

## "LA MAFIA"



### SUMARIO

- En portada: La Mafia
- 2-3. Un funcionario, Propuesta de CGT, Un aspirante a funcionario
- 4. Casa Amparo
- 5. Mercado Central
- 6. Vacaciones....
- 7. Asamblea en Brigadas
- 8. Julio 2003, Terrorismo Alimentario

Sección Sindical de CGT  
Plaza del Pilar (Ayuntamiento) Planta 3ª  
Tfno: 976 721239 Fax 976721239  
Horario: de 08 a 15 horas  
CGT-Aragon  
C/Don Jaime I, 44; pral dcha.  
Tfno: 976 291675  
Fax 976 392306  
cgtaragon@cgt.es

[www.cgt.es](http://www.cgt.es)



## UN FUNCIONARIO

El fallo de la última sentencia sobre el examen de maestros por promoción interna que dicta la repetición de las pruebas por no aparecer en las bases ninguna plaza para turno libre, puede ser el penúltimo hachazo a la promoción interna de esta casa.

No queremos censurar, ni mucho menos, la actitud de aquellos trabajadores que impugnan las oposiciones, estando en su pleno derecho de denunciar lo que les pueda parecer injusto o lesivo para sus intereses. Es obvio también que nuestros sistemas de promoción son mejorables y somos conscientes de que los procesos de funcionarización, la limitación del 25% en las ofertas y el retraso de las mismas (muchas veces a consecuencia de estos recursos), nos lleva en la mayoría de los casos a no ver salida a nuestra promoción profesional. Sin embargo, todos estos problemas, que debemos solucionar, sumados a los recursos y sentencias judiciales, nos están llevando a una situación no deseable.

Quizás sea preciso hacer un breve recordatorio de cómo ha ido evolucionando en los últimos años la promoción interna del Ayuntamiento; desde aquellos Pactos-Convencios que superaban a la Ley en esta materia y que nos permitían acceder a un grupo superior (no ya al inmediato superior, sino a cualquiera superior, contando con la titulación precisa), pasando por intentar sacar el máximo posible de plazas de promoción interna, con el compromiso de todos los sindicatos. La situación actual es bien distinta; hemos ido perdiendo opciones por el camino y muchas de esas opciones las hemos dinamitado los propios trabajadores municipales, por múltiples y no cuestionadas razones.

Nos encontramos por tanto con un futuro incierto y no muy alentador frente a las posibles ofertas de empleo y de promoción interna. Habrá que hacer borrón y cuenta nueva y trabajar conjuntamente para sacar esto adelante, intentando ponernos las menos chinas posibles en el camino.

## Propuesta de CGT para paliar la inestabilidad laboral en el Ayuntamiento de Zaragoza

Resulta evidente la inestabilidad laboral existente en esta casa y resulta obvio el interés sindical en la ESTABILIDAD LABORAL. El trabajo temporal (interinos, personal de Convenios, contrataciones temporales, etc.) no es más que una forma de control por parte del Ayuntamiento que fomenta el servilismo, la falta de derechos de dicho personal y, por qué no decirlo, incluso el abuso de los superiores frente al trabajador fijo.

### ¿De dónde viene esta precariedad laboral?

- Por la Ley. Únicamente se podía proponer cubrir el 25% de las vacantes en los últimos años. Se sigue confirmando que la Ley no está para el beneficio del trabajador.
- Por la Corporación: La falta de interés (no sabemos si por desidia o interesadamente) del Servicio de Personal durante esta última década a la hora de realizar las oposiciones es más que manifiesta. ¡Vaya chollo! tener personal con derechos inferiores (estabilidad, traslados, etc.) a los trabajadores fijos.
- Para privatizar: Siempre ha resultado más sencillo despedir al temporal que realizar un Plan de Empleo del personal fijo.
- ¿A quién debe imputarse la responsabilidad de la alta tasa de inestabilidad en el Ayuntamiento?





# La ventanilla

- A la propia corporación: Independiente del Sistema de acceso a la Administración (oposición, concurso-oposición ó concurso), la teoría DICTA que es un período no superior al año (vacante, Oferta de empleo público, realización del proceso y ocupación efectiva), tiempo más que suficiente para llevar a cabo todos y cada uno de los pasos señalados. Que ésto no se realice en tiempo y forma es responsabilidad de Personal, y estirando el asunto, de los políticos que dictan leyes para sus únicos intereses (los cuales no suelen coincidir con los de los trabajadores)

## ¿Cuál es nuestra postura?

Que la tasa de inestabilidad en este Ayuntamiento es insoportable es obvio. Que la consolidación de empleo es defendida por todas las opciones sindicales es CONSTATABLE.

## ¿Cómo llevarla a cabo?

Es evidente que la única solución a este problema sólo puede llegar del consenso de todas la fuerzas sindicales y de una postura conjunta, por lo que la propuesta de CGT queda totalmente abierta al objeto de llegar al entendimiento.

### Argumentos

Hacemos mención a las diferentes Leyes y Acuerdos que avalan la postura de consolidación de empleo y, dentro de éstas, las diferentes posibilidades existentes tanto en la forma de hacerlo como en los diferentes procesos selectivos.

- Código de la Función Pública, Ingreso en Cuerpos o Escalas de funcionarios, Capitulo I (Normas Generales, Régimen aplicable, Sistemas Selectivos)
- Ley 30/1984 de 2 de Agosto (Planes de Empleo art. 18 )
- Acuerdo Administración Sindicatos periodo 2003-2004 Modernización y mejora de la Administración Pública.

Tenemos que tener en cuenta que estos procesos no deberían entrar en conflicto con aquellos procesos que afectan a los trabajadores con plaza fija, me refiero a la promoción interna, aunque es evidente que escollos no faltarán, por lo que habrá que limarlos. Habrá que realizar un estudio detallado de la plantilla, en especial de los trabajadores temporales de una u otra forma, categorías y puestos que ocupan, para determinar dónde se hacen los procesos y a qué puestos del Ayuntamiento afectan y de qué manera pueden afectar "a posteriori" al resto de la plantilla.

Por todo esto solicitamos:

- Que este tema sea incluido en el orden del día de la próxima Junta de Personal para su debate y posteriores acuerdos.
- La convocatoria por parte de la Junta, de una asamblea a los trabajadores para explicar la postura de los sindicatos.

Esta es la propuesta que C G T presento a la JUNTA DE PERSONAL , el pasado 22 de Mayo del 2003 y que comunico al resto de los sindicatos para que estos estudiaran su posible aplicación.

## UN ASPIRANTE A FUNCIONARIO

La sentencia que obliga a repetir la última prueba de promoción interna de Maestros por no haberse ofertado ninguna de estas plazas a la calle, no dando opción alguna a la promoción libre, ni siquiera a los laborales con plaza en el Ayuntamiento, me parece bien.

Y es que, visto desde fuera, entiendo que los acuerdos entre Ayuntamiento y Sindicatos en materia de promoción han venido siendo totalmente corporativos, favoreciendo siempre a la gente de dentro y dando la espalda a la gente de la calle. Me parece a mi que de lo que se trata, o debería tratarse, es ante todo de que las plazas se cubran por gente capacitada y apta. Sin embargo, al día de hoy, con 4 cursos, la antigüedad suficiente, aún careciendo de la titulación que exige la ley, a cualquiera se le encarama para arriba, sobre todo si guarda buenas relaciones con los jefes o con el servicio, llegando casi a crearles las plazas ex profeso para ellos. El que sea apto para una plaza que lo demuestre y compita en igualdad de condiciones con gente, aunque sea de la calle (en el caso de la oposición de maestros, seguro que muchos de los actuales operarios habrían superado a buena parte de los maestros, si les hubieran dejado presentarse, aparte de otra gente de la calle).

En otro orden de cosas, parece quedar más que claro que las cosas se han estado haciendo mal por parte de Corporación y Sindicatos, y la mejor prueba de ello es que cualquier oposición se impugna y se gana en los tribunales porque no se atiende a la legalidad vigente. Seamos claros, eso de que los convenios del Ayuntamiento "mejoran la ley" en materia de promoción es una falacia, favorecen únicamente a quienes están ya dentro. Si lo que se quiere es consolidar empleo lo primero que deberían hacer los sindicatos es dar una oportunidad a todos , no sólo a la gente de la casa.

Y por cierto, también estoy hasta los güevos de oír a algunos funcionarios, muy "solidarios" ellos, hasta el punto que se diría que les salió gratis la plaza o se han olvidado de lo que cuesta conseguirla, eso de que la gente de la calle parte con ventaja sobre los funcionarios porque "tienen más tiempo para estudiar". Que piensen también en las desventajas, que son bastantes más: tener un trabajo basura para vivir, no contar con estabilidad económica alguna, etc.... Por el contrario , el que está ya dentro, sí que tiene ventajas y muy evidentes: desde los puntos por antigüedad hasta estar familiarizados en algunos casos con el trabajo de la plaza a la que se presentan y, sobre todo, la tranquilidad de no vivir de un empleo precario.

## CASA AMPARO

Todo este asunto empieza cuando en octubre del año pasado la dirección del Centro computó las horas de los trabajadores, dándose como resultado, para sorpresa de todos, que la mayoría de los auxiliares de la Casa de Amparo debíamos días, fruto de contar hora por hora las realizadas por exceso de jornada. Por si acaso, refrescaremos la memoria remitiéndonos al art. 26 del actual convenio, muy claro en el tema: Cualquier ampliación del calendario establecido se considerará como hora extraordinaria... se compensarán a razón de hora y media de descanso por cada hora realizada en jornada diurna y dos horas de descanso por cada hora realizada en jornada festiva y/o nocturna. Albergamos fundadas sospechas de que la dirección tampoco se aplica la letra del convenio, aunque de forma muy distinta a como nos la aplica a nosotros.

Aparte de las carencias y deficiencias del calendario anual y de no haber sido consensuado con nadie, ni trabajadores ni sindicatos, denunciarnos que, a fecha de hoy, hay compañeros que no han podido disfrutar de las horas de exceso de jornada del 2002.

Ante esta situación los auxiliares solicitamos a dirección el cumplimiento del convenio en relación al calendario laboral, reuniéndonos por primera vez con Personal el 14 de noviembre y llegando a los siguientes acuerdos entre el Servicio y los Trabajadores:

- "Elaboración de un calendario consensuado para el 2.003, antes de finalizar el año 2.002, en la que se corrijan las deficiencias existentes (días de exceso de jornada, inhábiles, permisos, etc,...) conforme al convenio existente". Pese a ello la dirección presentó el mismo calendario, con las mismas deficiencias y carencias.

- Se acordó ampliar hasta el 31 de marzo el plazo para poder realizar las horas que se debieran, de forma excepcional, por culpa de la incorrecta elaboración del calendario 2.002.

El 30 de enero nos reunimos nuevamente con el servicio de Personal, la Jefatura de Servicio y los Sindicatos. Más de lo mismo.

- El calendario se elaborará anualmente dándose a conocer a los trabajadores con tres meses de antelación y no podrá ser modificado (a día de hoy seguimos con el mismo calendario).

- Se acuerda sacar los inhábiles fuera del calendario para distribuirlos más equitativamente, pero el día de compensación se nos impone en el calendario, sin poderlo elegir voluntariamente.

Por todo ello, falta de horario, falta de personal, falta de organización y falta de respuestas, los auxiliares empezamos a realizar movilizaciones, ante el Ayuntamiento y ante el pleno, exigiendo la mejora de la calidad asistencial y reivindicando los derechos reconocidos en el convenio vigente. Paralelamente también se realizó una propuesta de mejora de plantilla, intentando solucionar los problemas de horarios y trabajo.

Como respuesta a estas movilizaciones, la Corporación incorporó a diez compañeros auxiliares interinos que mejorara la falta asistencial, lo que fue aprovechado por la dirección para aumentar las cargas de trabajo, dándose un retroceso en vez de un avance. A la par el servicio de Modernización presentó un "superinforme" en el que se olvidaba de ¡80 residentes! Habría que añadir también que los residentes de la Casa de Amparo van envejeciendo, lo que lleva consigo una mayor carga de trabajo que no se ha visto reflejado en el aumento proporcional de la plantilla.

En conclusión, gracias a la maravillosa organización que tenemos en la Casa de Amparo, nos encontramos en una situación peor que hace un año y medio, incumpléndose todas las promesas realizadas desde noviembre habiéndose aumentado las cargas de trabajo y no reconociendo nuestros derechos laborales.





## MERCADO CENTRAL

De tanto en tanto aparecen en prensa noticias cuyo contenido, a primera vista, no llama la atención, pero que si se leen despacio y analizan mínimamente causan risa. De forma que lo que parecía información seria se convierte cuando menos en una página de "El jueves" o, siendo peor pensados, acabamos por creer que se nos está vendiendo humo o tomando el pelo de mala manera. Probablemente que esto sea culpa de la gran cantidad de información que recibimos a diario lo que nos impide reflexionar sobre cada una de las noticias, engulléndolas sin asimilar, pero, bueno, eso es otra historia...

Viene esto a cuento de una noticia aparecida en fechas recientes sobre el privatizado Mercado Central cuyo titular rezaba así: "El Ayuntamiento plantea una gran reforma para actualizar edificio y comercios". Y seguimos leyendo...

1.- "El nuevo Mercado Central necesita 10 millones de euros". Bien empezamos, "con pesetas, chufletas".

2.- "El estudio ha sido encargado por el Ayuntamiento a la empresa MERCASA". Aquí lo primero que pensamos es cuánto habrá costado. Recordamos el último "estudio" realizado por la "Fundación Ecología y Desarrollo" sobre reciclaje, consistente en el pesaje de toda la basura generada durante una semana y realizada por voluntarios y objetores de dicha Fundación cuyo coste para las arcas municipales fue de 5 millones de pesetas. Pero seguimos leyendo y nos "tranquilizamos" al comprobar que este "estudio" es mucho más "serio" al estar basado en encuestas; y, por lo que se verá a continuación, en las ideas calenturientas de algún "genio" con los sesos derretidos.

3.- "Para conseguir su reconversión en un competitivo centro comercial..., el mercado deberá transformar sus instalaciones". Aquí viene lo bueno. El Mercado debe rehabilitarse en su totalidad (y eso que la última remodelación se realizó sólo hace 15 años), se conectará con el aparcamiento de César Augusto, "se proyecta recuperar dos entreplantas en los extremos que se utilizarán la primera para usos culturales y la segunda para cafeterías y establecimientos de restauración". En nuestra modesta opinión pensamos que existe un buen número de actuaciones más prioritarias, como son la limpieza exterior de la fachada, la interior del sótano y, en otro orden de cosas, mayor rigor en las inspecciones veterinarias o de trabajo.

Lo de la planta sótano va más allá de lo del milagro de Calanda dando toda la impresión de haber sido ideado por alguien

Que le ha añadido todo lo que le gustaría que hubiese sin pensar primero si hay espacio para ello. Se propone instalar nada menos que un espacio de carga y descarga y otro de recogida de basuras, actividades que se desarrollan ahora en la calle, aparte de las cámaras frigoríficas, los obradores, la zona de oficinas, los baños, los vestuarios para el personal que trabaja ahora allí, las escaleras mecánicas, los montacargas y el acceso al parking (¿y por qué no una parada del AVE?), sin tener en cuenta además la incompatibilidad de algunas de estas actividades en un espacio cerrado como es el sótano. Imaginemos por ejemplo el chorro de humo de los tubos de escape atufando las canales, o las basuras al lado de las pescadillas frescas.

4.- "Los detallistas deberán implicarse en la reforma". Ahora sí que tenemos claro que no se va a realizar, porque si la viabilidad de la reforma depende de que el colectivo de detallistas suelte la pasta, cuando el Servicio de recaudación se las ve y se las desea para que algunos de ellos paguen las 15.000 pesetas mensuales de alquiler, lo tenemos claro.

5.- "Además habrá cambios empresariales". Parece además que no hay cabida para todos los comerciantes, sino solamente para 83 puestos de los 190 que hay en la actualidad, claro que con lo que quieren meter ahí no es de extrañar. Suponemos que será prioritario que se queden los amigos del Coordinador y los que demuestren poder pagar más para quedarse. Y otra pregunta más, existiendo un contrato de arrendamiento en vigor hasta el 2016 con los detallistas ¿quién va a indemnizar a los que queden excluidos y con qué cuantía?, ¿Va a ser nuevamente el Ayuntamiento quien pague los platos rotos?, porque una cosa son las 150.000 pesetas que el Ayuntamiento solicita y otra los traspasos de 7, 8 ó 9 millones que se manejan entre particulares.

6.- "Uno de los puntos fuertes del Mercado es la calidad de los productos frescos". Bueno, aquí ya lo dejamos, no sea que alguno lea esto a la hora del almuerzo.

Lo más triste y preocupante es que los políticos refrenden semejante fantasmada, disfrazada de "estudio empresarial", so pretexto de velar por ese "centro de actuación estratégica del Plan Integral del Casco Histórico". Y en esto ninguno de los partidos se ha quedado fuera de la foto, desde Belloch a Jato, pasando por Blasco y Pastor, todos han aplaudido la gran labor (¿?) del Coordinador de la Asociación, Valentín Cantalapiedra, el mismo que, como recordarán nuestros lectores, vendía choto por ternasco, y quien, con su cargo y con su sueldo (aparte de viajes, taxis, cenas, etc, etc,...) pagados por todos los contribuyentes ya no necesita abrir su carnicería para vivir. Si ya lo decíamos, lo de privatizar el mercado era más que nada para evitarse testigos.



## VACACIONES.....BUENAS FECHAS PARA LAS PRIVATIZACIONES

Como va siendo habitual, cada año, aprovechando el parón estacional, algún servicio del Ayuntamiento inicia un proceso de privatización más o menos encubierto. Este año le ha tocado al ALBERGUE.

Hacia tiempo que los trabajadores de este servicio habían detectado movimientos extraños, que nos iban comunicando y hacían estar atentos a este tema, pero por fin, el 12 de junio, nos enteramos de que a partir del 16 de junio se iba a dar comienzo a unas obras a cuya finalización se preveía que una parte de sus funciones (servicio de comedor) fuese asumida por una contrata. Aparte, se había intentado también adjudicar otras funciones a otra contrata de limpieza, aunque éstas, por problemas técnicos en el pliego de condiciones, finalmente no se otorgaron (no dudamos que se seguirá intentando).

Hablando con los trabajadores para conocer su postura, coincidimos ambos en reconocer claramente los primeros pasos para la privatización, tal como se venido realizando ya en multitud de servicios; repetimos por enésima vez la estrategia: vaciar paulatinamente de contenido (funciones) la labor de los empleados municipales cuestionando su trabajo y criticando su poca rentabilidad. Nuestro consejo no fue otro que el de empezar a organizarse en espera de posibles movilizaciones, siempre que se desee asumir el problema, comprometiéndonos por nuestra parte a dar conocimiento del asunto a todos los niveles.

Posteriormente hablamos con el director del centro quien, como no podía ser menos, nos dio todo tipo de argumentos sobre las bondades de esta cesión de funciones a la empresa privada sin, por supuesto, convencernos de nada.

Finalmente, tras intentar hablar con las jefaturas de servicio y concejalías de turno, lo que no nos fue posible esa mañana, hablamos con el resto de sindicatos con la urgencia de ir andando camino hasta que la nueva corporación se constituya y pueda actuar al respecto.

Junto con representantes de otros sindicatos bajamos a hablar con el Director del Área de Personal y con los grupos políticos de CHA y PSOE, explicando que, como mínimo, la privatización debe

aguardar hasta que la nueva corporación se ponga en marcha y de que no existe ningún argumento para que el personal de cocina sea ajeno a la casa, más bien, todo lo contrario, pudiendo perfectamente ser las cocineras trabajadoras municipales.

Quedamos pues en espera de resultados sobre las gestiones realizadas así como de otras medidas que se puedan tomar por parte de los trabajadores o de la representación sindical.

Seguiremos informando.

## OPOSICION AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

Esta Corporación no deja de sorprendernos. Después de llegar a un acuerdo entre el Servicio de Personal y los Sindicatos sobre las nuevas bases (test y ordenador) que han de regir las próximas oposiciones de Auxiliares Administrativos, la Corporación presentó una propuesta distinta a la anteriormente pactada (test, ordenador y escrito-leído). Pero lo más curioso y preocupante es que nos hemos enterado "por casualidad" de que existen ya algunas academias que preparan a los aspirantes con estas nuevas bases (test, ordenador y escrito-leído). O sea que una de dos, o personal negocia con las academias, o negocia con los sindicatos, dicho de otra forma, o sobramos los sindicatos o sobra "Personal".

## PISCINAS DE VERANO

Vuelve El verano, vuelven las piscinas y vuelven las prisas para ponerlas a punto antes del día "D". La historia se repite año tras año; hasta que no quedan dos semanas para la fecha de apertura apenas se realiza actividad alguna y entonces las brigadas de deportes y los trabajadores de los centros empiezan a trabajar a destajo. Este año dos casos: Oliver y "El Huevo" no han llegado a tiempo, y alguna que otra por los pelos y de esas maneras.

Llegará nuevamente septiembre, y todo lo que debía ser reparado o reformado con urgencia se olvidará, comenzando nuevamente en los Centros Deportivos una larga hibernación de 8 meses. La excusa será la que sea. Lo que no entiendo es para qué tanto técnico medio y para qué tanto jefe (jefe unidad usos temporada, jefe unidad usos piscinas, jefe unidad de compras, jefe de negociado, etc...) si siempre estamos igual.

## ASAMBLEA EN LAS BRIGADAS

El pasado mes de mayo realizamos una asamblea en las naves de Cogullada con el propósito de recoger la problemática y las inquietudes de este colectivo y anticipar las líneas de trabajo de nuestro sindicato, que básicamente se resumen en dos:

1.- RESTAURACIÓN Y CONSOLIDACIÓN DE LA PLANTILLA, cuyo número ha venido disminuyendo inexorablemente al calor de los intereses privatizadores imperantes. Y las cifras son claras al respecto, pongamos como ejemplo la brigada de Conservación de Equipamientos (herrereros, carpinteros, pintores, albañiles, fontaneros, canteros y brigada de transportes).

El JEFE: en el año 90 el jefe de servicio, señor Martín Barea, presentó un informe, basado en el personal existente en aquel momento, estableciendo una relación de preferencias y trabajos a realizar (bastante lógica y razonable, por otra parte), de acuerdo con el volumen de trabajo que genera un Ayuntamiento como el de la capital, imposible de atender con el personal entonces disponible, lo que se traducía en 92 EFECTIVOS.

Los SINDICATOS: Tras diversas reuniones, llegamos al acuerdo de que el número de trabajadores EFECTIVOS debería ser como mínimo el existente en la plantilla de 1988, o sea 103 TRABAJADORES.

La REALIDAD: es que a fecha de hoy quedamos 65 trabajadores, de los cuales alrededor de una docena son interinos. Problema aparte supondrían quienes habiéndose trasladado o pasado a escala auxiliar siguen conservando su plaza y, en consecuencia, constanding en plantilla como "personal de oficios".



La conclusión es el imperativo de que las plazas vacantes sean cubiertas por la OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO en las formas y plazos LEGALES. Por otra parte, pedimos una CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO para quienes han accedido legalmente a la plaza como interinos, a consecuencia del INCUMPLIMIENTO SISTEMÁTICO de la oferta de empleo público y de desafortunados acuerdos y decretos encaminados a su limitación, que en este caso deja sin sentido la realización de una oposición, ya realizada en su día, que demostrase su capacitación para una plaza que ya ocupan.

2.- INSTAURACIÓN DE UNA VERDADERA CARRERA ADMINISTRATIVA Resulta alarmante el grado de desprestigio y falta de consideración social al que están llegando los "oficios", que más tienen que ver con la deliberada creación de "yacimientos de empleo precario", con vistas al mayor negocio de las empresas beneficiarias de las privatizaciones, que con la formación y profesionalidad que estos oficios requieren incluso una candidata sindical, administrativa ella, afirmó que "venía de un mundomuy distinto", dejándonos boquiabiertos en

muestra noble simpleza.

El caso es que nuestra propuesta es SIMPLE Y CLARA: la categoría profesional de MAESTRO, actual grupo "C", viene definida en el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, como la persona que ha alcanzado el más alto grado de capacitación en SU OFICIO y no quien tiene responsabilidades de mando, para cuyo caso existe la tradicional categoría de ENCARGADO, del que por cierto tendríamos mucho que hablar y negociar en el tema de categorías, retribuciones o "pluses" y especialmente en el SISTEMA DE ACCESO AL CARGO. Por otra parte, el establecimiento de una carrera profesional debería permitir una cierta movilidad entre las diferentes categorías y oficios, dado que la perspectiva actual para quien, por ejemplo, entra como oficial carpintero, grupo "D", es que se jubile como oficial carpintero, grupo "D".

En cualquier caso se trata de que formarse para acceder a un oficio y perfeccionarlo, modernizando y mejorando su capacitación profesional, sea visto como un ESTIMULO y no como una TRABA en el desarrollo profesional y un AGRAVIO COMPARATIVO con respecto a otros colectivos.

## JULIO 2003:

### Escuela de verano en RUESTA.

En las jornadas de precariedad social y laboral organizadas por la CGT y celebradas el pasado mes de enero en Madrid, surgió la propuesta de realizar para finales de curso un encuentro de gentes de diferentes movimientos sociales bajo la forma de "escuela de verano". La idea ha ido tomando cuerpo y ya se está trabajando en la elaboración del programa. Lo que ya se ha fijado es el lugar, Ruesta, y las fechas, entre el 18 y el 24 de julio.

Hasta el momento han confirmado su participación gentes de ecologistas en Acción, Baladre, Comisión de Jóvenes y movimientos Sociales de la FRAVM y CGT, y se está extendiendo la idea para conseguir una asistencia lo más amplia y representativa posible.

La idea sobre la que gira esta escuela de verano es avanzar en la construcción de una alternativa social desde planteamientos anticapitalistas y prácticas antiautoritarias y antipatriarcales dentro de un espacio lúdico y de aprendizaje común que irá tomando forma en virtud de los intereses de los participantes. En otras palabras, se trata de dar otro paso en la creación de un espacio autónomo de los movimientos sociales trenzando lazos entre las gentes de diferentes colectivos y de grupos, ir generando contenidos comunes y compartiendo prácticas, dar a conocer nuestras luchas y propuestas, construir en lo concreto el apoyo mutuo... en fin, todo esto, y mucho más, es el objetivo que se han marcado los promotores de esta iniciativa.

#### Asesorías

#### CGT-Aragón

Don Jaime I, 44

- Laboral: Jueves 18,30 a 20,30
- Lab.-Adva: Miércoles de 18,00 a 20,00
- Salud laboral: Miércoles de 18,00 a 20,00
- Inmigración: Jueves de 20,00....



## TERRORISMO ALIMENTARIO

Desde hace 12.000 años los campesinos han seleccionado las mejores semillas de cada cosecha, para la siguiente temporada, y han desarrollado sus propias variedades adaptadas a la climatología local, suelos y orografía. En definitiva, no dependían de nadie para obtener sus semillas.

Un primer intento de acabar con esta autonomía campesina tuvo lugar en 1924 cuando se comercializó el primer maíz híbrido, al que siguieron el algodón, el girasol, el sorgo, etc. Las semillas híbridas se caracterizan porque no sirven para la siguiente temporada por su caída en el rendimiento. Pero aún así quedaban cientos de millones de campesinos en el Tercer Mundo sin utilizar los híbridos.

Así que en 1988 se patenta "Terminator" por la compañía Delta & pine, y es comprada inmediatamente por la multinacional Monsanto por 1.760 millones de dólares. En una de sus primeras presentaciones públicas no se cortaron en afirmar que "Terminator" es un conjunto de técnicas de ingeniería genética cuyo objetivo declarado es volver las semillas estériles. Es decir, que se "suiciden" en la planta poco antes de su total maduración, de manera que los agricultores no las puedan usar para la siguiente siembra y tengan que comprarlas de nuevo a las multinacionales.

Esta tecnología se está patentando en diversos países, con los eufemismos de "protección genética", "tecnología de restricción del uso genético", etc. "Terminator" no tiene ninguna ventaja y sí muchos inconvenientes. Las mismas compañías inventoras de la tecnología "Terminator" admiten que no ofrece ventaja agronómica alguna, ni a los agricultores ni a la producción de alimentos. El único propósito es impedir a los campesinos guardar e intercambiar semillas, para forzarles a comprarlas en cada campaña.

El mercado a quien va dirigido "Terminator" son los agricultores del Sur, especialmente China, India y Pakistán. El 20% de los alimentos mundiales son producidos por campesinos que guardan sus semillas de un año para otro alimentando a 1.500 millones de personas. "Terminator" les crearía dependencia alimentaria.

Por otro lado es alarmante que las consecuencias suicidas presentes en las semillas modificadas genéticamente, pueden integrarse en los genes de otras especies vegetales cercanas impidiendo su germinación. Además, las semillas recién sembradas están impregnadas de tetraciclina y crean un área muerta en el suelo donde han caído, rompiendo el equilibrio bacteriano del suelo y obligando a los agricultores a utilizar más productos químicos contra las enfermedades y más fertilizantes.

No me extenderé más en sus efectos sociales y medioambientales pues es de una indudable claridad que representa una amenaza para la seguridad alimentaria mundial, para el pequeño agricultor y para la biodiversidad genética. Es una bomba genética de relojería. De hecho en el Pentágono han mostrado un fuerte interés por sus posibles usos militares.

Ante semejante amenaza, es necesario exigir a los gobiernos que rechacen dichas patentes por amenaza a la salud y el medioambiente y contraria a la seguridad alimentaria y al interés público. India anunció que prohibiría dicha tecnología.

Tanto la hibridación como la tecnología "Terminator" sólo tienen ventajas para las compañías vendedoras de semillas. Son numerosos los científicos de prestigio que argumentan que si todo el dinero invertido en investigación para la hibridación y tecnología "Terminator" se hubiera destinado a programas convencionales de mejoras de maíz, los resultados habrían sido incluso mejores que los híbridos.

VICTOR FRAGO (Rojo y Negro, Junio - 2003)

Más información en RAFI (Fundación Internacional por el Desarrollo Rural).