



# El Moscón

Sección Sindical Ayuntamiento de Zaragoza



Marzo 2016

## OFERTA DE EMPLEO PUBLICO "GAME OVER"

Como si de una maléfica conjunción astral se tratara las O.E.P del Ayuntamiento se encuentran en una encrucijada de difícil salida.

En la reunión mantenida con la Corporación ya **se nos ha anunciado que se va a hacer un documento administrativo en el que se renuncia a los procesos pendientes de ejecutar de la oferta 2006-2009**, en todo caso se podrían ejecutar aquellos procesos abiertos que las bases y la lista de admitidos hubieran salido en plazo (aproximadamente 7 procesos).

En cuanto a la Oferta del 2015, también recurrida por STAZ, habrá que esperar a que la sentencia le dé la razón al Ayuntamiento, si es así, se podrá ejecutar en su totalidad, si se pierde solo se podrán ejecutar 47 plazas.

En la Oferta del 2016, y cumpliendo escrupulosamente la tasa de reposición, podríamos negociar tan solo 116 plazas. Sobre la promoción interna, al no computar como tasa de reposición, tendremos que rescatar todo lo que podamos de las ofertas anteriores y sacarlo en la oferta 2016.

**¿Cómo hemos llegado hasta aquí?** Muchas han sido las causas, **falta de decisión política** en la ejecución de las mismas, cambios en la jurisprudencia, **sindicatos que prefieren las salas de lo contencioso-administrativo** antes que las mesas de negociación y un **sinfín de intereses personales** nos han llevado a este callejón sin salida que impide el acceso a la administración, **impide la consolidación**

**de empleo, frustra el trabajo de miles de opositores** y tira por tierra el trabajo realizado para conseguir la aprobación de las ofertas y la posterior negociación de las bases.


**El nuevo escenario** que se plantea a partir de esta situación **será peor**, con menos plazas y con procedimientos de acceso más duros y concursos más restrictivos en la búsqueda de una seguridad jurídica mayor.

**CGT ha planteado a la Corporación una serie de condiciones para**

**negociar la próxima oferta de empleo:**

- *Refuerzo de la plantillas de Recursos Humanos, con el fin de abordar con garantías la ejecución de todos los procesos selectivos en tiempo y forma.*
- *Relación de la numeración de la plantilla.*
- *Todas plazas que salgan en Oferta deberán salir con su numeración de plantilla, definiendo previamente el orden de salida de estas plazas en todos los procesos selectivos.* También en la reunión se marcaron las prioridades en cuanto a que plazas deben salir, parece que todos los sindicatos coincidimos en que debido a las expectativas que se habían generado en anteriores ofertas por las plazas de Operario, estas deberían salir prioritariamente, también las de Bomberos y TAG.

# GAME OVER

 976 721 239

 [cgt@cgtaytozar.com](mailto:cgt@cgtaytozar.com)

 [www.cgtaytozar.com](http://www.cgtaytozar.com)



## ¡¡ POR FIN!! NUEVO COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

El pasado día 2-2-2016, se reunió por primera vez (hubo una primera toma de contacto pero no fue formal) el nuevo Comité de Seguridad y Salud. La asistencia de la totalidad los delegados de prevención del Ayuntamiento contrastó con la ausencia de varios representantes por parte del Ayuntamiento.

Como positivo podemos destacar que se convocó el Comité para la siguiente reunión para la primera semana de abril. Respecto a la encuesta de satisfacción realizada a la plantilla municipal del ayuntamiento, tendrá continuidad en una segunda fase que tendrá como objetivo la aportación de sugerencias que ayuden a mejorar el clima organizacional. Una deficiente organización en el trabajo, siempre deriva a un mal clima laboral provocando en un plazo más o menos largo la aparición de los riesgos psicosociales. Igualmente destacar que se va a realizar estudio ergonómico y un curso de manipulación de cargas en el archivo del Seminario. Hemos pedido que se haga extensivo al archivo de Montemuzo.

Como parte negativa podemos destacar el estancamiento de la elaboración del **"Régimen Sancionador ante agresiones por parte de usuarios en Servicios Sociales"**, debido a que se espera a la aparición de normativa autonómica. No obstante este punto cuenta con un requerimiento por parte de Inspección de Trabajo, y que pensamos que la expectativa de una normativa no inhibe la aparición de otra que se podría modificar a posteriori si hubiese algún conflicto entre ambas.

Igualmente está en suspenso la aplicación de las instrucciones operativas y procedimientos para la designación de los recursos preventivos, asunto de gravedad ya que los trabajadores **siguen accediendo a espacios confinados sin permisos de entrada**, sin evaluaciones y sin instrucciones operativas. Los

trabajadores son los paganos que esperan que se concrete más por parte del Inspector de Trabajo, algo que a juicio de los y las delegadas de prevención es de una claridad meridiana.

En el servicio de Recaudación, los brillos de las pantallas o el disconfort de ruido de fondo para las trabajadoras que realizan atención telefónica, contrastan con las informaciones que dicen que ya se ha actuado para solventarlas. Otro punto que está pendiente.

***La seguridad y la salud de toda la plantilla municipal tienen que ser la prioridad.***

Los delegados y delegadas de prevención en pleno manifestamos que ante la escasa implicación de algunas jefaturas de servicio,

consideramos indispensable que se les imparta un curso sobre prevención de riesgos laborales a todos los jefes y jefas de servicio, para que sean conocedores sobre todo de las responsabilidades y funciones que tienen en materia de prevención de riesgos laborales.

Esperamos que el nuevo Comité de Seguridad y Salud sea más eficiente y eficaz que con las anteriores legislaturas y que en las próximas reuniones los puntos pendientes de resolver sean menos. ***La seguridad y la salud de toda la plantilla municipal tienen que ser la prioridad.***



## SOBRE LOS SERVICIOS SOCIALES DEL AYTO

*“Los derechos sociales son los que garantizan universalmente, es decir, a todos los ciudadanos por el hecho de serlo, y no como mera caridad o política asistencial, el acceso a los medios necesarios para tener unas condiciones de vida dignas.”*

Esta definición se encuentra en internet en cualquier web. Pero en la web del Ayuntamiento de Zaragoza, **un poco menos cualquiera**, te encuentras para todo el público (no solo para los profesionales) la siguiente frase:

***“El Ayuntamiento de la ciudad tiene como prioridad absoluta la cobertura de necesidades básicas de su población, garantizando una vida digna a sus ciudadanos y ciudadanas, por lo que se hace necesario una lectura amplia en relación al carácter extraordinario y puntual de dichas ayudas de manera que se pueda hacer frente al mayor número de situaciones posibles.”*** Frase que forma parte de una instrucción de la consejera de Derechos Sociales sobre ayudas de urgencia y que se ha publicado para que tengan acceso a ella todas las ciudadanas y ciudadanos que deberían recuperar la dignidad. Esa dignidad que ciudadanos y profesionales perdimos con otras instrucciones anteriores y primitivas que por supuesto no eran accesibles para todo el público en general.

En voz alta también y públicamente han hablado los responsables del área y los sindicatos acerca de la manera de no cambiar cromos (profesionales) a dedo estableciendo para ello ciertos criterios.

El gobierno de esta ciudad dice también que quiere poner a las personas en el centro, que son su prioridad... Se van dando pasos para que el área de derechos sociales, que por cierto también ha

cambiado de nombre, se transforme profundamente de dentro hacia fuera. Desde dentro porque además de presupuesto para cubrir necesidades básicas sin repartir garbanzos; dar respuesta a situaciones de pobreza energética; protocolarizar la emergencia habitacional ante los desahucios, etc... somos las y los profesionales que trabajamos en el área quienes tenemos que llevar a cabo acciones más profundas que las que se concretan en ordenanzas, instrucciones y demás. Se dan pasos importantes, pero no son suficientes.

***Los trabajadores que formamos parte de este área tenemos que recuperar la dignidad perdida.*** No somos suficientes y es necesaria una organización y optimización adecuada de los recursos de personal. Es un mínimo imprescindible agilizar los plazos para cubrir bajas; en la gran mayoría de los casos no se puede esperar tres meses o más.

Las condiciones de algunos espacios de trabajo son lamentables y no ayudan ni a dignificar nuestro trabajo ni por supuesto a las ciudadanas y ciudadanos que quiere cuidar el gobierno de la ciudad. Tenemos la obligación de exigir que el área nos cuide, introduciendo y desarrollando estrategias de cuidado de los profesionales en materia de salud psicosocial para fortalecernos desde dentro participando en el cambio de modelo, planificando estrategias de intervención centradas en la prevención, y así acompañar a los ciudadanos en sus complejos procesos personales y familiares con dignidad y favoreciendo la igualdad de oportunidades.

***Los trabajadores que formamos parte de este área tenemos que recuperar la dignidad perdida.***



## CGT Y EL NUEVO PACTO-CONVENIO

Como sabéis, hemos iniciado las negociaciones del nuevo acuerdo marco que regirá para los próximos años. A rasgos generales estos son los puntos básicos que CGT va a defender, **intentando el máximo consenso con el resto de sindicatos:**

- *jornada laboral de 35 horas*
- *subida lineal en el complemento de destino*
- *escala auxiliar, de nuevo, en funcionamiento*
- *nuevo impulso a las ayudas sanitarias y sociales*
- *lograr un buen clima organizacional con mecanismos eficaces en materia de salud laboral.*
- *mantenimiento del empleo público y empuje decidido hacia la **promoción vertical***
- *aumento de la paga por permanencia, inversamente proporcional a los grupos.*
- *revisión de algunos pluses*
- *rescate del 50% robado de la paga extra.*
- *Calendario laboral para conciliar la vida familiar*
- *Numeración de la plantilla*

CGT apuesta en el pacto -convenio por esta importantísima novedad, **la jubilación parcial de los funcionarios.**

Queremos incluir en el pacto-convenio el siguiente texto; En aras de conseguir un rejuvenecimiento de la plantilla, la corporación favorecerá la posibilidad de que los funcionarios, al igual que pueden hacerlo los laborales, puedan acogerse a la jubilación parcial, con contrato relevo.

Propondremos y **a petición del trabajador o la trabajadora con puesto de funcionario**, su puesto se laboralizará desde el momento de la petición hasta

que llegue la fecha de la jubilación normal, en el que la plaza volverá a ser de funcionario en la plantilla.

Esta petición se regularizará en las mismas condiciones que ostentan el personal laboral, es decir, todo funcionario se podrá acoger a la jubilación parcial en las condiciones existentes durante la vigencia de este pacto, que en la actualidad es de cuatro años antes de la fecha de jubilación, es decir, a fecha de hoy a los 61 años y cuatro meses, edad que ira cambiando en relación al cambio paralelo de la edad de jubilación.

**El trabajador podrá reducir su jornada anual en un 50% siendo retribuida** esa parte por el ayuntamiento. El otro 50% le será abonado por la seguridad social. Al llegar a la edad reglamentaria, su periodo de cotización se regulara como si efectivamente hubiera estado trabajando al 100 % del tiempo, a efectos de la pensión por jubilación.

El ayuntamiento deberá contratar, según viene recogido en la legislación vigente, con un **contrato de relevo**, por el otro 50% restante (por ejemplo, podrá ser ampliado en caso de considerarlo conveniente, para cubrir también los periodos vacacionales y días de permiso que el trabajador sustituido tenga derecho).

Como marca la legislación sobre los contratos de relevo, el trabajador contratado cesara el mismo día en que el trabajador sustituido alcance la edad reglamentaria para la jubilación normal, aunque ese contrato podría prorrogarse un año más , como máximo, hasta que la plaza se cubra.

**SE FAVOCERA LA JUBILACION PARCIAL EN LOS FUNCIONARIOS A LOS 61 AÑOS CON CONTRATO RELEVO**