

# 8-11 HUELGA Servicios Públicos

# PÁRATE



# A LOS RECORTES SALARIALES Y SOCIALES



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





# Huelga 8-J: imprescindible para el cambio

Mayo 2010  
nº 32



Editorial	3
Cartas al director	4-5
Objetivo Sindical	6-7
Salud Laboral	8-11
Acción Social	12
Acción Sindical	13
Formación	14
Empleo	15
Mujer	16-19
Asesoría Jurídica	20-21
Entrevista	22-25
Negociaciones	26-27
¿Sabías que...?	28-29
Secciones Sindicales	30-37
Andando en el tiempo	38
Cultura	39

Las medidas que el Gobierno de España ha aprobado con el argumento de facilitar la salida de la crisis merecen el rechazo absoluto de CCOO.

No son creíbles pues lejos de impulsar la recuperación económica repercutirán en retrasar la salida de la recesión y la generación de empleo como ha reconocido el Gobierno al rebajar las perspectivas de crecimiento.

No son justas pues no han sido los sectores sobre los que recaen los responsables de la actual crisis dejando a toda una parte de la sociedad al margen del que debería ser un esfuerzo colectivo.

Representan un ataque a la dignidad de los empleados públicos pues dinamitan nuestro derecho a la negociación colectiva.

Cuestionan el Servicio Público abriendo el paso a la privatización mediante la estigmatización injusta de los trabajadores y trabajadoras.

Abren la puerta al conflicto social generalizado al mediatizar el diálogo social (Gobierno-Patronal-Sindicatos)

En el ámbito de nuestra Administración Municipal serán recibidas con alegría por parte del Alcalde. ¿A dónde van a ir los 70 millones de euros que según Gallardón se van a ahorrar en salarios, a continuar con la reforma del Palacio de Correos o a inversiones para la ciudadanía? Si los gastos municipales en personal se rebajan un 5% ¿por qué no hacer otro tanto con los ingresos, esto es, con los impuestos y tasas municipales que todos pagamos?

El momento que vivimos ha de servir para producir cambios. Nuestros gestores municipales han de variar las políticas desarrolladas adelgazando las estructuras de las Áreas de Gobierno, Organismos Autónomos y Juntas Municipales mediante la amortización de plazas de cargos directivos cuya nula contribución a la mejora de la gestión es directamente proporcional a sus exagerados emolumentos; deben dejar de emplear la Administración Municipal como si de su finca se tratara renunciando a seguir trayendo colegas de otras administraciones, fundaciones, empresas con elevadas retribuciones; deben abandonar el recurso de incrementar año tras año las horas extras y las falsas productividades para apostar por el empleo estable y la mejora del Servicio Público. No vamos a olvidar que nos deben un 1% de la masa salarial.

Podemos cambiar este estado de cosas. Las anteriores huelgas desarrolladas consiguieron éxitos reconocidos. El seguimiento masivo de la huelga del 8-J podrá abrir oportunidades a un nuevo enfoque en la injusta salida planteada a la crisis y al necesario cambio de actitud de los máximos responsables de la gestión pública.

La respuesta está en manos de las trabajadoras y trabajadores: ¡Movilízate!

**Realidad**  Sección sindical intercentros ayuntamiento de madrid

**Directora:** M<sup>a</sup> Jesús Valentín

**Equipo redacción:** Javier Ochoa, Pedro Rosillo, Lucila Collado, Pedro Delgado.

**Realización:** Dinarte, S.L.

**Imprime:** Desk Impresores, S.L.

**Depósito Legal:** M-2273-1994

Realidad es una publicación abierta, donde se respeta la libre expresión de los autores. Los artículos firmados reflejan exclusivamente la opinión de los firmantes. Los originales enviados a la redacción y no publicados no serán devueltos a sus autores y podrán ser utilizados en el contexto de esta publicación.



# Solicitud de rectificación

PEDRO DELGADO  
SECRETARIO GENERAL. S.S. INTERCENTROS.  
CCOO

Sr. Pedro J. Ramírez:

El pasado miércoles 28 de abril, el diario que usted dirige publicó una noticia sobre el Ayuntamiento de Madrid en el sentido de que el Consistorio había decidido eliminar el servicio de asistencia médica de las instalaciones deportivas municipales los fines de semana, sin prácticamente oposición sindical.

Quisiera indicarle que CCOO, a través de su Sección Sindical en los Centros Deportivos Municipales, ha dejado constancia de su oposición a tal medida, tanto de forma oral como por escrito. Como bien conoce la ciudadanía en general, CCOO es una organización sindical que no sólo dedica su actividad a la defensa de los intereses de la clase trabajadora si-

no que, además, desde su constitución, nos hemos autodefinido como un sindicato que busca conciliar aquellos intereses con la defensa del Servicio Público y de sus usuarios.

En este caso concreto, la decisión de la Dirección de Personal del Ayuntamiento se dirige contra los intereses de los usuarios de fin de semana de las instalaciones deportivas. Si bien es real que en este periodo de tiempo el uso de las instalaciones es menor que entre semana, no es menos cierto que son el momento en el que más competiciones deportivas se llevan a cabo y, por tanto, donde la aparición de lesiones es más habitual.

La medida, a nuestro modesto entender, no tiene nada que ver con la obligación que tiene el Consistorio de ofrecer sus servicios públicos en las mejores condiciones a los usuarios (sostenedores con sus impuestos de los

mismos), sino con la situación de escandalosa falta de empleo en que tienen sumido a este sector: existe un déficit de plantilla de más de 1.000 plazas, con un 50% de temporalidad laboral. Es éste el fondo de la cuestión, procedimiento incluido en el manual del perfecto privatizador: primero deterioro el Servicio Público y luego lo privatizo, que siempre encontraré empresarios "empresarios", liberales denostadores del papel del Estado excepto para hacerse cargo de los negocios prósperos que éste les otorgue (¿recuerda usted el "caso Funeraria"?)

Pero esta no deja de ser nuestra opinión sindical. ¿Alguna vez conseguiremos introducir en las agendas electorales las necesarias explicaciones sobre cómo gestiona cada uno los bienes públicos, esto es, el dinero que sale de nuestros impuestos?

## La necesidad de reformar el sistema público de pensiones: una gran mentira

GUSTAVO GARCÍA ESPEJO, POLITÓLOGO.

Desde hace poco ha vuelto a ponerse de actualidad la tan cacareada reforma de las pensiones. Respuesta automática del cerebro: ¡alarma! Y aunque las pulsiones involuntarias en ocasiones nos hacen equivocarnos, en esta ocasión han dado en el centro de la diana.

Como los que la proponen saben cuál será nuestra reacción natural, se apresuran a decir que se trata de algo necesario, de una mal menor que hemos de asumir para salvar, al fin y al cabo, las pensiones. No olvidemos que el gobierno es socialista y defiende los derechos de los trabajadores, pero antes de que usted se eche a reír, o se salte los dientes de tanto rechinarlos, déjeme hacer

algunas consideraciones y dar algunos datos que tal vez desconozca y que confirmarán que su alarma fue clarividente.

En primer lugar, plantear la necesidad de reforma de las pensiones y de todo el sistema de protección social de nuestro país es una vieja aspiración de los sectores neoliberales de la política nacional. Cada vez que apropiadamente se monta una conferencia de expertos a instancia de los bancos, la patronal o los gobiernos, se llega siempre a la misma conclusión, el sistema no se sostiene y deben ser los bancos quienes, en última instancia, asuman esta responsabilidad social. Luego se dota de cierto halo científico a lo dicho y hale, a ver si le hincamos el diente al pastel.

Es además tan zafia su arti-

maña política, que ahora lanzan la idea como una sonda a ver si cuela; total, como la gente ya está hasta el cuello, vamos a ver qué pasa.

En segundo lugar, el actual presidente del gobierno y su gabinete son la parte más derechista del PSOE. Sólo hace falta echar un ojo a sus dos inspiradores económicos Miguel Sebastián y Jordi Sevilla, economistas liberales que repetidamente han reiterado la necesidad de un programa neoliberal para el futuro, y que tienen muy buenas relaciones con la alta empresa española.

De hecho, nuestro querido amigo Sebastián, lo primero que hizo al desembarcar en la Moncloa procedente del BBVA, como asesor económico del presidente, fue elaborar un informe en el que desta-



# Perdón por ser funcionario

JAVIER CALVO

Pido perdón a todos los ciudadanos por tener un trabajo estable y con un sueldo casi digno (nunca estamos contentos con lo que tenemos). Perdón por presentarme a un proceso selectivo tras largas horas de estudio y preparación. Perdón porque mi selección cumpliera el principio de pu-

blicidad, igualdad, mérito y capacidad. Seguramente eso hizo que no todos los que nos presentamos lo superaran. Perdón también por intentar cada día dar un servicio público de calidad, cuando seguramente usted pensará que una empresa privada lo podría hacer mejor y más barato, aunque esto suponga trabajadores en condiciones precarias y un servicio público enfocado a intereses económicos. En nombre de los que nos dedicamos a cuidar la salud, a educar a sus hijos, a velar por su seguridad y atender las necesidades de los ciudadanos desde nuestras grises oficinas les pedimos perdón por ser funcionarios.

# Bomberos de Madrid, sin medios

ÓSCAR DÍAZ

Como bombero profesional destinado en el parque de Vallecas no deja de llamarme la atención el nivel de manipulación y engaño al que nos somete la clase política; nos muestran un decorado de los servicios municipales totalmente maquillado, pero si nos asomamos un poco, podemos observar su precariedad y un peligro enormemente asociado.

Les animo a que se acerquen a los parques municipales y pregunten a los bomberos: ¿por qué se niegan a dar formación como medida de presión?, ¿por qué no hay linternas para cada bombero de guardia?, ¿por qué hay vehículos de más de 25 años de antigüedad?, ¿dónde están los 65 millones de euros para el mantenimiento de los parques que por ley aportan las aseguradoras al Ayuntamiento?



caba la necesidad de recortar el sistema público de pensiones y ceder este pingüe negocio a sus amigos de los bancos.

En tercer lugar, decir que hay que alargar la edad de jubilación porque la gente ahora vive más años es una gran mentira. La estadística sólo nos dice que la esperanza de vida es ahora más larga, pero porque la mortalidad infantil se ha reducido muchísimo, no porque los ancianos vivan más años, que alguno más viven, sino porque ya no se mueren tantos niños.

En cuarto lugar, si a este gobierno le interesa el sistema público de pensiones, debería imponer una subida salarial y una política de mejora de las condiciones laborales y de empleo de calidad para la juventud. La ecuación es sencilla: si hay más trabajadores, que cobran más y que tienen mejores condiciones de trabajo, cotizarán más a la Seguridad Social y habrá menos paro. Pero también tendrán más hijos y la pirámide po-

blacional será sostenible, garantizándose así la autonomía del sistema público de protección social y una economía más productiva.

En quinto lugar, en el supuesto de que la seguridad social no fuese autosuficiente y de que estuviésemos en el apocalipsis y los jinetes negros asolaran el mundo, todavía quedaría una alternativa: ¡financiar la seguridad social con impuestos! Dios mío, ¿como no se le habrá ocurrido a nadie? Para eso sirve precisamente el sistema fiscal, para redistribuir la riqueza del país. No obstante, el gobierno lejos de eso ha hecho que la presión fiscal baje hasta cerca del 30%, no sea que los ricos se mosqueen, cuando en realidad lo que este país necesita es una presión fiscal del 45% o incluso mayor para corregir las deficiencias de nuestro estado del bienestar y converger con los países europeos más avanzados en materia de protección social y de desarrollo humano.

Conclusión: En España, la clase

empresarial, que parece más una manada de buitres a ver lo que pilla que un grupo de empresarios serios y con visión de futuro, no entiende el estado del bienestar, no entiende que se trata de una estrategia de desarrollo y crecimiento, y no de dar limosna a los pobres. Por todas estas razones, no cabe dar pábulo a la más mínima insinuación de necesidad de reforma del sistema de pensiones. Muy lejos de eso, una hipotética reforma debería ampliar la cantidad de dinero que se percibe y una mejora integral del conjunto de servicios de asistencia a nuestros mayores.

No necesitamos prozac para solucionar nuestros problemas. Ante este gobierno mentiroso y vendido sólo se puede hacer una cosa: luchar, ir a la huelga, participar por todos los medios en la política, activar a los sindicalistas de base para que recuperen el control de sus organizaciones y sobre todo, votar a Izquierda Unida.

Podéis enviar vuestros artículos para publicar en la revista a: [ccoo@munimadrid.es](mailto:ccoo@munimadrid.es)





Objetivo **Sindical**

# Defender la nueva arquitectura de la negociación colectiva es defender los intereses de la mayoría

PEDRO DELGADO, SECRETARIO GENERAL  
S.S. INTERCENTROS CCOO

Los insatisfactorios resultados de la negociación del Acuerdo-Convenio 2008-2011 han venido acompañados del empeño de determinadas organizaciones sindicales (que durante el proceso de negociación dedicaron más tiempo a debilitar la posición sindical que la de la Administración) en ocuparse de intentar conseguir en los juzgados lo que la Ley impide, en un intento claro de derrumbar la nueva arquitectura legal de la negociación colectiva en el Ayuntamiento de Madrid.

## Que no nos guste el actual Acuerdo-Convenio no puede llevarnos a negar su legitimidad

Es verdad que las organizaciones sindicales de clase en este Ayuntamiento no hemos ofrecido la imprescindible información para dar a conocer en qué consisten los cambios experimentados a este respecto derivados de la aplicación de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público. Y eso que desde una perspectiva democrática, de izquierdas y de clase representan una apuesta que interesa a la mayoría de empleados públicos.

Resulta imprescindible conocer que en el llamado Primer Nivel

–Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos del Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos– los sindicatos que lo conforman obtuvieron cada uno de ellos más del 10% del voto entre el conjunto de la plantilla municipal. En el Segundo Nivel –Mesas Generales de Negociación de funcionarios y de laborales– se sientan las organizaciones sindicales que obtuvieron más del 10% del voto en cada uno de esos ámbitos. Y aún existe un Tercer Nivel, el de las Mesas Sectoriales, donde ocupan silla para la negociación aquellas organizaciones sindicales que cuentan con más del 10% del respaldo de la plantilla conforme a los resultados producidos en las correspondientes unidades electorales (Policía Municipal y Servicios a la Comunidad)

Cada uno de estos tres niveles tiene unos cometidos específicos: en el Primer Nivel se negocian condiciones que pueden tener un tratamiento legal común a funcionarios y laborales; en el Segundo Nivel se regulan las especificidades; en el Tercer Nivel se trabaja sobre las condiciones especiales referidas a horarios, jornadas, etc. que reúnen aquellos que las tienen (Bomberos, Policías, SAMUR-PC, Agentes de Movilidad, etc.)

Desde la perspectiva de un sindicato de clase este modelo interesa a la mayoría. No sólo es el camino por el que transitar hacia la unificación de condiciones de funcionarios y laborales sino que ofrece la oportunidad de que la negociación no se vea mediatizada por los intereses de aquellas fuerzas sindicales que representan exclusivamente a una parte de la plantilla. Como antaño, cuando llegado el momento de distribuir los fondos para la negociación las organizaciones corporativas acababan consiguiendo un reparto injusto, por desproporcionado, de los mismos.

El caso del último juicio provocado por denuncia del sindicato amarillo CITAM es paradigma de lo aquí expresado. La línea argumental presentada ante el juzgado dejaba sentado que CCOO no es firmante del Acuerdo 2008-2011, para acto seguido, a través de comunicado enviado a la plantilla, mentir al respecto acusando a nuestro abogado de manifestar justo lo contrario. Tal intento de confusión enmascara la principal línea de argumentación expresada en la demanda: aquella en la que ignorando la descrita arquitectura legal de la negociación colectiva se propugna una fórmula ajena a la tradición sindical en nuestro país: la de los acuerdos de “eficacia limitada”, sólo aplicables a la afiliación de las organizaciones sindicales firmantes. Los argumentos defendidos por nuestro abogado consistieron, desde la afirmación de que CCOO no forma parte del Acuerdo 2008-2011, en constatar la vigencia del mismo conforme a la realidad legal de que UGT y CSIF cuentan en el nivel de negociación que entiende del conjunto de la plantilla municipal con más del 51% de la representación obtenida a través del voto.

Que no nos guste el actual Acuerdo-Convenio no puede llevarnos a negar su legitimidad. Y cuanto antes nos situemos ante ello en mejores condiciones estaremos de afrontar el trabajo que nos queda por delante para cambiar, a través de la acción sindical, el Acuerdo-Convenio.

Detrás de la demagogia de los sindicatos amarillos y corporativos se oculta una batalla que siempre ha enfrentado el interés general con los de parte, la de los que actuamos con sentido de clase frente a los que tienen una concepción social egoísta que, de generalizarse, colocaría las relaciones laborales para la mayoría en las condiciones de indefensión del siglo XIX.





## CCOO trabaja por impulsar la negociación en funcionarios

PALOMA FENTE, SECRETARIA  
NEGOCIACIÓN FUNCIONARIOS  
S.S. INTERCENTROS CCOO

El año 2009 fue fundamentalmente improductivo para la búsqueda de soluciones en el ámbito funcional del Ayuntamiento de Madrid. Los mayores esfuerzos negociadores se dedicaron a intentar alcanzar acuerdos sobre unos 4.000 trabajadores laborales, a la vez que sobre los restantes 26.000 funcionarios nada se negociaba. Sólo debemos mencionar a este respecto una excepción que no llegó a buen puerto: la negociación de las Bases de Provisión de Puestos de Trabajo para Personal Funcionario. Fracasada por diversos motivos, unos propios del texto y otros que bien pudieran ser ajenos, pero sobre los cuales la representación sindical manifestó su honda preocupación (definición de puestos a proveer por libre designación, plazas abiertas a trabajadores de otras administraciones...)

Ya en el mes de febrero, a través del Boletín Informativo de CCOO, nos manifestábamos a disgusto con este estado de las cosas y apostábamos por la apertura inmediata de la negociación en funcionarios en un doble sentido: Catálogo de Puestos de Trabajo y Acuerdo de Condiciones de Trabajo para el Personal Funcionario, pues no nos cabe duda de que de la resolución positiva de estos trabajos en el ámbito funcional dependerá el avance en laborales.

**Catálogo de Puestos:** En febrero recibíamos documentación para el inicio de negociaciones sobre el Catálogo de Puestos de Trabajo para funcionarios. CCOO manifestó su "plena disposición a desarrollar un proceso de negociación en esta materia con el objetivo de llegar a

acuerdos que normalicen y hagan homogéneos, tanto el acceso a los puestos de trabajo como la posterior promoción profesional de todas las categorías, asegurando un correcto aprovechamiento del potencial humano de que dispone la Corporación."

A tal fin y en tanto en cuanto se completa el nuevo modelo de Catálogo y de Clasificación de Puestos, CCOO propuso la inmediata aplicación de lo contemplado en el Acuerdo-Convenio sobre fondos económicos para la negociación colectiva, de forma que se proceda a incluir en nómina las cantidades resultantes y se establezca un calendario de actuaciones que nos permita finalizar los trabajos preparatorios para la implantación del sistema, con fecha tope en marzo de 2011.

**Acuerdo de Condiciones para Funcionarios:** La otra columna para avanzar en el ámbito funcional es la negociación del Acuerdo de Condiciones para Personal Funcionario.

Para CCOO esta es una buena oportunidad para negociar medidas anticrisis: la transformación de empleo temporal en estable; la introducción y recuperación de elementos vinculados a la acción social; la regulación de las formas y sistemas de provisión de los puestos de trabajo para que a través del mérito y la capacidad se progrese en la carrera profesional; un nuevo acuerdo que permita impulsar la promoción profesional; la clarificación sobre el salario de los funcionarios en prácticas; la revisión de las pensiones mínimas, etc.

Confiamos en que la unidad sindical sea el factor determinante que conduzca a impulsar decididamente la negociación colectiva en funcionarios.

## ¡Que rectifiquen!

Cuando hace ya casi un par de años empezaba a llegar a nuestras costas el *chapatote* de las hipotecas basura y de las firmas financieras que no eran sino meras tapaderas de estafadores y maleantes, llegaban también mensajes de propios y extraños que, para sorpresa de muchos, clamaban por la reforma –incluso radical– del capitalismo para impedir que los desmanes se repitiesen. Parecía llegado el día de acabar con los especuladores que ganan millones en segundos con transacciones que ni se corresponden con nada tangible ni generan riqueza concreta alguna, salvo para ellos mismos. Y ello con un amplio consenso para hacerlo.

Pero para reformar el Sistema nos dijeron que primero era necesario salvarlo y eso sólo era posible con el hasta entonces vilipendiado intervencionismo del Estado, quien debía acudir con los recursos de todos a salvar la banca para que el crédito fluyese y la economía arrancase de nuevo. Ante ese *Fin Superior* no era problema el déficit público y así las cifras millonarias aportadas por un gobierno eran superadas al día siguiente por otro.

## Quienes ayer reclamaban el auxilio de todos hoy exigen su sacrificio

Hoy, después de esos miles de millones aportados, de millones de empleos perdidos en el planeta, cuando bancos y grandes empresas vuelven a niveles *habituales* de beneficios, con sueldos y pensiones de cada uno de sus directivos equivalentes a los de centenares de trabajadores y pensionistas y todo sin que veamos los resultados prometidos, aquellos mismos que reclamaban sin pudor el auxilio de todos vuelven a entonar sin inmutarse el *mantra* del rigor presupuestario, del necesario control del ahora insoportable déficit público y a exigir la reforma no del sistema financiero que provocó el desastre, sino de lo que nada tuvo que ver con él: las pensiones, el mercado de trabajo, el coste del despido, los salarios de los funcionarios, el Estado de Bienestar...

Porque mienten hoy como ayer quienes defienden estas falsas recetas hay que contestar; para que no nos tomen por tontos a los que sacar el jugo en las maduras y en las duras, para que sepan que no hemos olvidado que nos deben reformas en el mundo, la del sistema financiero, y en España, la fiscal y la del modelo de crecimiento económico. Para que el Gobierno rectifique, abandone un camino que hoy obliga a salir a la calle a los empleados públicos y mañana al conjunto de trabajadores y vuelva a mirar prioritariamente por la suerte de la gente corriente. Para que, de necesitarse sacrificios, garantice que estos son justos, proporcionados y no caen en las espaldas de quienes menos tienen y más sufren.



## ¿Qué hacer en caso de accidente de trabajo?

Es importante que todos sepamos la importancia de que consten todos los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales denunciando las infracciones en materia de prevención de riesgos laborales que los motivaron. De esta forma, además, podrás solicitarle al INSS (Instituto Nacional de la Seguridad Social), un recargo, a modo de sanción, que deberá pagarte el Ayuntamiento si tus lesiones se producen por no adoptar las medidas preventivas legales.

Con la ayuda de nuestros delegados de prevención relata cómo se produjo el accidente y haremos

hincapié en la relación causa-efecto (falta de medidas preventivas en el trabajo=lesiones) e incidiremos en la ausencia de la evaluación de riesgos, en su no actualización, en que no te han dado información ni formación suficiente y adecuada, que no te han entregado los equipos de protección individual (EPI), o que no son los adecuados, etc. Todo lo pondremos en conocimiento de la Inspección de Trabajo y solicitaremos el acta de infracción derivada de la investigación que realicen del accidente laboral.

Luego, en el INSS, tras cumplir los formularios pertinen-

tes acompañándolos del acta de la inspección de trabajo solicitaremos el recargo para que posteriormente la Dirección Provincial del INSS declare la responsabilidad y el alcance del recargo.

Según la Ley de Seguridad Social, si el accidente provocara una incapacidad total para la profesión habitual recibirías una prestación del 55% de la base reguladora correspondiente que podría incrementarse en los porcentajes anteriores con carácter vitalicio, con exclusivo cargo al empleador. Esto es muy importante, considerando que acabarías perdiendo tu vínculo laboral con este Ayuntamiento.

En el caso de que las lesiones no te impidieran trabajar, pero limitaran tu capacidad de trabajo, desde nuestra perspectiva sindical valoraremos contigo la opción que te interesa ejercer para tu recolocación en una nueva tarea que sea compatible con tu grado de incapacidad haciendo cumplir el artículo 42 del Acuerdo-Convenio.

Para tus dudas recuerda que los delegados de CCOO estamos para ayudarte.

También puedes consultar:

[http://www.mtas.es/itss/web/Sala\\_de\\_comunicaciones/Cxmo\\_denunciar\\_ante\\_la\\_Inspeccion\\_de\\_Trabajo\\_y\\_Seguridad\\_Social.html](http://www.mtas.es/itss/web/Sala_de_comunicaciones/Cxmo_denunciar_ante_la_Inspeccion_de_Trabajo_y_Seguridad_Social.html)

y los artículos 115 y 123 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social (actualizado a fecha 15/07/02) (BOE 29.06.1994)

Desde CCOO queremos seguir avanzando en Prevención de Riesgos Laborales y si a los Jefes no les importa nuestra salud y no quieren cumplir las normas ¡¡QUE LO PAGUEN!!, hasta que entiendan que es más rentable acatarlas que infringirlas.





# Escuela pedagógica de prevención de riesgos

Inauguramos este apartado didáctico que comprenderá unas lecciones con conceptos básicos que consideramos de suma importancia y que tienen como objetivo acercar al trabajador al conocimiento de la Ley de Prevención de Riesgos, tratando de una manera elemental algunas nociones sobre lo que forma parte de la cultura preventiva en el ámbito laboral y que, como trabajadores, tenemos el derecho y el deber de conocer. Vamos a intentar utilizar una terminología sencilla que facilite la total comprensión de los conocimientos con una metodología de aprendizaje significativo que combine la teoría y la participación, de manera que cualquier trabajador nos pueda plantear cuestiones relacionadas con su trabajo y sean consideradas de interés general.

## EL PLAN DE PREVENCIÓN

Se define el Plan de prevención como “la herramienta a través de la cual se integra la actividad preventiva de la empresa en su sistema general de gestión y se establece su política de prevención de riesgos laborales”.

### ¿Qué debe incluir un Plan de Prevención?

Este Plan de prevención de

riesgos laborales deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. Adicionalmente, el plan de prevención deberá ser complementado por la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva.

### ¿Para qué sirve un Plan de Prevención?

El objetivo primordial de documentar por escrito, implantar y aplicar el plan de prevención es conseguir la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa, en todas las actividades y en todos los niveles jerárquicos de la misma. Por tanto, todos los trabajadores deberán contribuir para que dicha integración se lleve a cabo y colaborar en la adopción y el cumplimiento de las medidas preventivas.

### ¿Quién elabora el plan de prevención?

El plan de prevención, en teoría, debe ser elaborado por la empresa, que es quien tiene la capacidad de tomar decisiones en materia preventiva y quien tiene las mayores responsabilidades en este ámbito. En este sentido, el plan de preven-

ción, “debe ser aprobado por la dirección de la empresa, asumido por toda su estructura organizativa, en particular por todos los niveles jerárquicos, y conocido por todos los trabajadores de la misma”.

### ¿El Plan de Prevención es válido siempre?

Es un documento vivo que debe adaptarse a las características actuales de la empresa, por lo que en el caso de que existan cambios en la misma, se deberán revisar y/o actualizar. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que lo más importante es su implantación, que se ha de llevar a cabo a través de la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva, instrumentos esenciales para la gestión y la aplicación del plan.

### ¿Tenemos Plan de Prevención en el Ayuntamiento de Madrid y sus OO.AA.?

Lo han aprobado en Junta de Gobierno el 23 de diciembre de 2009. Es un plan, desde el punto de vista de CCOO, insuficiente. No contempla aspectos que nos parecen esenciales como la estructura organizativa del Servicio de Prevención Propio y no define los recursos humanos y materiales de que dispone.

\* Enviad vuestras sugerencias o cuestiones a [ccoomadridsalud@munimadrid.es](mailto:ccoomadridsalud@munimadrid.es).

## Problemas de seguridad de los inspectores de consumo

MARIBEL VIDAL, SECRETARIA SALUD LABORAL

Se ha incluido en la Planificación del Servicio de Prevención de Riesgos para 2010 la realización de una Evaluación de Riesgos en el colectivo. Desde la Secretaría de Salud Laboral se ha dejado constancia de:

1º. Dentro de la Evaluación de Riesgos (CSS, 19 de enero de 2006) en las tareas o funciones de los Inspectores de Consumo, no se pone de manifiesto como riesgo, en la realización de visitas fuera de la oficina para la inspección a los establecimientos, la probabilidad de que ocurra un accidente laboral (agresión) y las consecuencias del mismo.

2º. Que durante los últimos años se ha venido incrementando el número de incidentes con obstrucción, enfrentamientos o agresiones en el desarrollo del cometido de su trabajo.

3º. Para que estos trabajadores puedan prestar un servicio público en condiciones de normalidad, la empresa debe establecer unas medidas correctoras que pasen por la formación para la resolución de conflictos y el acompañamiento en las visitas, entre otras.

Por todo ello, realizamos la siguiente propuesta:

- Revisar y completar la evaluación de riesgos correspondiente, pues no pone de manifiesto el riesgo y las medidas de prevención que se proponen son insuficientes e inadecuadas para la protección del trabajador.
- La formación en la resolución de conflictos.
- El auxilio y presencia de compañeros que sirva en un primer momento para contener la situación de violencia, además que puedan actuar como testigos de los hechos si fuera preciso.



# Ver para creer

## Sainete corto “sobre la vulnerabilidad de los Agentes de Movilidad frente a sus mandos”

C. BRIONES

El 7 de mayo de 2010 delegados de CCOO, nos dirigimos, como muchas otras mañanas, a un centro de trabajo (Sección Centro de los Agentes de Movilidad), acompañando en la visita a un Técnico del Servicio de Prevención del Ayuntamiento para que comprobara “in situ” los riesgos que los Delegados de Prevención (D.P.) les habíamos comunicado previamente a través de un informe, con situaciones a corregir en materia de Prevención de Riesgos Laborales detectadas o que los compañeros nos habían comunicado.

A las 9:00 a.m. estamos allí y lo primero que vemos es al Técnico del Servicio de Prevención mostrando nuestra demanda al Jefe de Sección (¡tan preocupado por los Agentes!) que vociferaba: ¡¡¡eso es mentira, eso es mentira!!!

Miro de soslayo el informe de CCOO y compruebo que se refiere a que los fines de semana y festivos la puerta de emergencia, con salida a la C/ Hilarión Eslava, permanece cerrada o bien se obliga a algún trabajador a permanecer solo en esa planta para mantenerla abierta, según criterio del mando correspondiente. Es así que intervenimos en la conversación:

D.P.: Perdona, pero eso es verdad, tenemos evidencias comprobadas,

¿está usted diciendo que CCOO falsea o adultera sus informes?

Mando: Este informe puede decir misa, que eso es mentira.

D.P.: La misa la dirá usted.

Mando: Vamos a tratarnos con respeto.

D.P.: Claro que sí, usted el primero, pero (mirando al Técnico) eso es cierto y está contrastado en la fecha que tiene el informe. Si la situación ha cambiado ahora, es otra cosa...

Con esta inflexión comienza la visita. Recorremos las dependencias para comprobar la señalización de las vías de evacuación que ha realizado el grupo MGO, que junto a la barra antipánico y la implantación del plan de autoprotección, son tres comunicaciones de riesgo que plasmaba el informe.

A los pocos metros del recorrido aparece, como por arte de magia, el Subdirector General de Regulación de Movilidad. Se dirige con una predisposición favorable al Técnico del Ayuntamiento y a continuación a nosotros, diciéndonos que está todo solicitado y pedido (se refiere a la barra antipánico de la salida de emergencia), pero que no hay fondos económicos en esta partida por lo que hay que esperar.

(En este punto quiero decir que hay un requerimiento de Inspección de Trabajo con 17 vulneraciones en materia de Prevención

de Riesgos, que sigue sin cumplirse a pesar de haber transcurrido el amplio plazo de seis meses que se les dio para la subsanación).

Mi compañero comenta que mientras llega el pedido se debería tomar alguna medida preventiva alternativa que permita al trabajador que está solo en la emisora, tener un tiempo de reacción, a lo que nos responde que “ya está abierta la puerta permanentemente...”

D.P.: Esa solución provoca que los fines de semana se encuentren dos trabajadores de la oficina, uno en cada planta y con las puertas abiertas, expuestos a que entre cualquiera y les sorprenda sin poder defenderse y sin que haya ninguna vigilancia activa o pasiva en esos puestos (recordemos que los Agentes de Movilidad no forman parte de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado), y nos dice que ya no puede hacer nada más, que está pedida la barra antipánico. Insistimos en que esto produce determinados problemas como pérdida de confort térmico y ruido, aparte de la sensación de inseguridad...

Mando: Estos trabajadores son funcionarios públicos y están tan expuestos como en cualquier centro municipal.

D.P.: Le objetamos un par de veces que las funciones que realizan no levantan precisamente pasión entre los ciudadanos y su subconsciente le juega una mala pasada, que le lleva a manifestar lo que parece ser su forma común de vencer en las conversaciones con los subordinados, intentando infligirles miedo...

Mando: Y usted ¿quién es?

D.P.: “Soy delegado de CCOO”.

Mando: Sí, pero ¿su nombre es...?

(¿Os he comentado que los mandos son Policías Municipales y que mi compañero trabaja en ese Centro?)

En vista del éxito obtenido con este Señor (responsable de la Seguridad y Salud de los trabajadores sobre los que ejerce el mando), le digo al Técnico que quiero ver la puerta de emergencia de la primera planta, y ya en el lugar vemos frente a la recepción tres cubos de basura en un recinto de 2 x 2 metros (olo-





res desagradables que constituyen una fuente de incomodidad), que la inspección de trabajo ya pidió se retiraran sin que se haga caso.

Nos vuelve a contar (el Policía Jefe de Sección) que ya está pedida la barra antipánico (esa excusa la estamos oyendo desde hace meses); que está pedido el aislamiento o cerramiento de los cubos de basura; que nunca hay un compañero solo; que no hacen “pases de lista” en el pasillo de la recepción, como animales; que sí que pueden volver los Agentes a por ropa adecuada si es que las condiciones climatológicas son adversas; que todo es maravilloso...

Le equilibramos su autodefinición de esos “mundos de yuppie” con algunos ejemplos breves, como que:

1º. Los fines de semana nunca hay dos compañeros –está comprobado–.

2º. La comunicación entre las dos emisoras, situadas en distintas plantas y ocupadas por un solo trabajador (en cada puesto), es defectuosa por mala cobertura, especialmente en la planta baja –Está comprobado–.

3º. Que no están informados los trabajadores del contenido del Plan de Autoprotección, aunque nos juraron que habían dado copia con recibí a todos (en sus quimeras) –Está comprobado–.

4º. Que, desde luego, sí que diariamente se hacen “pases de lista” en el pasillo, como animales, impidiéndoles ir al aseo si así lo requieren sus necesidades fisiológicas, con comentarios como que “tenían que haber sido más avispados”, que “eso se trae hecho de casa” o la prohibición de ponerse la ropa de agua si el pobre desgraciado no se ha dado cuenta de que podía llover y no se ha puesto el chubasquero. –Está comprobado–.

5º. También preguntamos, pues nos lo habían denunciado, qué pasa con las trabajadoras que debido a su ciclo menstrual necesitan acudir al aseo... ¡Menos mal que Madrid es una de las ciudades con mayor número de bares por m<sup>2</sup>, con aseos dignos de las empleadas municipales como de todos es sabido! –Está comprobado–.

Un tercero trajeado nos dice que los Agentes de Movilidad son unos energúmenos, que son muy violentos, que lo rompen todo y que si el banco que se encuentra situado frente a la recepción lo vuelven a romper no les pone otro.

D.P.: ¿Está usted amenazando a los trabajadores con que no van a disponer de asiento en su lugar de trabajo?

La conversación va subiendo de tono y el segundo Policía trajeado le dice al Técnico del Servicio de Prevención.

**Mando:** Cuando no se quiere dialogar... Yo me voy... (¡toma demócrata!), ¿te vienes? (al Técnico de Prevención del Ayuntamiento, que obedece)

Y así, parten hacia el despacho del Policía trajeado ¡para dar soluciones y protección a los trabajadores y desde luego tomar medidas preventivas y acciones positivas para “sus” servidores públicos!

Terminamos la visita como nunca me he sentido antes desde que ejerzo como delegada de CCOO: perpleja, incrédula e impotente por las dificultades para conseguir el cumplimiento de unas obligaciones que han sido requeridas ¡hasta por la Inspección de Trabajo!, y absolutamente indignada por el trato vejatorio y la desconsideración con que nos han tratado aquellos con quienes teóricamente colaboro en la mejora de la acción preventiva, que por lo que parece, pretenden que ignore tanto como ellos.

CCOO continuará persiguiendo una protección eficaz de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud, intentando reprimir públicamente conductas similares, y no se limitará exclusivamente a la continua exigencia de medidas preventivas ante el Comité de Seguridad y Salud para que sólo sean trasladadas a quien corresponda, cayendo una y otra vez en saco roto.

Si fuera necesario, este Sindicato, en defensa propia, elevará sus pretensiones más allá, incluso, de la Inspección de Trabajo, llegando al Ministerio Fiscal, al ver incumplidos o tan sólo parcialmente realizados, de una forma reiterada y constante, los requerimientos hechos en esta materia.

Tenemos que exigir el cumplimiento efectivo y real de las obligaciones preventivas en todos los niveles jerárquicos, conforme a la finalidad del Plan de Prevención que, además, nos ha impuesto esta Administración, y hacer que se proscriba el cumplimiento meramente formal o documental de tales obligaciones. Hemos de conseguir que la estructura organizativa de gestión “asuma la obligación de incluir la Prevención de Riesgos en cualquier actividad que realicen u ordenen y en todas las decisiones que adopten, en relación con los procesos técnicos, la organización del trabajo y las condiciones en que éste se presta...”, como reza la legislación.

## Otro caso más de mala gestión. Y van...

El 1 de abril de 2010 se ha publicado en el BOE el RD 404/2010 por el que se regula el establecimiento de un nuevo sistema de incentivos (Bonus), consistente en reducciones de las cotizaciones por contingencias profesionales a las empresas que se distingan por contribuir de forma eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral y por realizar actuaciones efectivas en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales.

La norma expone que la financiación para los incentivos se obtendrá de los excedentes de gestión que se generen en cada mutua y sólo podrán beneficiarse, reuniendo los requisitos, las empresas asociadas a mutuas que obtengan excedentes de gestión, como suponemos es el caso de la Mutua Asepeyo, ya que ha gestionado y presentado la documentación a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, solicitando estos Bonus para que el Organismo Autónomo municipal Madrid Salud se beneficie de estos incentivos.

Nos resulta sorprendente que el Ayuntamiento de Madrid y otros Organismos, como empresas cubiertas por la misma mutua, no concurrieran. Si Madrid Salud en relación con su nº de cuotas podría recibir 83.104 euros (5% del importe de las cuotas por contingencias profesionales correspondientes al periodo de observación previsto en el artículo 6 del RD, y el 10% al año próximo), cuánto le correspondería al Ayuntamiento de Madrid. Es una simple operación. Mucho nos tememos que, de nuevo, algo no se debe estar haciendo bien cuando se dejan escapar varios cientos de miles de euros con la que está cayendo.



# Necesarias como siempre, imprescindibles como nunca

LUCILA COLLADO, SECRETARIA DE ACCIÓN SOCIAL  
S.S. INTERCENTROS CCOO

Pese a no ser Sindicato firmante del vigente Acuerdo-Convenio, CCOO participó en el Grupo de Trabajo para revisar la de Bases de Acción Social, aportando tanto nuestro esfuerzo como nuestro punto de vista en temas tan peliagudos como son las ayudas sociales.

Sabemos, porque así nos lo transmitís, que la plantilla necesita la presencia de CCOO siempre, pero muy especialmente cuando la negociación afecta a este ámbito.

También este año, las Bases han recogido cada una de las aportaciones de CCOO, introduciendo algunas novedades:

- En ayudas asistenciales (gafas, prótesis, etc.) la cuantía máxima es de 593,37 €. Se publicarán cuatro listados de subsanación para facilitar la gestión de las solicitudes.
- En Educación Infantil sólo tendrán que aportar certificado de incorporación al trabajo quienes hayan tenido sus hijos/as en 2009 ó 2010.
- Respecto a Estudios de hijas e hijos, hemos conseguido la inclusión de la Formación Profesional de Grado Superior en la modalidad B, sin que sea neces-

sario aportar el certificado de matriculación en enseñanza obligatoria.

- Se incorporan a las Bases los supuestos de tutela como beneficiarios directos de las ayudas.

Estos logros, de los que CCOO se siente razonablemente satisfecho, no nos hacen olvidar otros aspectos de la situación actual:

- CCOO no está en la Comisión Técnica de Acción Social como consecuencia de no haber suscrito el Acuerdo-Convenio vigente. Eso significa que carecemos de voz para plasmar y defender directamente nuestros criterios, por ejemplo, contra las interpretaciones forzadas de la Comisión sobre la aplicación concreta de las Bases; o la dificultad de plantear un problema puntual que acabará afectando al conjunto de la plantilla y que podría evitarse mediante la correspondiente deliberación en la Comisión.

Por ello, CCOO depende de la buena voluntad de las organizaciones firmantes del Acuerdo-Convenio (UGT y CSIF) para resolver los casos que nos planteáis a diario e incluso para conocer los acuerdos de la Comisión, acuerdos indispensables porque establecen la viabilidad o inviabilidad de

vuestras/nuestras reclamaciones al trasladar las Bases desde la generalidad al caso particular.

- Otro aspecto nada desdeñable en el panorama sindical de la Acción Social es la notoria tendencia corporativa al recorte de las prestaciones, por no hablar directamente de su supresión. ¿Quién no ha experimentado en cabeza propia cómo las ayudas desaparecen, cómo su obtención se dificulta hasta extremos inverosímiles o cómo aparecen ayudas al alcance de unos cuantos, como hechas a medida, sencillamente inadecuadas para las necesidades reales del colectivo trabajador? A ello se une el afán corporativo de practicar la Acción Social como beneficencia, un planteamiento tan tendencioso como antiguo que CCOO no puede dejar de combatir. Algún día habrá que aclararles que las ayudas sociales no son beneficencia ni tampoco deberían ser *bonifidencia*, entendida ésta como un supuesto arte de obtener bonificaciones practicadas por las más altas categorías de la plantilla; en efecto, bromas aparte, constatamos casos en los que nuestros altos cargos aparecen como auténticos menesterosos al solicitar las ayudas. En tanto, las condiciones para obtener estas mismas ayudas se endurecen y complican para quienes más las necesitan.

- Paralelamente observamos un déficit en la educación de la plantilla respecto a plazos y requisitos e incluso cierta despreocupación en el seguimiento de la propia solicitud, los listados de subsanación o las causas que motivan la necesidad de subsanar. Nos proponemos paliar estas carencias, que colapsan los Servicios acabando demasiadas veces en la denegación de la ayuda, mediante el refuerzo de la información básica.



# Funcionarios en Prácticas: mentiras, ilegalidades y miserias

MARIO M. BOTO, SECRETARIO ACCIÓN SINDICAL  
S.S. INTERCENTROS CCOO

Desde la Sección Sindical Intercentros de CCOO, trasladaros la más sincera bienvenida a los funcionarios en prácticas: Bomberos, Bomberos conductores y Policías Municipales, ampliándola a los compañeros Agentes de Movilidad que se incorporaron hace unos meses.

Todos estáis afectados, no sólo por las últimas medidas anunciadas de recortes salariales sino que, por vuestra condición de funcionarios en prácticas, sólo os han abonado 600 euros mensuales: habéis accedido al Ayuntamiento en unas miserables e ilegales circunstancias económicas.

Desde vuestra incorporación –tras la oposición–, para superar el periodo de formación y prácticas, requisito dentro del proceso selectivo, padecéis algo que no sucedía desde 1987. Por aquél entonces se dejó sin abonar el Complemento Específico. La revisión en 1989 del Acuerdo 1988-1991 estableció en su Adicional cuarta: *“Para los funcionarios en prácticas y en periodo de formación obligatoria en las academias (...), las retribuciones mínimas fijadas estarán constituidas por las básicas y el Complemento Específico.”*, mejorando así lo establecido en la Ley Reguladora de la Función Pública de 1984. Desde ese momento siempre ha figurado en los Acuerdos hasta 2008 una referencia que dice: *“Los funcionarios en prácticas continuarán devengando el Complemento Específico”*.

Por parte de CCOO, conforme a lo establecido en el Acuerdo 2008-2011, suscrito por el Ayuntamiento, UGT y CSI-CSIF, consideramos que continúa vigente el texto referido en el párrafo anterior al no oponerse a ninguno de los preceptos recogidos ni en el EBEP, ni en el

vigente Acuerdo de referencia. Así, se establece en el párrafo segundo de la disposición Derogatoria del texto:

*“Las previsiones convencionales y/o acuerdos de interpretación o desarrollo que regulen materias no desarrolladas por el presente Acuerdo Convenio, continuarán vigentes, en los términos establecidos en los mismos, siempre que no se opongan al mismo y/o mientras no sean sustituidas por otras.”*

Tras comunicarlo por escrito en distintas reuniones a los responsables de Personal y del Área de Seguridad, decidimos solicitar una reunión de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento, dado que también en la mencionada Disposición se establece:

*“Todas las dudas o controversias que puedan suscitarse en relación a la concurrencia o al alcance de la vigencia de acuerdos anteriores, serán sometidos a la Mesa General de Empleados Públicos...”*

Estamos convencidos de que es vuestro derecho el abono del Complemento Específico. Las funciones en prácticas son propias de los colectivos referidos y conllevan peligrosidad, penosidad etc., conceptos incluidos en este Complemento.

CCOO ha requerido el cumplimiento de lo expuesto reiteradamente, pero ante la falta absoluta de respuesta hemos decidido proceder judicialmente, mediante Recurso Contencioso.

En el caso de los Agentes de Movilidad, que viven en sus carnes el conflicto laboral y la gravísima crisis del Servicio, se procederá a la reclamación de la cantidad resultante entre lo que deberían cobrar y lo realmente abonado.

En cuanto a los 283 Policías Municipales en formación en la Academia de Policía de la CAM, además de la rebaja de los conceptos retributivos referidos, padecen el que por primera vez el Ayunta-

miento no abone a la Comunidad la correspondiente tasa de formación –aspecto recurrido en su momento–. CCOO considera que según lo establecido en las Bases de Convocatoria de las plazas de P.M., al ser nombrados funcionarios en prácticas, debiendo pasar por un periodo selectivo de formación y de prácticas para superar la oposición, corresponde al Ayuntamiento el abono de esas Tasas, como venía haciendo hasta ahora. Por ello, igual que en el caso del Complemento Específico, vamos a proceder judicialmente ante la negativa a abonar las tasas a cuenta de la Administración.

También queremos destacar que los responsables del Cuerpo de Policía Municipal están haciendo una utilización prohibida de los alumnos: cuando se encuentran en la 1ª fase de formación, donde queda descartado (Orden Consejería Cooperación 1334/94) su empleo como policías en prácticas, con funciones que corresponden a la 2ª fase, una vez finalizada la formativa. Tampoco se han tenido en cuenta sus derechos como trabajadores, realizando distintos turnos (partidos de fútbol, procesiones, Maratón, 2 de Mayo, centenario de la Gran Vía) sin respetar horarios ni festivos y poniendo en peligro su integridad física y comprometiendo el proceso selectivo de cada aspirante que, ante un incidente que provoque una incapacidad, podría impedirle superar la fase formativa obligatoria.





# Formación: el valor del conocimiento

CARMEN NÚÑEZ CHICHARRO  
SECRETARÍA DE FORMACIÓN S.S. INTERCENTROS  
AYTO. DE MADRID

Cuando hablamos de Formación, lo primero que nos viene a la cabeza es la posibilidad de realizar cursos, pero éstos no son más que la herramienta del objeto final: el conocimiento.

Hablar de Formación es hablar de la sociedad del conocimiento y esto, aplicado al ámbito laboral, lo conforman, no sólo la acumulación de conceptos en diversas materias, sino también el desarrollo de destrezas y la optimización de nuestro capital individual, adqui-

riendo así un valor añadido que ofrecer a la empresa y por tanto un elemento importante dentro de la negociación colectiva.

Es por eso por lo que en nuestros documentos de constitución de la Sección Sindical Intercenros, entendemos la Formación como uno de los ejes centrales vinculados al empleo y expresamos la necesidad de ponerla en valor como elemento clave para el progreso individual de toda la plantilla, así como para abordar la situación de crisis y el aumento del desempleo que padecemos en la actualidad.

Pero sobre todo, no debemos

**...no debemos olvidar  
que la formación es un  
derecho, una conquista de la clase  
trabajadora**

olvidar que la Formación es un derecho, una conquista de la clase trabajadora y como tal no exenta de lucha e incompreensión en muchos casos, por lo que seguir luchando por la permanencia y evolución de este derecho, se convierte en el objetivo fundamental de nuestra acción sindical.

No obstante, y aun siendo un objetivo importante el de la defensa del derecho, éste se materializa a través de la gestión de los programas formativos y las acciones formativas que se desprenden de él, lo cual nos lleva a ocuparnos en profundidad de los procedimientos establecidos para la concesión o denegación de los cursos así como los colectivos destinatarios de los mismos, donde nuestra intervención irá encaminada a velar para que lleguen en igualdad de condiciones a todas las categorías y a cada una de las personas que conforman la plantilla.

A partir de aquí y partiendo de dos premisas como son la defensa del derecho a la formación y que llegue a todo el mundo, nuestra intención es intervenir en todos los ámbitos de negociación en materia de formación, elaborando estrategias y haciendo propuestas que supongan una revalorización de este preciado recurso.

Para todo ello, se ha conformado un grupo de trabajo de Formación conformado por todas las áreas y que se ocupará de todo lo referente a formación dentro del Ayuntamiento. Desde aquí queremos expresar nuestro compromiso para la consecución de los objetivos planteados y ofreceremos nuestra ayuda y orientación en la gestión de éste derecho y en todo lo que podáis necesitar, ya que como decía un proverbio chino "El que nada duda, nada sabe".





# Oposiciones: una propuesta por la estabilidad en el empleo

**“Los sistemas de selección de funcionarios de carrera serán los de oposición y concurso-oposición...” (EBEP, art. 61/6)**

La lucha por el empleo estable, contra la temporalidad, siempre ha representado un hito en la agenda de las organizaciones sindicales de clase.

En las Administraciones Públicas, donde el sistema de acceso al empleo a través de pruebas selectivas ha de regirse por los principios de igualdad, mérito y capacidad, este objetivo presenta formas peculiares derivadas de los requisitos constitucionales reseñados. Es así que, de un tiempo a esta parte, los llamados procesos de consolidación de empleo temporal han estado en primera línea del debate.

VERÓNICA VÁZQUEZ, SECRETARIA DE EMPLEO,  
S.S. INTERCENTROS CCOO

Los procesos de consolidación contemplados en el EBEP, restringidos en el Acuerdo-Convenio, aún no han sido negociados. La Comisión de Seguimiento creada al efecto, no parece haber tenido tiempo para tal tarea. Pero no es ésta la única vía para trabajar contra el empleo temporal...

Desde la Sección Sindical Intercentros de CCOO del Ayuntamiento de Madrid creemos que la redacción que subtítulo este artículo, del Estatuto Básico del Empleado Público, junto a la exigencia que hace el mismo de desarrollar la Oferta de Empleo Público dentro del plazo improrrogable de tres años, deberían suponer un firme compromiso encaminado a la reducción de las tasas de temporalidad en el empleo que se producen en las Administraciones. Sin ir más lejos, en nuestro Ayuntamiento, entre un 15% y un 20% de la plantilla está sometida a condiciones laborales no estables y además, un alto porcentaje de estos puestos pertenece a Ofertas de Empleo Público no desarrolladas en tres años.

Por otra parte, y en sintonía con el EBEP –no podía de ser de otra forma–, el Acuerdo Convenio 2008-2011, afirma que “cuando existan razones que así lo aconsejen, el sistema de selección de pla-

zas podrá ser el de concurso-oposición” (art. 6/10). Desde CCOO no vemos cuáles son las “razones que así lo aconsejen” para la Administración, aunque mucho nos tememos que surjan cuando la cercanía física o espiritual con la Corporación de ciertos individuos así lo aconseje. Pues ni el desempeño, ni la flagrante incapacidad de convocar las plazas en los plazos exigidos por el EBEP, ni ninguna otra razón objetiva han impedido que al menos, desde el año 2009, todos los procesos selectivos convocados o previstos lo hayan sido bajo la fórmula de oposición libre.

Por otro lado, parece evidente que la excepcionalidad contemplada en el texto del Acuerdo vigente debería haber sido desarrollada en el marco de la Comisión de Seguimiento creada al efecto. Pues bien, no ha sido así.

La Sección Sindical Intercentros de CCOO del Ayuntamiento de Madrid, a la vista de tal situación, ha decidido trabajar para sacar adelante dos supuestos:

Los sistemas selectivos que se desarrollen adoptarán la forma de concurso-oposición cuando:

1º. La categoría profesional correspondiente cuente con una tasa de empleo temporal superior al ocho por ciento.

2º. La plaza ofertada corresponda a categorías profesionales incluidas en Ofertas de Empleo



Público no desarrolladas en tres años.”

CCOO considera que es la Administración la responsable del retraso en la cobertura de las plazas siéndole, por tanto, exigible el impulso de la protección del derecho a un puesto de trabajo estable. Que fue el Delegado del Área de Hacienda y Administración, el que comprometió ante el Pleno del Ayuntamiento a rebajar la tasa de temporalidad al 8% propuesto. Que representa un dispendio de fondos públicos –dado que la formación ha sido a cargo de la Administración– no dar la oportunidad a aquellos trabajadores que hayan superado la fase de oposición de mejorar su posición en la lista de acceso al empleo público estable puntuando su dedicación a la Administración Municipal.

**En nuestro Ayuntamiento entre un 15% y un 20% de la plantilla está sometida a condiciones laborales no estables**



### El reto para promover la igualdad real entre mujeres y hombres en el empleo público:

# La negociación de medidas y planes de igualdad

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 23 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, conocida por Ley de Igualdad, adquiere especial relieve por cuanto tiene como principal objetivo, según su artículo primero, hacer efectivo el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en cualesquiera de los ámbitos de la vida.

CARMEN BRAVO SUESKUN, SECRETARIA CONFEDERAL DE LA MUJER DE CCOO

La Ley de la Igualdad imprime un cambio legal importante, incorporando a la persecución y sanción de las infracciones por discriminación vigente hasta ese momento, un nuevo carácter preventivo de esas conductas discriminatorias y una previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad pretendido.

Según constata la Ley en su exposición de motivos, el reconocimiento de la igualdad formal, aun siendo decisivo, resulta insuficiente ante las diversas realidades cotidia-

nas que afectan a gran número de mujeres, como las graves manifestaciones de la violencia de género, con atroces resultados; la inadmisibles persistencia de discriminaciones y segregaciones laborales y económicas, con la debilitación de la autonomía de las mujeres; su infrarrepresentación en los ámbitos de decisión de las esferas política, económica, cultural y social, con la consiguiente subalternidad; o los obstáculos infranqueables para la compatibilización de las responsabilidades en la vida personal, laboral y familiar, hacen que resulte imprescindible avanzar normativamente y desarrollar una acción dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y a promover una igualdad real entre hombres y mujeres.

Especial atención requiere el Título IV, que desarrolla el derecho al trabajo en igualdad de oportunidades en el ámbito de la empresa privada, y el Título V, que se refiere al principio de igualdad en el empleo público. Los planes de igualdad en las empresas y otras medidas de promoción de la igualdad están contemplados en el Capítulo III, donde precisa que: "Las empresas están obligadas a respetar la

*igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral, y con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres, medidas que deberán negociar, y en su caso acordar, con los representantes legales de los trabajadores en la forma que se determine en la legislación laboral".*

De esta forma, la Ley reconoce en su artículo 43 el ámbito de la negociación colectiva como el marco idóneo para incorporar medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo y la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en las condiciones de trabajo de mujeres y hombres.

Es antiguo este compromiso de CCOO por garantizar la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en las empresas, a través del papel que puede desempeñar la negociación colectiva, mediante la incorporación de medidas y planes de igualdad negociados, si se observa que en la concreción de cada empresa los estudios de situación o diagnósticos revelan brechas de género, es decir, desigualdades entre trabajadoras y trabajadores en el acceso, la formación y la promoción en el empleo, en las condiciones laborales, incluidas las retributivas y las de despido, o bien, para prevenir conductas o comportamientos que generen estas discriminaciones, especialmente, en el caso del acoso sexual o por razón de género.

## ...garantizar la igualdad de trato y no discriminación entre mujeres y hombres en las empresas





## ...contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares

Igualmente, cabe destacar nuevos derechos de conciliación y de tratamiento del tiempo de trabajo para favorecer la corresponsabilidad entre mujeres y hombres y la compatibilidad entre vida y trabajo. Una de las medidas más innovadoras la regula el artículo 44.3. Se trata del permiso y la prestación de paternidad para contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares. Se reconoce a los padres el derecho a un permiso y a una prestación por paternidad, en los términos previstos en la normativa laboral y de Seguridad Social.

A pesar de los evidentes avances, ante nosotros tenemos una gran tarea para que la ley sea eficaz en sus resultados: lograr que los planes de igualdad sean una práctica habitual de la negociación colectiva. El compromiso de CCOO en este sentido es conseguir que la acción sindical y la negociación colectiva jueguen de forma eficaz el papel central que la ley de igualdad les otorga para hacer efectivos los derechos que en ella se contemplan en el empleo público, donde la precarización está fuertemente relacionada con los

altos índices de temporalidad, que aumentan constantemente, hasta situarse por encima del 30% para las mujeres, mientras que en los varones se ha estabilizado en el 19%.

Al igual que ocurre en otras actividades del sector privado, la feminización de los servicios públicos está viéndose afectada por una disminución progresiva en las condiciones de empleo debido, entre otras razones, a que vivimos en un país que, aunque avanzado en cuestiones de género todavía tiene retos importantes que alcanzar en igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Cada vez se hace más necesaria la participación y representación de las mujeres de CCOO en los ámbitos de negociación colectiva, para que sus reivindicaciones de igualdad de género sean abordadas mediante la acción positiva en un conjunto ordenado de medidas, tal y como lo mandata la Ley de Igualdad en los Planes de Igualdad, y lograr reducir la brecha de género en las condiciones laborales y alcanzar la igualdad real en el empleo. Las próximas elecciones sindicales son la oportunidad más

importante de que disponemos para que las trabajadoras alcancemos la paridad en la representación legal de las plantillas de las administraciones públicas y para que las delegadas de CCOO hagamos efectiva la transversalidad de género en la acción sindical.



## Secretaría de la Mujer

GLORIA CRISTINO. SECRETARÍA MUJER S.S. INTERCENTROS CCOO

Tras la celebración del I Congreso Sindical Intercentros el pasado 17 de diciembre, se constituye la Comisión Ejecutiva conformada por diferentes secretarías, estableciendo una Secretaría de la Mujer, como objetivo prioritario de CCOO y como reconocimiento de los problemas específicos de las mujeres en el ámbito laboral y social.

Desde la Secretaría de la Mujer de la SSI, trabajaremos sobre lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres (LOIEMH).

Debemos exigir a la Corporación el cumplimiento de la Ley en aquellas materias que vienen determinadas como obligaciones para las Administraciones Públicas, incluida la Administración Local, ya que nuestro compromiso sindical nos obliga a ello y a incorporar la perspectiva de género en todas nuestras propuestas a fin de conocer y analizar las situaciones de las que partimos.

El actual Acuerdo-General debe ser revisado, para localizar en su articulado aquellas medidas o contenidos que puedan marcar discriminaciones con respecto al acceso de derechos contemplados en la Ley.

También será necesario poner en marcha el compromiso adquirido en la Disposición Adicional Tercera, en la que se com-

promete antes de la finalización de la vigencia del Acuerdo a negociar un Plan de Igualdad que constituirá el conjunto ordenado de medidas a adoptar, y fijar los objetivos de igualdad a alcanzar, después de realizar un diagnóstico de la situación.

Debe aprobarse la constitución de la Comisión de Igualdad que será la encargada del desarrollo de las estrategias, medidas y acciones, así como del Plan de Igualdad.

Igualmente, habrá que luchar por la implantación de un lenguaje no sexista, "ya que si el lenguaje no es neutral, porque no representa de manera igualitaria a hombres y mujeres, puede tener efectos perjudiciales sobre condiciones laborales de mujeres y hombres".

No menos importantes son los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral que la LOIEMH reconoce a las trabajadoras y los trabajadores para que se fomente la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares y se evite toda discriminación basada en su ejercicio.

Por último y no por ello menos importante, habrá que establecer los protocolos y las medidas efectivas de protección frente al acoso por razón de sexo, así como la eliminación de cualquier discriminación retributiva, directa o indirecta, por idéntico motivo.

Desde nuestra Acción Sindical nuestras propuestas deben garantizar el cumplimiento de la Ley y su mejora.



# Identidad sexual y orientación sexual



LIZETHE ALVAREZ ECHEVERRY, TÉCNICA EN EMPLEO Y ORIENTACIÓN LABORAL

Para adentrarnos en el tema me parece importante hacer dos diferenciaciones entre Identidad sexual y orientación sexual; la primera se refiere a la identificación interna, a la conciencia inmutable de ser hombre o mujer; la segunda es la expresión sexo-afectiva entre las personas. Por tanto son dos conceptos diferentes

La inserción laboral de mujeres lesbianas y bisexuales pasa por la dificultad de hacer visible su orientación sexual dentro del escenario empresarial. El estigma en los roles les discrimina. La rela-

ción de una “masculinidad” o de una “ambigüedad” son estereotipos insanos que no contribuyen a un trato igualitario para todos. La visibilidad de sus relaciones afectivas, el derecho a los días libres por matrimonio o el derecho a días por maternidad son inconvenientes que muchas mujeres lesbianas, transexuales y bisexuales prefieren no afrontar aumentando la invisibilidad de su realidad antes de comprometer su puesto de trabajo.

Otra competencia es la inserción laboral de mujeres lesbianas, transexuales y bisexuales con diversidad funcional. La adecuación de los espacios laborales a su diversidad es un problema para su plena integración. Sufren igualmente una múltiple discriminación por la visibilidad de su diversidad, por su orientación y/o por su identidad sexual. La situación se hace más compleja por la falta de socialización de los grupos, el apoyo en los espacios empresariales y la libertad de poder expresar su afectividad en los mismos sin juicios de valor por parte de nadie.

Particular atención nos merece la inserción laboral de las mujeres transexuales, según criterios de la Unión Europea, los recursos de apoyo a la inserción socio-laboral dirigidos a los perfiles considerados especialmente vulnerables a situaciones de desempleo, excluyen a la población transexual de planes de empleo coherentes a su situación. Al no estar recogida la identidad sexual dentro de los criterios de vulnerabilidad, tienen

acceso limitado a estos recursos. Sólo en los casos en los que “encajan” en algunos de los perfiles definidos (inmigrantes, jóvenes menores de 25 en busca del primer empleo, mayores de 45 y parados de larga duración) pueden hacer uso de los servicios de apoyo.

¿Cuáles son las dificultades más frecuentes que encuentra una mujer transexual en su proceso de búsqueda de empleo e inserción laboral?

- **Formación no realizada o no cumplimentada:** Las mujeres Trans (transexuales, transgéneros e intersexuales) durante su período escolar o universitario son víctimas del acoso escolar por la visibilidad de su tránsito de identidad sintiéndose forzadas a la deserción escolar y a la desmotivación para continuar con sus proyectos profesionales
- **Falta de conocimiento para la búsqueda de empleo y nuevos yacimientos de puestos de empleo:** La deserción escolar no les permite participar en cursos o tutorías con profesionales para su orientación profesional. No podrán acceder a itinerarios de inserción laboral, que les permitan realizar la búsqueda activa y pasiva de empleo.
- **Miedo escénico:** Durante las entrevistas de trabajo, se ven frente a situaciones de stress y de inseguridad por la percepción que observan del cuestionamiento de su identidad sexual, ya por que la caracterización de su identidad sexual en su nuevo rol social está construyéndose o por que el diálogo no verbal de su entrevistador revela la desaprobación de su transexualidad.
- **Desmotivación y apatía:** El colectivo transexual espera ver públicamente acciones reales de las/os empresarias/os fren-





te a la contratación de sus miembros, situación que les lleva a estos estados de ánimo que se cultivan en el inconsciente colectivo del grupo

- **El género y la transexualidad.** En el imaginario cultural de las personas transexuales, se sospecha que las mujeres transexuales “descienden” en la escala social y entran en los grupos más vulnerables a la exclusión, a la falta de igualdad de oportunidades, igualdad salarial y falta de promoción interna en las empresas.

Así mismo que los hombres transexuales “ascienden” en la escala social, tienen mayor inserción laboral, pero no acceden a puestos de trabajo acordes con la cualificación y formación profesional que les corresponde. Falta de promoción interna en las empresas.

Los datos nos reflejan que un 90% de la población de mujeres transexuales en España se encuentran en situación de desempleo. De este porcentaje más del 50% no han tenido aún su primera experiencia laboral lo que nos hace plantear itinerarios de inserción laboral para este colectivo

Otra realidad a describir es el subempleo entre las mujeres transexuales; las personas transexuales forman grupos que están virtualmente condenados al subempleo.

También algunas mujeres transexuales sólo son llamadas a ocupar puestos de suplencias, por bajas laborales y por un número no adecuado de horas laborales.

El trabajo sexual que ejercen algunas mujeres trans no se encuentra reglamentado bajo el código mercantil, lo cual significa una discontinuidad en horarios y días laborales, desprotección en riesgos laborales, invisibles a la cotización de la seguridad social y sin acceso al servicio sanitario por no cotización y sin cobrar prestación por desempleo.

Todas estas realidades sólo podrán ser abordadas si nos preparamos e informamos sobre las mismas y si desarrollamos programas con itinerarios de inserción laboral para estos colectivos.

## Se firma en IFEMA el Plan de Igualdad

PEDRO ROSILLO, SECRETARIO GENERAL  
S.S. IFEMA CCOO

CCOO ha estado trabajando durante estos 4 últimos meses en la elaboración del Primer Plan de Igualdad de IFEMA. La elaboración y aplicación de dicho Plan de Igualdad ya fueron en su momento contempladas en la negociación del 7º convenio colectivo, para que su articulado en lo relativo a la consecución de los objetivos fijados, las materias de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer en términos de igualdad entre mujeres y hombres, la conciliación laboral, personal y familiar y la prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo, se adaptaran a lo que la Ley de Igualdad demandaba.

Las medidas de igualdad que se han contemplado en la negociación colectiva han servido de base para la elaboración y aplicación del Plan de Igualdad, que además ha sido objeto de negociación entre el Comité de Empresa e IFEMA.

En el Plan de Igualdad se han fijado los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

Se ha garantizado el acceso de la representación legal de los trabajadores o, en su defecto, de los propios trabajadores, a la información sobre el contenido de los planes de igualdad y la consecución de sus objetivos.

Y según lo previsto para

el seguimiento de la evolución de los acuerdos sobre el Plan de Igualdad, se ha establecido formar una comisión de igualdad paritaria formada por representantes de IFEMA y del Comité de Empresa, donde se hará el seguimiento a la evolución de dicho Plan.

Con respecto a las medidas específicas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el trabajo, en IFEMA siempre ha habido un compromiso de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

En este sentido, desde hace años, siempre se ha trabajado en medidas concretas dirigidas a paliar la desigualdad de género y a la conciliación familiar y laboral. Actualmente, tiene la categoría B como empresa familiarmente responsable y en estos momentos está solicitando la categoría A.

La distribución actual de plantilla de IFEMA

	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Personal Fijo	211	51,1%	202	48,9%	413
Personal Temporal	12	49,2%	16	57,1%	28
Totales	223	50,0%	218	49,4%	441





# La Asesoría Jurídica de CCOO más cerca de la afiliación

GEMA GARCÍA. SECRETARÍA ASESORÍA JURÍDICA  
S.S. INTERCENTROS CCOO

La Asesoría Jurídica de CCOO ha sido siempre un reclamo para la afiliación, dada la profesionalidad de sus integrantes y el abanico de ámbitos que abarca.

Esta asesoría jurídica atiende a toda la Federación de Servicios a la Ciudadanía, es decir, un equipo de 6 abogados y 6 asesores, con sus administrativas, atiende las demandas de Ayuntamiento de Madrid, CAM y sus Ayuntamientos, RENFE, Telefónica, etc.

Ahora bien, desde las Secciones del Ayuntamiento se echaba en falta un mayor apoyo jurídico en la negociación. Enfrente tenemos una Corporación cada vez más descentralizada en sus competencias y repleta de interlocutores y cargos con formación jurídica.

Por ello, una vez constituida la Sección Sindical Intercentros, publicitamos un plazo de presentación de solicitudes para cubrir un puesto de Asesor con dedicación exclusiva en nuestro ámbito.

En el momento de la publicación de este artículo se ha iniciado el proceso de selección y esperamos que antes del verano tengamos entre nosotros esta figura.

Su labor, además dar cita con abogados y abogadas cuando corresponda, será realizar estudios de viabilidad de demandas contra actos y actuaciones del Ayuntamiento, ofrecer una visión jurídica a preacuerdos y resolver dudas de las Secretarías que componen la S.S.I. y de sus Secciones Sindicales.

Será una herramienta más que nos ayude a conseguir mejores pactos y a luchar contra las injusticias que del Ayuntamiento emanan y que nos llegan al Sindicato.

Además de las cada vez más numerosas triquiñuelas legales que el Ayuntamiento produce, existe un obstáculo que no podemos olvidar: el factor tiempo, que en el caso del personal laboral ha sido de año y medio, aproximadamente, para conseguir sentencia, mientras que en funcionarios, sólo el juicio puede tardar en celebrarse hasta cuatro años, más sentencia y ejecución. Fácilmente nos ponemos en 6 años. Y además, lo que para nosotros es un obstáculo, para el Ayuntamiento supone una ventaja. Prefiere que se judicialicen todo tipo de asuntos antes de pactar o solucionar nada.

Todo este asunto no es problema para demandas económicas, pues si no es hoy, te lo pagarán mañana con efectos retroactivos e incluso puede que con intereses. Pero ¿qué pasa con asuntos que afectan a la vida personal o familiar? La decisión de judicializar estos asuntos es dura, pues aquí es notoria la necesidad de una resolución inmediata. De qué sirve que un Juez diga dentro de cuatro o cinco años que el Ayuntamiento tiene que conceder un cambio de turno para cuidar a un hijo menor, de doce años, ¡si ahora tiene 17, para cumplir 18!

En asuntos familiares o de salud, el Ayuntamiento debiera tener una especial sensibilidad y obviar su política de llevar las cuestiones a los Tribunales.

Desde esta Secretaría, a través de este artículo, queremos mostrar la foto de la realidad, sin quitar esperanzas ni dar alas, pero siempre ofreciendo un apoyo moral y tratando de guiar al afiliado o afiliada a la solución que mejor se adapte a su problema.





# Los tribunales validan la posición de CCOO

INOCENCIO RIAL, SECRETARIO DE SERVICIOS Y GABINETE JURÍDICO FSC-MADRID. CCOO

Desde CCOO, con el Estatuto Básico del Empleado Público ya vigente, hemos trabajado en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos en seguir homogeneizando condiciones del personal funcionario y laboral. En su día se gestó el Acuerdo-Convenio en Mesa General y aunque finalmente este texto no mereció la firma de CCOO por voluntad mayoritaria de nuestra afiliación, lo hemos considerado a todos los efectos válido y de eficacia general, esto es, que era de aplicación generalizada en el Ayuntamiento con independencia de su estatus (funcionario o laboral). Cuestión esta imprescindible de entender, si de lo que se trata es de trabajar para poder cambiarlo en un futuro a través de la acción sindical.

CGT, UPM, CITAM... se lanzaron a una campaña para combatir a quienes desde la plena legitimidad que nos da la voluntad de nuestros representados. Manifestada a través del voto libre y secreto, construimos acuerdos o trabajábamos para construirlos, abríamos la negociación en las Mesas Sectoriales de tercer nivel, negociábamos un nuevo Acuerdo de Garantías Sindicales...

Los Tribunales de Justicia están refrendando nuestras apuestas de negociación como válidas y de eficacia general. Los sindicatos citados han buscado como continuidad a su intención de desgastar la imagen de quienes somos representativos en el conjunto del Ayuntamiento y Organismos Autónomos, que los Juzgados revocaran en todo o en parte la arquitectura de la Negociación Colectiva en el Ayuntamiento de Madrid. Las sentencias que se van publicando suponen una bofetada a sus estrategias, pues unas veces por defectos formales (incompetencia de jurisdicción, es decir presentan sus demandas en ventanilla equivocada) y otras por cuestiones de fondo, es decir sus ac-

ciones judiciales carecen de sustancia y sustento, los Juzgados van diciéndole no y cada no que ellos reciben es un refrendo expreso a que CCOO no vulnera en las negociaciones la libertad sindical de nadie, no excluye a nadie que tenga derecho de participar, no patea, sino que negocia y representa.

El Juzgado de lo Contencioso nº 25, le dice a UPM sobre su demanda contra el Acuerdo de la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario por el que se crean Mesas Sectoriales en Sentencia de fecha 19/04/10, "no haberse conculcado el derecho fundamental a la libertad sindical".

El Juzgado de lo Contencioso nº 19, le dijo a UPM respecto a su demanda contra el Acuerdo de Garantías Sindicales en Sentencia de fecha 21/04/10: "...en modo alguno puede considerarse que se haya producido vulneración de tal derecho por exclusión del Sindicato recurrente, ni vulneración de los principios de buena fe negocial, publicidad y transparencia a que se alude en la demanda, pues no podemos olvidar que el Sindicato demandante participó en el proceso de negociación como se desprende de las reuniones celebradas y de las actas que dan fe de ello, ..."

Hay sin duda, otras sentencias como la del Acuerdo-Convenio que resuelve en instancia (Juzgado de lo Social nº 33), la demanda formulada por la CGT, cuyo texto es innecesario citar pues rechaza la demanda, invocando la incompetencia de jurisdicción y remitiendo al Sindicato demandante a la Jurisdicción Contenciosa. Similar resultado judicial obtuvo CITAM, que en demanda contra el Acuerdo-Convenio no pudo ni celebrar pleito, pues el Juez estimó que no correspondía a los Juzgados de lo Contencioso, sino al Tribunal Superior de Justicia al tratarse de un tema de afectación general; aquí CITAM pretendía se declarara que el Acuerdo-Convenio era de eficacia limitada, es decir só-

lo de aplicación a los firmantes, alegando para ello que al no firmar CCOO no se cumplía el requisito de más del 50% y por lo tanto, decían ellos, no era de eficacia general. Resulta obvio que la Mesa Negociadora (Mesa General) estaba correctamente constituida y el resultado, con la firma, era plenamente válido, pues desde CCOO sabemos aceptar que no todo lo que no firmamos deviene nulo o desaparece como texto de aplicación, por mucho que como es el caso del Acuerdo-Convenio, no nos guste, no compartamos su contenido. El EBEP establece unas reglas, CCOO las defiende y en materia de Negociación Colectiva los Tribunales van amparándolas.

La Asesoría Jurídica de la FSC-CCOO ha venido trabajando en la clave de amparar el trabajo de nuestras Secciones en el Ayuntamiento y Organismos Autónomos y de nuestra Representación Legal, y hoy podemos decir que los Tribunales van apuntando que nuestra dirección es la correcta y que nuestro trabajo está amparado por la estricta legalidad. Seguiremos desgranando sentencias y resultados judiciales que son de vuestro interés, tanto cuando nos satisfaga por exitoso como cuando el resultado nos sea adverso, pero debáis conocerlo porque os afecta.

## Sentencia

Sentencia 2228, de 26/XI/09 y recurrida en casación ante el Tribunal Supremo por la que queda anulado el artículo 4.1 c del Reglamento del Cuerpo de Agentes de Movilidad del Ayuntamiento de Madrid.

Queda anulada de las funciones de los agentes: La vigilancia y control de los transportes, tanto públicos como privados, para hacer cumplir sus normas reguladoras.

Dado que la sentencia anula el art.4.1 c, aunque ha sido recurrido, no siendo firme, para mayor seguridad, se limitarán estas funciones a los supuestos flagrantes y graves y en los que previamente se hayan cometido infracciones contra la normativa sobre seguridad vial.

# Manel Ferri

Responsable del Departamento de Movilidad de la Secretaría de Medio Ambiente de CCOO

## La movilidad sostenible en Madrid aún se tambalea

Tras una breve búsqueda por el interior de la Facultad de Documentación de la Universidad Complutense, alguien nos indica que Manel Ferri se encuentra afuera, fumando. Y efectivamente, ahí está. Tranquilo, dando lentas caladas y con cortos paseos que tienen a sus pies sobre el suelo (muy sobre el suelo, diría yo) y a su mente algo más alejada, que no ausente.

Nos saluda Manel amablemente y nos dirigimos al interior de la Facultad en busca de un lugar tranquilo en donde charlar con él. Y lo encontramos. Y así, sin anestesia ni nada, empezamos a bombardearle con nuestras preguntas.

M<sup>a</sup> JESÚS VALENTÍN  
JAVIER OCHOA

Javier Ochoa. ¿Qué definición darías, Manel, del concepto de “Movilidad Sostenible”, que fuese comprensible para cualquier persona?

Manel Ferri. Movilidad sostenible es el derecho de poder desplazarse con sistemas de transporte que no hipotequen recursos, energía, urbanismo o territorio en el presente, para generaciones futuras. Eso quiere decir desplazarse de una manera eficiente, económica y segura, y sobre todo, de una manera equitativa. Aquí se resume la intervención sindical.

Un segundo aspecto ligado a esta definición se centra en que cuando se decide la intervención sindical en este ámbito de la Movilidad, se hace a partir de tomar como centro de dicha intervención la mejora de las condiciones de trabajo de los trabajadores en esos millones de desplazamientos que se realizan desde el domicilio al trabajo y que mayoritariamente se hacen con una sola persona por coche. Esto tiene como consecuencia unos costes sociales que son los accidentes “in itinere”, y unos costes económicos por la merma de rendimientos salariales del trabajador, estimados en unos 150 a 350 euros mensuales para hacer frente al uso del coche privado.

JO. Contrariamente a lo que ocurre en Madrid, tenemos constancia de que en Barcelona se aboga más por el transporte público, sin recurrir constantemente a la construcción de túneles e infraestructuras que favorezcan el uso del vehículo privado. ¿Cuál es tu visión a este respecto desde el sindicato?

MF. Pese a que se habla mucho de la política de distribución modal en Madrid, la realidad evidencia la hegemonía del uso del coche privado y los datos apuntan a que en la “almendra central” la situación es complicada. Fuera de ella, aún más. El diseño de la ciudad tampoco contribuye favorablemente, pues responde a



## Potenciar que esos desplazamientos a pie y en bicicleta se hagan de forma segura

un modelo del siglo XX que debe cambiar ya en el siglo XXI, al igual que en otras ciudades, pues además de provocar accidentes de tráfico también provoca problemas de alta contaminación y baja calidad del aire, que generan a su vez muertes prematuras en la población (16.000 en España, de las que cerca de 2.000 corresponden anualmente a Madrid), sobre todo infantil, con problemas respiratorios y personas de avanzada edad. Por tanto, el cambio de modelo debe tender hacia sistemas “ecomovibles”, es decir, transporte a pie, en bicicleta y transporte público o con coche compartido.

**JO.** ¿Llegaremos a conseguir tantos desplazamientos a pie como otras ciudades europeas donde no importa tener que ir caminando hasta 30 minutos al trabajo?

**MF.** Para que una ciudad pueda conseguir algo así debe potenciar que esos desplazamientos a pie y en bicicleta se hagan de forma segura, creando espacios para ello, estableciendo itinerarios seguros para ciclistas y peatones, incrementando la intermodalidad del transporte público con horarios más amplios en los que se pueda entrar con bici en trenes o autobuses. Ejemplo de ello es Copenhague, con 450 kms. de red para ciclistas y un 55 % de desplazamientos en bici en el centro de la ciudad.

**JO.** ¿Se ha pensado o propuesto desde el sindicato el ofrecimiento de una ayuda similar a la de vehículos a motor para la adquisición de bicicletas? No siempre quien empieza en un trabajo puede comprarla.

**MF.** La dependencia de un vehículo o de un permiso de conducir en el actual modelo de “Movilidad Sostenible” supone un impacto social no siempre asumible por quienes han de acudir a su primer trabajo, algo inviable para muchas familias y que no está escrito en la Constitución, que garantiza en su Preámbulo el derecho al trabajo de todos los españoles. El sindicato sí ha hecho documentos y ha fijado estrategias o líneas de intervención, pero los gobiernos central, autonómicos y municipales, en sus diferentes escalas competenciales, son quienes deben promover ese tipo de iniciativas, tal y como han hecho Cataluña y la Comunidad Valenciana. En Cataluña existen 1.400 kms. de carril-bici, aunque sin entrar en el casco urbano, ya que es competencia municipal, lo que supone una falta de coordinación. CCOO ha propuesto iniciativas –no un plan, por ahora– para que esos últimos trayectos hasta el centro de trabajo o zonas industriales, puedan hacerse llevando la bici en el tren. Dentro del conjunto de estrategias del sindicato para ir hacia un cambio modal, se contem-

pla también esa posibilidad de subvención para la compra de la bicicleta, así como una serie de propuestas dentro del “Plan E” del gobierno, orientadas hacia la promoción del transporte público, marquesinas, uso de la bicicleta, etc. para alcanzar una cuota de uso de medios de transporte más eficientes, menos contaminantes y que contribuyan a su vez a no acelerar el cambio climático.

**M<sup>a</sup> Jesús Valentín.** El Ayuntamiento de Madrid construye carriles para bici pero a costa de quitar espacio a los peatones. Aun así, esos carriles son estrechos. ¿Cómo ves esta acción municipal?

**MF.** El gran debate y la gran apuesta es acabar con la hegemonía del coche privado a favor del transporte público y de otros desplazamientos más sostenibles, reduciendo aparcamientos y ampliando aceras. Evidentemente, éste es el gran conflicto, crear carriles-bici en la calzada, no en la acera, como ocurre en Barcelona, en la Avenida Diagonal, donde transcu-

**El gran debate y la gran apuesta es acabar con la hegemonía del coche privado a favor del transporte público**





re desde hace 10 ó 12 años un carril-bici por el centro de la zona peatonal. Está claro que para solucionar este debate ha de haber presión social crítica que opine, apueste y proponga otro tipo de medidas. Un ejemplo, en Barcelona, Sevilla y Zaragoza ha sido la puesta en marcha de sistemas públicos de utilización de bicicletas. Esto implica poner a disposición de la ciudadanía un medio económico, fácil, que dará lugar a que la bici pública primero y privada después, demuestren que los desplazamientos en bici son posibles y ganar más usuarios y población a favor de este tipo de movilidad.

**MJV.** ¿Qué posibilidades ofrece en este ámbito la bici eléctrica?

**MF.** Tiene posibilidades que pasan por la inclusión en las Ordenanzas Municipales de los ayuntamientos de creación de espacios

en las construcciones públicas y privadas de aparcamientos dotados de tomas eléctricas para cargar esas bicicletas, aunque esto, como digo, es un tema de voluntades políticas de los ayuntamientos. Dichas bicicletas no son un ciclomotor. Lo que llevan es un pequeño motor de apoyo o ayuda para, por ejemplo, subir cuestas, pero no para otra cosa. Es básicamente una ayuda.

La promoción del uso de la bicicleta exige además, en el caso de las empresas, espacios segu-

## Hablamos de la movilidad del siglo XXI, que es a la que debemos aspirar, no a la del siglo XX

ros de aparcamiento, duchas y vestuarios para los trabajadores que se desplacen de este modo. Se ha demostrado que es el medio más eficiente para desplazamientos superiores a 8 kms. y por ello debería tenerse en cuenta para facilitar su uso y mejorar los accesos desde la red urbana hacia los polígonos industriales, universidades y centros de actividad económica.

**JA.** También sería positivo habilitar carriles-bici de doble sentido en vías de sentido único...

**MF.** Cierto. De hecho yo lo he probado en Bruselas. Los ayuntamientos deben pensar en clave de que las jerarquías o prioridades en movilidad tienen que invertirse y pasar de ser el coche privado el que ocupe un lugar predominante a que sean los desplazamientos a pie y en bici los que primen, y sobre todo, la sensibilidad hacia el transporte público, no sólo a personas de movilidad reducida (PMR), sino en las formas de llegar a la parada de ese transporte, la información, el propio acceso para esas personas... algo necesario, más aún en el ferrocarril. Esta es la lógica que el resto de ciudades europeas, en mayor o menor medida, están tomando. Hablamos de la movilidad del siglo XXI, que es a la que debemos aspirar, no a la del siglo XX, ya antigua, caduca y generadora de muchos impactos negativos como el ruido, la contaminación, los problemas de aparcamiento, etc.

**JO.** En lo que tú conoces de Madrid, haciendo hincapié en tres aspectos como ejes peatonales, utilización y adaptación de infraestructuras para uso de la bici y de PMR, y medidas medioambientales en general, la Movilidad Soste-





nible en Madrid, ¿se sostiene o aún se tambalea?

MF. No, no, aún se tambalea. Hay que apostar mucho más y de manera más contundente. La cuota modal de desplazamientos en bici en Madrid es ridícula comparada con otras ciudades europeas de importancia semejante. En el caso de Alemania, el primer desplazamiento modal y el más importante, más que el coche, es la bicicleta, seguida del transporte privado y del transporte público. Esa apuesta por el uso de la bicicleta requiere un cambio de voluntades políticas y de presión a la vez, a diferentes niveles, como el de organizaciones sindicales, empresas, población en general, organizaciones ecologistas, etc.

JO. En cualquier caso, habrá que encontrar la forma de que una vez conseguido algún logro en este aspecto, como un carril bici, una red pública de bicicletas de alquiler o cualquier otro, no se quede en la medida popular o en el acto electoral de turno y luego caigan en el olvido y en el abandono.

MF. Muchas ciudades han pasado por estos procesos, pero conseguir que algo así no quede como un acto electoral o como una apuesta estética, pasa por el hecho de poner nombre a las cosas para saber lo que se debe hacer. Esa es la misión en la que participa, entre otras entidades, CCOO, no solamente en el caso de Madrid, sino en otros territorios en el ámbito de la Confederación.

JO. ¿Pero realmente se nos escucha, se nos tiene en consideración?

MF. El nivel propositivo del sindicato dentro de la Administración es importante, al menos ésa es mi impresión. Otra cosa es que no se traduzca en un automatismo para desarrollar o poner en práctica esas políticas. La maquinaria o la inercia del país y de algunos municipios tienen importancia en una dirección. El cambio que queremos no se va a dar de la noche a la mañana, será progresivo. Otro ejemplo de la voluntad de CCOO, aparte de par-

## Hay que apostar mucho más y de manera más contundente. La cuota modal de desplazamientos en bici en Madrid es ridícula

participar en actos por la Movilidad Sostenible, se pudo ver en Barcelona, donde, mientras otros sindicatos demandaban a las empresas aportaciones económicas para el transporte privado, nuestro sindicato solicitaba líneas de autobuses y la incorporación de títulos o abonos de transporte en la negociación colectiva, olvidando esos “pluses” de transporte como el cheque-gasolina, medidas que son “pan para hoy y hambre para mañana”, porque se acaba perdiendo una parte considerable del salario con ese “plus” de transporte.

JO. Comentábamos antes que cuando se dan esos “pluses” porque en ese momento no existe otro medio de transporte u otra alternativa, si estos se llegan a crear, es difícil que la gente abandone el hábito de usar el coche privado y del cobro de las ayudas.

MF. Es verdad, pero aquí se trata de saber reconvertir esas ayudas. Tenemos el caso de empresas que también tenían autobuses privados y que fueron retirados, ofreciéndose a los trabajadores títulos de transporte, con lo cual, ese derecho al transporte no se pierde sino que es modificado. Hay un ámbito de negociación en el que se explica a los empleados las ventajas de ese cambio, y ganar a los

trabajadores en esa batalla es conseguir mejoras considerables.

MJV. Para finalizar, ¿cómo puede CCOO, dentro del Ayuntamiento de Madrid, dar pie a esa “Movilidad Sostenible”?

MF. Lo primero es hacer un acto fundacional con una gran asamblea de trabajadores del Ayuntamiento y constituir, dentro de la Sección Sindical, un departamento específico que trabaje por la movilidad dentro del propio Ayuntamiento, con personas que dispongan de movilidad y de crédito horario para desarrollar esas funciones. En otras administraciones públicas, dentro de la estructura sindical, en la sección de medio ambiente, ya se han creado esos Responsables de Movilidad.





## Negociaciones

JOSÉ LUIS PÉREZ. SECRETARIO GENERAL S.S. ÁREA DE SEGURIDAD CCOO

Con la entrada en vigor del EBEP a los empleados públicos se nos reconocía la negociación colectiva como elemento fundamental para articular las condiciones laborales de los trabajadores. En el marco de lo recogido en el propio EBEP, se firma el Acuerdo en la Mesa General, donde se establecen los diferentes niveles de negociación en el Ayuntamiento, así como las materias correspondien-

**En definitiva, nos encontramos una vez más ante una gran falta de respeto a la negociación colectiva por parte de la corporación**

tes a cada nivel. Se determinan, por una parte, una asignación de fondos para los colectivos del Área de Seguridad y Movilidad (asunto novedoso nunca visto hasta el momento) y por otra, unos criterios de asignación recogidos en una redacción que sustenta infinidad de interpretaciones y que los responsables del Área, como cabía esperar, utilizan para argumentar su propuesta.

Ya en el inicio de la negociación, el Área dejó ver cuál era su estrategia, que no era otra más que mutilar la negociación limitándola en el tiempo y en el contenido, anunciando de antemano que en caso de no llegar a un acuerdo, la administración tomaría medidas unilaterales por el bien del interés general.

La negociación se desarrolla en un marco de crispación, pues las propuestas de la corporación van en la línea de no abordar cuestiones referentes a condiciones laborales, planteando un “modelo mejorado” (ya fracasado) de productividad que se basa única y exclusivamente en camu-

flar cantidades ingentes de horas extraordinarias pagadas con los fondos adicionales que el Acuerdo General destinaba para los colectivos del Área.

Argumentos de todo tipo hemos escuchado para defender su propuesta, tales como “no vamos a pagar más al que no trabaja más, bastante que se os paga cuando estáis de permiso”. Testimonios como estos nos hacen ver que los responsables del servicio apuestan por un modelo de peonadas como los de tiempos pasados donde sólo se retribuye el día que se trabaja.

Poco dura la paciencia de los responsables del Área, quienes, tras un par de meses de reuniones que no suman en su conjunto más de 14 horas de negociación por mesa, dan por concluida la negociación y proponen que sea avocada a favor de la Mesa General de Funcionarios. Se mantienen después dos reuniones en el segundo nivel, donde volvemos a percibir que mantienen sus planteamientos originales en cuanto a calendarizar la negociación e imponer sus criterios.

Pasado más de un mes sin ningún tipo de contacto más allá de las amenazas y vilipendios del Delegado del Área, nos encontramos en un contexto de movilización de los tres colectivos (policía, bomberos y agentes de movilidad) que alcanzará su momento más álgido en el momento en que se haga efectiva la amenaza de Pedro Calvo.

En definitiva, nos encontramos una vez más ante una gran falta de respeto a la negociación colectiva por parte de la corporación, así como a los trabajadores del Área de Seguridad y Movilidad a los que se les excluye en el Acuerdo General de cuestiones importantes como los puestos adaptados, la jornada flexible etc., pendientes de adaptar en el tercer nivel de negociación y que llegado el momento, los responsables del Área obvian.





# Balance y perspectivas de la negociación en laborales

RAISA CALVO, SECRETARÍA NEGOCIACIÓN  
LABORALES SS INTERCENTROS CCOO

Cuando se cumple ya un largo año del inicio de la negociación en el ámbito laboral parece llegado el momento de hacer balance y plantear las perspectivas al respecto.

La negociación comenzó con el compromiso de realizar una Clasificación de Puestos de Trabajo, pospuesta desde el año 2006. Es decir, estamos ante un incumplimiento del Convenio Colectivo Único de laborales, texto en el que se incluyó tal compromiso.

En 2009 comenzó esta negociación, pero pronto saltaron a la vista importantes obstáculos. El primero y fundamental, el intento de la Administración de elevar las categorías profesionales de los puestos directivos, con claro olvido de las perspectivas profesionales de los trabajadores de las categorías inferiores.

A finales de 2009, a iniciativa sindical, se impuso la negociación de un nuevo Convenio Colectivo que ha devenido en un reto simple, al menos sobre el papel: la apuesta sindical por hacer cumplir los incumplimientos del Convenio Único de 2006.

En todo este camino la Administración no se ha limitado a defender sus intereses, sino que ha persistido en acometer diversos actos de gestión contrarios al grupo de trabajadores y trabajadoras más numeroso, los laborales de los Centros Deportivos Municipales, decisiones éstas que no han hecho sino embarullar aún más el proceso negociador. Todo esto además de incumplir lo comprometido tras la huelga de 2008 en el IDM con respecto a empleo y consolidación.

Para CCOO, la salida negociada al momento actual ha de pasar necesariamente por, al menos:

- La constatación de que la Clasificación de Puestos de Trabajo es un compromiso irrenunciable adquirido por la Administración. De ella dependen las perspectivas de empleo de bue-

na parte de los trabajadores y trabajadoras de Organismos Autónomos e Instalaciones Deportivas, pero también que la gestión cotidiana sea posible.

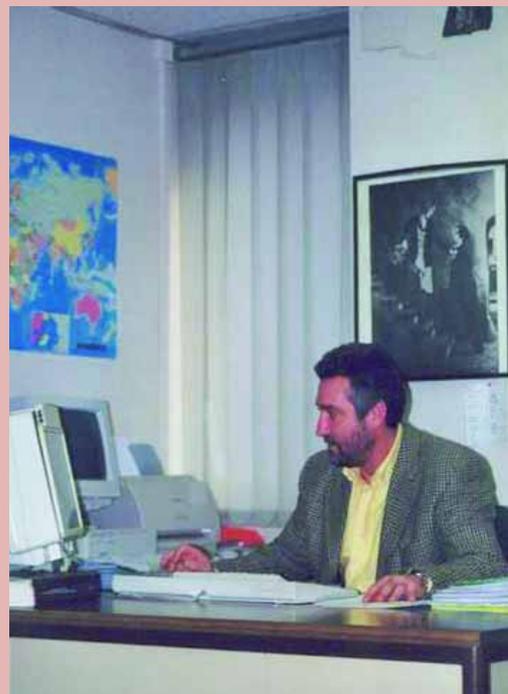
- La Clasificación ha de comportar la imprescindible homologación a funcionarios, el reconocimiento de aquellas funciones que se realizan por encima de la categoría profesional nominal, y el establecimiento de perspectivas profesionales y de movilidad.
- En tiempos de crisis como los que vivimos, la Administración no puede establecer la homologación automática de los altos directivos respecto al resto del Ayuntamiento. Se ha de aprovechar el momento para adelgazar las estructuras directivas.
- Hay que establecer Ofertas de Empleo Público, sobre todo en aquellos lugares donde los bajos niveles de contratación están repercutiendo en un progresivo deterioro del Servicio Público.
- Se han de fijar plazos muy concretos para realizar los procesos de consolidación pendientes.
- Hay que establecer los sistemas y formas de provisión de los puestos de trabajo, basados en los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
- La movilidad de la plantilla de laborales, a través de los Concursos de Traslados, otro de los incumplimientos del Convenio Único de 2006, ha de ser una realidad.
- Hay que rescindir los contratos de las empresas “externalizadas” que realizan sus actividades suplantando las de los trabajadores de plantilla.
- Es imprescindible que se desarrolle una negociación específica sobre jornada, horarios y contratación en aquellos colectivos con características especiales, fundamentalmente concentrados en los Centros Deportivos Municipales.

# Dos obstáculos para acordar nuevas Bases de Concursos

Entre los muchos aspectos que han conducido a que no haya sido posible un acuerdo en torno a las nuevas Bases de Provisión de Puestos de Trabajo para Funcionarios, que la Administración llevó a la Mesa de Negociación, existe uno que implica dos reparos sindicales de fondo, sustanciales, que la Directora de Gestión de Personal ha de meditar serenamente: la propuesta de descentralizar las potestades de convocatoria de Concursos y de nombramiento de Comisiones de Evaluación a favor de las Áreas de Gobierno y de los Gerentes de las Juntas Municipales.

Por un lado, CCOO considera que si en un modelo centralizado como el actual ya se están produciendo resultados heterogéneos, es decir, se están cambiando funciones y/o méritos específicos para puestos de trabajo idénticos (se hacen trajes a medida, y en esto también somos partidarios del “prêt a porter”), un modelo descentralizado y sin garantías no podemos valendarlo.

De otro lado, la descentralización ha de realizarse a favor de quien tiene la competencia para ello. Y los Gerentes de las Juntas (deberían amortizar esta figura carísima e inútil para la mejora de la gestión cotidiana), según Acuerdo de la Junta de Gobierno de 18 de junio de 2007 no ostentan competencia alguna en la materia. Es la legalidad de Gallardón, no la nuestra (aunque en este caso estemos de acuerdo), y habría que cumplirla... ¿no?





¿Sabías qué...?

## “Manos Sucias” ... no se jubilan nunca

La Sección Sindical Intercentros de CCOO en el Ayuntamiento de Madrid ha requerido, a través de las autoridades de Personal, al Delegado del Área de Hacienda y Administración Pública, Juan Bravo Rivera, información urgente de la necesidad de prórroga en el puesto de confianza que ocupa mediante libre designación dentro del Área de Hacienda y Administración Pública, transcurridos ya tres años desde su jubilación obligatoria, el Secretario General del presunto sindicato de funcionarios “Manos Limpias”, Miguel Bernard Remón. El individuo aparece en plantilla como Consejero Técnico, Grupo A1, nivel 28, en el Servicio de Coordinación y Apoyo Jurídico, dependiente de la Subdirección General de Régimen Jurídico de la Dirección General de Patrimonio, con dos administrativas asignadas que le acompañan desde hace varios años, antes en Conde Duque, ahora en su despacho de Bustamante.

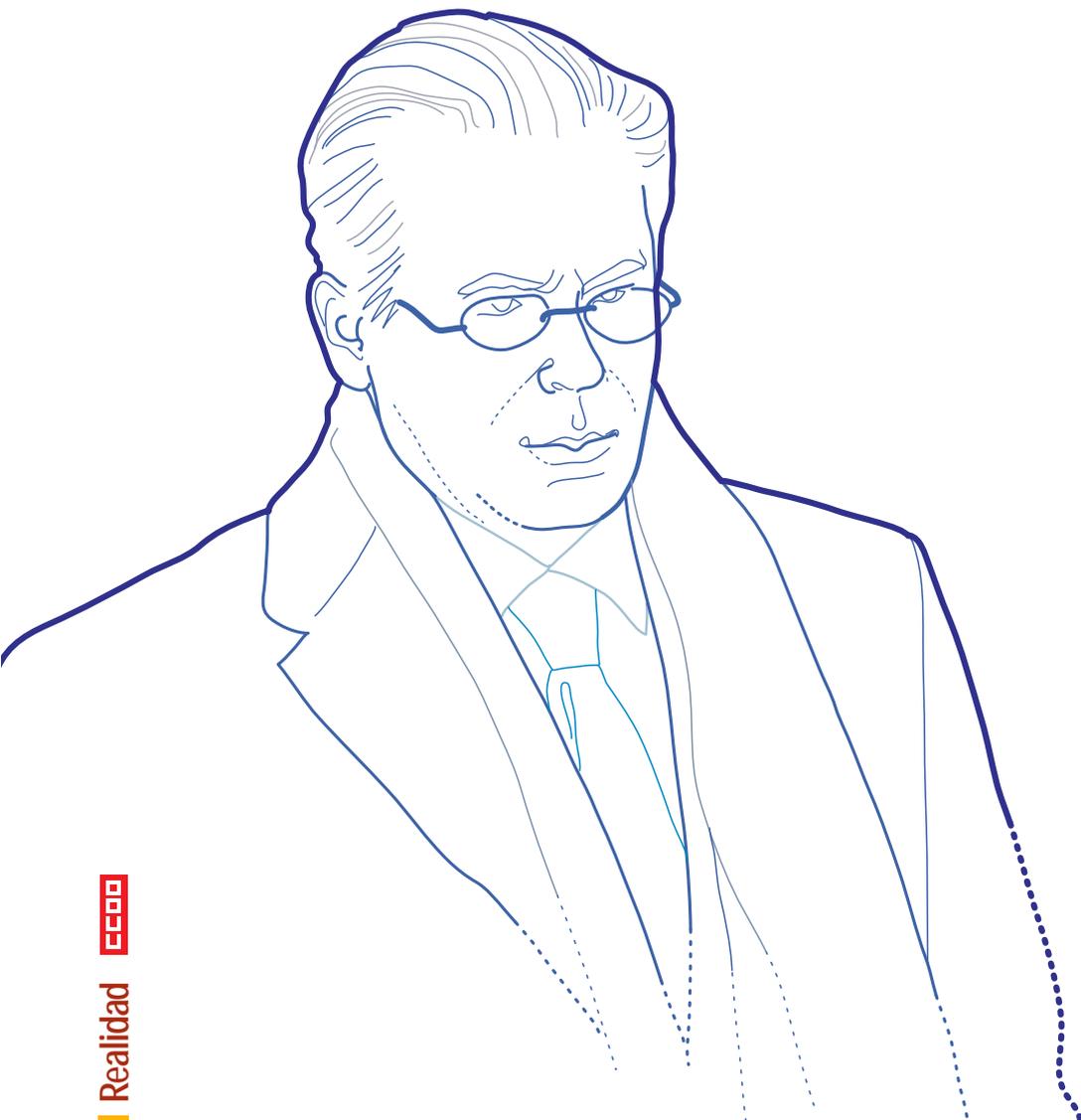
Bernard, cara visible del “sindicato” que, según él, contaría con 4.000 discretísimos funcionarios afiliados, tiene una larga trayectoria como dirigente de la ultraderecha, delfín del líder de Fuerza Nueva, Blas Piñar, y Secretario General del otrora beligerante sindicato Frente Nacional del Trabajo.

En los 80 ya destacó por su vocación “justiciera”. El entonces alcalde, D. Enrique Tierno Galván, le sancionó en 1982 con suspensión de empleo y sueldo por acusarle sin pruebas a él y a dos concejales más de malversación de fondos. En aquel momento, para el Tribunal Superior de Justicia de Madrid primó que fuese delegado sindical del Frente Nacional del Trabajo y le reintegraron a su puesto.

En 1989, con la llegada del PP al Ayuntamiento de la capital, fracasó en su intención de ser nombrado Director de Servicios de la Policía Municipal, pero consiguió ser elevado a la categoría de Director de Servicios de Personal de la mano del concejal Antonio Moreno. El cargo duró fugazmente, hasta la emisión de una Nota de Servicio Interior en la que llamaba a la moralidad de las funcionarias, pretendiendo establecer el destierro en las mujeres trabajadoras tanto de las faldas cortas como de los pantalones. Tras este primer fracaso, el concejal Ángel Matanzo le recogió en su Junta Municipal de Centro, donde se hizo acreedor de una recogida de firmas contra su gestión, auspiciada por CCOO y refrendada por más del 80% de la plantilla.

En los años 90 aún se ufana de una ideología ultraderechista que ahora trata de diluir: “Ahora que el PP se ha centrado, nosotros somos la derecha nacional pura y dura”, declaraba.

Fracasó estrepitosamente en su objetivo de llegar al Parlamento Europeo en 1994, y al año siguiente plagió de los jueces progresistas italianos el honorable nombre de





“Manos Limpias”, maquillando su ultraderechista ideología.

Se estrenó con una denuncia contra varios cargos socialistas por la gestión de la Expo 92, y desde entonces ha presentado denuncias y querellas a centenares, casi contra todo lo que se mueve en democracia: el PSOE, el PNV, CCOO, “Nunca Más”, la Generalitat de Cataluña... Se pueden destacar acusaciones como una denuncia por no permitir pagar con billetes de 200 y 500 euros en estaciones de servicio, la clasificación de la película El Cónsul de Sodoma, contra una guía sexual del Ministerio de Educación, contra la Junta de Extremadura por publicar un folleto informativo sobre masturbación, o contra el programa de TVE Los Lunnies por mostrar una boda homosexual. Pero también contra un párroco o un guardia civil que reconocieron su homosexualidad, unos bomberos que reclamaron en calzoncillos mejoras laborales, o contra el futbolista Samuel Eto'o por unas frases "ofensivas con los madrileños".

Entre los años 1997 y 2009 centra su objetivo prestando especial énfasis en el Juez Baltasar Garzón: 19 denuncias, una recusación, dos querellas y una solicitud de inhabilitación. La inmensa mayoría de estas acciones han sido rechazadas, pero Bernard sigue, desde su puesto emérito de asesor municipal, con su particular ajuste de cuentas contra el tiempo democrático que le ha tocado vivir.

En diciembre de 2006 arremetió contra el juez y la fiscal del 11-M, pero ahí no tuvo suerte. La misma Sala Penal del Supremo que ahora le ha propulsado al estrellato, archivó la querella y le envió a él al juzgado. La querella sobrepasaba "los límites del prudente ejercicio de las acciones penales" y entrañaba "un manifiesto abuso de derecho y fraude procesal", por lo que dedujeron testimonio por si hubiese incurrido en delito de acusación y denuncia falsas.

En los últimos años, el representante de Manos Limpias parecería conocer la trama de cobro de comisiones ilegales por parte del ex di-

## Entre los años 1997 y 2009 centra su objetivo prestando especial énfasis en el Juez Baltasar Garzón: 19 denuncias, una recusación, dos querellas y una solicitud de inhabilitación

putado popular Juan Morales en el Ayuntamiento de Totana, Murcia. En particular, parecía estar al corriente de una comisión de más de tres millones de euros: la que negociaba una empresa gallega con el político del P.P. a cambio de favores urbanísticos. Así se refleja en las conversaciones intervenidas por la Guardia Civil volcadas en el sumario que el magistrado del Tribunal Superior de Justicia de Murcia, Julián Pérez Templado, aún tiene sobre la mesa. Según la grabaciones, el empresario contactó con el Secretario General de “Manos Limpias” para que éste le ayudara a presionar a Morales en su objetivo de no ser apartado del negocio. La investigación policial pone de relieve que Bernard le pidió al empresario que le entregara la documentación disponible. En diversos encuentros, el empresario le mostró correos electrónicos y documentos que comprometían a Morales con el pretendido cobro ilegal. Una vez analizada la documentación el dirigente ultraderechista le propuso que amenazara con querellarse ante la fiscalía, con filtrarlo a la prensa, e incluso le sugirió enviar una carta al alcalde de Totana advirtiéndole de que el presunto sindicato “Manos Limpias” había tenido conocimiento de la trama. Cualquiera de las opciones, según se desprende del sumario, tendrían un “honorable” y presunto objetivo: que el empresario no fuera apartado del negocio.

Un día cualquiera de trabajo, como el pasado 14 de mayo, dentro de su jornada laboral, sin que conozcamos la justificación legal, aparece en todos los medios de comunicación

ofreciendo una rueda de prensa, celebrando el triunfo de “su” estado de derecho tras la suspensión por parte del Consejo General del Poder Judicial en sus funciones como juez a Baltasar Garzón.

El Delegado del Área de Hacienda y Administración, D. Juan Bravo, y el mismísimo Alcalde de Madrid, D. Alberto Ruiz Gallardón, harían bien en argumentar las necesidades organizativas que conducen a explicar su no jubilación y su ubicación en un puesto de confianza política, no vaya a ser que pensemos que a los dirigentes del Partido Popular Bernard les está haciendo un favor impagable ocultando la corrupción del “caso Gürtel” con la caza planificada al juez Garzón.

En cualquier caso, queremos dejar constancia, como sindicato municipal, que su presunto sindicato de funcionarios es una simple fachada tras la que se oculta, sencillamente, un fascista. Como funcionarios decimos: ¡NO EN NUESTRO NOMBRE!





# Negociación en la EMVS

SECCIÓN SINDICAL DE CCOO DE EMVS DE MADRID

Si negociar un convenio colectivo es siempre una tarea compleja, hacerlo en plena crisis económica resulta algo mucho más complicado. Si además hay que hacerlo con el Ayuntamiento de Madrid, la tarea se convierte en casi imposible. Y esto es lo que nos está pasando en la Empresa Municipal de la Vivienda y Suelo de Madrid (EMVS).

El Comité de Empresa de la EMVS –con representación de CCOO, UGT y CSIT– comienza la negociación del convenio en julio de 2009 con unos puntos a tratar que, en general, pretenden equiparar las condiciones sociales y, sobre todo, económicas a las existentes para el personal del Ayuntamiento.

Y entonces nos estalla la crisis... Qué bien les ha venido la crisis internacional a los dirigentes de la crisis municipal... Llevamos diez meses sentándonos en una mesa negociadora en la que no se ha conseguido avanzar en nada de lo económico y muy poco en lo social. Y a esta lentitud se nos ha unido la ralentización provocada por dos propuestas de la dirección que hemos tenido que negociar sí o sí: complemento de productividad y cambio de horario para el servicio municipal de alquiler, servicio que antes se realizaba con gestión privada y que tras diferentes avatares en los concursos de adjudicación, finalmente ha tenido que ser asumido por la EMVS.

En ambos casos la negociación ha sido positiva, lográndose en el primero ajustar las condiciones al complemento de prolongación de

jornada ya existente en nuestro convenio y en el segundo, aunque aún no ha finalizado la negociación, ya no se contempla modificar el horario y se discuten los ajustes al complemento de jornada partida que también existe en convenio.

El resto de la negociación está empantanada. Hay algunos acuerdos previos sobre cuestiones sociales ya implantadas en el Ayuntamiento pero la negociación económica –con reivindicaciones como la equiparación salarial con el personal del Área de Urbanismo a la que pertenecemos o el incremento del 1% de la masa salarial nunca aplicado en la EMVS (y que supondría una cantidad menor que la presupuestada para el abono en 2010 de horas extraordinarias)– no sólo está ralentizada sino que la respuesta de la dirección ha sido rotundamente negativa amparándose en la crisis (otra vez...).

Así estamos en la EMVS. Negociando un convenio colectivo en un momento donde la dirección de la empresa aprovecha las circunstancias para argumentar las negativas que probablemente hubiera puesto en cualquier caso, dada la precaria situación económica que atraviesa –producto de una pésima gestión en los años de bonanza–. Esta dichosa crisis les ha venido de perlas para hacer por mandato de otros lo que nunca hubiéramos permitido en una negociación colectiva.

Hace días tenía redactado que no hay ninguna perspectiva de acuerdo. Ya no está tan claro. Son estos unos días de sobresaltos e indignación. La negociación no ha terminado...

## Productividades descomunales en el Área de Movilidad

En Movilidad pactan sobresueldos en “productividad” para los jefes de sección, de departamento, adjunto y subdirectores. Desde el 2006 pactan al margen de los trabajadores unos escandalosos sobresueldos en forma de retribuciones complementarias: disponibilidad y desempeño (exigiéndoles atención por teléfono y presencia si es necesario), cobrando desde 730 euros a 330; retenes ¡¡de 24 horas!!; a 120 euros/día, más 36 euros por cada hora de presencia. Y por último, complemento variable vinculado a resultados. El 100% del cumplimiento oscila entre 3.400 euros/mes y 5.000. Y estamos hablando del año 2006. ¿Cómo serán ahora?



CCOO

Realidad





# Reubicación del personal de Conde Duque

JULIO SERRANO. EJECUTIVA S.S. AREA DE LAS ARTES CCOO

Los trabajadores afectados por las obras de Conde Duque ya pueden respirar tranquilos. Tras arduas negociaciones con la Corporación se ha conseguido, a pesar de las iniciales negativas por parte de recursos humanos, que se respete turno y horario a todos los afectados que veían cómo además de ser desplazados de su lugar de trabajo también podían acabar en un turno diferente con el consecuente descabro de vida familiar. Lo que en un principio parecía insalvable (conseguir destinos donde los afectados pudieran seguir desarrollando su

trabajo en turno y horario igual al que venían desempeñando en Conde Duque), tras varias mesas de negociación y un aluvión de propuestas por parte de la Sección Sindical de las Artes de CCOO, se ha logrado asegurar a los compañeros las mismas condiciones laborales que hasta el momento de la reubicación tienen en sus respectivos puestos de trabajo. Así, se respetan los turnos especiales tales como fines de semana y semanas alternas –al igual que los horarios especiales–, se garantiza a los interesados en turnos de mañana y tarde poder acceder a su mismo turno (e incluso, en algunos casos, acceder a un turno distinto aprovechando el sobrante

de plazas, si están de acuerdo, para cambiar durante los 9-12 meses que durarán las obras de remodelación), se asegura que los afectados seguirán desempeñando sus funciones en el Area de las Artes así como su regreso a la finalización de las reformas al Conde Duque.

Estamos pues de enhorabuena, porque hemos conseguido que la situación de unos compañeros que ya veían sus condiciones laborales descabadas por motivos ajenos a su voluntad no se vean empeoradas por un cambio de turno u horario (máxime tratándose de un período de tiempo tan largo como es un año, según la previsión que tiene la Corporación).

## Movilizaciones en la Agencia para el Empleo

ÁNGEL DE VICENTE. SECRETARIO ORGANIZACIÓN SECCIÓN SINDICAL AGENCIA PARA EL EMPLEO.

El pasado día 4 de mayo los trabajadores del Organismo Autónomo Agencia para el Empleo, convocados por los sindicatos con representación en el Comité de Empresa, acudieron masivamente a una Asamblea en los locales de Comisiones Obreras para debatir sobre la grave situación que arrastra el Organismo y el secretismo de la Dirección ante la nueva Relación de Puestos de Trabajo. Posteriormente una parte de la Asamblea se trasladó a Gran Vía 24, sede del Área de Gobierno de Economía, Empleo y Participación Ciudadana para mostrar ruidosamente la protesta contra esta situación.

La Agencia para el Empleo arrastra desde hace años una problemática situación producto de la desidia de los diferentes equipos de gobierno que hemos padecido: una precariedad laboral basada en considerar como temporales puestos de trabajo que son permanentes, ya sean continuos o discontinuos, y en cargar de funciones de superior categoría nunca reconocidas.

Como fruto de las movilizacio-

nes de los trabajadores del año 2008, se creó un grupo de trabajo que abordó la elaboración de una RPT que diera soluciones a los problemas existentes; tras seis meses de trabajo se consensuó en abril de 2009 la RPT con el acuerdo de todas las partes, pendiente de la Clasificación de Laborales del Ayuntamiento.

Ante las dificultades de la negociación de la Mesa de Clasificación, la Dirección de la Agencia para el Empleo elabora por su cuenta una nueva RPT, que presentó a medias (sin tablas salariales) el pasado día 30 de abril.

A fecha de hoy se han iniciado las negociaciones en la Agencia para el Empleo, donde la representación social ha planteado unánimemente la necesidad de respetar los acuerdos alcanzados, y que la adaptación de la RPT a la no existencia de un acuerdo sobre Clasificación reconozca las

funciones que realizan los trabajadores y acabe con la precariedad laboral.

Los trabajadores de la Agencia para el Empleo necesitamos acabar con el maltrato sufrido durante años y alcanzar una RPT realista y justa que convierta al Organismo en un instrumento útil para los desempleados madrileños.

Asimismo se debe dar una solución de continuidad al colectivo que forma el personal de Escuelas Taller y Talleres de Empleo, que no están contemplados en la RPT, y mantener los programas actuales subvencionados, como es el caso del programa de Agentes de Empleo y Desarrollo Local, fundamentales para hacer frente al número de desempleados de nuestra ciudad.

Los trabajadores de la Agencia no renunciamos a nuevas movilizaciones si en la mesa de negociación se intenta, de nuevo, frustrar nuestras esperanzas.

**La Agencia para el Empleo arrastra desde hace años una problemática situación producto de la desidia de los diferentes equipos de gobierno**



# Gallardón pone el EBEP a los pies de los caballos

**...y nos devuelve a las relaciones laborales de la franquista Ley de Convenios Colectivos de 1958, para imponer unas condiciones que habían rechazado todos los sindicatos**

JOSÉ LUIS BERRÓN VELASCO  
ACCIÓN SINDICAL. SS SEGURIDAD Y MOVILIDAD

El 18 de marzo, tras ocho meses de reuniones caracterizadas por continuas propuestas de agresión a las condiciones de los trabajadores de policía municipal y agentes de movilidad, y de no asumir ninguna de las propuestas unitarias que la parte sindical puso sobre la mesa, la Junta de Gobierno, a propuesta de Pedro Calvo, imponía unas condiciones laborales rechazadas por la parte social, afectando a más de 7500 trabajadores.

Esta imposición nos enfrenta a un grave conflicto y a una realidad interpretativa impuesta por la administración del Partido Popular de la ciudad de Madrid, en un acto de prepotencia a la altura de los que gastaba la autoridad gubernativa franquista en los años 60.

Con independencia de las acciones que ya se han emprendido el 8 de abril en la sala de lo contencioso administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, por parte de CCOO y el resto de la parte social contra la imposición de las condiciones de trabajo a policía y movilidad, supone poner a los pies de los caballos el EBEP, y nos dispone frente a una corporación que se siente omnipotente, por encima del dialogo social y de la representación de los trabajadores.

Al descubierto el porqué de esta medida autoritaria de Pedro Calvo: paralelamente a la gestión neoliberal y privatizadora de Gallardón, ha venido incrementándose la conflictividad en las relaciones laborales, siendo especialmente significativa y sin precedentes la complicada negociación del acuerdo común para el periodo 2008-2011, que finalmente, sin la firma de CCOO, concluiría por ser el acuerdo con menor apoyo de la parte social en la reciente historia de la negociación colectiva del ayuntamiento de Ma-

drid, y que ha venido seguido, por la interpretación unilateral de los primeros desarrollos del acuerdo común, lo que ha llevado a las centrales firmantes, UGT y CSIF, a la interposición de conflicto colectivo ante los juzgados de lo social.

No se podría entender el porqué del “decretazo” de Pedro Calvo sin entender el contexto general de utilización de la crisis para “aprovechar el viaje” y desmontar las condiciones laborales, jornadas y horarios, de los funcionarios, y en concreto los de los colectivos del Área de Seguridad y Movilidad.

Si hay un diagnóstico preocupante de inicio en la negociación, es el grave incumplimiento de empleo frente al incremento de altos cargos y puestos de confianza, lo que hasta la fecha se venía salvando a través de una planificación desastrosa mediante un exceso masivo de horas extras en forma de compra de jornadas especiales, compra de días libres o, como en el colectivo de agentes de movilidad, con la sustracción de días libres sin respetar la festividad, modificaciones arbitrarias en los horarios, o restricciones caprichosas para el disfrute de vacaciones.

La vulneración del ratio de bomberos por habitante, el incumplimiento electoral y de la carta de servicios de Policía Municipal, la plantilla incompleta y sobreexplotada de agentes de movilidad o la del colectivo de SAMUR, asciende a más de 3.000 puestos de menos en estos colectivos. Pedro Calvo pretende maquillarlos mediante la imposición de unas condiciones laborales que además de implementar estas falsas productividades y excesos masivos de horas, penalizan las bajas por enfermedad, o imponen turnos incompatibles con la conciliación personal y familiar.

La reacción unitaria de la representación social se produce ante la agresividad en las propuestas de la

Corporación y la negativa absoluta a reconocer las unitarias de los sindicatos, que tenían como objetivo, por ejemplo, avanzar en soluciones a la gestión desastrosa de la dirección de movilidad que mantiene a la plantilla de agentes de movilidad despojada de una carrera profesional, con una festividad arbitraria, o privada de una evaluación de riesgos laborales, hecho ya requerido por la Inspección de Trabajo el pasado noviembre.

Por el contrario, a la campaña de descrédito lanzada por la Corporación, se han sumado varias acciones de mala fe negociadora como el constante juego de trileros protagonizado por la comisión negociadora de la administración, negando en unas mesas un reparto, que luego aplicaba en otras de forma caprichosa, como en SAMUR.

Tras la negativa unitaria de los sindicatos a la propuesta de Pedro Calvo, éste no solo impone las condiciones laborales, sino que lanza el paquete indecente de las horas extras para probar, según sus tesis, que los sindicatos no representaban a los trabajadores.

Sin embargo la respuesta de los más de 7.500 trabajadores de policía y movilidad, ha sido el rechazo a inscribirse en las mismas, de tal forma que no llegarían a los 200.

La imposición de nuestras condiciones laborales al más puro estilo de la Ley franquista de Convenios Colectivos de 1958 ha devuelto a los trabajadores la necesidad inaplazable de defender sus derechos en la más genuina lucha de intereses de clase. Por ello, los colectivos de policías municipales y agentes de movilidad mantendremos de forma indefinida la viva acción sindical mediante movilizaciones, encierros, manifestaciones, siempre concediendo a la administración la oportunidad de corregir el mayor ataque al diálogo y a la paz social.



## El CASI, la Escuela de Cerámica y la decadencia...

# ¡Qué viejo es todo!

ANTONIO ESPINOSA. SECRETARIO GENERAL S.S.  
ÁREA DE FAMILIA Y SERVICIOS SOCIALES CCOO

En esta nueva etapa del *Realidad* os explicamos los problemas que están en primera línea, como son, la manera miserable de remunerar el trabajo en festivos en el Centro de Acogida San Isidro (CASI) que hace que los trabajadores del mismo estén en permanente conflicto con el Área de Familia y Servicios Sociales, y los problemas que se derivaban de la necesidad de rehabilitar la Escuela de Cerámica que en aquel momento generó grave inquietud entre los trabajadores puesto que se estaba llevando a cabo como siempre, es decir, con una falta de transparencia y una resistencia a escribir las cosas que casi siempre hacen temer lo peor.

A ello nos pusimos y según profundizábamos iban surgiendo problemas nuevos que tenían el mismo reflejo en el Área: la imposibilidad de negociación, la remisión a mesas, normas o reglamentos cuyas fechas de aprobación hablan por sí solas –años ochenta y noventa– sin posibilidad de adecuación a las realidades del año 2010. Tanto los centros como las normas que nos rigen están tan viejos que pasan cosas absurdas como que se niegan derechos establecidos para los trabajadores en general con el único argumento de que se detentan privilegios. Según los Jefes se están disfrutando privilegios que no están escritos en ninguna parte o por lo menos la redacción no es de público conocimiento. Que se remitan tus obligaciones como trabajador a interpretaciones de normativa que no se facilita, puesto que fijan funciones a categorías extintas o incluso es anterior a la Constitución, constituye un pequeño detalle que no creen que obligue a negociar su adecuación, pero que pone en evidencia a responsables tan bien pagados.

Otra de las discriminaciones que afectan a la plantilla es que

las sucesivas reformas de las titulaciones en el Área sólo se reflejan en las exigencias para las escasas plazas de oposición, pero no en el reconocimiento en el desempeño del trabajo.

Nos pusimos a revisar los centros y las condiciones de trabajo en los mismos y llegamos a idéntica conclusión: todo está viejo y obsoleto y parece no haber interesado tocarlo en mucho tiempo. ¿Justificación para privatizar?

Con esta política detrás no nos deben extrañar las constantes averías, goteras, aparición de aislamientos con amianto, etc. Así las cosas, todo transcurre entre oscurantismo e improvisación. Las actuaciones de reforma de edificios se realizan sin informar –como obliga la normativa– a los representantes de los trabajadores, hasta que los rumores disparan el malestar y los miedos de compañeros que entonces nos advierten para que podamos intervenir y exigir que se cumpla lo establecido y respeten los derechos de los trabajadores.

De cara a un futuro inmediato vamos a centrarnos en actuaciones tendentes a adecuar las condiciones, remuneración, funciones, titulación, adscripción al centro de trabajo, etc. de los trabajadores, dentro de los tiempos modernos, saliendo de los usos medievales que imperan.

Dentro de esta declaración acometeremos las siguientes actuaciones:

– Denuncia del estado de los centros en cuanto se produzcan desperfectos no solucionados con la necesaria diligencia.

– Exigencia de adecuación de la normativa que rige tanto jornadas y horarios como desempeños específicos.

– Adecuación de las exigencias en el desempeño funcional a las diferentes titulaciones existentes en la actualidad con reconocimiento de las mismas tanto en categoría como en remuneración.

– Renegociación de todos los acuerdos y normativas anteriores a la aprobación del E.B.E.P., con especial hincapié en aquellos que se mantienen con fechas anteriores al siglo XXI.

– Vigilancia del cumplimiento por parte de las adjudicatarias de los pliegos de condiciones y de la prestación del servicio, así como exigencia de inclusión de cláusulas sociales, de igualdad y medioambientales en consonancia con las obligaciones legales y recomendaciones de la Unión Europea en materia de contratos públicos.

Terminaremos diciendo que La Sección Sindical de Familia y Servicios Sociales de CCOO va a declarar Familia y Servicios Sociales “Zona de Rehabilitación Preferente”, con el fin de evitar la ruina de un Área en la que los expertos coinciden en que recaerá en el futuro gran parte de la capacidad de creación de empleo y, lo que es más importante, la mejora de la calidad de vida de los madrileños.





Entrevista con:

# Rita Boue

**Secretaria General S.S. Organismo Autónomo Madrid Salud**

¿Cómo está configurada tu Secretaría? Secciones, departamentos, etc.

Nuestra Sección se configura por secretarías.

¿Cuáles son las funciones de tu secretaría?

Las funciones que realizo son coordinar el trabajo tanto de las secretarías como de los delegados de la Sección (en realidad todos trabajan más que yo, tengo mucha suerte, todos y todas son muy listas, muy guapas y trabajadoras, incluidos ellos).

¿Acciones sindicales que habéis llevado a cabo y proyectos para el futuro?

En el año 2007 nos constituimos como Sección Sindical CCOO Madrid Salud. Fue el 14 de febrero, y en abril participamos de las primeras elecciones sindicales del O.A. Madrid Salud y las ganamos (a pesar de que nadie daba un duro por nosotros). A partir de entonces nuestra acción sindical está basada en el trabajo de equipo. Nos gusta el trabajo en comisiones, discutir, proponer, informar de manera clara y honesta. Intentamos no ser sectarios ni dejar que nadie nos manipule o intente llevarnos "de una oreja". Estamos satisfechos con haber podido llevar a cabo gran parte de las propuestas electorales que incluíamos en nuestro programa electoral de abril de 2007.

De manera activa, pero seria, participamos a través de la Coordinadora en la Mesa General de Negociación en la elaboración del

Acuerdo-Convenio 2008-2011, cuya firma no fue ratificada por la Asamblea de Afiliados en dos ocasiones. Pero el trabajo se hizo.

Desde el año pasado editamos un boletín mensual de CCOO Madrid Salud por el cual nos han felicitado desde todas las instancias. En realidad es un buen boletín donde como en todos los demás trabajos sindicales participamos todas.

En la Congreso de constitución de la SSI del Ayuntamiento de Madrid fuimos una de las secciones que apostamos abiertamente por este nuevo modelo organizativo. Participamos en la Ejecutiva de la misma con dos valiosas compañeras: Maribel Vidal (Secretaria de Salud laboral de la SSI) y Paloma Fente (Secretaria de Funcionarios de la SSI). Así mismo, nuestro compañero José Cancho pasó a formar parte de la Ejecutiva del Sector de Administración Local siendo en este momento responsable de su Secretaría de Salud Laboral.

Participamos en todos los grupos de trabajo que se han creado desde la SSI (el actual de catálogo de puestos de trabajo es tela marinera).

Gracias al trabajo de todos tenemos un texto, aún por firmar, de Acuerdo de Desarrollo Profesional Sanitario. Para conocer el por qué de la necesidad de este acuerdo se adjunto el preámbulo del mismo. En caso de firmarse, seríamos el primer Ayuntamiento de España que suscribe un acuerdo como este.

*"El derecho de los profesionales sanitarios al desarrollo profesional se regula de manera general en leyes de carácter estatal así como en Normas y Acuerdos de los diferentes Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas, Entidades Locales y Hospitales(...)."*

*(...) La Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias define el des-*

*arrollo profesional en su artículo 37.1, como el reconocimiento público, expreso y de forma individualizada, del desarrollo alcanzado por un profesional sanitario en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como en cuanto al cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización en la que presten sus servicios.*

*El desarrollo profesional debe ser un elemento de motivación, de mejora de calidad e incentivación de los profesionales sanitarios, por ello su implantación en el Ayuntamiento de Madrid y sus Organismos Autónomos pretende:*

- *Reconocer y remunerar la aportación de los profesionales a la mejora de la calidad en la prestación de los diferentes servicios.*
- *Diferenciar a los profesionales, otorgando reconocimiento objetivo a su competencia profesional.*
- *Generar una mayor corresponsabilidad del profesional y fomentar la cultura de compromiso con la gestión del Servicio.*
- *Conseguir un mayor grado de motivación e incentivo de los profesionales de la salud y una mejora en la gestión de los servicios donde ejercen su profesión sanitaria.*

*El desarrollo profesional está íntimamente relacionado con la evaluación del desempeño y por ello los sistemas para su medición constituyen una herramienta fundamental para medir la contribución de los profesionales tanto en los objetivos colectivos e individuales, como en su compromiso para conseguir un adecuado desarrollo profesional. Por ello los sistemas implantados o que se implanten por cada uno de los Servicios deberán responder a criterios comunes, en la medida de que ello sea posible dadas las características diferenciales de cada uno de los Servicios.*

Para un futuro queremos afianzar y consolidar nuestro método de trabajo y participar en las próximas elecciones dónde sería justo que las ganásemos por goleada. Vamos a por ello.

Un buen deseo. Pero por favor, bueno de verdad.

¡¡¡Salud y libertad!!!

**...nuestra acción sindical está basada en el trabajo de equipo**



## Conciliación de la vida laboral

# Un derecho indiscutible

BENIGNO HERES, SECRETARIO GENERAL  
S.S. VICEALCALDÍA Y JJ. MM. CCOO

Desde CCOO siempre hemos creído que la negociación de las condiciones laborales va más allá de las retribuciones. Siempre hemos tratado de enfocar nuestra labor sindical desde la comprensión de que las condiciones personales de los trabajadores a la hora de afrontar y compaginar su empleo con su circunstancia personal era fundamental, también, para desarrollar de forma más efectiva la prestación y la atención a los ciudadanos.

Desde esta primera idea CCOO siempre ha defendido todas aquellas medidas de conciliación familiar y laboral que en nuestros respectivos ámbitos hemos tenido. En el Ayuntamiento de Madrid siempre hemos apostado por estas medidas, en un principio con resultados satisfactorios.

Sin embargo la Corporación presidida por Alberto Ruiz-Gallardón a pesar de anunciar de cara a la galería y para los madrileños la necesidad de conciliar, en su propia "casa" cada vez lo tenemos peor. Es desproporcionado, fundamentalmente desde la aprobación del último Acuerdo Convenio, el número de casos que nos llegan a lo cotidiano de la acción sindical de impedimentos que desde los responsables de personal se ponen a la hora de facilitar la conciliación de la vida laboral y personal de los trabajadores y en especial de las compañeras que han decidido ejercer su maternidad o que de forma solidaria se plantean temas de acogimiento de menores en situación de desprotección. Curiosamente se nos llena la boca de postulados de solidaridad y de apoyar la familia como una de las bases de la sociedad, pero cuando nos "toca" a nosotros ponemos todas las trabas del mundo para que esto sea así contraviniendo cualquier tipo de legislación, olvidando cualquier norma estatal. Es tan curioso que cuando incluso

las situaciones acaban en contencioso la defensa que utiliza la Corporación para denegar el derecho a la trabajadora es la "necesidad del servicio que presta la funcionaria a la hora de proporcionar a los ciudadanos que tengan instrumentos de conciliación, eso sí, a costa no del Ayuntamiento y de su política de personal sino de la denegación de ese mismo derecho a sus trabajadoras.

En horario flexible, por ejemplo, mientras mantenemos ese derecho a las compañeras que tienen turno de mañana en los horarios de tarde de muchos centros de trabajo se deniega el mismo alegando infinidad de problemas, desde la falta de indicaciones claras por parte de personal, hasta problemas de tipo informático. Lo alucinante de otras situaciones kafkianas, de las que hay muchas, es que mientras se ejerce el derecho a la reducción de jornada —recordemos que no de gratis sino con un coste económico importante para la trabajadora que ejerce su derecho— en ningún momento se le reduce la carga de trabajo o incluso es el jefe de departamento quien decide, o al menos lo intenta, en qué tramo horario se produce esa reducción, eso sí, por el "bien del servicio público". La reducción de jornada tiene coste doble para la trabajadora: el económico y el de "sacar el trabajo adelante". Para la Corporación, coste cero.



Desde este marco resulta imprescindible avanzar de forma rotunda en la negociación con claridad en todo aquello que recogido en la legislación —que no voy a señalar, pero que va desde la Ley de Conciliación hasta el propio EBEP— permita que todos los trabajadores tengan la posibilidad de dignificar su vida, de compartir su tiempo con su familia sin que por ello sean "recriminados" o castigados en su puesto de trabajo. Es necesario recoger en los acuerdos que las medidas de conciliación no sean negociables o al paio del servicio, sino un derecho inexcusable. Quizás, a veces, cuando nuestra reivindicación se vuelve demasiado economicista —también necesaria—, debiéramos valorar el coste que tiene nuestra vida personal.



**Hola, soy Laura y tengo 3 años,**

cuando nací me diagnosticaron una enfermedad "rara" llamada "anemia sideroblástica" y como único tratamiento una transfusión sanguínea cada 30 días con los riesgos que eso conlleva. No obstante tengo una posibilidad en la Clínica Mayo de EE.UU. Este tratamiento es muy caro y mis papás no pueden costearlo solos. Si puedes ayudarme te lo agradeceré de por vida. Si lo deseas puedes hacer llegar la ayuda de tu donativo en la siguiente cuenta:

Titular: Laura Fernández Berrocal  
Nº de cuenta: 2038 1841 14 3001015820  
Facebook: Laura Fernández Berrocal

**Gracias a todos**



# Concejalía de Medio Ambiente

La Concejalía de Medio Ambiente despilfarra los presupuestos públicos realizando una gestión nefasta, con una plantilla cada vez más mermada



Los trabajadores del Área de Medio Ambiente del Ayuntamiento de Madrid venimos sufriendo las consecuencias de un deterioro progresivo debido a una gestión incompetente.

Como ejemplos puntuales ocurridos en los últimos meses podemos citar:

**Falta de partidas presupuestarias** para la compra de los medios necesarios (material de oficina, maquinaria, sustratos, plantas, herramientas, tratamientos fitosanitarios, tratamientos integrales de lucha biológica, contenedores y otros muchos materiales necesarios para seguir realizando nuestras funciones)

**Cortes de luz en instalaciones municipales** como la Casa de Córdoba o la Avda. Daroca, donde, al no pagar los recibos a la compañía eléctrica ésta ha optado por cortar el suministro.

**Maquinaria de parques y jardines sin poder arreglarse desde septiembre de 2009** y sin poder comprar nueva desde hace casi 2 años,

agravado todo esto con el robo, el sábado 6 de marzo, de una furgoneta cargada con abundante maquinaria perteneciente a la Casa de Campo. ¿Por qué no había vigilancia?

**Todo esto conduce al DESPILFARRO** del dinero público desviando los fondos para pagar a empresas privadas y paralelamente crear dentro del Ayuntamiento puestos y jefaturas “de confianza” con unos sueldos astronómicos, utilizando el dinero de todos los madrileños. El Ayuntamiento de Madrid ha creado en los últimos 4 años 936 “cargos de confianza”, con una media de 6.000 euros al mes, además de los 400 que ya existían. Ante la escasez de dinero el método utilizado es el de amortizar todas las plazas vacantes, es decir, eliminando empleo público y estable y “rescatando” el dinero de esas plazas para crear las de los altos cargos.

**La mala organización constante y dejadez de responsabilidades:** lo más importante no es que no haya dinero sino que el “poco” que hay se gestiona de manera irresponsable e irrespetuosa con los trabajadores, “jugando” con las necesidades del servicio: edificios alquilados por el Consistorio por alto coste cuando existen edificios públicos vacíos. Por ejemplo, en la C/ Bustamante: 6 plantas alquiladas por 30.000 euros al mes (5 millones de pesetas) donde tras una explosión de Gas el 16/12/2009 la Secretaría General Técnica de Medio Ambiente desalojó a los trabajadores y sin dar ninguna explicación les ubicó de nuevo en el edificio e inició las obras sin previo aviso. Los trabajadores no somos mercancía y si se va a ubicar o trasladar

a la gente a otro lugar que se diga en tiempo y formas adecuados.

**O los compañeros de limpiezas,** donde un grupo de 47 trabajadores no puede salir a realizar sus funciones porque los camiones no han pasado la ITV por falta de partida presupuestaria, añadido este problema a la falta de voluntad de los responsables del Servicio.

**Falta plantilla.** No se cubren las jubilaciones ni las bajas por enfermedad de larga duración y la Concejalía de Medio Ambiente, Ana Botella, según sus propias declaraciones no tiene intención de incorporar ni un jardinero municipal más. Para más desfachatez se elimina el concurso de las próximas oposiciones no valorándose ni la experiencia ni la formación adquirida durante estos años de los trabajadores interinos que se examinarán próximamente.

**La reducción de la plantilla nos impide realizar los servicios** de forma efectiva; mientras, los fondos destinados a cubrir la plantilla se destinan a la creación de cargos de confianza con unos sueldos astronómicos y a la concesión de los servicios a empresas privadas encareciendo notablemente el servicio prestado.

Los escasos medios personales están gestionados de forma inadecuada practicándose incluso moobing con los trabajadores.

**“QUEREMOS TRABAJAR Y TENER MEDIOS PARA HACERLO”  
“EL AYUNTAMIENTO NOS IMPIDE REALIZAR NUESTRAS TAREAS Y NO NOS DA MEDIOS PARA HACERLAS”  
¿SERÁ INCOMPETENCIA O PRETENSIÓN DE ELIMINAR LA GESTIÓN PÚBLICA DEL ÁREA DE MEDIO AMBIENTE?**

# Robos en “La Faisanera” de la Casa de Campo

YEHUDA NAVARRO  
AFILIADA SS MEDIO AMBIENTE

Recientemente he leído que un lechero británico decía que había denunciado a Google porque aparece en su aplicación “Street View”, la puerta abierta de su garaje y por esa razón le habían sustraído una bicicleta que tenía dentro. No se le pasó por la cabeza que el interior del garaje también se ve fuera de la aplicación, en la vida real, si tiene la puerta abierta en algún momento. Por supuesto, a cualquiera de nosotros le parece una estupidez del tamaño de una hipoteca española el que este entrañable ciudadano echara la culpa a otro, en este caso a una empresa como Google, de su torpeza, de su descuido y de su falta de previsión.

Como si se hubiera inspirado en esta rocambolesca historia, nuestro admirado Subdirector General de Patrimonio Verde, ha decidido en un alarde competitivo propio de las Olimpiadas de la Grecia Clásica, pulverizar el ingente ridículo del lechero británico con otro aún mayor.

Para llevar a cabo su hazaña, se reunió en fecha reciente con los delegados sindicales de CCOO a fin de tratar del problema de los robos de material sufridos en “La Faisanera” de la Casa de Campo. En esta reunión, nuestro distinguido subdirector —que cobra una abultada nómina mensual, inversamente proporcional a su capacidad y a su competencia—, intentó responsabilizar a nuestros compañeros de los robos porque, según él, “revelaron información fundamental sobre la situación del edificio” al periodista que publicó la noticia. Alega que debido a esta anacrónica indiscreción, se desató una ola de maldad, sin parangón desde la aparición pública de Teddy Bautista, desembocando en los hechos mencionados. A simple vista, cualquiera de nosotros ha podido detectar ya que nuestro querido amiguito tiene prejuicios con los que supone de inferior rango y cree que somos todos unos cretinos. Quizá este subdirector no conoce la famosa sentencia con la que G.. Bernard Shaw obse-

quió a un estadounidense, acerca de los negros americanos: “Les habéis obligado tanto tiempo a limpiar zapatos, que os habíais creído que sólo servían para limpiar zapatos”, por lo que, efectivamente, su subconsciente le traiciona a la hora de tratar con los que él considera inferiores. Pero dejemos, por el momento, los putrefactos pensamientos de gentes que se consideran divinidades orientales y pasemos a analizar sus palabras.

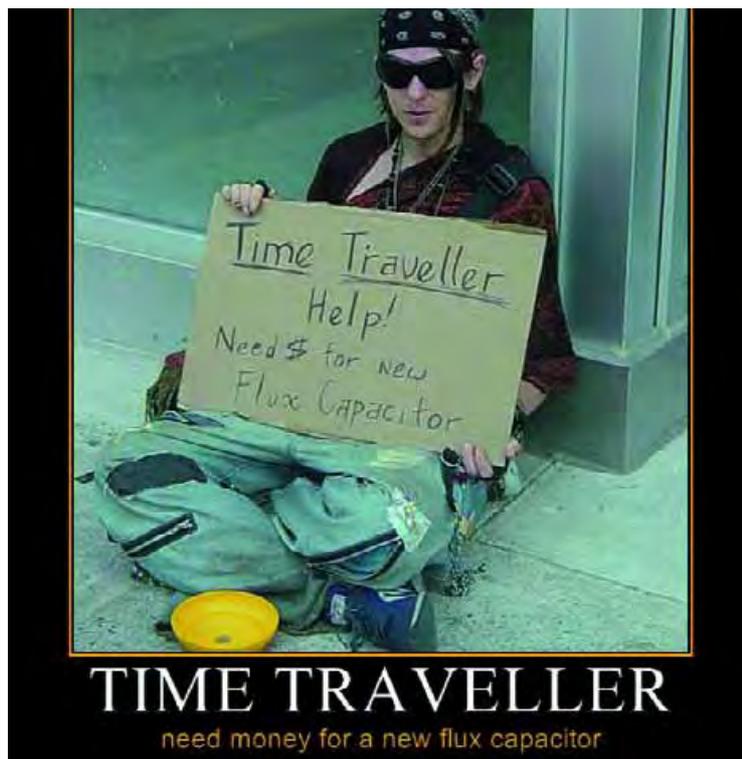
En primer lugar, no puede olvidar tan alegremente (salvo enfermedad mental grave que le incapacite y que por ello sus superiores le obliguen a abandonar su puesto en favor de una persona sana), que el responsable del penoso estado de las instalaciones no es otro que él. Por ello, echar la culpa a CCOO, no es sino la versión actual de aquella legendaria excusa colegial que decía que el perro se había comido el cuaderno con los deberes.

Por otra parte, nos resulta un poco difícil creer que los delegados desvelaran una información crucial y que ésta fuera utilizada por los ladrones a posteriori. Es decir, que cuando los delegados de CCOO hablan con el periodista so-

bre los hechos, estos ya han ocurrido. Además, y para mayor desgracia de nuestro eminente Subdirector, al parecer el DeLorean que utilizan normalmente los cacos, estaba en el taller por una avería en el condensador de fluzo, por lo que no pudieron viajar al futuro esos días para leer el artículo del diario El Mundo y después regresar para cometer las fechorías.

Por último, y no por ello menos importante, si los delegados hablaron con el periodista, quizá estuviera influido por el hecho de que el Director Conservador, genio inigualable de la diplomacia y de las buenas maneras, echó a patadas al redactor de *El Mundo* cuando quiso conocer por boca de algún directivo municipal qué era lo que había ocurrido en La Faisanera.

Conclusión: si vistes traje y corbata y cobras un sueldazo que multiplica por diez el del SMI, no te comportes como si llevaras pañales ni descargues tus frustraciones con pataletas delante de otros adultos. Asume tus errores, sé humilde, trata de rectificar y, si no es mucho pedir, cumple con tus obligaciones laborales, que para eso te pagan los madrileños.



Uno de los sospechosos de los robos, intentando conseguir fondos para reparar el DeLorean.  
©MotivatedPhotos.com



## 30 de mayo de 1980: primeras elecciones sindicales en el Ayuntamiento de Madrid

Para conseguir realizar las primeras elecciones sindicales no sólo fue necesaria la voluntad política del Equipo de Gobierno para convocarlas. En aquellos años (1980), si bien ya se habían realizado elecciones sindicales libres en el ámbito de las empresas privadas, la Administración Pública había quedado fuera de esos procesos. Nos tocó pues, ser pioneros en la celebración de elecciones en una Administración y, por tanto, tuvimos que “inventarnos” todo el procedimiento. Sobre la base de lo que se hacía en la empresa privada se acordó elegir un único Comité de Empresa compuesto por 155 delegados, elegidos en cuatro circunscripciones: la de Oficinas, que integraba al personal administrativo y técnico, de asistencia interna y conserjes; la de Servicios, que incluía a bomberos, cementerios, sanidad, piscinas, talleres e imprenta; la de Saneamiento y Medio Ambiente representaba a limpiezas, jardines y saneamiento; y la de Policía Municipal. Esto, junto con el resto de detalles técnicos sobre el desarrollo de la campaña y votación, se reunió en un Decreto de la Alcaldía, única forma de darle legalidad. El censo, que fue motivo de polémica, fue de 17.306 trabajadores.

CCOO presentó candidaturas en todas las circunscripciones. La de Oficinas encabezada por Arturo Blanco Sánchez; la de Servicios por José Nieto Rubio; la de Saneamiento y Medio Ambiente por Ángel Pérez López; la de Policía Municipal por Eduardo Díaz Casado. Junto con la nuestra concurren otras 8 candidaturas, de las que obtuvieron representación sólo cuatro.

Con la campaña realizada, el 30 de mayo de 1980 emitieron su voto 13.153 trabajadores (el 78,78% del censo), siendo desde entonces la alta participación una de las características de las elecciones en nuestra empresa. Las candidaturas que obtuvieron representación fueron: CCOO, con 5.030 votos (36,69%); Coalición de Independientes, con 4.594 votos (35,94%); UGT con 2.853 votos (21,56%) y Candidatura Unitaria con 676 votos (5,13%).

Como no podía ser menos en aquellos tiempos, la alegría de la noche electoral -por haberse celebrado elecciones, todos; por los resultados, unos más que otros- sólo se vio empañada por la irrupción en los locales de la celebración de un puñado de militantes de Fuerza Nueva que, con camisa azul y brazo en alto, pusieron la triste nota con el cántico del “cara al sol”.

## Recuerdos personales de aquellas elecciones municipales

ARTURO BLANCO

Personas queridas para mí me han solicitado unas líneas para recordar lo que fueron las primeras Elecciones Sindicales en el Ayuntamiento de Madrid.

Hoy, cuando las cosas se ven a mucha distancia, cuando la desilusión ha llegado a muchas personas luchadoras (no en los pensamientos, pero sí en las maquinarias que han hecho uso de esos pensamientos), es muy bonito recordar conceptos que no morirán nunca: la solidaridad y entrega desinteresada para mejorar las condiciones de vida de los más débiles. Y cuando uno cita estos conceptos, inmediatamente recuerda a las personas que día y noche trabajaron por esa ilusión.

No se puede separar nunca todo lo conseguido de las personas que lo hicieron posible, y ahora que me pongo a escribir me inva-

den los recuerdos: desde la C/ Cedaceros a Batalla del Salado; de allí a la C/Áncora y luego a la C/Atocha... Trabajos casi manuales, sin medios ni subvenciones del Estado; sólo con las cuotas de los trabajadores y el voluntarismo de unos pocos. Un grupo reducido de no más de veinte personas lograron llevar la ilusión a miles de trabajadores municipales, les contagiaron de su entrega, de su sinceridad, de sus ganas de cambiar las cosas, con muchas dificultades.

Recuerdo, y pido disculpas si me olvido de algunos, pero sí me apetece resaltar que sin ese grupo de personas difícilmente se hubiesen conseguido las reivindicaciones de los trabajadores, aunque ahora todo parezca hecho.

Recuerdo a Dioni (siempre le recordaremos), a Tomás Lorenzo, a Felipe, a Narciso, a Mari Carmen Bombín, a Sacristán, a Roberto Gómez, a

José Luis Torres, a mi amigo Carlos Izard, a Manolo Camacho, a Apolonia, a Rafael Quero, a Crispín, a Joaquín Planelles, a Guindo, a Aurelio Macías... en fin, un grupo de personas que fuimos capaces de generar ilusión, incluso en aquellos que ideológicamente estaban muy lejos de nosotros.

Pues bien, ese grupo y otros que fueron sumándose conseguimos un sindicato de ¡5.000! afiliados en una plantilla de no más de 14.000 empleados.

Con esa fuerza y después de muchos años reivindicando las Elecciones Sindicales, conseguimos por fin que el primer Ayuntamiento democrático las convocase.

Lo de menos es el resultado, pero sí recuerdo que CCOO fue la primera fuerza sindical.

El trabajo, la ilusión, la solidaridad y la entrega generosa, tuvo su fruto. Una lección que conviene recordar siempre.



## La centenaria Gran Vía y la memoria de los arrabales

P. BECERRIL

El Neón de Schweppes sigue alumbrando con su monótono ciclo los rostros y los pensamientos perdidos de los que aguardan junto a la boca del Metro de Callao. Al fondo de la plaza Preciados se presenta como una alfombra de cabezas que van y vienen: blancas, negras, chinas, del altiplano... Ya no llevan sombrero. Ya no llevan sombrero, como los rojos. Así "rezaba" ese anuncio de los años 40: "los rojos no llevan sombrero". A derecha e izquierda, cruza la Gran Vía.

Madrid ya no es roja. Ya casi nada es rojo, es gris. Aquella que durante la Segunda República se llamara "Avenida de la Unión Soviética" para luego (1936-1939), tristemente, quedarse en "La Avenida de los Obuses" porque el personal iba a "presenciar" la sensación de la época, el bombardeo del edificio de Telefónica de Madrid por el ejército franquista desde el aire por primera vez, nos cumple un siglo. Un siglo desde aquel desgarrón en Madrid que nació del sueño de un rey. El mismo desgarrón de siempre, el de la historia que se abre a golpe de maza y poder: 358 edificios demolidos en 1910 para hacerse hueco. Dos barrios burgueses, elegantes, Argüelles y Salamanca, que necesitaban para aunarse una avenida europea. Una avenida a la altura de un rey. Una vez más ese rey regaló los arrabales al "populacho". La Gran Vía, Europa, la Historia... para "el resto".

Hoy, a la puerta del Metro aguardo de pie. Madrid ni es roja ni tiene bancos para sentarse. La ciudad (o quien la gobierna) ha proscrito la pausa, quizás la charla

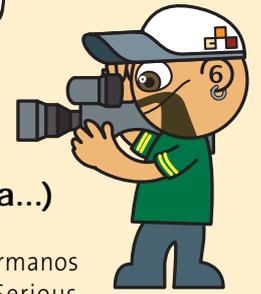
sosegada al sol, con toda certeza al mendigo acodado en el banco apurando un cartón de vino o al que pernocta tumbado en él. Que existan no significa que haya que verlos por las calles y menos en la Gran Vía centenaria, faltaría más. Al menos hay que intentarlo.

Por las aceras mantas raídas exhiben películas mientras jóvenes africanos las custodian con inexplicable sonrisa. Los cines de estreno, esos a los que los niños del arrabal jamás iban (ni a merendar a Manila), han sido sustituidos por películas falsas y los siempre estirados acomodadores por inmigrantes negros encadenados a su manta. Ahora la Gran Vía ya no es Hollywood, ahora parece ser que es Broadway y los niños de los arrabales ni tan siquiera tienen los viejos cines de sesión doble, los de barrio; ahora son Lidl, Mercadona o el Banco de Santander.

La modernidad impone la prisa y los centros comerciales. Hollywood se ha trasladado al arrabal con el populacho que gusta de mini cines y "burgerkines". En el siglo XXI Madrid se viste de Europa a base de centros comerciales, de uniformidad de crisis. Dentro de 100 años el Gallardón de turno rendirá su institucional homenaje a "la caverna". 100 años hace que Platón se fue de paseo por los barrios matando el comercio, por las desoladas "Grandes Vías" del arrabal: por la Avenida de la Albufera, por General Ricardos, por Bravo Murillo... Las, en otros momentos, Avenidas del comercio de la vida pública de los barrios de Madrid hoy languidecen, se desangran como Madrid, triste, rápida, endeudada y sin un banco en el que soñar al sol de la primavera.



### "Un tipo serio" (y yo que creía que la vida era otra cosa...)



La nueva película de los hermanos Cohen, "Un tipo serio" (A Serious Man, 2009), no deja indiferente a nadie. De principio a fin tenemos la sensación de estar ante una pesadilla kafkiana en la que un hombre cualquiera se siente perdido en un mundo que no conoce ni comprende.

Larry Gopnik (Michael Stuhlbarg) es un profesor de física en un instituto cualquiera, de una ciudad cualquiera, que vive en un microuniverso judío en los Estados Unidos de la década de 1960 y un día su vida cambia por completo.

Tras una serie de acontecimientos las piezas que componen su vida se desparraman por el suelo y su matrimonio, sus hijos, su trabajo, su seguridad, desaparecen. No puede recurrir a su religión porque no le da respuestas y para colmo es un físico en un mundo en el que nada parece tener sentido.

Es interesante cómo una vida cualquiera resulta tan extravagante vista desde un prisma determinado. Quizás lo mejor de toda la película es esto. En su caso descubrir que su única certeza es que no hay certezas, y en el nuestro ver la película.

Desde aquí la recomendamos para pasar un buen rato. Y por favor, cuando la terminen, tomen todas las sustancias que quieran pues el único sentido de la vida es la vida y pasarla bien.

### Concierto recomendado:

#### Música Sacra de Duke Ellington

Conservatorio de Getafe. Avd/ Arcas del Agua nº1 sector 3, tfn: 91 601 71 13/65 75

Lunes 14 de junio a las 20.00 horas. Aforo limitado de 500 personas. Entrada 3 euros, donativo para ONG. Único concierto en Madrid.

De la mano de artistas de todo tipo: banda sinfónica, coros, bailarines, podremos disfrutar de la música de este genio del jazz. En los últimos años de su vida se dedicó a componer suites y conciertos sacros, como el que recomendamos desde aquí. Ellington ocupa para siempre el trono de los grandes creadores del jazz junto con Louis Armstrong y Charlie Parker, y es sin duda uno de los grandes compositores del siglo XX. Su legado es una herencia cultural que permanecerá siempre entre nosotros.

# Nueva Dirección

El pasado 17 de diciembre se celebró el Congreso de constitución de la Sección Sindical Intercentros del Ayuntamiento de Madrid, Organismos Autónomos y Empresas Municipales.

Dos son los ejes sindicales que nos han conducido a dicha decisión: de un lado, el imparable proceso de descentralización de las competencias municipales en materia de Personal a favor de las Áreas de Gobierno (derivado de los contenidos de la Ley de Grandes Ciudades y de la de Capitalidad de Madrid) obligaban a organizar a los trabajadores y trabajadoras municipales de forma más eficiente para facilitar los procesos de negociación. Así como en otros sectores de la actividad económica el Sindicato se organiza en torno a la producción en el ámbito municipal la decisión organizativa lo ha sido en torno al nuevo reparto de las competencias de Personal en una apuesta por abrir y acercar mucho más la organización sindical a la negociación colectiva y, por tanto, al conjunto de la plantilla. De esta forma hemos creado tantas secciones sindicales como Áreas de Gobierno existen.

Por otra parte, la apuesta contemplada en el Estatuto Básico del Empleado Público en el sentido de unificar las condiciones de funcionarios y laborales junto a la de nuestro Sindicato por ampliar dicho proceso a las Empresas Municipales, obligaban a la unidad de acción sindical en este últi-

mo ámbito y en los Organismos Autónomos. Así, con esta estructura, las CCOO del Ayuntamiento de Madrid también aseguran que la dirección de la negociación colectiva radica exclusivamente en nuestra Sección Sindical Intercentros.

El esfuerzo que ha conducido a la constitución de 19 secciones sindicales ha sido muy importante llevando al compromiso con la organización y con los trabajadores y trabajadoras municipales a un número importante de personas afiliadas que han dado un paso adelante.

Del Congreso del 17 de diciembre ha surgido una Nueva Dirección, no sólo en lo que respecta a las personas sino también en lo concerniente al nuevo impulso que estamos dando a la acción sindical. Una Nueva Dirección que centra sus esfuerzos en el empleo estable, en abrir oportunidades a la promoción y a la carrera profesional, en preservar los servicios públicos y en combatir la tentación de anular la capacidad de interlocución sindical, es decir, de acabar configurando un modelo de relaciones laborales individualizado.

Es éste un buen momento para agrandar la organización sindical, para hacerla más representativa, más democrática. Hemos abierto puertas y ventanas. Es este un buen momento para afiliarte y participar.



# afíliate



sección sindical intercentros  
ayuntamiento de madrid

# [www.ccooaytomadrid.es](http://www.ccooaytomadrid.es)

C/ Acanto, 22, planta 14 • 28045 Madrid  
Tel.: 91 467 41 79 • Fax: 91 468 71 68 • [cco@munimadrid.es](mailto:cco@munimadrid.es)