

POR UN PACTO ÉTICO DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA CON LA CIUDADANÍA

(Enviado por Zaragoza Crítica a los concejales y concejalas del Ayuntamiento de Zaragoza, el lunes 13 de junio 2011)

Hace un año, en mayo de 2010, el colectivo Zaragoza Crítica, formado por trabajadores y trabajadoras municipales, hizo su primer documento "Medidas de ahorro y transparencia en el Ayuntamiento de Zaragoza" (<http://zaragozacritica.blogspot.com/search/label/Documentos>) en el que pedíamos a la corporación municipal que tomaran una serie de medidas para conseguir una gestión absolutamente transparente, seria y austera. Medidas que englobábamos en dos peticiones básicas:

1. Ahorro en la gestión y eliminación de gastos prescindibles en el Ayuntamiento.
2. Mejora en la gestión de personal para hacer más eficaz la prestación de los servicios públicos que necesita la ciudad.

En estos momentos, con un cambio al menos parcial de ediles, queremos proponerles que en la nueva corporación tomen todas las medidas necesarias para que la administración municipal sea transparente, útil para la ciudadanía, participativa, austera y eficaz.

Les pedimos también que antepongan en todas sus decisiones la utilidad y el beneficio de la ciudadanía sobre los intereses de partido y de permanencia en los puestos de representación.

Para ello, nos reiteramos en todas las medidas planteadas en el primer documento, y añadimos las siguientes:

MEDIDAS REFERIDAS A CARGOS ELECTOS Y MIEMBROS DE LA CORPORACIÓN

1. Antes de tomar posesión de sus cargos electos, todas las personas deberán presentar, en el registro público habilitado al efecto, una declaración de patrimonio e intereses, tanto personal como familiar.
2. Suspensión y apartamiento preventivos e inmediatos a cualquier cargo electo que esté incurso en algún procedimiento judicial por mal uso o abuso desde su cargo.
3. Publicación en la web municipal de las cantidades percibidas todos los meses, tanto en concepto de salario, complementos, gratificaciones, cantidades por asistir a comisiones, dietas, viajes... así como de otros beneficios aportados por el Ayuntamiento, como telefonía o coche oficial, de todos los cargos electos del Ayuntamiento de Zaragoza.
4. Grabación en vídeo de todos los plenos y comisiones municipales y colgarlos en la web para que puedan ser visionados por la ciudadanía.
5. Exclusividad en el cargo. No permitir la compatibilidad de ser concejal/a en el Ayuntamiento con el desempeño de cualquier otro cargo institucional.
6. La remuneración más alta de un cargo electo (con complementos, niveles y otros conceptos) no será en ningún caso superior al salario más bajo en el Ayuntamiento (Grupo E) multiplicado por 5. Se buscarán fórmulas para que no sean los propios cargos electos, sino un consejo externo, quienes fijen sus remuneraciones.

MEDIDAS REFERIDAS A LOS CARGOS DE LIBRE DESIGNACIÓN

1. Limitar a un mínimo, debidamente justificados hacia la ciudadanía, los altos cargos orgánicos.
2. Eliminación de la figura de asesores/as. Para labores de asesoramiento técnico se utilizará al personal municipal que aporte los méritos y la capacidad necesarios.
3. Publicación en la web municipal del personal de confianza que presta apoyo a los grupos políticos municipales.
4. Utilización de un sistema de selección público y abierto en el que se valoren los méritos y la capacidad de las personas aspirantes a los altos cargos orgánicos.
5. Publicación en la web municipal de las cantidades percibidas todos los meses, tanto en concepto de salario, complementos, gratificaciones, cantidades por asistir a comisiones, dietas, viajes... así como de otros beneficios aportados por el Ayuntamiento, como telefonía o coche oficial, de todos los cargos de libre designación del Ayuntamiento de Zaragoza.
6. Eliminación de la consolidación de niveles vinculados a los puestos de libre designación cuando estos puestos hayan sido ocupados sin concurrencia pública.
7. Incorporación inmediata de los cargos de libre designación y asesores de las corporaciones anteriores a los puestos de actividad que tenían antes de ser designados personal de confianza, en el caso de ser personal municipal, o abandono del Ayuntamiento en caso contrario.
8. La remuneración más alta de un cargo de libre designación (con complementos, niveles y otros conceptos) no será en ningún caso superior al salario más bajo en el Ayuntamiento (Grupo E) multiplicado por 4.

MEDIDAS REFERIDAS A LA GESTIÓN DEL PERSONAL MUNICIPAL

1. Exigimos que el mérito y la capacidad sean los únicos valores en la carrera profesional de los empleados y empleadas públicos del Ayuntamiento de Zaragoza y de sus sociedades y patronatos. Para ello es imprescindible:
 - Celebrar un concurso de provisión anual (como establece el convenio), en un momento fijo de cada año, de TODAS las plazas libres.
 - Convocar concursillos rápidos para cubrir provisionalmente un puesto urgente hasta que se convoque el concurso anual definitivo.
2. Publicación actualizada en la web municipal de todos los puestos de trabajo municipales (incluidos los de las sociedades y patronatos) con la definición clara de sus funciones, de los méritos y formación más adecuados para ejercerlas, sus horarios, niveles y complementos.
3. Distribución racional y eficaz del personal al Servicio del Ayuntamiento de Zaragoza, basada en la valoración de las funciones que cada uno desarrolla, las cargas de trabajo y los resultados obtenidos.
4. Aplicar con efectividad el régimen disciplinario vigente a quienes incumplan sus obligaciones como empleados públicos.
5. Desarrollar de forma inmediata la evaluación del desempeño, tal y como se contempla en el artículo 20 del EBEP, e incluir también medidas de evaluación de la satisfacción de usuarios/as, tanto internos como externos. Estudiar fórmulas que

gratifiquen al personal implicado en los servicios públicos con buenos resultados en las evaluaciones.

6. Publicar en la web municipal datos actualizados sobre todas las empresas que estén prestando un servicio municipal: el personal adscrito para desempeñar las tareas, sus obligaciones, su horario, su categoría y su remuneración completa, además de otros datos referidos al desarrollo de la contrata, seguimiento y evaluación.

MEDIDAS REFERIDAS AL PERSONAL MUNICIPAL

Recuerda Victoria Camps que para respaldar la ética pública no bastan las leyes, sino que hay que hacer un esfuerzo permanente por crear una cultura colectiva respetuosa con las virtudes públicas.

Por eso, como trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Zaragoza, queremos asumir nuestra responsabilidad comprometiéndonos, fundamentalmente, a:

1. Dedicarnos plena y exclusivamente durante nuestra jornada laboral a las tareas que tengamos encomendadas como empleados públicos, cumpliendo estrictamente los tiempos de trabajo.
2. Velar por el buen uso de los recursos públicos, no utilizándolos, en ningún caso, para nuestro propio beneficio o el de personas de nuestro entorno.
3. Actuar, en todo momento, con absoluta imparcialidad e independencia rechazando cualquier regalo, privilegio o trato de favor que pueda comprometer dicha imparcialidad.
4. Exigir y asumir responsabilidades en el desempeño de nuestro trabajo, para lo cual:
 - El personal municipal deberá rendir cuentas ante sus responsables de sección, unidad o servicio, correspondientes, del trabajo que tiene asignado
 - Las jefaturas de servicio deberán responder de lo que rinden las unidades y secciones a su cargo.
 - Cada trabajador/a responderá de su trabajo, supeditándose a sistemas de evaluación objetivos que valoren el rendimiento en el mismo. Habrá que buscar fórmulas para que las evaluaciones tengan un reflejo en la carrera profesional, en los concursos, traslados, provisiones, promociones...
5. Publicación en la web municipal de las cantidades percibidas todos los meses tanto en concepto de salario como complementos, horas extra, dietas, viajes... así como de otros beneficios aportados por el Ayuntamiento como telefonía, de todo el personal municipal.

MEDIDAS REFERIDAS A LOS SINDICATOS

Del mismo modo que exigimos transparencia a la Corporación Municipal, la requerimos también de los sindicatos, ya que también se financian en su mayor parte con dinero público.

Pedimos a todos los sindicatos con representantes en el Ayuntamiento de Zaragoza:

1. Publicar el sistema de elección utilizado para designar a quienes son liberados sindicales, el listado de las personas liberadas en cada momento y los cargos y funciones que desempeñan

2. Limitar la duración de los cargos sindicales y personas liberadas a un máximo de 8 años, con renovación de la mitad de los cargos cada 4 años. Después, incorporación al puesto del que proceden.
3. Publicación actualizada en la web de los presupuestos de cada agrupación sindical.
4. Publicar en la web todas las actas de las reuniones en las que se dé una negociación con el Ayuntamiento.
5. Denunciar aquellas situaciones de ineficiencia y de mala organización de los servicios municipales y apoyar con la actividad sindical aquellas propuestas que redunden en una mejor organización municipal dentro del servicio público, para lograr una actividad más eficiente y transparente.

Porque creemos que otro Ayuntamiento es posible, esperamos contar con la voluntad de la nueva Corporación Municipal, del nuevo Gobierno de la ciudad, de la representación sindical y del conjunto del personal municipal para firmar un pacto ético que nos concilie con la ciudadanía y que fortalezca la confianza en los servicios públicos.

Zaragoza, 10 de junio de 2011

Zaragoza Crítica

zaragozacritica.blogspot.com

NOTA: Cuando en el documento se dice "Ayuntamiento de Zaragoza" quedan incluidas todas las Sociedades, Institutos, Patronatos y empresas públicas en los que el Ayuntamiento participa.