

ACCIÓN SINDICAL



Edita la Sección Sindical de CGT en el Ayuntamiento de Zaragoza año IV Nº 24 .

OFERTA PUBLICA 1998, Por fin.

La Oferta de Empleo Pública de 1998 esta mediatizada por la limitación de la Ley de acompañamiento a la Ley de Presupuesto Generales del Estado para 1998 por la que solo se pueden convocar el 25% de plazas vacantes en Plantilla, pudiendo llegar al 100% de las que estan cubiertas por interinos. En consecuencia, de las 89 jubilaciones del año 97, de las 41 jubilaciones del 98, de los 9 fallecimientos del 97, de las 28 excedencias voluntarias del 97, y de las 107 vacantes producidas en la ultima promoción de oficios, haciendo un total de 274 vacantes, de las que solamente hemos podido sacar 68 (del 25%) y 59 ampliambles.

En esta Oferta Pública si bien no se ha dado satisfacción a todas nuestras peticiones, la CGT la califica de satisfactoria.

Lo más destacable de la Oferta Pública de 1998 para CGT es:

1. De las 127 plazas que se ofertan, 74 son a la calle y 53 ampliables hasta 234, a Promoción Interna (PI).
2. Quedarían por sacar las 31 plazas de Auxiliar de la Casa Amparo (D-15), aunque hay un compromiso por parte de la Corporación de crearlas como Interinas, sin menguar las retribuciones.
3. A las 12 plazas de Maestro de Instalaciones Deportivas, se les sumaran, 8 más de interinos.
4. Como novedad decir que en oficios salen dos plazas a la calle, oficial electricista y oficial pintor, debido a la reiterada incapacidad para poder cubrir estas plazas por promoción interna (vacantes, renuncias etc.).
5. Al personal de las Escuelas Municipales se les sigue sin dar una solución a sus diferentes problemas de plantilla. Esperamos que a través de las contrataciones de interinos se solucionen los problemas del próximo curso académico, y de forma definitiva a través de la Oferta Pública del próximo año.
6. En las bases de las convocatorias del Grupo C (Cometidos Especiales) se elimina el examen oral.

INDICE

EDITORIAL	1
OFERTA PUBLICA 1998	2
AUXILIARES	3
MODIFICACIONES A BASES	4

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Dentro de la Oferta de Empleo que acabamos de negociar, están las plazas de Administrativo. En principio decir que solo sale 1 plaza, que será ampliable a las 74 anunciadas (CGT luchará porque se amplíen además a todas las plazas de plantilla que existan vacantes en ese momento).

En segundo lugar, decir que la fase de concurso ha sido acordada según la propuesta de CGT, que ha sido aceptada por la Corporación y aprobada por la mayoría de los sindicatos, y queda como sigue:

- Antigüedad: a razón de 0,10 puntos por año trabajado hasta un máximo de 1,5 puntos. A estos efectos se computarán los servicios prestados con carácter previo al ingreso en el Cuerpo o Escala, reconocidos al amparo de lo dispuesto en la ley 70/78 de 26 de diciembre
- Experiencia profesional: a razón de 0,10 puntos por año trabajado como Auxiliar Administrativo en el Ayuntamiento de Zaragoza, hasta un máximo de 1 punto.
- Titulaciones académicas hasta un máximo de 1 punto: a razón de 0,50 puntos la titulación de grado superior y 0,25 puntos por titulación de grado medio.
- Cursos, cursillos, etc., directamente relacionados con el puesto de trabajo, en función del siguiente baremo:

hasta 39 horas	0,10 puntos
de 40 a 99 horas	0,20 puntos
de 100 a 249 horas	0,40 puntos
más de 250 horas	0,50 puntos

La fase de oposición consistirá en una batería de test sobre los siguientes temas:

3 PLAZAS DE ADMINISTRATIVOS CONVOCATORIA AÑO 96

En relación con la convocatoria de 3 plazas de Administrativos de la Oferta de Empleo Público del año 96, decir que se van a modificar las bases, suprimiendo la transcripción del caso práctico a máquina, y abriendo a la vez un nuevo plazo de presentación de instancias (corto) a partir de la publicación en el BOP.

En este sentido se ha recogido el sentir de los Auxiliares Administrativos que querían presentarse a estas pruebas, para que esta parte del ejercicio se suprimiera, ya que estaba suficientemente demostrada su solvencia en este tema.

- Ley 30/1992, de 26 de Noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- Reglamento Orgánico del Ayuntamiento.

En este sentido se ha solicitado al Servicio de Personal para que el Servicio de Modernización edite un ejemplar para cada Auxiliar Administrativo, del Reglamento Orgánico actualizado.

Esta Sección Sindical de CGT, entiende que desde que se inició la movilización de los Auxiliares Administrativos, hace 1 año aproximadamente, a raíz de que no se les pagaba la antigüedad a los Administrativos que acababan de contratar, son muchos los pasos que se han dado.

Este Sindicato ha tenido siempre muy claro que los tiros había que lanzarlos hacia la promoción amplia del colectivo en plazas de Administrativo, a la vez que conseguir unas pruebas que fueran mucho más asequibles a la realidad de la experiencia acumulada, y en este sentido hemos luchado, mandando información por correo, convocado asambleas donde habéis expresado vuestra opinión, dando propuestas y argumentos a la Corporación, que eran el reflejo del sentir de las asambleas, para que esta realidad fuera cambiada en los diferentes foros que se pudiera plantear, Mesa de niveles, Oferta de Empleo Público, etc.

¡¡ SALUD Y FELICIDADES !!

OPOSICIÓN DE AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Por parte de esta Sección Sindical, se presentó un escrito a la Corporación para que se sustituyera la prueba oral por otra escrita y luego leída.

Asimismo, para que se trasladara la prueba de máquina a último lugar, y también poner una batería de test elemental sobre Windows, Word, Excel, y Access, cuestiones, todas estas, que aunque se entienden coherentes, han sido rechazadas.

ACCIÓN SINDICAL



Edita la Sección Sindical de CGT en el Ayuntamiento de Zaragoza

año IV

Nº 25

ACUERDO IPC 97, Y POR FIN ... LA NEGOCIACIÓN

En fechas recientes, y con el ánimo de desbloquear las negociaciones del Pacto Convenio del 98, paralizadas por la negociación previa del IPC 97, la Representación Sindical presentó la siguiente propuesta, que se elaboró de la unificación de las propuestas presentadas a la ORS, por CGT y CCOO, únicos sindicatos que presentaron alguna salida a la situación:

- 0,5% a la Mesa de Niveles
- 1,5% restante, mediante una paga lineal y consolidable.

Después de unas cuantas sesiones de negociación, en las que la Corporación era bastante remisa en sus ofrecimientos, empezando ofreciendo 20.000 pts lineales, no consolidables y pase de los c-20-6 singularizados a c-21-7 de la Mesa de Niveles, se ha llegado al acuerdo final consistente en:

- 28.000 pts lineales-consolidables, en una paga a la firma del Convenio 98
- Pase de los puestos singularizados y no singularizados del C-20-6 al C-21-7 en la Mesa de Niveles y negociación del resto de colectivos del C.

Por parte de CGT valoramos esta propuesta como aceptable, dentro del marco de la negociación global y en ese sentido la aceptamos, por cuanto permite:

- Recuperar poder adquisitivo del congelado año 97.
- Aportar una inyección para terminar de negociar la mesa de niveles.
- Convocar la Provisión de Puestos de Trabajo para el grupo C.
- Empezar, de una vez, a negociar el Pacto/Convenio del año 98

No obstante, este Sindicato, CGT, antes de aceptar este acuerdo, planteó al resto de la Representación Sindical, como compensación de la cantidad que aceptábamos dejar en la cuneta, la siguiente propuesta:

- Que la paga de 28.000 pts, fuera pagadera en el mes de Mayo.



- Que la Mesa de Niveles entrará en vigor una vez terminado de concretar el Grupo C, mediante la firma de un nuevo acuerdo.

Propuesta que, sorprendentemente, fue rechazada por el resto de la Representación Sindical.

Desde CGT, entendemos que nuestra propuesta hubiera permitido a la Representación Sindical, negociar el Pacto-98 sin tener que poner en peligro, innecesariamente, lo ya acordado (Mesa de Niveles, 28.000 pts, etc. ...) y que supone ventajas evidentes para los trabajadores.

Índice

- | | |
|--|-------|
| • Reforma de la función pública. | 2 y 3 |
| • Hay riesgos o te arriesgan. | 4 |
| • Las ETTs (Empresas de trabajo Temporal). | 5 |
| • Breves. | 6 |
| • El convenio y sus interpretaciones. | 6 |
| • Deportes. | 7 |
| • Formación. | 7 |
| • En tierras de ZAR - A - GOZA, 2º Parte. | 8 |

TRAS LA CONGELACIÓN

PROYECTO DE LEY REGULADORA DEL ESTATUTO BÁSICO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

Con fecha 3 de febrero del año en curso, los Sindicatos CC.OO., UGT y CSIF han dado su visto bueno al proyecto de ley reguladora del Estatuto Básico de la Función Pública tras varios meses de negociaciones nada transparentes (en adelante EBFP).



El texto de EBFP que próximamente deberá ser debatido en las Cortes, desarrolla el mandato contenido en los artículos 103 y 149 de la Constitución sobre la necesidad de regular por el Estado el modelo de Función Pública en todos sus aspectos. Es por tanto una norma que llega con veinte años de retraso.

CRITICAS AL CONTENIDO DEL E.B.F.P.

Una remisión sistemática bien, de CC.AA. bien de otros organismos o bien de especificidades.

Consagración de la MOVILIDAD FUNCIONAL Y GEOGRÁFICA a través de los planes para la ordenación de recursos que constituyen un auténtico cheque en blanco para hacer y deshacer, incluyendo "modificación de estructura organizativas y de puestos de trabajo", "procedimientos de movilidad forzosa" que no resistimos la tentación de transmitir su esencia:

"Artículo 37.- Movilidad forzosa por razones organizativas.

"Se respetará el lugar de residencia, ¡¡¡¡PERO A LO MEJOR, NO!!!!"

La CARRERA PROFESIONAL Y LA PROMOCIÓN INTERNA, adolecen de insuficiente regulación, anunciando la posible creación de hasta un máximo de 8 categorías para cada grupo. En cuanto a la promoción interna se crea la posibilidad de convocatorias independientes de las de ingreso.

En cuanto al NUEVO SISTEMA RETRIBUTIVO, no han tenido que romperse mucho los cascós. Las básicas mantendrán la misma estructura y en cuanto a las complementarias; el complemento de destino pasará a denominarse: complemento de categoría; el complemento específico, va a pasar a denominarse: complemento del puesto, y se crean los complementos de actividad y productividad que serán objeto de regulación específica. De lo anterior no se incide que haya un aumento de retribuciones, habiendo perdido la oportunidad de la reivindicación histórica de un aumento de las básicas.

..... FRUSTRACIÓN

De JORNADA, VACACIONES Y PERMISOS además de dejar la jornada como en la actualidad (37,30 h), establece el cómputo anual del horario, lo que podría implicar que puedan prestarse servicios en sábados, festivos o prestar jornadas desiguales sin incentivos económicos adicionales. No obstante, también será objeto de regulación específica.

Cuando media Europa está pidiendo jornadas de 35h y aún 32h, los sindicatos mayoritarios y negociadores "en exclusiva", sellan un Estatuto con la misma jornada.. ¡Eso sí!, ahora han pedido la jornada de las 35h, en el 1º de Mayo.

En el tema de SITUACIONES ADMINISTRATIVAS, establece la posibilidad de solicitar excedencia por el cuidado de cónyuge, ascendiente o descendiente con enfermedad grave. y no desaprovechan la oportunidad de regular un supuesto de excedencia voluntaria de oficio que parece hecho ex-profeso, para los supuestos de privatizaciones "¡¡ESO, ESO, DEFENDAMOS LO PÚBLICO!!", que dicen los mayoritarios, y luego firman "esto".

En el RÉGIMEN DISCIPLINARIO, se efectúa una definición de las faltas muy graves que endurecen sensiblemente lo anterior, endureciendo a su vez las sanciones y añadiendo otras nuevas (cambio de puesto de trabajo, penalización a efectos de provisión, carrera o promoción, etc.). Esto sería una vía para la Administración de meter en tal o cual puesto de trabajo a quien ellos quieren, a base de penalizar a los contrincantes.

En el tema de REPRESENTACIÓN, PARTICIPACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA, parece que los firmantes están particularmente orgullosos de los sistemas actuales de negociación y lo introducen en el texto del acuerdo, haciendo particular énfasis en que no entre nadie ajeno a ellos, no sea que les vaya a fastidiar el particular idilio que mantienen con el MAP.

Que comentar de este nuevo ESTATUTO que no se comente por si solo. ¿Que los mayoritarios no han contado ni siquiera con sus bases a la hora de firmarlo? ¿Que no ha habido debate en los centros de trabajo?. Que se puede pedir, cuando estos sindicatos están firmando todo lo que se les pone delante, con tal de arañar algo para la cúpula de sus Organizaciones. Parece que tienen MAPDEPENDENCIA . Actitud degenerativa y enfermiza que les lleva periódicamente a arrojarse en brazos del MAP.

Queremos matizar con claridad que nuestra crítica no incluye a sus afiliados, que en muchos casos ignoran lo que se teje a sus espaldas, ni a muchos de sus cuadros. que todo lo que se les puede achacar es una gran ingenuidad, creyendo los discursos florentinos de sus cúpulas dirigentes y lo peor, teniendo que defenderlos.

¿QUE HACER?

En CGT creemos que se ha de dar una respuesta organizada , y, desde la modestia de nuestra organización, poner las bases para un Sindicato sin hipotecas, con aspiraciones de luchar por una Función Pública digna y por una sociedad más justa e igualitaria, y en consecuencia TE INVITAMOS, a rechazar el EBFP, llamando a los sindicatos firmantes a que expliquen las supuestas ventajas que nos reportará, y haciendo llegar a toda la sociedad nuestro descontento de no haber sido consultados en una ley que es decisiva para nuestro futuro.



HAY RIESGOS... O TE ARRIESGAN ¿?

La vigente Ley de Prevención de Riesgos Laborales obliga a realizar una EVALUACION DE RIESGOS de todos los puestos y centros de trabajo municipales.

ALGUNOS de estos riesgos están reconocidos y tienen asignado como instrumento preventivo EQUIPOS de PROTECCION INDIVIDUAL (EPIs de aquí en adelante) adquiridos con cargo a la partida presupuestaria de VESTUARIO

El presupuesto solicitado para VESTUARIO de 1998 que ascendía a 194.000.000 de pts. se recortó en 94.000.000 de pesetas, llevándose la peor parte los EPIs, indispensables para los puestos de trabajo asignados.

La política de "austeridad" de la actual Corporación se ha materializado, en la adquisición y entrega de ELEMENTOS del VESTUARIO que son EPIs, contradiciendo la normativa vigente en materia de Prevención de Riesgos Laborales, y comprometiendo la seguridad de los trabajadores.

Como ejemplo, las botas entregadas a los bomberos en marzo del 98 con cargo al vestuario de 1997 carecen de cualquier tipo de marcado, por lo cual desconocemos los materiales de que está fabricado y supone el incumplimiento de las normas armonizadas y la NO certificación de los organismos de control que se regulan en el RD 1407/1992.

CGT solicitó al Jefe de Sección de Apoyo Operativo (Técnico de Vestuario) remitiera al Comité de Seguridad y Salud Laboral la relación del vestuario asignado al personal de los diferentes Servicios, dada la constatada inclusión EPIs en dichos grupos.

CGT propuso al Comité de Seguridad y Salud y a la Comisión de Vestuario la SEGREGACION de los EPIs de los GRUPOS de VESTUARIO, así como su

TRATAMIENTO DIFERENCIADO, en lo referente a PARTIDAS PRESUPUESTARIAS y a las obligaciones expresadas en el RD 773/1.997 de disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de EPIs, en materia de:

- Condiciones que deben reunir los EPIs.
- Criterios de ELECCION de los EPIs.
- INFORMACION y FORMACION a los usuarios de los EPIs.
- CONSULTA y PARTICIPACION de los REPRESENTANTES de los trabajadores en todo el proceso.

CONSIDERA...

La definición de "EPIs", "elección de los EPIs", "obligaciones en materia de información y formación", "consulta y participación de los trabajadores" así como las "condiciones que deben reunir los EPIs", vienen reguladas en el RD 773/1997, de 30 de mayo, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas a la utilización por los trabajadores de EPIs.

En el artículo 5-3 del citado RD 773/1997 hace referencia a la obligatoriedad de que los EPIs estén diseñados y fabricados de acuerdo con las disposiciones legales que les sean de aplicación..

El RD 1407/1992 hace también referencia a la obligatoriedad de que los EPI lleven la marca CE, debiendo el fabricante poseer la certificación de los organismos de control admitidos por las leyes

En su capítulo III de "Comercialización", en el art.6-1 dice "Cuando se compruebe que los EPI provistos de la marca "CE" y utilizados de acuerdo con su finalidad, pueden comprometer la seguridad de las personas, de los animales domésticos o de los bienes, se tomarán todas las medidas pertinentes para retirar tales EPI del mercado y prohibir su comercialización o su libre circulación."



Utiliza correctamente los equipos de protección individual.

Exige información y medios para eliminar los riesgos de tu puesto de trabajo

**La prevención es para hoy, los lamentos para mañana.
Como botón,
Réquiem por Doñana**

ETT'S

Desde 1994 actúan en el estado español las Empresas de Trabajo Temporal. Desde entonces y hasta ahora, estas empresas han ido implantándose en el mercado laboral introduciendo un nuevo tipo de trabajo desconocido hasta hace poco: la cesión de mano de obra.

¿En qué consiste la actividad de estas E.T.T.'s? En la cesión de mano de obra. Esto significa que la Empresa de Trabajo Temporal formaliza un contrato de trabajo con un trabajador para luego prestarlo a otra empresa donde realizará su trabajo y quedará en el ámbito de organización y dirección de la empresa usuaria.



Es decir, la Empresa de Trabajo Temporal contrata y paga al trabajador, pero éste acude a trabajar a las instalaciones de la empresa usuaria, y obedece los órdenes y sistemas de trabajo del empresario usuario.

¿Dónde está el negocio? El negocio consiste en que las ETT's tienen su propio convenio colectivo nacional, que es el que se aplica a los trabajadores cedidos. Los trabajadores no cobran según el convenio de la empresa usuaria, si no según el convenio colectivo de las ETT'S. Como este convenio marca salarios muy bajos, el beneficio de las ETT's lo constituye la diferencia entre lo que estas empresas facturan a sus usuarias, y los salarios de risa que pagan a los trabajadores.

Para que nos hagamos una idea: como media, de cada 100 pts. que la usuaria paga a la Empresa de Trabajo Temporal, sólo 46 pts. constituyen salario para el trabajador. El resto supone cotización a la S.S., I.V.A. y, la mejor tajada, un 25% de beneficio para la Empresa de Trabajo Temporal.

Con 3 millones y pico de parados, y con una tasa de desempleo de más del 20%, estas empresas encuentran el campo abonado para aprovechar la mala situación laboral de mucha gente, obteniendo unos substanciosos beneficios por su mera intermediación en la contratación de trabajadores.

Pero no sólo los salarios de risa son lo que nos debe hacer rechazar a las ETT'S. ¿Sabíais que el 58 % de los contratos dura menos de 5 días? ¿Y que normalmente se niegan a contratar a mayores de 45 años? ¿Que la media de edad de los trabajadores es de sólo 23 años? ¿Que sólo un 30% de los contratos se celebran con mujeres? ¿Que el 64% de los contratos son para puestos sin ninguna cualificación, como peonaje y carga y descarga?

En resumen, han creado el trabajo de peor calidad de todo el mercado:

- Los trabajadores cedidos cobran como media un 40% menos de salario que sus compañeros

- Están sujetos a la temporalidad más absoluta: el 98% de los contratos dura menos de 6 meses
- Están empleados en los puestos menos cualificados: ni aprenden nada en su trabajo, ni adquieren ninguna experiencia válida.

Pero además, las ETT's van acaparando cada vez una porción mayor del mercado de trabajo. Actualmente celebran ya un 12% de los contratos de trabajo de todo el estado español (809.000 nada menos), son más de 400 las que actúan en el país, y cada año experimentan un crecimiento superior 200% en su volumen de contratación.

Para concluir, recordamos que es una obligación moral la que tenemos los trabajadores de oponernos a este tráfico de mano de obra, que acerca a los trabajadores más a la esclavitud, que a la moderna Europa en la que nos quieren hacer creer.

En CGT encontrarás a gente dispuesta a luchar por su prohibición y a oponerse al tráfico de trabajadores. Nuestra fuerza de trabajo es la única fuente de ingresos que tenemos los trabajadores, y no se debe permitir que los intermediarios se lucren por su tráfico.



A432

BREVES

Gracias SIAR 000,0

Ya que gracias a la retirada del SIAR de la negociación del Pacto/Convenio se han conseguido 25.000 Pts. Les proponemos que se retiren "In Eternum" de todas las mesas de negociación, con lo que nos lloverán los dineros a espaldas.

RELAX 0069

Funcionario. Atractivo, morboso. Lo hago por necesidad económica. Si me hubieran subido el sueldo como a los Secretarios de Estado no me dedicaría a esto, pero me han subido 2.200 brutas tras varios años de congelación. 25.000.

Tlf.: 976 72 11 00. ext.: España va bien.

PROMOCIONES INTERNAS 007

Puesto que CCOO se ha quejado amargamente de que alguna prueba selectiva no se adaptaba al destino a ocupar pues nosotros aprovechamos para quejarnos justo de lo contrario: algunas pruebas se adaptan "demasiado" al perfil del que va a ocupar la plaza.

Y OTROS EN LA LOTERIA

Erase una vez un patito feo que leyó el cuento de Andersen y quedo muy contento al pensar que el un día llegaría a ser un hermoso cisne. El muy imbécil no quería saber que era un pato.

PENSAMIENTOS EXQUISITOS

- No hay mayor satisfacción que la del deber cumplido. En especial para los que han impuesto el deber.
- Representar a los ciudadanos exige mucha paciencia. En especial por parte del ciudadano.

La verdad ni da miedo ni ofende, jode.

CONCURSOS DE TRASLADOS



Pues eso , ya ... ves, ... no si lo de siempre, ... puede, ... algún día, cuando sea ya avisaremos.

COMO DESCUBRIR AL MEJOR CANDIDATO



EL CONVENIO Y SUS "INTERPRETACIONES"

Una vez más nos sorprende la interpretación que le da el Servicio de Personal al Pacto/Convenio cuando quiere conceder o denegar una petición de un trabajador municipal. En este caso es la concesión del plus de conducir a un trabajador del grupo C.

El artículo que regula este plus de conducir y que se negoció por primera vez en el año 1989 con la intención de aplicarlo para el grupo D y E y no abonarlo ni a Técnicos ni a Maestros, no se ha cumplido, ya que 15 trabajadores del grupo C ya lo han cobrado en el año 97 y posiblemente otros años.

Esta nueva "interpretación" del Pacto/Convenio por parte de Personal crea un agravio con el resto de trabajadores del grupo C, que conducen y no pueden cobrar el plus ya que el Convenio no lo permite y ni sus Jefes ni Personal ha tenido a bien concederles "esta licencia". Agravio que para CGT solo se puede subsanar aplicando el articulado del Pacto/Convenio tal y como se negoció para todos los trabajadores municipales.

Por lo que desde CGT, instamos al Servicio de Personal que se cifia al Convenio en todos los casos y que no haga "interpretaciones" beneficiando a unos pocos y perjudicando a la mayoría.

DEPORTES ¿ESTAMOS NEGOCIANDO?

Nueva reunión a petición de los representantes sindicales con el Jefe del Servicio Municipal de Deportes (S.M.D.) Fernando París.

OBJETIVO: Darnos a conocer sus "audaces y novedosas" propuestas para el futuro del S.M.D., a ver si os suenan:

- Agrupación de los C.M.D. en Zonas, creando nuevas jefaturas (categoría a convenir según el nivel de los centros).
- Mayor nivel para la Oficina Técnica
- Fijar el número de trabajadores necesarios por instalación ¿.....? PLAS, PLAS, PLAS, PLAS.
- y que este sea un personal mas polivalente y especializado en instalaciones deportivas.

¡Rayos!

¿Polivalente?

¿Especializado?

Capaz de manejar un ordenador, darle la mano a no se quien y ... no recuerdo lo otro.

Novedades en materia de seguridad

- Adquisición de mascarillas (esto parece sensato).
- Formación para el personal (¿es por si los técnicos deportivos polivalentes y especializados están a medio formar?).
- Limitación de trabajos a desarrollar por una sola persona (esto suena divertido).

Y ya como punto **INNEGOCIABLE**: sustitución, en determinados trabajos, del personal de temporada (F.D.) por empresas de servicios SIN COSTE SOCIAL (textual) por lo que se tendrá en cuenta para su contratación:

1. Su adscripción al convenio de espectáculos y deportes.
2. Que existan limites a la rotación del personal.
3. Las condiciones de trabajo de los empleados.
4. La formación del personal.

Hoy día hasta las ONGs funcionan así: el estado subvenciona a las organizaciones privadas humanitarias (políticas, religiosas, ...) **desentendiéndose del objeto de la ayuda, del reparto del presupuesto y de la**

suerte de los cooperantes (vamos como ocurrió con las casas de juventud), y "to dios" contento: beneficios económicos para algunos, publicitarios para otros, en fin, que el mismo presupuesto que subvenciona la fabricación de las minas antipersonal, paga a quien te coloca la pierna de madera, lo que consideraciones morales aparte, económicamente parece una insensatez. ¿No?

Por otra parte la esencia de la función publica no son solo las condiciones laborales del personal, cuestión siempre cuyuntural, (mas cuando el propio jefe del servicio opina que lo eficiente es recortar por abajo para repartir mas por arriba), sino en **la forma de acceso**, abierta también a parias que no sean técnicos deportivos, por que si solo los escribas tienen derecho a cobrar del estado y los que "curran" a subcontratarse, volvemos al Imperio Egipcio, que por cierto se trabajaba gratis y la cosa duro tres milenios, **mal presagio**.

Nosotros, anacrónicos que somos (eso nos dicen), mantenemos:

1. Que quienes trabajan en una Administración publica deben de ser funcionarios que accedan mediante una oposición con las pertinentes garantías legales.
2. Que como mejor funciona una instalación es con personal que se ocupe de su mantenimiento y con un sistema de promoción justa (novedad), que determine los puestos de responsabilidad.
3. Que lo que sobra son todos esos técnicos, animadores, y demás tituladillos y colegas aspirantes a empresarios, que proliferan siempre al amparo del político de turno.

Y esto, no solo es lo mas rentable, sino lo mas justo, si por optimizar, se entiende alcanzar el mayor rendimiento posible de cara a aumentar la calidad de vida del conjunto de los ciudadanos y no el beneficio de unos cuántos listos.

COMISIÓN DE DEPORTES de CGT

