CCOO



Boletín nº49

Sección Sindical del Ayuntamiento de Leganés

abril 2008



sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario sumario

Negociación de convenio	2	Cocoflash	5	Ocio y cultura	9-10
Sueños y realidad	3	Escuelas Infantiles	6-7	Al Natur	10
Jubilación en bomberos	4	Operarios de grúa	8	Relatos que me gustaron	11
Salud laboral	4	Actualidad científica	9	La cococalabaza	12

CRÓNICA DE UNA NEGOCIACIÓN

Por fin, tras casi un mes de espera, la comisión negociadora ha echado a andar. Tras el parón impuesto por el Equipo de Gobierno, se han retomado las reuniones, estableciéndose los miércoles y jueves de 12:00 a 15:00 horas como los días de reunión.

Por parte del Equipo de Gobierno, estas semanas se ha visto que falta más que acude el Concejal de Hacienda. Como suelen decir, seguramente tendrá cuestiones más importantes que hacer que preocuparse por las condiciones laborales de los trabajadores. Además, es habitual que hagan referencia a propuestas que van a hacer y decir que ya presentarán el documento en cuestión, lo que denota más que una cierta imprevisión. En CCOO esperamos que esta no vaya a ser la tónica habitual durante la negociación. A continuación y sin poder entra mucho al detalle, os comentamos alguno de los temas que ya se están tratando.

Aunque estamos en los inicios, ya se pueden visualizar ciertas actitudes. El empeño del Equipo de Gobierno de ir a un ámbito temporal de cinco años para empezar a poder hablar de cualquier otro tema no tiene sentido. La propuesta del CUT ha sido la razonable en cuanto a ser flexible en el periodo de vigencia, sin llegar nunca a esos cinco años y en función del grado de aceptación de nuestra plataforma y de los temas fundamentales sobre todo, dejando el acuerdo sobre vigencia del convenio para más adelante.

Por otra parte, la propuesta del Equipo de Gobierno de que a los cargos de confianza se les aplique algún apartado del convenio, no sabemos cuál, con lo que está cayendo con este tema, es esperpéntico. Por supuesto, en el CUT ya se ha contestado que no se va a aceptar nada en este sentido; es mas, en nuestra plataforma llevamos que se les excluya de todo apartado del convenio, para que, por ejemplo, dejen de recibir prestaciones sociales.

Una vez más, el Equipo de Gobierno se niega a tratar cualquier tema relacionado con Legacom y Emsule en esta mesa de negociación.

En cuanto a los temas de salud laboral, formación, sostenibilidad, se ha realizado una primera aproximación a los contenidos de nuestra plataforma con resultados desiguales. Lo denominamos así porque la tónica ha sido la falta de concreción en muchos de estos temas. Resaltar las grandes diferencias que nos separan en lo referente a las reclasificaciones.

Si hablamos de empleo, contaros que se ha comenzado a ver todo lo que no conlleva un gasto económico, como pueden ser bases de provisión y promoción, funcionamiento de listas de sustituciones, concursos de traslados. Muchas de estas cuestiones se han trasladado a una mesa específica de empleo para su desarrollo.

Hemos hecho esa referencia a lo económico porque ha sido una de las cosas a resaltar en estas semanas. El planteamiento del Equipo de Gobierno de realizar una cuantificación económica de la adecuación de categorías que planteamos, y que para ello necesitan tiempo, ha sido una de las mayores diferencias en estos inicios; no querer comprometerse a una fecha para tener ese estudio, hacía muy difícil avanzar en el resto de los temas. Finalmente se acordó que para el 24 de abril, que ya está bien, tratar el tema de la adecuación de categorías. Además, en función de lo que se va a convertir en famoso estudio de cuantificación económica, verán si entran a una valoración de puestos o no. Mal empezamos si primero se ve el dinero, y no los criterios que se deben establecer para realizar una valoración de puestos como debe ser.

Como veis, estamos en una fase de primeros planteamientos, que es lo habitual en estos casos, aunque quizá la lentitud sea mayor que en otras ocasiones por la forma de llevar a cabo la negociación el Equipo de Gobierno.

Notareis que los grandes temas todavía brillan por su ausencia de la mesa, con lo que habrá que esperar para hacer valoraciones con más peso. No es nuestra intención el hacer análisis exhaustivos de la negociación, pero aprovecharemos estos artículos para ir informando a la plantilla de lo que va sucediendo y así todos podamos ser partícipes en mayor o menor grado de este proceso. ■

SUEÑOS Y REALIDAD

En los últimos meses venimos asistiendo a la publicación por parte de UGT de una serie de artículos que nos llevan a escribir este que tenéis ante vosotros. Eso sí, nuestra intención es que este tipo de artículo sea el primero y el último de estas características, porque entendemos que nuestro boletín tiene que dar prioridad a otros temas que son los verdaderamente interesantes para la plantilla.

Todos sabemos que los boletines de cada sindicato tienen una parte de informar de sus propuestas y, por qué no decirlo, hasta de una forma partidista. Pero lo visto en el boletín de marzo creemos que pasa del auto bombo típico que suele hacer UGT de su acción diaria, a la agresión hacia nuestro sindicato. Algunos botones de muestra:

Uno. El artículo que hace referencia a lo ocurrido con el Plan de Formación Continua no tiene desperdicio; decir que el resto de sindicatos iba a firmar lo que fuera es totalmente falso, en lo que respecta a CCOO. En CCOO se mantuvo la misma postura desde el principio hasta el final; es decir, que había que incluir en el acta el que se adjuntara a la nómina la encuesta de necesidades formativas, para así asegurar que le llegaba a todos los trabajadores y que los resultados de dicha encuesta se trasladaran al Plan en forma de nuevos cursos, ya que existe esa posibilidad al no ser un plan cerrado.

La posición de CCOO que no es más que un ejercicio de responsabilidad, al existir una fecha tope para la subvención que se recibe para dicho Plan de Formación, y que salvaguarda la posibilidad de mejorar el Plan previsto. Por tanto, nos parece indignante la información que se traslada, máxime cuando CCOO no sale del ámbito de la comisión en ningún momento; son otros los que se dedican a las negociaciones unilaterales con la Concejalía de RR.HH. fuera de las reuniones oficiales. Quizá si que tuvieron un sueño ese día, porque de la realidad no se enteraron.

Dos. Trasladar que la OEP de 2008 es lo que ha propuesto UGT, y dejar al resto al margen, especialmente a CCOO, es totalmente injusto por su parte. Nosotros no decimos que ellos no proponen nada, porque sería falso, pero atribuirse todo, lo que propone el resto de sindicatos e incluso lo que propone RR.HH. es increíble. .

Tres. Mas de lo mismo en su boletín de abril, cuando en el artículo "mantenimiento-fiestas+guardias" (pág. 2), manifiestan: " *La UGT lo ha llevado a sucesivas reuniones con la Corporación, sobre todo a la de seguimiento en varias ocasiones.....*". Decir que CCOO ha denunciado y defendido en esta comisión desde el primer momento que los nuevos contratos fueran fiestas+guardias, para cubrir adecuadamente el servicio.

Queda claro entonces que si hay vida, es gracias a ellos

Podríamos seguir pero, repetimos, lo que de verdad interesa a la plantilla son otras cosas.

Entendemos que cada sindicato realice su acción sindical, como no puede ser de otra manera, pero el grado que alcanza la UGT es insultante. Si el CUT funciona ahora, es gracias a UGT, nosotros si tenemos la decencia de decirlo, pero también gracias a CCOO, cada uno con su parte de responsabilidad; igual que durante muchos años ha funcionado gracias a CCOO y a UGT, cuando el reparto de responsabilidades era otro. Es más, estamos convencidos que en el futuro este Comité seguirá funcionado gracias a los dos sindicatos de clase, con las responsabilidades que nos otorgue la plantilla en cada momento. ■



El Consejo de Ministros da luz verde al decreto de adelanto de la edad de jubilación de los bomberos

Con varios meses de retraso sobre las fechas previstas, el Consejo de Ministros ha aprobado el decreto que permitirá el adelanto de la edad de jubilación de los bomberos, que pasará de 65 a 60 años, y que podría empezar a aplicarse en las primeras semanas del mes de mayo.

El 17 de julio de 2007, la Secretaría de Estado de la Seguridad Social y los sindicatos CCOO y UGT firmaron un preacuerdo para poner en marcha esta medida.

Sin embargo, el veto del Senado a los Presupuestos Generales del Estado impidió que prosperase una enmienda socialista en la que se recogía un nuevo sistema de cotización para los bomberos, basado en una tabla de coeficientes correctores, que significaba el último trámite preciso para proceder al anticipo de la edad de jubilación de los bomberos.

La FSAP-CCOO ha venido realizando un seguimiento exhaustivo de la tramitación del proyecto conjuntamente con la Confederación Sindical de CCOO y han informado el proyecto de Real Decreto con UGT, FEMP, CEOE,CEPYME y distintas instancias públicas, tal y como recoge el punto 5 del dictamen del Consejo de Estado. CCOO ha informado puntualmente al conjunto de su afiliación, así como a las organizaciones sociales que han asesorado a CCOO y UGT en esta negociación (PUB).

CCOO, que es el sindicato más representativo entre los bomberos a nivel estatal, va a seguir el desarrollo de las distintas instrucciones que precisa el INSS para la aplicación de la medida, y pedirá una reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para plantear el mantenimiento del periodo transitorio recogido en él y que se recortaría en cinco meses. Los mismos que se ha demorado el proyecto, merced al veto planteado en el Senado a los PGE del 2008, lo que originó el retraso.

Para el sindicato, es una satisfacción que se haya aprobado una medida que corona el camino iniciado por las organizaciones sociales y sindicales hace casi cinco años y que significa el avance en un derecho que permitirá mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras, la defensa del servicio público que presta y avanzar hacia una mejor y mayor profesionalización del colectivo. Apuesta que, junto con una formación profesional puntera, ha constituido las señas de identidad de la Federación de Servicios y Administraciones Públicas (FSAP) de CCOO en el ámbito de los Servicios de Bomberos, tal y como los últimos resultados de las elecciones sindicales han venido a certificar. ■

Salud Laboral

Una vez más, en la concejalía de Recursos Humanos se dedican a hacer encaje de bolillos para ahorrarse unos euros a costa de la merma en nuestros derechos. No de nuevas necesidades, sino de mejoras ya reconocidas hace años y en el ámbito más delicado, en nuestra salud.

Hasta este año la responsabilidad de la vacunación de los trabajadores y trabajadoras recaía en el servicio de prevención del Ayuntamiento, responsabilidad que este año se quiere delegar a la Seguridad Social. Ahora se nos recomienda a través de la Directora de RR.HH. que las vacunas de hepatitis, tétanos y gripe nos la ponga nuestro médico de familia, incluso a los colectivos más vulnerables al riesgo de estas afecciones por agentes biológicos como son, RRSU, limpieza de camiones de RRSU, Recogida de enseres, Limpieza Viaria, CAID, Trabajadores y Educadores Sociales , Control de Plagas, Laboratorio, Policía y Bomberos.

En el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de esta empresa, negociado el 12 de Septiembre de 2007 y vigente hasta el 2011, en el Artículo 9.2 apartado (i) recoge la adopción de medidas profilácticas en cultura preventiva. No os costará detectar que en la Ficha de Riesgos Específicos de estos compañeros y compañeras (en el portal del empleado, en salud laboral) se reconoce este riesgo a enfermedades profesionales por agentes biológicos, fichas elaboradas por el Técnico de Salud Laboral. También existe una evaluación de la exposición a agentes biológicos en el CAID elaborada por FREMAP.

Así mismo, el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, en el art. 8 punto 3, refiere: *"Cuando exista riesgo por exposición a agentes biológicos para los que haya vacunas eficaces, éstas deberán ponerse a disposición de los trabajadores, informándoles de las ventajas e inconvenientes de la vacunación y no acarreará a los trabajadores gasto alguno"*.

Sabemos que aún es largo el camino por recorrer en nuestras necesidades sobre el bienestar en salud laboral, pero no nos podemos permitir ir hacia atrás. La sección sindical de CCOO propone que se aumenten los colectivos a vacunar y no vamos a consentir que ningún colectivo pierda derechos adquiridos; por lo que hay dos salidas: la rectificación, ya que es clara la contradicción entre RR.HH. y el departamento de Salud Laboral, o la denuncia en Inspección de Trabajo. ■



NO-DO flash

MULTAS.

En los últimos meses, está siendo habitual que desde el CUT se vea obligado a denunciar ante la Inspección de Trabajo diversos temas relacionados con la salud laboral. Casos como la falta de espacio en los lugares de trabajo o las malas condiciones en las que el trabajador tiene que desarrollar sus funciones, entre otros, el equipo de gobierno no es capaz de solucionarlos en el tiempo, con lo que se van eternizando estas situaciones.

Lo curioso de todo esto es, que tras los expedientes abiertos por el Inspector de Trabajo donde se fijan plazos para solucionar los problemas en cuestión, una vez que se acercan esas fechas, la preocupación del equipo de gobierno sea el como repartir la cuantía de la multa entre las delegaciones implicadas en lugar de emplear el dinero en corregir el problema.

Desde CCOO queremos denunciar esta actitud con la que el equipo de gobierno se pone en evidencia en cuanto a su interés por la salud laboral de esta plantilla. ■

BIBLIOTECAS.

La increíble falta de previsión de la Delegación de recursos Humanos, en cuanto a una partida presupuestaria decente para afrontar las sustituciones durante este año, ya empieza a afectar al servicio de bibliotecas. La vacante producida por la promoción de una compañera de auxiliar a ayudante, y que había estado ocupada por un compañero de lista de sustituciones durante los últimos seis meses, no está siendo ocupada por nadie al, según ellos, no haber dinero para ello. Fruto de esta situación es el cierre de la biblioteca Julián Besteiro en horario de mañana, con lo que eso supone para los usuarios por un lado; y por otro para los trabajadores que ven modificado su calendario según convenio.

Desde CCOO exigimos a la Delegación de RR.HH. la inmediata solución de este problema y que tomen las medidas oportunas para que no pasemos un año, con todos los meses que quedan hasta final de año, repleto de incidencias como esta. ■

un compromiso **con lo público**

CCOO

MENOS HUMOS

Han pasado más de dos años desde la entrada en vigor de la Ley Antitabaco y alguien parece haber olvidado que existe. En CCOO queremos denunciar que hay quien se ampara en "situaciones de privilegio", como despachos propios, o simplemente hace abuso de su autoridad para saltarse la norma. Quien hace esto, no sólo esta infringiendo la ley, sino que atenta contra el derecho del resto de los que están a su alrededor de no trabajar en atmósferas cargadas de humo, y sobre todo, hace un desprecio al fumador que cumple la norma y tiene que salir a la calle para poder fumar; no puede ser que en nuestra plantilla existan fumadores de primera y fumadores de segunda.

Por lo tanto, y en el seno del CUT, estamos denunciando estas situaciones dentro de la comisión de salud laboral para su solución. Lo importante es que cada cual sea responsable de sus actos y piense un poco en los demás. ■

NUEVA CASA CONSISTORIAL.

Como ya sabréis la mayoría, la nueva Casa Consistorial de la Plaza Mayor ya acoge a Alcaldía, Secretaría y Legacom. Por lo tanto, ya hay compañeras limpiadoras que están trabajando allí. La sorpresa es que el planteamiento del servicio sea que con una persona por la mañana y dos por la tarde es suficiente para todo ese nuevo espacio.

Desde CCOO consideramos que es una propuesta totalmente errónea, que sólo llevaría a cargar con un exceso de trabajo a quienes tengan que trabajar allí, y por ello exigiremos que se cubra con una dotación acorde al edificio, que debe ser de dos personas por la mañana y tres por la tarde. ■

PROVISION GRUPO E-13.

Ya se ha publicado la Resolución por la que se convoca a la prueba práctica para crear la lista de aspirantes a ocupar los distintos puestos de trabajo del grupo E-13 (subalternos, conserjes de deportes y conserjes de colegios) de nueva creación o aquellos que vayan quedando vacantes. La fecha es el 9 de mayo a las 12:00 horas, y el lugar es el Centro Cívico José Saramago.

Asimismo, la fecha para valorar los méritos para la otra provisión de grupo E-13 (peón servicios de mantenimiento, peón de servicios generales, limpieza de instalaciones y dependencias y auxiliar de centros educativos) es el 25 de abril a las 10:00 horas.

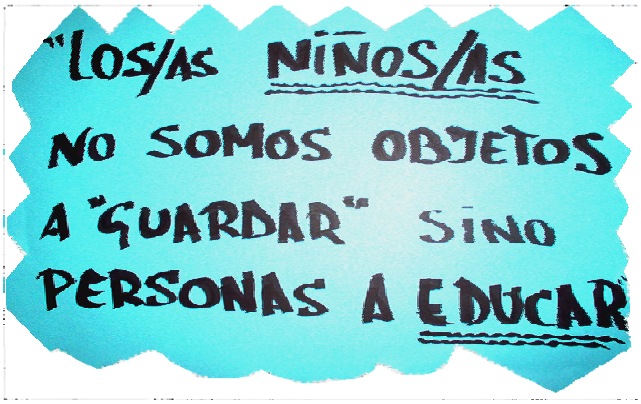
En CCOO, como siempre, estamos a disposición de todos los compañeros y compañeras que van a participar en estos procesos para a aclarar cualquier duda . ■

Escuelas Infantiles

El pasado 12 de marzo se publicaron en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid los Decretos por los que se establecen los requisitos mínimos de los centros que imparten primer ciclo de Educación Infantil y por el que se desarrollan las enseñanzas o currículo de esta etapa. El proceso de elaboración de dichos decretos y su aprobación se han llevado a cabo en el más absoluto secreto, para así intentar levantar la menor polvareda posible. Incluso se ha llegado a las destituciones del personal técnico que se oponían a estas medidas y todo se ha gestionado desde lo político para que no hubiera filtraciones. La sección sindical de CCOO os quiere hacer llegar a todas y todos la información de lo sucedido porque es mucho lo que nos jugamos en este tema.

El Decreto de requisitos mínimos, entre otras cosas, supone lo siguiente:

Se aumenta el número de alumnos por aula de 16 a 20 en las clases de Educación Infantil de 2 a 3 años y de 12 a 14 alumnos en las aulas de 1 a 2 años. Por este sencillo sistema "se crean de facto" más de 3.000 plazas en Infantil. Así pretenden reducir la lista de espera acabando con el concepto educativo de esta etapa.



Se rebaja el nivel de la titulación educativa que se exige a los profesionales, hablando de "profesionales habilitados" sin mayor explicación, con lo que en la práctica cualquiera podría impartir estas clases.

Se pasa de una persona de apoyo por cada dos aulas a una por cada seis aulas.

Desciende el número de metros cuadrados por niño que debe tener el centro, con lo que en la práctica lleva a la posibilidad de implantar escuelas en pisos.

A partir de ahora no será necesario que las escuelas infantiles cuenten con patio exterior propio, pudiendo utilizar parques públicos siempre que no haya que cruzar vías con tráfico rodado.

Las instalaciones pueden ser dedicadas a otros usos no educativos fuera del horario escolar, del tipo que sea, con lo que se abre las puertas al negocio privado a costa de la calidad de la enseñanza de nuestros hijos.



No se habla de la necesidad de cocina, con lo que se posibilita la opción del catering y lo que esto conlleva, otra puerta más que se abre al negocio privado.

No se habla de la obligatoriedad de tener sala de reuniones para los profesionales que imparten estas clases.

Como podréis ver, todas estas medidas suponen un atentado contra la Educación Pública, facilitando la entrada en este espacio de las empresas privadas y que las escuelas infantiles se conviertan en "aparcaniños", eso sí sostenidos con "cheques escolares" del Gobierno regional.

Todos los estamentos de la comunidad educativa presentaron alegaciones en su momento al borrador del decreto, a las que hizo oídos sordos la Consejería de Educación de la Comunidad de Madrid.



Desde CCOO no podemos aceptar que una situación de mejora ya alcanzada, que determinó en muchos aspectos que la Red de Escuelas Públicas de la Comunidad de Madrid fuese un modelo para otros, se pierda y con ella los logros obtenidos, que han determinado un nivel de calidad adquirida y contrastada.

(Continúa en la página 7)

(Viene de la página 6)

Con este decreto se abandona a su suerte a una gran cantidad de niños y niñas que son guardados en multitud de locales que se camuflan bajo el epígrafe de centros de ocio y guarderías laborales, donde se maleducan con el beneplácito de la situación que se va a establecer. Este Decreto es regresivo y no contempla las necesidades de los niños y niñas de estas edades, las más vulnerables y las de mayor significado en la elaboración de la personalidad global.

En definitiva, el planteamiento que subyace en todo el Decreto es el de permitir la existencia de todo tipo de iniciativas privadas que podrán actuar con total impunidad y sin el más mínimo seguimiento y supervisión. Esta legislación permisiva va a dejar a los niños y niñas en un escenario que en determinados momentos podrá derivar en situaciones conflictivas o de posibles riesgos para su seguridad y se salud.

Desde CC.OO. no vamos a cejar en el empeño de la defensa de la Educación Pública de calidad. Vamos a continuar exigiendo la retirada de este Decreto, y entre todos y todas lo vamos a conseguir, por el bien de la educación madrileña y, sobre todo , por el de los niños y las niñas de Madrid. ■





Concentración contra el Decreto Frente a la DAT, en la calle El Maestro el martes 1 de abril.





Pancartas colocadas en la entrada de la escuela infantil El Rincón

La cocopancarta





En el ámbito de la comisión de seguimiento, en la mesa de policía, se expuso de nuevo por parte de CCOO y del CUT, la necesidad de que los trabajadores de grúa tengan un espacio adecuado y acorde a las funciones y el trabajo que realizan.

En la actualidad y desde que se cambió la ubicación de la Delegación de Seguridad Ciudadana y la Policía Local al edificio de La Hispanidad, hace ya unos 5 años, el espacio que se designó para estos trabajadores no solo no ha mejorado, sino que se les ha despreciado absolutamente, disminuyendo el tamaño y la idoneidad del lugar donde se les ubica. El espacio que se les ha destinado es el final de un pasillo, de unos 2 m^2., sin puerta que permita pensar que eso pueda ser la dependencia donde están nuestros compañeros de grúa.

Que tomen nota:

NO VAMOS A PERMITIR NUNCA QUE SE PISOTEE NUESTRA DIGNIDAD COMO TRABAJADORAS Y TRABAJADORES.

Los operarios de grúa no son tratados acorde con sus necesidades y constantemente son menospreciados cuando solicitan que los medios con los que trabajan sean los adecuados. La única grúa municipal no tiene calefacción, circula en muchas ocasiones sin alumbrado, tiene pilotos rotos, el cable de carga defectuoso, frenos de pena y muchos otros desperfectos a los que se exige solución por parte de estos trabajadores y sus representantes a la delegación de Seguridad Ciudadana, cayendo estas demandas constantemente en saco roto.

La petición de un nuevo vehículo grúa no puede dejar en el olvido que desde hace mucho tiempo, la grúa actual no se mantiene y por lo tanto cada vez es más difícil realizar las labores para las que está destinada o cubrir los niveles mínimos de seguridad que nuestros compañeros deben tener cuando circulan y hacen uso de ella. Ante la pasividad de la Delegación, quizá la solución sea denunciar a Inspección de Trabajo esta situación y paralizar, si es necesario, este vehículo por parte de los delegados y delegadas de prevención.

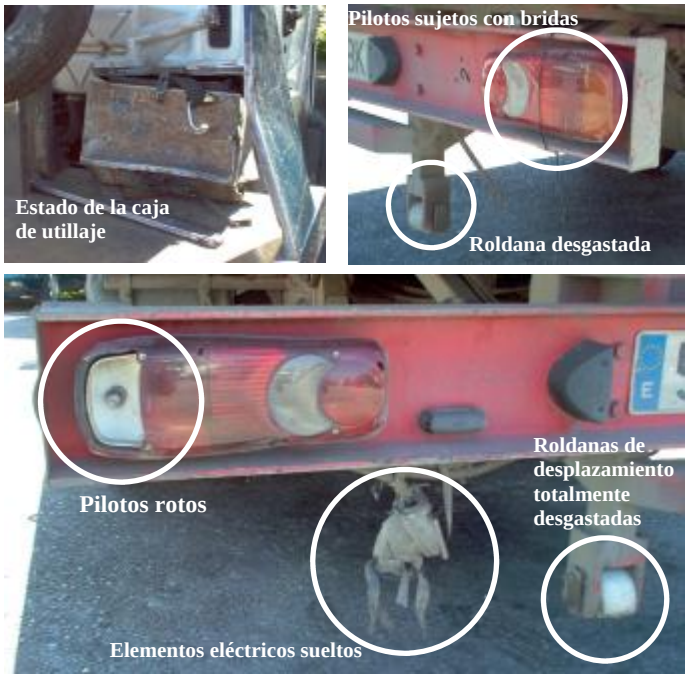
La propuesta del CUT desde hace tiempo es que haya dos grúas de servicio y dos operarios en cada una, ya que las necesidades de funcionamiento y de servicio público de la misma se ha incrementado.

El colmo de los despropósitos llega cuando en la comisión de la que os hablamos, a las demandas de CCOO y el CUT, la Concejalía contesta con el "argumento" de que *"estos operarios están ocho horas para trabajar y que si no están cargando o descargando coches, que permanezcan por el edificio en cualquier lugar, pasillo, comedor o donde sea, o se metan en la cabina del camión hasta que se les vuelva a llamar"*.

Cuesta trabajo pensar que personas que esgrimen semejantes argumentos sean los elegidos para dirigir la Delegación; se apreciaba en alguna de ellas un desprecio hacia estos trabajadores "laborales", que desde hace mucho tiempo no afloraba, pero que parece que en sus retorcidas entrañas pelea por salir en cuanto tiene la oportunidad.

La sección sindical de CCOO no va a permitir nunca esta falta de respeto y de consideración hacia los trabajadores y trabajadoras, en este caso hacia los operarios de grúa, que tienen exactamente los mismos derechos que cualquier otro trabajador o trabajadora de este Ayuntamiento. CCOO dejó muy claro en dicha reunión y desde aquí lo repetimos, que no vamos a permitir ningún atentado contra la dignidad de los trabajadores; no vamos a permitir que se menosprecie la labor de estos compañeros que trabajan con medios penosos, que no se cubren sus bajas y que cargan y descargan vehículos a requerimiento de los Agentes y no dejan de hacerlo porque les parezca.

Una vez explicada nuestra postura, con valentía, con vehemencia y sabiendo que es un deber ético, sindical y político de todos los hombres y mujeres el denunciar a quienes atenten contra la dignidad de los trabajadores, alguno de los representantes de la Delegación de Seguridad Ciudadana parece que reconocieron el error, aunque lejos de decirlo, guardaron silencio. Al final se llegó al acuerdo de dotar "al pasillo" donde están nuestros compañeros, de una puerta de acceso, renovar el mobiliario y dotarles de del equipamiento necesario e imprescindible. ■



Algunos detalles del estado de la grúa municipal. Éstos son los que se ven. Luego están los desperfectos que no son visibles a simple vista.

Actualidad científica

Alcoholismo e injusticia

Por primera vez, un estudio de seguimiento muestra que la percepción de recibir un trato injusto se asocia a una mayor probabilidad de alcoholismo.

La investigación se ha llevado a cabo en Finlandia sobre 15.290 trabajadores del sector público que han sido sometidos a dos cuestionarios, uno en 2000-2001 y otro en 2004.

Entre los participantes que en el primer cuestionario manifestaron estar sujetos a procedimientos injustos, se detectaba en el segundo cuestionario que realizaban, una incidencia de alcoholismo significativamente mayor que en quienes habían manifestado percibir un alto nivel de justicia desde el primer cuestionario.

El estudio se ha publicado en la edición de enero de 2008 de la revista Occupational and Environmental Medicine (208;65:4-50).

Ocio y cultura



Es necesario que muera la crisálida para que pueda nacer la más hermosa de las mariposas

Es curioso, esta novela está editada por Seix Barral, la editorial de la familia de Carlos Barral, editor, poeta, de la generación literaria del 50, y senador. Me he dado cuenta de la editorial cuando me he dispuesto a hacer esta reseña. Pero durante la lectura me ha venido a la mente una anécdota que le pasó a un amigo con Carlos Barral. Y tiene que ver con la novela.

Durante un tiempo fue taxista, mi amigo, no Carlos. En una carrera trajo desde el aeropuerto al Senado al poeta Barral. Mi amigo, que entonces tenía tiempo, leía mucho y bien. tenía en la bandeja, que en algunos coches hay entre los dos asientos delanteros, un ejemplar del libro Ulises de Joyce. El editor se quedó un poco sorprendido de que un taxista leyese y aun comprendiese al escritor irlandés. Son los prejuicios de las elites culturales o sociales que, incluso siendo de izquierdas, no acaban de entender que en cualquier ser humano pueden germinar las ganas por el conocimiento, el arte, la belleza, la ilustración. Se consideran exclusivos y no pueden dejar de ver, por mucho que lo intenten, a los que no son de su condición como algo inferiores.

Precisamente esta novela desmonta estos prejuicios y deja en evidencia a esos seres sociales, políticos o culturales que se creen en un nivel superior.

No estamos ante un taxista sino ante una portera, la señora Renée, que ha leído y aprehendido toda la literatura universal desde los inicios, y siente debilidad por los autores decimonónicos rusos; que puede discutir de tú a tú con cualquier filosofo sobre el idealismo trascendental de Kant; que siente pasión por las naturalezas muertas de los pintores holandeses; que se emociona con una película bien hecha sea de entretenimiento o *profunda*; que ama por encima de todo el arte, la belleza. Es Renée un espíritu libre y autocultivado escondido en los bajos de un edificio de ricos en Paris.

También estamos ante una niña de doce años, que vive en ese edificio, consciente de que tiene una inteligencia extraordinaria y que eso no es algo extraordinario porque te viene dado, como la belleza física. Una niña que ya ha comprendido el sinsentido de la vida, extraña en su propia familia de burgueses socialistas encantados de haberse conocido y desconocedores por completo de la sociedad que les rodea. Una niña decidida a dejar esa familia ensimismada.

Y por último, estamos ante un nuevo propietario que acaba de llegar al edificio y que enseguida será consciente de los dos seres extraordinarios que viven en el bajo y en el quinto, y de los demás farsantes que les rodean. Es un jubilado japonés, culto, refinado, que aprecia la belleza, la conoce y reconoce al primer vistazo y que, sin prejuicios de clase o edad, entabla inmediatamente complicidades con sus iguales en el entendimiento humano.

Es una deliciosa novela (otra más) que nos descubre personajes que, si no estamos atentos, a nosotros también nos pueden pasar inadvertidos.

Al Natur

VIA VERDE DEL GUADARRAMA



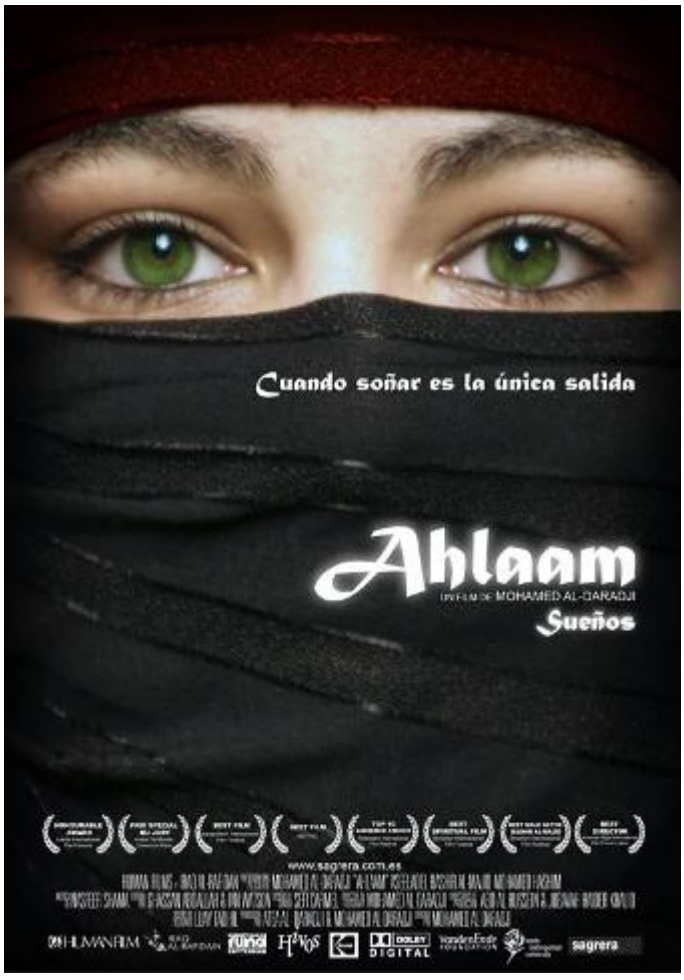
Como ya comentamos en el *Boletín* de febrero donde recorrimos la Vía del Alberche, parte del "tren de Almorox", nos quedaba otro tramo transitable que discurre entre Móstoles y Navalcarnero, que atraviesa el Parque Regional del curso medio del río Guadarrama y su entorno, declarado por Ley 20/1999, de 3 de mayo.

Esta ruta parte desde el Parque del Soto en Móstoles y continua en paralelo con la valla que lo delimita por una pista que se dirige a la Colonia del Guadarrama, colonia que invade en algunas ocasiones la vía, por lo que tendremos que desviarnos por la Calle del Ferrocarril hasta recuperar la ruta. Encontraremos un puente de hierro y la estación del río Guadarrama. A partir de aquí tendremos que discurrir en ocasiones por un camino paralelo y dejando a nuestra izquierda, la fértil vega del Arroyo de la Fuente Juncal. Seguiremos por una recta entre encinares, hasta llegar a una zona de fincas y algunos chalets, por donde encontramos un camino que, entre pinares, llega a Navalcarnero.

Observaciones: llevad agua. Los fines de semana se puede transportar la bicicleta en Cercanías de Renfe hasta "Móstoles-El Soto". Si no, son unos 16 Km desde Leganés.

Que lo disfrutéis.

Ocio y cultura



Bagdad, 2003.

El ejército norteamericano prepara la invasión final de Irak lanzando bombas silenciosas. Un hospital psiquiátrico se queda sin luz, provocando la angustia del idealista Dr. Medhi y de dos pacientes muy diferentes: la joven Ahlaam, que vive encerrada en sí misma desde que su novio fue detenido por el régimen de Saddam, y Ali, un ex soldado traumatizado por la violencia americana que conserva su patriotismo. Las tinieblas en las que caminan esa noche simbolizan el caos de un pueblo.

Escrito y dirigido por el debutante Mohamed Al Daradji, "Ahlaam" es un drama que plasma las sensaciones de tres iraquíes durante la guerra. Nos vemos entre el pasado y el presente de sus vidas, enredadas en el caos creado por el régimen de Saddam y la campaña bélica americana denominada "Conmoción y Pavor". Sus historias, que abarcan una gran variedad de clases y divisiones sociales, se entrelazan una noche oscura en el psiquiátrico en el que conviven.

La película ha sido rodada con actores no profesionales: Asaeel Adel da vida a la desconcertada Ahlaam, Bashir Al-Majid se mete en la piel del tranquilo Ali y Mohamed Hashim encarna al Dr. Medhi. El equipo del rodaje trabajó bajo unas condiciones políticas y militares muy inestables durante los 55 días de rodaje en Bagdad, y eso que la guerra oficialmente ya había terminado. "Ahlaam" ha participado en varios festivales, recibiendo en Brooklyn un premio por la labor independiente de su director. ■

Relatos que me gustaron

Autor: Regino Ferreiros

Sheila

Sheila tiene el pelo largo y lacio, si no fuera por el tinte rubio seguro que parecería suave. El pelo teñido de rubio platino cae por la espalda de Sheila como un gran salto de agua que desaparece en su cintura. Su espalda delgada y frágil que se estremece con cualquier corriente de aire, su cintura delgada y recta como la de una niña de doce años. El pelo rubio teñido como una bandera, le cae a Sheila a ambos lados del rostro, un rostro fino, delgado, de piel suave, de facciones delicadas, donde aún no se ha formado ni una sola arruga de expresión, como el rostro de una niña de doce años. Las raíces de su melena de color castaño le adornan el centro de la cabeza pequeña y delicada soportada por un cuello largo y fino y unos hombros graciosos y delgados como los de una niña de doce años.



Esta mañana cuando se ha levantado no había nada en la nevera par desayunar y a su madre era mejor no despertarla. Entonces se puso una blusa, una sudadera de color rosa, la falda vaquera, los leotardos blancos y las botas de ante, buscó unas monedas por los cajones y sin lavarse la cara se fue a la compra, jugando a ser mayor, como cuando se pinta los labios o se pone los zapatos de tacón de su madre o se tiñe el pelo, jugando a ser mayor, porque no se está bien siendo pequeña.

Sheila no es su nombre, se llama Carmen como su abuela Carmen, pero a ella no le gusta y se llama Sheila, a su madre no le importa, a su madre no le importa que se llame Sheila o Carmen o Antonia, a su madre no le importa que use sus tacones o que se pinte los labios o que haya dejado de ir al colegio. Sheila decidió dejar de ir al colegio porque estaba harta de ser rara, de que los chicos y las chicas no quisieran ser sus amigos, de que le llamaran loca. A Sheila se le llenaban los ojos de lágrimas cuando la llamaban loca. Sheila no estaba loca, sólo quería ser mayor.

Decidió ser mayor cuando sintió que ser pequeña era imposible. Todos cuando son pequeños tienen padre y madre y viven en casas limpias y comen en la mesa y su madre guisa y salen a la calle con sus abuelos o con sus primos. Sheila sabía todo eso, es muy lista, ella no tenía padre, no conoce a sus abuelos, no tiene primos, su madre no guisa y bebe y duerme mucho, no limpia la casa, y a penas viene nadie, solamente algún amigote de su madre de vez en cuando. Su madre no la besa ni le dice cosas dulces como la miel, y sus leves hombros esperan ser abrazados con desesperación. Sheila sabe todo eso porque es muy lista y ve a los demás y lo ve en la tele, ella puede ver la tele todo el tiempo que quiera y acostarse tarde, a su madre no le importa nada de eso.

Sheila es muy lista y un día decidió que si no podía ser pequeña, tenía que ser mayor, así, de un día para otro, ya no tendría que tener miedo o envidia de otros, no necesitaría nada de otros. Por eso se tiñó el pelo de rubio platino como una bandera, por eso dejó de ir colegio, por eso se pinta los labios y los ojos y coquetea con los albañiles. A su madre todo eso no le importó.

Va donde están los mayores comprando y pide la vez y espera su turno muy tiesa haciéndose la distraída mientras escucha lo que dicen y si puede interviene en las conversaciones utilizando un tono que les sea agradable a los demás que atraiga la atención de los demás, aunque muchas veces la miran raro y no permiten que entre en la conversación. Para evitar eso se coloca en la fila del supermercado para pagar su desayuno, cinco latas de refresco de naranja, a Sheila le chifla el refresco de naranja, un paquetito de rosquillas de chocolate como las que anuncian en la tele y una bolsa de cortezas de trigo, entonces espera que alguien se coloque detrás de ella y cuando le va a tocar colocar la compra sobre la cinta, se vuelve y le dice con gesto sonriente:

- Por favor ¿me guarda el sitio? Es que le he visto el paquete de galletas de chocolate que lleva y voy a coger uno.

Entonces la otra persona le responde que si que vaya que ella le guarda el sitio, ella va, coge las galletas, vuelve apurada a la fila y le da las gracias a la persona que le ha guardado el sitio.

- Muchas gracias , es que me encantan las galletas de chocolate ¿sabe?

A veces la otra persona le contesta algo y ella se siente confortada por dentro o al menos eso cree ella. Estos son los pequeños trucos de Sheila para que alguien la vea, para que otros se fijen en ella, par ir entrenándose a ser mayor porque de pequeña Sheila lo pasa mal, muy mal. ■

La cococalabaza



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- La dirección de esta Delegación realiza una interpretación literal de los calendarios en todos los aspectos en estos momentos, cuando durante años la interpretación era la que se ajustaba a la realidad. Que ahora decidan que juventud abra por las tardes en periodo de vacaciones escolares cuando antes no lo hacían y cuando no hay justificación técnica, es una muestra más de las injerencias políticas y de la actitud de la dirección de esta Delegación.



DELEGACIÓN DE PARTICIPACIÓN CIUDADANA, COOPERACIÓN Y JUVENTUD. - Se aprueba el nuevo organigrama de esta Delegación, que recordamos depende directamente de Alcaldía, y se coloca a los distintos asesores en unos niveles de Servicio y Sección que rayan la ilegalidad. Lo que venimos denunciando en cuanto a la injerencia de lo político en lo técnico se plasma ahora en el papel, para que queden menos dudas. Si es posible se llevará a la vía judicial este hecho.



DELEGACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.- A propuesta de CCOO, se establece que todos los días 25 de cada mes se realice una concentración de cinco minutos en contra de la violencia de género. Se agradece que esta Delegación haga suya la propuesta y la lleve adelante, aunque falta por mejorar la comunicación a toda la plantilla y facilitar la asistencia a dichas concentraciones al mayor número posible de compañeros y compañeras.



DELEGACIÓN DE SEGURIDAD CIUDADANA.- A los continuos aplazamientos de la mesa de policía y bomberos, que ya por si sólo hace a esta delegación merecedora de nuestra cococalabaza, se suma la actitud de la dirección de esta Delegación hacia los compañeros de grúa. El plantear que no es necesaria una sala para que los compañeros permanezcan a la espera de realizar servicio, y que lo hagan subidos en el camión que para eso trabajan 8 horas, es como mínimo indignante, y más cuando otros tienen sus sillones para descansar.



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Lo que está ocurriendo últimamente con las reclasificaciones por parte de la dirección de RR.HH. no tiene sentido. Se retrasan las medidas a adoptar, se ponen mil pegas a las solicitudes, y eso que todo se ajusta a lo que marca el convenio. Si hay a quién no le gusta como tenemos este tema en convenio, tendrá que aguantarse y dar las órdenes necesarias para que se cumpla, igual que esta haciendo en otros temas de convenio que, como si interesa, se están llevando a rajatabla (véase calendarios).

La cococalabaza del mes



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Lo que ocurre con el programa de nóminas en nuestro Ayuntamiento no tiene explicación. Mes tras mes se producen incidencias en la nómina, con lo que para la mayoría es imposible saber si realmente está cobrando lo que debería o no. Esto ya parece una película de ciencia-ficción, donde un programa informático se ha hecho con los mandos y está por encima de los humanos. ¿Para cuando un cambio de programa? ¿Porqué se mantiene este desastre y no se buscan alternativas?

ATENCIÓN SINDICAL
Lunes, Miércoles, Jueves y Viernes de 10:30 a 14:30 h.
Tfnos: 912 489 171
912 489 172
Fax: 912 489 170
C/. Antonio Machado, 4 - 3º B
e-mail: ccoo@leganes.org
http://usuarios.lycos.es/ccooseccion

Federación de Servicios y Administraciones Públicas de Madrid
C/. Lope de Vega, 38 1ª planta - 28014 Madrid - Tf.: 915365100 - Fax: 915365335 - e-mail: fsap.madrid@usmr.ccoo.es - Web: www2.fsap.ccoo.es/madrid