esta situada en la calle Domingo Miral, en el antiguo cuartel Palafox. Donde por un módico precio entre 6.000 y 18.000 pts. al año podemos cursar estudios de solfeo, jota, instrumentos, etc. dependiendo del curso y la especialidad.

## La EMMD esta dividida en tres departamentos:

1. Departamento de folklore.
2. Departamento de formación musical y danza clásica.
3. Departamento de música moderna.

Las clases de folklore, formación musical y danza clásica se imparten en Domingo Miral, y el departamento de música moderna en el C.C. Delicias.

La edad necesaria para poder acceder a la escuela esta comprendida entre los 4 años y los 100, no siendo necesario tener un conocimiento excesivo de la asignatura elegida para estudiar. Cumpliendo estos requisitos, solo hace falta tener ganas de aprender y pasarlo bien, el resto lo pondrá la EMMD.

La EMMD participa en la mayoría de actividades que organizan tanto el Ayuntamiento de Zaragoza y otras entidades, así como las que organiza ella misma. Desde Marzo de 1995 ha realizado o participado en gran cantidad de actividades:

- 83 conciertos, festivales y actuaciones
- 4 visitas culturales de intercambios con alumnos extranjeros
- 16 conferencias y muestras
- 20 colaboraciones con diversas instituciones
- 3 organizaciones de certámenes
- 12 cursos

Toda esta actividad junto con la gran variedad de cursos y opciones que esta Escuela ofrece, hace que haya una demanda para acceder a ella, cada día en aumento.

Sin embargo existe un grave problema para poder ingresar en la EMMD. De las 1.732 presinscripciones

admitidas, tan solo unas 150 tendrán posibilidad de acceder a la Escuela, al pasar en algunos casos el curso anterior completo al siguiente.

La EMMD es, probablemente, una de las opciones de ocio, mas demandas que oferta el Ayuntamiento.

Siendo necesario para satisfacer a los que quieren acceder a ella, y para los propios empleados, una serie de requisitos:

- Contratación de personal cualificado para el ejercicio de la enseñanza, para cubrir las necesidades ya existentes así como las venideras.
- Ampliación de la jornada laboral del personal existente de media jornada a jornada completa.
- Acondicionar los locales como aulas de música y danza, principalmente los ya existentes.
- Dotar a la EMMD de la infraestructura adecuada para poder impartir la enseñanza correctamente.
- Ampliación progresiva del numero de aulas y su equipamiento de acuerdo con el volumen de alumnado previsto.

No obstante, el Ayuntamiento si realmente quiere dar un servicio a los ciudadanos, debería invertir mas dinero y personal en las EMMD, ya que la demanda supera de forma continuada y al alza la oferta de plazas que cada año se ofrece a los ciudadanos.

La dejadez que demuestra esta Corporación y las anteriores hacia las EMMD y los ciudadanos, es una muestra de que lo que a ellos (políticos y jefes) entienden por cultura, la de los grandes eventos(Michael Jackson, Gloria, Julio, ...), que permite que se hable de ellos en la prensa, radio y TV, o los libros y catálogos en los que dejar puesto su nombre.

## SUETOS SOBRE LAS FIESTAS

### Defensa de las jardineras

Pese a los rumores que corrían, el día del pregón las jardineras fueron rodeadas con vallas, y no con grupos de objetores, para evitar que así los ciudadanos se subieran a ellas para poder ver mejor y las pisotearan, eso si dentro de cada cuadrado fue plantado un guardia municipal para que vigilase, no sabemos si las jardineras o las vallas.

### Espectáculos en las calle

Desde festejos se nos ha desmentido a esta sección sindical que los grillos y saltamontes que invadieron la plaza del pilar perteneciesen a grupos de animación de calle ó a cualquier otra forma de actos gratuitos contratados para las fiestas.

### La ofrenda

Ha quedado desmentido que el Ayuntamiento para rentabilizar las fiestas quiera cobrar un peaje por entrar a la plaza del Pilar en la ofrenda.

### Fiestas de balde

Vecinos de Zaragoza agradecen a los ediles municipales que no haya muchos actos en la calle durante las fiestas, y que las de pago sean a un precio solo permisible para algunos, -se puede andar mejor y hay menos ruido-. Eso sí en algunos actos los parados con carnet y los militares sin graduación podrán entrar gratis, esto se parece cada vez mas a tiempos de infausto recuerdo.

### Gigantes y cabezudos

Los miembros de la comparsa agradecen al MEC los tres días de colegio que hay durante las fiestas, eso les va a permitir estar en plena forma para los últimos cinco días. Los mas viejos recordaron que esto también pasaba en época del invicto caudillo.

### Parque de Bruil

Los días 6, 7 y 8 el parque Bruil, ante la falta de niños, se va a dedicar a la tercera edad, -esto es otra demostración del PP de como llenar un parque cuando no hay niños.



## Atarés anuncia un plan piloto de privatización de centros deportivos

A. G. Zaragoza

El Ayuntamiento de Zaragoza tiene previsto poner en marcha el próximo año un plan piloto de privatización de centros, deportivos y piscinas municipales. Así lo confirmó ayer el teniente de alcalde de Economía y Hacienda, José Atarés (PP) quien justificó esta medida en la necesidad de "aminorar el déficit", que genera el servicio a las arcas municipales

Según datos del último ejercicio el coste del mantenimiento de las instalaciones supuso al Ayuntamiento un gasto de 1.885 millones de pesetas, cuando los ingresos obtenidos solo aportaron 267 millones de pesetas. El desfase económico es de 604%, y ante esta situación los responsables municipales se están planteando la posibilidad de recurrir a una fuerte subida del precio de las entradas o fórmulas de privatización.

"Personalmente -dijo Atarés- no creo que se pueda hablar de privatización, porque lo que estamos planteando es poner en marcha una experiencia piloto

de gestión indirecta de esos centros a través de empresas con las que el Ayuntamiento puede ver aminorado su déficit, pero que siempre deben garantizar y mantener la calidad del servicio".

En este mismo sentido, el concejal "popular" explicó que la subida de las tarifas por el uso de estas instalaciones puede hacerse de forma discriminada. "Nuestra intención es mantener el precio para todos aquellos usos que fomenten el deporte base y repercutir más la subida sobre los usos individuales".

El responsable de la Hacienda municipal concluyó señalando que también está previsto subir por encima del IPC los precios del servicio de recogida de basuras y del transporte público, si bien explicó que la incidencia real de la revisión de los impuestos, tasas y precios públicos va a depender del efecto que el nuevo callejero fiscal tenga en cada zona de la ciudad.

Tomado de  
**HERALDO DE ARAGON**  
28 septiembre de 1997

## Pues eso 1885 millones de pesetas en gasto,

Vaya desfase (el 604%). Manejar cifras globales, sin más explicaciones sirve de muy poco, incluso para que algún concejal avisado justifique cualquier barbaridad. Pero:

- ◆ ¿No se había puesto ya en marcha un "plan piloto de privatizaciones" precisamente en los centros más rentables?
- ◆ ¿Es cierta la noticia de TV "Aragón", de que han aumentado la utilización de las piscinas y pistas deportivas?
- ◆ ¿También aumentó el déficit?
- ◆ ¿Que parte de esa cantidad han ido a subvencionar actividades de empresas privadas, las llamadas eufemísticamente adjudicaciones?
- ◆ ¿Cuanto cobra un directivo de la empresa Instalaciones Deportivas Municipales S.A.?
- ◆ ¿Cuántos responsables del "desfase" serán en el futuro gestores de sociedades privadas?

La respuesta estará en el viento, porque lo que es en el informe del Servicio Municipal de Deportes va a ser difícil, ¿saldrá el informe este año?.

## RÉQUIEM



Por el personal fijo discontinuo, que en medio del desmadre de empresas y categorías, ha dado este año una auténtica lección de "polivalencia" ha pesar de haber sido declarados en extinción por interés de algunos y con la complicidad de otros.

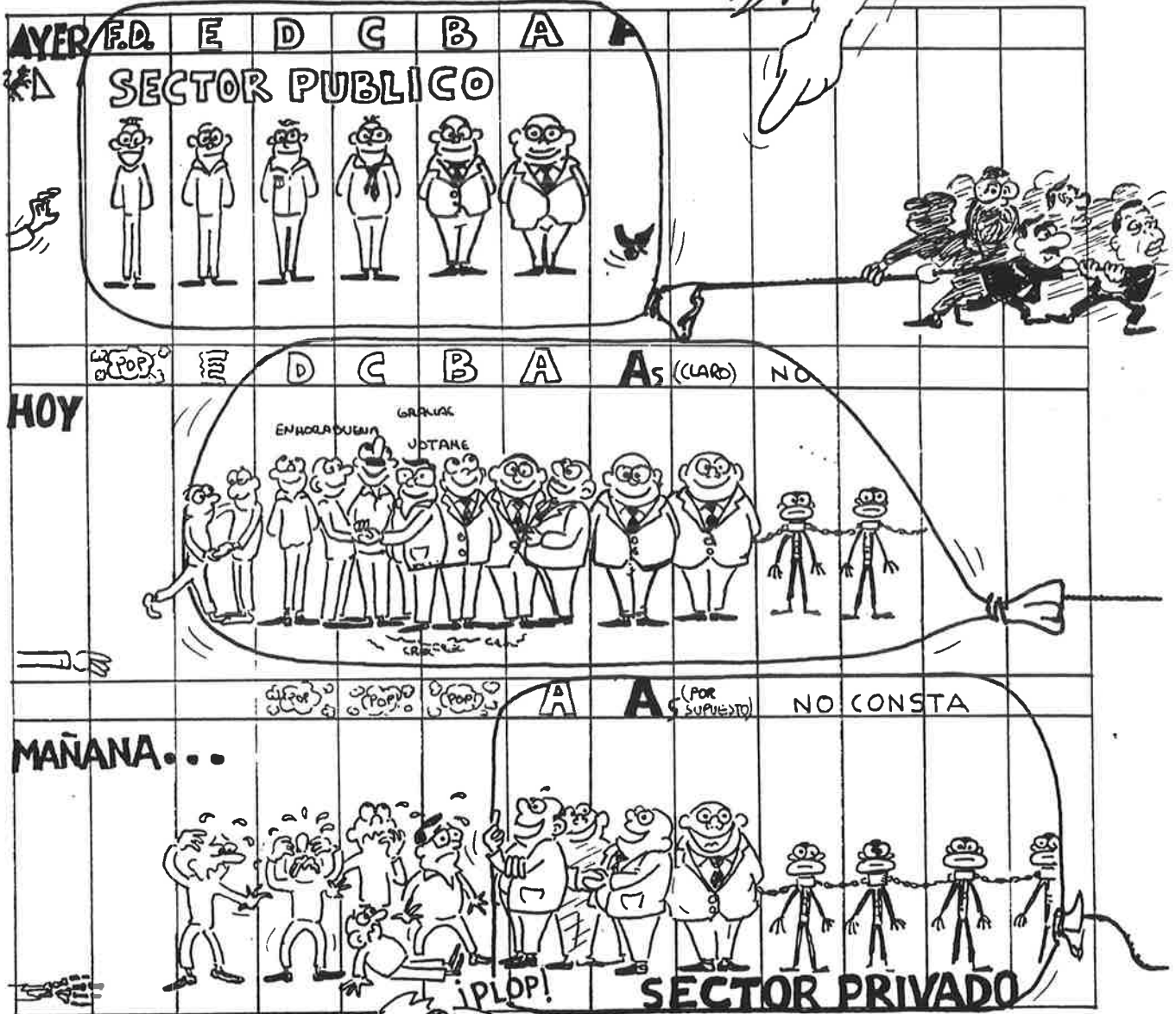
¡MOGOLLON DE GENTE QUE JUSTIFICA SU SUELDO CUESTIONANDO EL MIO!



# QUE PASA CON LA PLANTILLA

DESPUES DE TENER VARIOS MESES A NUESTROS EXPERTOS ANALIZANDO: **LA EVOLUCION DEL SERVICIO M.PAL DE DEPORTES**

HEMOS DECIDIDO PASAR DE TODO Y RESUMIRLO EN ESTE GRAFICO!



¡A VER SI ASÍ COLOCAMOS EL MENSAJE DE UNA PUÑETERA VEZ, POR QUÉ TIRANDO PARA ALLA ESTAMOS MUY SOLOS!

AM47