CCOO



noviembre 2008

Boletín nº54

Sección Sindical del Ayuntamiento de Leganés



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

Negociación de convenio 2	Almacén.. Municipal? 8	25 de noviembre 14-15
El ROM 3-4	Conciliación 9	Al Natur 16
Estudio de competencias 4-5	Cocoflash 10-11	Ocio y cultura 16-17
Reuniones de Salud Laboral 5	Sentencias aux. admitvos 12	Relatos q m g 18-19
Ley coordinación policía 6-7	Nueva Secretaria Comarcal 13	Cococalabaza 20

CRÓNICA DE UNA NEGOCIACIÓN

7

Se retoma la negociación tras la reunión con el Alcalde. Una reunión en la que éste muestra una actitud poco participativa y en la que la Concejala y la Directora de Recursos Humanos llevaron la voz cantante.

En estas semanas, con la celebración de las asambleas generales y con el reparto de comunicados del Comité, la información sobre el estado de la negociación es más que conocida por todos los componentes de la plantilla municipal. Por eso no vamos a entrar en detalle en los hechos acaecidos en esta fase de ruptura y vuelta a la negociación, pero sí en los términos que son el objeto del conflicto. A continuación pasamos a enumerarlos.

Planteamos incluir los subfactores interlocución y problemática (relacionado con la atención al usuario), utilización de herramientas y supervisión en el tercer factor que es la problemática del puesto. Ya que existe una ordenación de mayor a menor importancia de estos factores, el que estos subfactores se incluyan en un factor de los de más peso en lugar de en uno de los de menor peso, es fundamental cara a los puestos más bajos de la RPT.

Además, planteamos que desaparezca el factor dimensión del mando, que según está estructurado entendemos que no tiene sentido alguno, llegando a un acuerdo en este sentido.

En el sexto factor esfuerzo físico, planteamos incluir un subfactor más que haga referencia a los grados posturales.

En el séptimo factor condiciones ambientales, planteamos incluir un subfactor más que haga referencia a la exposición a condiciones especiales de temperatura y humedad.

En el octavo factor vibraciones y ruidos, planteamos modificar los grados para adecuarlos mejor a la realidad.

En el noveno factor suciedad y olores, planteamos modificar los grados con los que se midan estos parámetros, además de incluir un sub-factor más que recoja toxicidad y contagiosos.

Resumen de los factores a valorar según la propuesta del comité:

1.- Impacto de las decisiones.

2.- Naturaleza de las funciones.

3.- Problemática del puesto.

- 3.1- Normalización de las tareas.
- 3.2- Interlocución y problemática.
- 3.3- Utilización de herramientas.
- 3.4- Supervisión.

4.- Trascendencia y detectabilidad de errores.

5.- Disponibilidad.

6.- Esfuerzo físico y postura.

- 6.1- Esfuerzo.
- 6.2- Postura.

7.- Condiciones ambientales.

- 7.1- Localización.
- 7.2- Temperatura y humedad.

8.- Vibraciones y ruidos.

9.- Suciedad y olores.

- 9.1- Suciedad y olores.
- 9.2- Toxicidad y contagiosos.

10.- Incompatibilidad.



NUESTRA VALORACIÓN

La lectura que hacemos desde CCOO de esta segunda ruptura en la negociación del nuevo convenio colectivo es de una cierta perplejidad. No entendemos la cerrazón mostrada por el Equipo de Gobierno en cuanto a una serie de criterios para la valoración que son perfectamente asumibles. Desde el comité ya hemos hecho la principal concesión en este tema, que es el ir a una valoración cualitativa y no cuantitativa, que era la propuesta del CUT, por lo cual, la flexibilidad por su parte debería ser mayor a la hora de fijar criterios y factores a valorar.

Por otra parte, la reunión con el Alcalde, que se produce doce días después de la petición, deja patente su falta de implicación, haciendo el papel de moderador entre el comité y Recursos Humanos. En ocasiones nos parece que no conoce en profundidad el asunto, que nos llevó a solicitar la reunión y por tanto no valora suficientemente la importancia de esta negociación del convenio y lo que puede suponer la ruptura con la plantilla municipal. Por muchos problemas internos que puedan tener, su responsabilidad hacia los trabajadores municipales debería pesar mucho más. En este sentido, en CCOO esperamos que el Equipo de Gobierno de la trascendencia e importancia que necesita la negociación del convenio.

Cuando escribimos estas líneas, estamos a la espera de la primera reunión tras retomar la negociación. Una espera tensa y con la mayor de las cautelas, ya que hemos llegado a un punto en el que ver las intenciones reales del equipo de gobierno en cuanto a la valoración de puestos, y al resto de temas de plataforma que están por acordar. Para CCOO hemos llegado a un punto de no retorno en el que deben quedar zanjadas las diferencias y dejar encarrilado un acuerdo a corto plazo. Si esto no fuera así, las movilizaciones comenzarían de inmediato. Seguiremos informando. ■

ROM

(REGLAMENTO ORGÁNICO MUNICIPAL)

El 11 de noviembre se aprobó por el Pleno del Ayuntamiento el Reglamento Orgánico Municipal (ROM). Este Reglamento se enmarca en la Ley de Medidas para la Modernización del Gobierno Local aplicables a los municipios de gran población. Con la aprobación de esta norma orgánica, se pretende regular los órganos a través de los que se ejerce el gobierno y la administración del ayuntamiento, como son el Alcalde, el Pleno, la Junta de Gobierno Local, entre otros, definiendo la composición, competencias y actuación de éstos.

Tiempo habrá para ir viendo en profundidad los detalles del ROM, y lo que es más importante, como se va aplicando en el día a día. En este primer acercamiento, desde CCOO queremos haceros llegar las siguientes consideraciones sobre el documento aprobado.

Como primera cuestión a destacar, nos encontramos con que todo Concejal de la Corporación que pertenezca a un Grupo Político tendrá derecho a la dedicación exclusiva. Esto quiere decir que todos los concejales tendrán asignada una retribución por parte del Pleno, cosa que no ocurre a día de hoy. Cierto es que existe una disposición transitoria que hace que esta medida no sea efectiva hasta la llegada de una nueva Corporación, aunque permitirá que los grupos políticos que no lleguen a día de hoy al 50% de sus concejales con dedicación exclusiva, puedan alcanzar esta cifra desde ya. Es decir, que todo concejal tendrá en el futuro un sueldo independientemente de la responsabilidad que tenga.

En cuanto a la organización del Ayuntamiento de Leganés, se establecen como órganos superiores el

(Continúa en la página 4)

La cocopancarta



(Viene de la página 3)

Alcalde y los miembros de la Junta de Gobierno Local, así como el resto de Concejales Delegados y se establecen como órganos directivos a los Directores Generales y Gerentes, el titular de la Oficina de Apoyo a la Junta de Gobierno Local y al Concejal Secretario de la misma, el titular de la Asesoría Jurídica, el Secretario General del Pleno, el Interventor General Municipal, y los titulares de los máximos órganos de dirección de los organismos autónomos y de las entidades públicas empresariales.

A primera vista, se produce una disminución de las competencias del Pleno frente a un aumento de las competencias de la Junta de Gobierno Local y del Alcalde. Esto puede llevar a una menor transparencia y control en muchos de los temas. Además, se crean una serie de órganos nuevos que habrá que ver como desarrollan sus competencias en la realidad.

El Alcalde nombrará a los integrantes de la Junta de Gobierno Local, cuyo número no podrá exceder de un tercio del número de miembros del Pleno, además del Alcalde. Este también podrá nombrar como miembros de dicha Junta a personas que no ostenten la condición de Concejales, siempre que su número no supere un tercio de sus miembros, excluido el Alcalde. A estos se les denominará Miembros de la Junta de Gobierno Local no Concejales, y asistirán a los Plenos con voz pero sin voto, y tendrán los mismos derechos económicos que los otros miembros de la Junta de Gobierno Local.



Los Directores Generales y Gerentes se nombrarán por la Junta de Gobierno Local y podrán ser nombrados entre los funcionarios de carrera de cualquier administración o entre cualquier otra persona con criterios de competencia profesional y experiencia, siempre que en ambos casos se posea el título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Una parte fundamental del desarrollo del ROM va a depender de la mayor o menor arbitrariedad con la que se produzcan los diversos nombramientos a los que hacemos referencia más arriba. No puede significar una puerta abierta a la entrada de los amigos de turno. Además, parece obvio el aumento de personal directivo, además de aumentar el presupuesto necesario para pagar a todos estos cargos, además de a todos los concejales.

Hay muchos más aspectos recogidos en el ROM que iremos analizando en próximas ediciones del *Boletín*, según vayan aplicándose. Pero en este número queríamos hacer un pequeño avance de alguno de los temas más significativos.

En CCOO acogemos con cautela la llegada del ROM, siendo conscientes de que contiene apartados que pueden ser beneficiosos para nuestro Ayuntamiento, pero que de su aplicación va a depender su resultado. Esperamos que no se quede en un simple instrumento para aumentar el número de cargos e ingresos que por ello reciben y que los nombramientos correspondan a verdaderos criterios de objetividad; que en ningún caso se usurpe el trabajo de los empleados municipales y que realmente se llegue a una mejor organización municipal.

A la espera quedamos de los primeros resultados y de ir contándooslo a todos vosotros y vosotras. ■

Estudio sobre competencias profesionales, itinerarios de carrera y necesidades formativas

El Pasado mes de octubre la Delegación de RRHH dio cuenta del primer informe sobre el "Estudio sobre competencias profesionales, itinerarios de carrera y necesidades formativas" que como ya hemos ido informando en números anteriores se está realizando a lo largo de este año y para cuya realización se ha consultado ya a los trabajadores de la muestra elegida.

El informe presentado por el Instituto de Relaciones Laborales de la Universidad Complutense de Madrid hace un recorrido por las competencias profesionales asociadas a cada uno de los puestos de trabajo municipales, establece las destrezas imprescindibles para el desempeño de dichos puestos y la formación necesaria para adquirir esas destrezas.

Como sabéis, en cada una de nuestras nóminas se nos detrae una cantidad porcentual a la Formación Profesional. Ese fondo se emplea para el perfeccionamiento profesional a través del acuerdo estatal para la formación profesional de los empleados y empleadas públicos firmado entre otros por los sindicatos mayoritarios CCOO, UGT Y CSIF.

(Continúa en la página 5)

(Viene de la página 4)

Desde 2002 los distintos subsistemas de formación profesional (Formación Profesional Reglada, Formación Ocupacional y Formación Continua) se unifican estableciéndose lo que a partir de ese momento se denomina Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional. Parte de esos fondos financian los programas de formación continua de distintas administraciones entre otras nuestro ayuntamiento. La Federación de Municipios y Provincias y la Federación Madrileña de Municipios nos ofertan programas financiados también de estos fondos.

CCOO ya ha planteado en ocasiones anteriores su apoyo a la realización de este estudio y ha aportado propuestas que se han ido incorporando a través de la Comisión de Formación. La metodología empleada nos parece adecuada pero quizás hay un punto en el que no nos hemos detenido lo suficiente, la homologación de los conocimientos que se adquieren como resultado de la participación en las acciones formativas de nuestro plan de formación continua y que el próximo año vendrá determinado entre otras cosas por los resultados que se obtengan de este Estudio.



La pregunta que nos hacemos es ¿Se podría aprovechar este estudio para la homologación y por lo tanto para la acreditación posterior de la cualificación profesional adquirida mediante estos planes de formación?

En CCOO hemos visto este estudio como una oportunidad para avanzar en ese sentido desde la concepción de los objetivos del plan de formación como un instrumento para capacitar a trabajadores y trabajadoras para su ejercicio profesional, promover una oferta formativa de calidad y evaluar y acreditar oficialmente la cualificación profesional, sea cual sea la forma de adquirirla.

De ese modo se propicia el desarrollo de itinerarios de formación que posibiliten el establecimiento de carreras profesionales homologadas y por lo tanto se facilita la promoción tan importante en todos los ámbitos de la administración municipal. ■

REUNIONES DE SALUD LABORAL

Asistimos a las comisiones de salud laboral mes tras mes y una tras otra , la actitud de la Directora de Recursos Humanos dista de ser la más adecuada. Habiendo personal técnico en dicha comisión, la voz que impera sobre todas las demás es la de esta figura, con lo que el peso de las decisiones se apoya más en lo estrictamente relacionado con los recursos humanos y menos en lo estrictamente relacionado con la salud laboral de las y los trabajadores.

CCOO insta a la Directora de RRHH a que reconsidere su actuación en dicha comisión y que cada cual tenga el peso que le corresponda, también el suyo.

Por otro lado, la última comisión de salud laboral ha sido de lo más instructiva. En el monográfico para negociar el vestuario, nos da una conferencia sobre la tan nombrada crisis, de la reducción de ingresos en las arcas municipales por el declive de la construcción, de la caída del comercio y del compromiso de este Ayuntamiento de no subir impuestos a los ciudadanos, que es de agradecer.

Un discurso ya veis, instructivo, para a posteriori, transformar lo que inicialmente iba a ser una negociación de vestuario, en una imposición de vestuario; alegando que no se va a dotar de ninguna prenda más de las actuales a las y los trabajadores, puesto que no se va a incrementar la partida destinada a este fin más allá de la subida del IPC.

Para muestra, un botón. En la propuesta de vestuario que presentamos las y los Delegados de Salud Laboral, demandamos una chaqueta para los *DUES* destinada al uso en las intervenciones o curas que puedan hacer en las zonas deportivas del exterior y es rechazado contundentemente, al igual que un sinfín de prendas en otros colectivos. La respuesta es no, no y mil veces no.

CCOO entiende y comparte que en los tiempos que corren se administren los fondos públicos con cautela, pero seguro que todos y todas divisáis muchos más sitios dónde recortar gasto y quizá de una forma más eficaz que en la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras. En cargos de confianza, en publicidad, en gastos de representación…

Esperamos que se retome la negociación del vestuario con otra actitud en la que la salud de las y los trabajadores no sea moneda de cambio para solventar los problemas que nos acarrea la impopular crisis. ■

Ley de DESCOORDINACIÓN de las POLICÍAS LOCALES

(Ley 4/1992, de 8 de julio, de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid)

Parece increíble que después de 16 años desde la puesta en marcha de la Ley 4/1992 de Coordinación de Policías Locales de la Comunidad de Madrid, el borrador propuesto por el Consejero de Presidencia e Interior, Francisco Granados en la Asamblea de Madrid, y presentado a las partes por el viceconsejero Alejandro Halffter Gallego para su mejora y modernización, haya recibido calificativos como: "decepcionante", "disparate", "auténtica basura", "chapuza", "de dudosa legalidad", etc.

No es para menos. Francisco Granados, cuando fue nombrado en el 2007, compareció para explicar las prioridades de su departamento en esta legislatura y entre ellas se encontraba la reforma de la Ley de Coordinación. Anunció a bombo y platillo algunas cuestiones nuevas como que se cambiarían los requisitos para acceder a una plaza de Policía Local, incluyendo, entre otros, la exigencia de tener terminado el bachillerato. Este importante paso hacia la profesionalidad, modernización y capacitación, así como el reconocimiento de la especial y compleja formación de los Agentes de Policía, debe haber caído en el olvido y no ha sido incluido en el borrador; pretenden que la categoría para los Agentes de Policía Local siga siendo en el grupo C2 (antiguo D antes del EBEP).

El borrador no está a la altura de las circunstancias, es un borrador que queda a medio camino en todo lo relativo a la modernización de las policías locales, modernización que ya se ha establecido en otras comunidades autónomas, y que sería tan sencillo como adecuar esos pasos en nuestra comunidad.



Desde CCOO pensamos que se deber modificar el texto de un modo importante, para no perder una oportunidad de oro y satisfacer las demandas acumuladas en todos estos años por todos nosotros como policías municipales y locales, y por los ciudadanos, que solicitan un claro compromiso de servicio público.

En su momento, CCOO hizo llegar a la Consejería de Interior el desacuerdo más absoluto en temas puntuales e importantes de esta ley, como son los relacionados con



las Escalas (sigue siendo una escala militar) y Categorías (continuamos en el C2, antiguo grupo "D", curiosamente como los Auxiliares de Policía), la Jubilación (nada habla de anticipación, jubilación parcial, etc.), la gestión paralela de los cuerpos de Policía desde la Conserjería (mediante la inclusión de articulado y modificaciones que inundan de injerencias en las competencias de los Ayuntamientos), o la inclusión de los acuerdos firmados por los Ayuntamientos y la Comunidad de Madrid sobre el proyecto de seguridad denominado BESCAM. Ahora además se une por ejemplo, las prácticas de los nuevos agentes, que pasarían a ser de 9 meses y serian tuteladas por la Academia de Policía y la CAM o el pago de tasas para los cursos de la Academia y por la prestación de servicios especiales.

En CCOO aplaudimos la reforma de la Ley de Coordinación de Policías Locales, reconociendo la necesidad de armonizar todo lo referente a los cuerpos de Policía Local; el tema de la seguridad es de especial complejidad en la Comunidad de Madrid y consideramos que hay que abordarlo con seriedad y rigor. Por ello el día 03 de noviembre en la Comisión de Coordinación defendimos nuestra posición sobre todos estos temas presentando 104 alegaciones al presidente de la Comisión. En consecuencia, CCOO votó en contra del informe sobre el texto de anteproyecto hasta tanto se recojan nuestras alegaciones de cara a profundizar en la mejora de la futura ley.

El texto tiene algunas novedades y reconocimientos a funciones que desarrollamos en la Policía Local y amplía otras que ya realizábamos, así como algunos

compromisos en materia de coordinación (sistemas de comunicación, bases de datos, policía científica, entre otras), pero pretende también en el mismo texto definir tareas distintas según se pertenezca a las Brigadas de Seguridad o no, asignando a las BESCAM exclusivamente aquellas funciones destinadas a la seguridad ciudadana.

Desde luego en CCOO estamos en desacuerdo y consideramos que hoy por hoy esta cuestión solo viene motivada por las diferencias políticas entre la CAM y los Ayuntamientos, expedientes abiertos a Leganés, Fuenlabrada o Parla y amenazas a otros tantos, son algunos de los ejemplos por el supuesto mal funcionamiento y uso de las Bescam. Nosotros entendemos que todos los Policías Locales deben tener las mismas oportunidades laborales, funciones, derechos y obligaciones.

La tan anunciada, desde el asunto de Coslada, Unidad de Asuntos Internos, solo funcionaría para los agentes de las Bescam, quedando de nuevo patente la falta de criterio en la aplicación de la norma que si se considera necesaria y beneficiosa para el control del servicio policial, lo debe ser para todos los Policías Locales y no solo para los adscritos a las brigadas de seguridad.

El proyecto se puede considerar un disparate jurídico, con un desarrollo insuficiente y que no da solución a las dificultades en el logro de unos mejores niveles de seguridad ciudadana, y sin embargo se utiliza de una forma autoritaria y partidista para pretender dirigir las Policías Locales desde el Gobierno Regional, resultando una clara confrontación con las administraciones sin respetar la autonomía municipal, cuestión esta que supondría un conflicto permanente.

CCOO considera que para que el proyecto de la Ley de Coordinación de la Policía Local de la Comunidad de Madrid sea el idóneo, se debe impulsar un proceso de diálogo con los Ayuntamientos, con los distintos grupos políticos de oposición de la Asamblea y con los Sindicatos para elaborar una Ley consensuada.

Presentamos 104 alegaciones al texto y seguiremos adelante con nuestra apuesta por una ley consensuada, con un amplio apoyo de todas las partes y que de una vez mejore y adapte la norma a un nuevo modelo publico de seguridad coordinado, dando como resultado una policía local moderna y eficaz en beneficio de nuestra sociedad.

Esperamos que desaparezca el silencio de algunos sindicatos corporativos, ese silencio de aquellos que aseguraban desde hace años que el Gobierno de la Comunidad adecuaría en un abrir y cerrar de ojos las categorías de los profesionales de la Policía Local y que ahora ven que no es así; esos que guardan silencio cuando ven que no se nos trata igual dependiendo si somos Bescam o no, modelando el concepto de Seguridad Ciudadana para el uso que les conviene; a los que les da miedo decir que todos debemos ser iguales en oportunidades por si les escuchan desde lo alto. Esperamos que estos Sindicatos no sirvan de colchón a los perezosos políticos en el gobierno de la Comunidad para que finalmente aprueben una ley de DESCOORDINACIÓN de las Policías Locales.

En nuestra web, **ccooweb.es,** están los infoCCOO con el texto completo del borrador y nuestras alegaciones presentadas. ■



Actualidad científica

Exceso de horas de trabajo, falta de cualificación y bajos salarios generan depresión y ansiedad

Trabajar más de 40 horas a la semana incrementa el riesgo de sufrir procesos de ansiedad o depresión. Si además, se trata de trabajadores poco cualificados, con bajo nivel educativo y escasos ingresos, el riesgo que se produce es aún mayor.

Un estudio noruego realizado sobre 1.350 trabajadores que realizaban jornadas semanales prolongadas, siendo comparados éstos con otros 9.000 trabajadores que realizaban una jornada normal ha llegado a estas conclusiones. El mayor riesgo se produce cuando se supera el umbral de las 60 horas semanales.

Estos resultados del estudio han sido publicados en la revista *Journal of Occupational and Environmental Medicine.* ■

Las barandillas del Saramago

En su día ya hablamos de este tema en nuestro *Boletín* y se llevó a la comisión de salud laboral por parte del comité. La respuesta por parte de Recursos Humanos fue contundente, y si somos rigurosos se atiene a lo correcto: no era un tema de salud laboral ya que no afectaba a los trabajadores.

Aún así, en otras ocasiones nos hemos atrevido a sacar el tema ya que quienes trabajan en ese centro sufren el continuo suspense de si se produce o no algún accidente. Tras años con este problema sobre la mesa, finalmente se soluciona, al soldarse unas barras que hace que disminuya el espacio entre las barandillas y así evitar el peligro.

En CCOO en primer lugar nos planteamos si era necesario que pasara tanto tiempo para dar una solución que parece de lo más sencilla. Creemos que se debería ser más ágil en la resolución de problemas, y mucho más en el caso de este centro que tantos quebraderos de cabeza está dando: mala climatización, con subidas y bajadas desmesuradas de la temperatura, o una nefasta sonoridad que hace que en momentos el centro se convierta en un gran jaleo.

Para terminar, un pequeño detalle: el arquitecto y la empresa que diseñaron y construyeron este centro son los mismos que están haciendo la futura biblioteca central sita en Leganés Norte. Ahí queda el dato. ■



Almacén... municipal?



En los últimos días hemos tenido conocimiento de un hecho relacionado con contratas de este Ayuntamiento que queremos que daros a conocer.

Los compañeros y compañeras del almacén municipal se encuentran con la llegada de un cargamento de semáforos. La persona que allí llega con ellos les comenta que a él le han dado la orden de llevarlos allí Ante esta situación, evidentemente, los compañeros se niegan a recepcionar el material hasta que no se aclare la procedencia. Transcurrido un tiempo, desde instancias superiores se les comunica que se trata de una donación de material al ayuntamiento y que deben ser almacenados en ese lugar, tal y como se hace con cualquier material que compra el Ayuntamiento. Finalmente, reciben la orden de contarlos, registrarlos, hacer hueco para almacenarlos y custodiarlos.

Luego vendrá la segunda parte, que es cómo salen los semáforos del almacén. En el momento que ya quedan consignados como material municipal, lo habitual es que sea un trabajador municipal quién haga la petición para retirar el material que sea del almacén. Entonces, ¿qué es lo que va a ocurrir? ¿se dará la orden a algún compañero para que retire un semáforo y luego se lo pase a la contrata encargada de la señalización de la vía pública para que haga uso de él?

Como podéis ver, esto tiene toda la pinta de ser una treta para almacenar un material que no es del Ayuntamiento y así ahorrarse la contrata los costes de su propio almacén, tal y como debería ser si las cosas se hicieran correctamente.

Desde CCOO queremos hacer públicos estos hechos y reclamar al Ayuntamiento que haga un seguimiento exhaustivo de los diferentes pliegos de condiciones que tiene concedidos a empresas privadas y les haga cumplir con lo que en ellos se recogen. ¡Que menos!. ■



CONCILIACION VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Tras una larga espera, se celebra una reunión extraordinaria de seguimiento para tratar de los criterios a aplicar en los casos que existan más peticiones de conciliación de la vida laboral y familiar que posibilidades de aplicarla.

La primera sorpresa es la negativa rotunda a negociar con el comité nada relacionado con este tema, ya que según Recursos Humanos el Estatuto Básico del Empleado Público no lo recoge como materia de negociación, interpretación más que dudosa a nuestro entender.

Aún así, nos hacen llegar la voluntad de llevar a seguimiento los casos que vayan resolviendo, para que veamos que se han seguido los criterios que ellos han decidido establecer unilateralmente. Nos invitan a ser meros espectadores de todo esto.

Para terminar, sin entrar en muchos detalles, ya que esta reunión acabo por la vía rápida sin llegar a profundizar en el tema, nos preocupa que uno de los criterios que se barajen sea las condiciones laborales del cónyuge del trabajador. Una vez más nos encontramos con el factor cónyuge del trabajador a la hora de ejercitar un derecho que nos corresponde independientemente de nuestra pareja. A todos nos suena ya este tema. Y lo más preocupante es que el resto de sindicatos vea esta vía como la correcta.

Desde CCOO esperamos que Recursos Humanos reconsidere su posición intransigente ante un tema que cada vez va a tener más peso en nuestro día a día, que permita al comité participar en la parte que le corresponde en las decisiones y que entre todos encontremos los criterios más justos y adecuados ante la conciliación de la vida laboral y familiar. ■



¡ VÍVELO ! ¡ MÁTALO !



En el antiguo Egipto que cuando accedía al trono un nuevo faraón, había veces que se dedicaba a borrar todo signo que recordará al antiguo. Para ello se eliminaban estatuas, símbolos, y todo aquello que había erigido el antecesor.

Los faraones pasaron a la historia, pero estos días nos vienen a la memoria cuando vemos desaparecer el anterior logotipo de la Delegación de Deportes de todo lugar donde se encontrara. Se eliminan pegatinas de tablones de anuncios, desaparecen los grandes cartelones con el muñequito, se arrancan de las fachadas de las instalaciones deportivas, por no hablar de lo que quede de carpetas, folletos, llaveros, camisetas, etc., que no sabemos si tendrán el mismo final o no.

Toda una inversión en un logotipo que tras el cambio en la Delegación, se queda en nada. Ahora habrá que ver si aparece un nuevo símbolo, o quedan las marcas de lo que antes había. Y si hay un nuevo logo, ya sabemos lo que eso supone: una nueva inversión para que el siguiente que acceda al control de la delegación pueda ejercer su derecho a borrar toda huella del actual mandatario.

En CCOO esperamos que los dineros y las ideas se empleen en algo más beneficioso y duradero para esta delegación y que el ejemplo cunda en todas las demás. ■

CCOOFlash

HACIENDA... UNA DE LAS SUYAS.

Con gran estupor, nos enteramos por vías no oficiales de que se han realizado dos contratos de grupo A a becarios de esta Delegación, saltándose cualquier tipo de promoción interna y cualquier tipo de lista de sustituciones. Se realizan contratos de forma arbitraria, sin tener en cuenta la existencia de compañeros y compañeras con la titulación requerida y con las legitimas aspiraciones de promocionar en nuestro Ayuntamiento.

Desde CCOO queremos denunciar estos hechos, en primer lugar haciéndolos públicos, y con posterioridad con las medidas que se crean oportunas a través del comité. Seguiremos el desarrollo de esta historia. ■

NUEVA TÉCNICO DE SALUD LABORAL.

Se incorpora la nueva Técnico de Salud Laboral. Es mucho el trabajo a realizar y esperamos que con nuevas ideas y nuevas formas, se de un empujón a una comisión que lo viene necesitando desde hace tiempo.

Desde CCOO queremos darle la bienvenida y mostrar todo nuestro apoyo a la nueva etapa que se inicia. ■

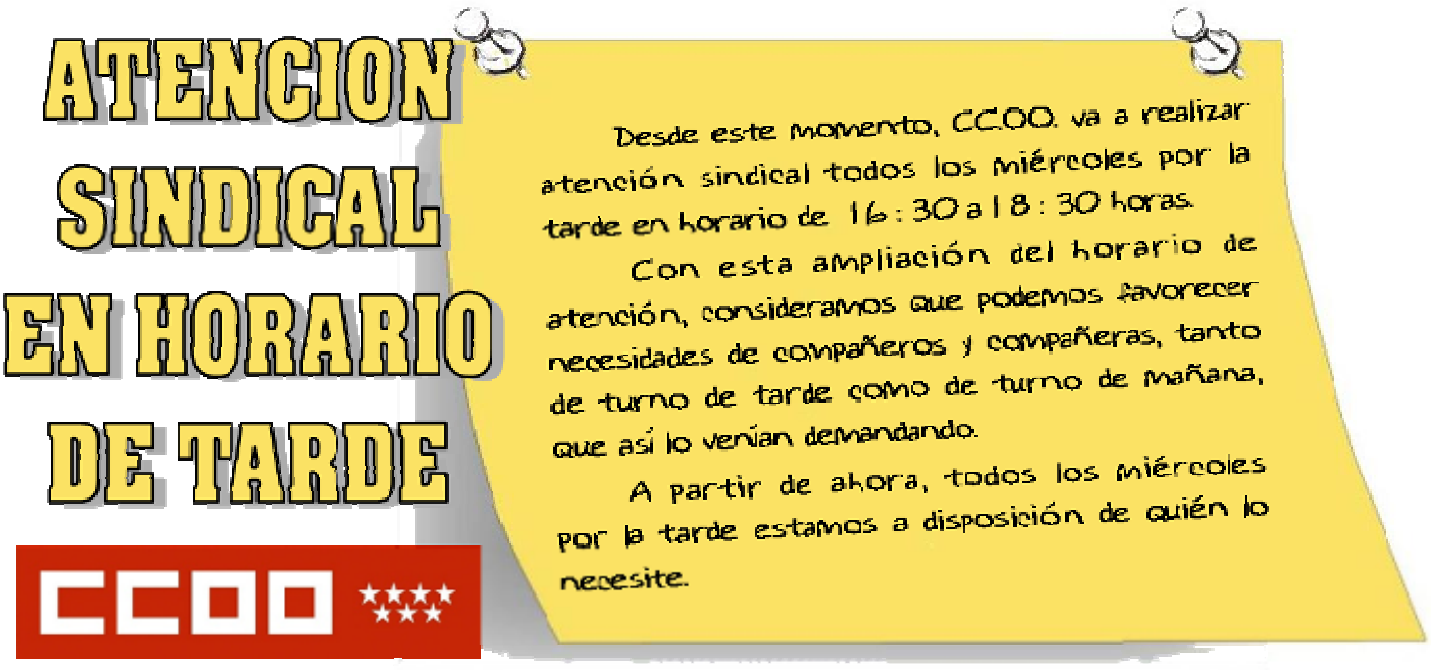
VACACIONES Y ASUNTOS PROPIOS EN LAS JUBILACIONES PARCIALES.

En estos días, con el alto número de cambios de contrato que se han producido, está surgiendo más de una duda en cuanto al número de días de vacaciones y de asuntos propios que corresponden a estos compañeros y compañeras, especialmente los que han firmado un relevo de jubilación parcial. La aplicación que hace Recursos Humanos para este tipo de contratos es bien clara y no ofrece ninguna duda.

En lo referente a vacaciones, si por un año completo trabajado corresponden 19 días laborables, por los días que se trabajen en el año corresponderá la parte proporcional. Como el resultado suele tener un decimal, Recursos Humanos siempre redondea al alza; es decir, que si el resultado fuera, por ejemplo, 4,2, corresponderían 5 días de vacaciones.

En cambio, en lo que hace referencia a los asuntos propios, siguiendo exactamente el mismo sistema proporcional; es decir, por año completo trabajado corresponden 6 días, por los días que se trabajen la parte proporcional. Pero a partir de aquí hay una diferencia con el caso anterior, y es que no existe redondeo alguno. Se ajusta a días, horas y minutos los asuntos propios que corresponden.

Desde CCOO queremos dar esta información, que no es otra cosa que trasladar lo que hace Recursos Humanos, ya que parece ser que hay quién no lo conoce o quién prefiere no conocerlo para hacer y deshacer a su antojo. Todo compañero y compañera con contratos de jubilación parcial, que no dude en hacer cualquier consulta sobre este tema, que está en su derecho. ■



LA MARCA LGNS. ACLARACIONES.

En el *Boletín* del mes pasado publicábamos un artículo sobre la marca lgns que ha suscitado algún que otro malentendido. Por eso, y brevemente, desde CCOO queremos hacer algunas aclaraciones.

En dicho artículo para nada cuestionamos el trabajo que realiza compañera o compañero alguno. Lo que se cuestiona son los medios que se ponen al alcance de ellos para realizar su trabajo.

Un ayuntamiento que va vendiendo modernidad y siglo XXI, según nuestra opinión, debería dar mejores medios a los trabajadores para que desarrollaran su trabajo en verdaderas condiciones de modernidad. A día de hoy creemos que todavía existen muchos casos en los que no se dan esas condiciones y por eso el artículo del *Boletín* anterior.

Esta era la intención de lo publicado y esperamos que así sea comprendido.

No obstante, siempre nos encontramos a disposición de los compañeros y compañeras que tenga que comunicarnos cualquier cuestión con respecto a nuestro *Boletín*. ■

MÁS DENUNCIAS.

Se celebra la comisión de empleo del mes de octubre y desde Recursos Humanos siguen sin plantear un calendario para una serie de procesos de provisión de puestos. Ante esta posición, el comité decide plantear una comisión de arbitraje para iniciar los trámites de denuncia jurídica.

Desde CCOO entendemos que ya está bien de dilaciones sin motivos con una serie de procesos, que deben desarrollarse ya para dar salida a situaciones que acabarían siendo crónicas. ■

ESCUELAS INFANTILES Y CASAS DE NIÑOS.

Nos acercamos al final del trimestre y la reunión comprometida antes del verano entre Alcaldía, Educación y Recursos Humanos y los sindicatos de clase para evaluar y tomar medidas ante el decreto de la Comunidad de Madrid sigue sin celebrarse. Aún así, hace unas semanas volvió a solicitarse por escrito y la callada es la respuesta. Sólo nos consta que desde Educación en algún momento han intentado buscar una fecha para su celebración. Mientras tanto los compañeros y compañeras del colectivo sufren las consecuencias del decreto y están a la espera de poder trasladar, ya desde la experiencia, posibles medidas que palien la situación.

Desde CCOO instamos a todas las partes a que se celebre la reunión y se establezcan las medidas que entre todos se crean más oportunas ante esta situación. ■

PRESTACIONES A TRABAJADORES DE MEDIA JORNADA.

Historia más que sabida, pero que hay que repetir. Durante dos años, entre el 2005 y el 2007, a los compañeros y compañeras de media jornada se les abonan las prestaciones y ayudas de estudios al 50%, incumpliendo el convenio. El comité denuncia esta situación, y sin que se celebre juicio se acuerda el abono de las cantidades correspondientes hasta llegar al cien por cien.

Desde entonces, mil vueltas se le han dado; a este tema; que si el acuerdo no era con carácter retroactivo, luego que no está en ningún acta, que si es para seguimiento, que si es de acción social. Hartos ya del toreo, se decide volver a llevarlo a seguimiento para, en caso de respuesta negativa, denunciar de nuevo esta situación. La respuesta que se da en la comisión es positiva, se dice una vez más que se van a pagar las cantidades pendientes y que así se hará llegar la orden.

CCOO exige a Recursos Humanos que lo antes posible y de una vez por todas se solucione este problema definitivamente. ■

CONCURSOS DE TRASLADOS.

Transcurridos cinco meses, nada mas y nada menos, desde la convocatoria del concurso de traslados de conserjes de colegios, por fin se ha resuelto en estos días. Un proceso tan sencillo, con pocos participantes, no puede llevar tanto tiempo. Los compañeros y compañeras han tenido que sufrir una espera que no tiene ningún sentido. Pero bueno, seamos positivos, y cerremos esta página.

Ahora se plantea que los siguientes concursos de traslados a desarrollar van a ser los de subalternos y capataces servicios generales, y que ya se está comenzado a recopilar datos con el servicio.

Desde CCOO esperamos que sea mucho más ágil y que en un plazo prudencial pueda estar resuelto. ■



Sentencias en auxliares administrativos

Una serie de compañeros y compañeras auxiliares administrativos decidieron hace más de un año demandar ante el Ayuntamiento las cantidades económicas correspondientes a la categoría de administrativo, ya que entendían que las funciones que realizaban en el día a día se ajustaban a esta categoría y no a la de auxiliar administrativo. Durante estos meses se han ido celebrando los juicios, unos en los juzgados de lo social (laborales) y otros en los juzgados contencioso administrativo (funcionarios). Y como consecuencia de ellos las correspondientes sentencias e incluso en estas últimas semanas las correspondientes resoluciones a los recursos presentados por el Ayuntamiento ante sentencias favorables a los trabajadores.



Con todo esto, informaros que ha habido casos que no han llegado a acabar en juicio por la negativa de algún que otro jefe a acudir a declarar a favor del demandante; y casos en que celebrándose el juicio, los testimonios de algún que otro jefe han sido contrarios al demandante en cuestión. Pero en la inmensa mayoría de los que se han celebrado, las sentencias están siendo favorables a los compañeros y compañeras; es más, ya están dándose sentencias de recursos interpuestos por el Ayuntamiento ante el Tribunal Superior de Justicia de Madrid (caso de los laborales) que también están siendo favorables a los demandantes. Y en el juzgado contencioso administrativo se están dictando sentencias favorables a los compañeros contra las que no cabe recurso ordinario alguno.

Los que hemos podido tener acceso a estas sentencias vemos el reconocimiento de las verdaderas funciones que muchos de las y los auxiliares administrativos realizan en su trabajo diario como funciones de administrativo. Ya que las demandas son de carácter económico, y no de reconocimiento de categoría, ya que la ley enmarca los procesos de promoción en la Administración tan sólo a través de los principios de igualdad, mérito y capacidad, el Ayuntamiento se va a ver obligado a abonar las cantidades correspondientes a los años demandados a los compañeros y compañeras que vayan teniendo sentencias en firme.

A lo que se añade, porque no decirlo, la satisfacción del que durante años ha estado realizando funciones de administrativo sin reconocimiento alguno y ahora se ve respaldado por una resolución judicial. No queremos olvidarnos, igual que hemos comentado que ha habido jefes que para nada han querido colaborar en estos procesos, de los jefes que sí que han estado con sus trabajadores y si ha sido necesario, han declarado sobre el trabajo que realizaban. ■

Piscina "El Carrascal"

Tras la denuncia efectuada en la Inspección de Trabajo hace unos meses sobre las condiciones ambientales en esta piscina, se colocó un aparato para medir temperatura y humedad para aumentar la recogida diaria de datos. Hace ya unas semanas el aparato se estropeó, y aún no ha sido reparado y vuelto a instalar.

Además, vuelven a existir momentos en los que hay disparidad de criterios en cuanto a mediciones de días concretos, no solo de estos factores, sino también de otros como es el cloro en agua. Ante esta situación, esperamos que el aparato esté en marcha lo antes posible, su dinero ha costado para quedar en el olvido, o en su defecto los aparatos que se consideren necesarios que lo sustituyan.

En CCOO siendo conscientes de la antigüedad de esta piscina y de que los achaques que sufre son mayores que en otras instalaciones, y de los esfuerzos que se están realizando para optimizar las condiciones, solicitar que se extremen las medidas en algo que es tan importante para la salud de las y los trabajadores, y se haga aún más esfuerzo en ser lo más escrupuloso y transparente . ■

http://www.ccooweb.es

CCOO federación de servicios y administraciones públicas madrid

CCOO web

W3C XHTML 1.0 W3C CSS TIDY

Sección Sindical de CCOO en el Ayuntamiento de Leganés

Nueva secretaría general de la comarca Sur de CCOO

Isabel Martínez, ha sido elegida por unanimidad nueva secretaria general de la comarca Sur de CCOO, durante la segunda jornada del V Congreso Comarcal. Sustituye a Jaime Lancho, que ocupó este cargo durante los últimos ocho años.

Isabel Martínez seguirá el trabajo realizado hasta el momento en estos cuatro años, incidiendo en todo aquello que afecte a las condiciones de vida de los ciudadanos para plantear opciones en campos como la sanidad, la educación y los servicios sociales".

Los estatutos de CCOO hubiesen posibilitado a Lancho renovar un mandato más, aunque el todavía Secretario General de la Comarca Sur precisó que no ha considerado que existan las condiciones de excepción necesarias para dar este paso.

En la valoración de estos cuatro años, Jaime Lancho manifestó que el sindicato ha dado un salto cualitativo en la periferia Sur madrileña al expandir su ámbito de influencia, y teniendo un papel importante en el ámbito social de la zona Sur, con compromisos en la lucha por la sanidad, con debates en los servicios públicos o con las críticas a los Gobiernos municipales que están privatizando servicios municipales".





Extracto del artículo escrito por el Secretario Gral. de CCOO Madrid, Javier López, en el blog de CCOO.

Jaime Lancho, el trabajador metalúrgico de la empresa aeroespacial EADS-CASA, que asumió la dirección de la Unión Comarcal SUR de CCOO de Madrid, hace más de 8 años, ha dejado su responsabilidad al frente de la Comarca, para volver a su puesto de trabajo.

Un ejemplo más entre muchos de la mentira, la falacia, el engaño, que suponen las declaraciones de la Presidenta Regional que acusa a los sindicalistas de ser unos privilegiados.

Jaime cree con convicción que el Sur existe y que merece contar con un instrumento como CCOO para defender la solidaridad entre los trabajadores y de todos los trabajadores con los sectores maltratados de la sociedad. Merece la pena trabajar y vivir en el Sur, con el Sur, por el Sur.

Jaime Lancho es un hombre, un nombre, tras el cual se aglutinan casi 18.000 trabajadores y trabajadoras afiliados y afiliadas a CCOO en la Comarca Sur. Tras Jaime Lancho se encuentra uno de cada dos delegados sindicales elegidos en elecciones sindicales de la Comarca Sur.

Jaime Lancho ha sido uno de los mejores de los nuestros y lo seguirá siendo en su puesto de trabajo. Isabel Martínez tiene un reto difícil por delante, pero sabrá hacerlo, porque lleva toda la vida en esta pelea, siendo una más entre los miles que pelean y hoy pasa a ser la primera entre cuantos al sur de Madrid luchan en la defensa de una vida digna y un trabajo decente. ■

La Sección Sindical de CCOO del Ayuntamiento de Leganés quiere mostrar el reconocimiento a la labor realizada por Jaime Lancho en estos años y los mejores deseos en la etapa que reemprende.
A Isabel, todo nuestro apoyo y colaboración en los retos que nos esperan durante los próximos cuatro años.

CONSTRUIR LA IGUALDAD ES PREVENIR LA VIOLENCIA

La Confederación Sindical de Comisiones Obreras, ante la conmemoración de un nuevo *25 de Noviembre, día internacional para la eliminación de la violencia contra la mujer*, quiere manifestar su denuncia y repulsa contra todo tipo de violencia machista, máxima expresión de discriminación y vulneración de derechos fundamentales de las mujeres.

La constatación cotidiana de un fenómeno de carácter estructural y globalizado, la desigualdad en las relaciones de poder entre mujeres y hombres se produce en todos los lugares del mundo, precisa del compromiso permanente del conjunto de la sociedad civil, administraciones e instituciones, con actuaciones que hagan posible un cambio en los valores y pautas culturales introduciendo un nuevo escenario social basado en el respeto de los derechos y libertades fundamentales y de igualdad entre mujeres y hombres.



El Estado español no escapa a esta situación generalizada por lo que es urgente dar respuestas adecuadas y efectivas para eliminar esta lacra social que en lo que va de año se ha cobrado la vida de 57 mujeres.

Tres años después de la entrada en vigor de la Ley Integral contra la violencia de género, hay un claro reconocimiento, tal como se muestra en el reciente balance del impacto de la ley realizado por el Gobierno, del intenso trabajo desarrollado: refuerzo de instituciones específicas, recursos asistenciales y económicos, reconocimiento de derechos, avances en la formación y sensibilización de los distintos profesionales y ámbitos implicados, sociales, jurídicos, sanitarios, policiales, etc.

Balance positivo que, sin embargo. no puede excluir una posición crítica y constructiva, que exige una revisión permanente de los recursos y medidas contemplados, para avanzar en las necesarias mejoras en la aplicación de la norma, que hagan posible el objetivo último de la Ley que es evitar el dramático goteo de nuevas víctimas que como una losa pesan en la sociedad española.

Una aplicación eficaz de la norma que debe visualizar los déficits existentes y que pasa por el refuerzo de los recursos materiales y humanos y una mayor eficacia en los mecanismos de protección y coordinación judicial, policial e institucional; tanto en el ámbito estatal como desde las Comunidades Autónomas y las entidades locales.

Un aspecto claramente insuficiente está referido a la formación en materia de violencia de género que debe llegar a todos los sectores judiciales implicados así como a los agentes, fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado y autonómicos, profesionales sanitarios, funcionarios de juzgados, etc.

De vital importancia para la prevención de la violencia es la integración de la igualdad en los contenidos curriculares y la garantía de formación inicial y permanente al conjunto de profesionales del ámbito educativo. También es necesario acentuar la prevención y la atención en el ámbito sanitario y servicios sociales con la mejora de la detección de la violencia desde los servicios de salud de atención primaria y la garantía de la atención psicológica a las mujeres víctimas de violencia.

Es necesario un análisis exhaustivo de los distintos mecanismos y eslabones que fallan en la cadena de protección ya que los datos nos dicen que han muerto mujeres, a pesar de tener orden de protección. Es necesario garantizar la asistencia jurídica y social de forma que la mujer esté informada de los derechos y medidas que puede solicitar.

En definitiva, para que las medidas y planes contra la violencia de género logren sus objetivos es necesario que el conjunto de profesionales que atienden, asisten y asesoran a las víctimas, puedan desempeñar eficaz y efectivamente su trabajo, de manera que redunde en beneficio del amparo,

protección y seguridad de las agredidas. Es necesario para ello que las administraciones públicas garanticen los recursos suficientes en formación, infraestructuras y servicios.

Comisiones Obreras valora muy positivamente el reconocimiento legal de derechos laborales y de seguridad social para las víctimas de violencia de género, garantía de derechos absolutamente necesaria para que las trabajadoras puedan afrontar, sin dificultades añadidas, una posible situación de violencia de género. Si bien, en el análisis de la información estadística disponible, tanto en relación al desarrollo de medidas para el fomento de empleo como en el uso del derecho a la prestación o subsidio por desempleo, observamos con preocupación un escaso impacto y efectividad de la medidas, lo que nos alerta de la posibles dificultades en el acceso a la prestación o bien un posible desconocimiento del derecho.

En este sentido recordar que la Ley integral hace mención expresa en su Art. 22 a la realización de un Programa Específico de Empleo para víctimas de violencia de género inscritas como demandantes de empleo, que aún no ha sido puesto en marcha.

Consideramos que hay que hacer un esfuerzo común importante, por parte de todas las administraciones y organismos sociales implicados, para difundir la información sobre medidas y derechos, así como para garantizar plenamente su uso por parte de las trabajadoras víctimas de violencia.

En el ámbito internacional Comisiones Obreras valora la reciente resolución del Consejo de Seguridad de Naciones Unidas. que considera delito contra la humanidad las violaciones y abusos sexuales de mujeres y niñas durante un conflicto armado, y los incluye como crímenes de guerra y califica como un componente del genocidio. Así mismo Comisiones Obreras denuncia los integrismos religiosos o culturales que toleran o justifican la violencia de género e insta a las autoridades y organismos responsables a combatirla actuando contra la feminización de la pobreza, la exclusión social y la explotación sexual.

El compromiso de Comisiones Obreras, CONSTRUIR LA IGUALDAD ES PREVENIR LA VIOLENCIA

Comisiones Obreras, como forma de avanzar en una mayor sensibilización y compromiso sindical contra la violencia machista llama, al conjunto del sindicato de hombres y mujeres, a movilizarse en todos los centros de trabajo, mediante la denuncia permanente y la manifestación pública de repulsa ante cada nuevo caso de violencia de género que se produzca como violación de los derechos fundamentales de las mujeres.

■ **Comisiones Obreras** impulsa permanentemente la difusión de medidas y derechos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y contra la violencia hacia las mujeres, mediante la formación y sensibilización a negociadores de convenios colectivos, responsables sindicales y trabajadoras y trabajadores en su conjunto para asegurar la garantía de los derechos laborales y sociales legalmente reconocidos a las trabajadoras víctimas de violencia de género.

■ **Comisiones Obreras** refuerza el papel fundamental de la acción sindical y la negociación colectiva en la difusión y sensibilización de las medidas recogidas en la *Ley integral contra la violencia*, garantizando y mejorando en su caso, en convenios colectivos o mediante acuerdos o protocolos con empresas, los derechos relativos a las condiciones que regula.

■ **Comisiones Obreras** impulsa el desarrollo de políticas de igualdad que favorezcan los necesarios cambios en los valores y actitudes sociales y contribuyan a una mayor sensibilización y actuación para avanzar en el tratamiento, prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra las mujeres, entre ellas, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el ámbito laboral.

■ **Comisiones Obreras** reitera su implicación y compromiso en la eliminación de la violencia de género reforzando su colaboración con el conjunto de las administraciones públicas y distintos actores sociales implicados, entendiendo que es un problema social ante el que debemos tomar parte activa, contribuyendo en los distintos ámbitos de actuación, a la puesta en marcha de medidas que permitan la prevención y erradicación de esta lacra social de discriminación extrema contra las mujeres.

Secretaría confederal de la Mujer de CCOO - Noviembre 2008

Comisiones Obreras hace un llamamiento a la participación en las distintas movilizaciones que las organizaciones de mujeres, sociales y sindicales, convoquen el 25 de Noviembre en todas las ciudades del Estado, para manifestar nuestro compromiso en la denuncia y erradicación de la violencia contra las mujeres.

Al Natur

La ruta de Don Quijote -II- Quintos de Mora

Seguimos los pasos al del ilustre hidalgo por los campos de Ciudad Real y Toledo, en concreto, rozando la sierra de los Torneros hasta el Coto Nacional de los Quintos de Mora, más de 7.000 Ha. de monte mediterráneo entremezclado con pino rodeno y alcornoques, entre los que pastan ciervos y gamos, y quizá también podremos avistar alguna rapaz.



El recorrido que proponemos parte de El Molinillo, a unos 135 Km de Leganés por la carretera de Toledo y pasando por Cuerva y Ventas con Peña Aguilera. Tras dejar el coche, saldremos de El Molinillo por la carretera que va hacia los Yébenes. A unos 700 m. tomaremos un camino a la derecha, pasado un paso con barras, este camino es un antiguo trazado ganadero de uso público.

No hay mucha probabilidad de perdida, entre tantos carteles de “propiedad privada” y “prohibido el paso” de los cotos de caza adyacentes. A los 6 Km de recorrido cruzaremos un par de pasos con barras (para el ganado), y pronto una suave pendiente nos lleva a una loma con praderas y placenteras vistas antesala de Cabañeros. Pasaremos una casa, una vaguada, otro paso con barras y un tramo pedregoso hasta llegar a un caserío donde elegimos la bifurcación que va hacia la entrada al Coto (Km 11).

Solo nos queda seguir la vía pecuaria que atraviesa la finca durante 5 Km más hasta el área de recreo que linda con las casa de los guardas del coto. Un merecido descanso y regreso por el mismo camino, 32 Km en total de un grato paseo por Castilla.

Que lo disfrutéis. ■

Ocio y cultura

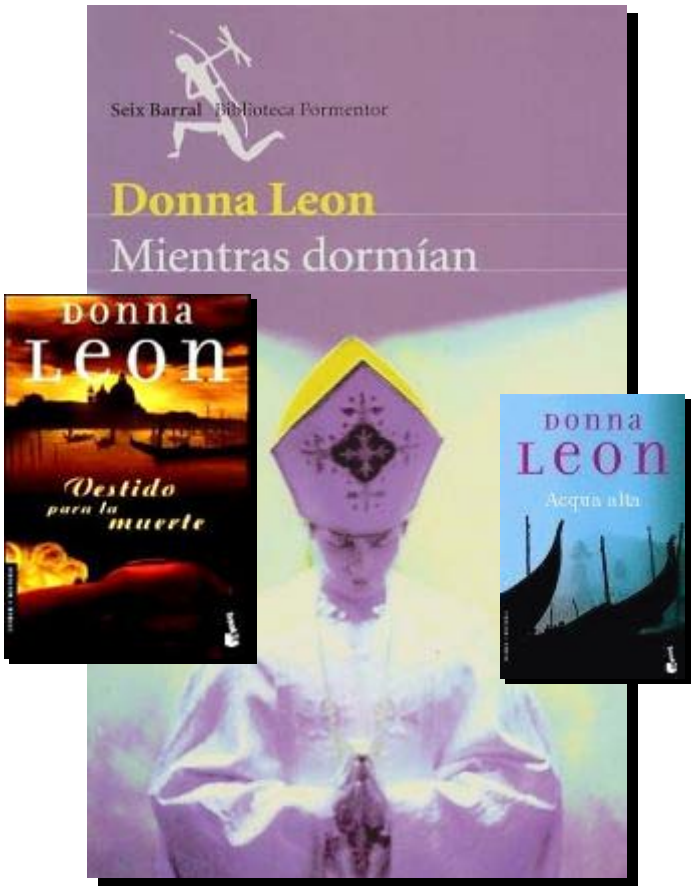


Tras ser despedido de la CIA, Osborne Cox se ha dedicado a beber convulsivamente y a escribir sus memorias, y eso que aún no sabe que su esposa tiene una aventura con el asesino Harry. Precisamente por culpa de ésta, un disco con material importante de Cox va a parar a un gimnasio, donde unos empleados sin escrúpulos, Linda y Chad, intentan chantajearle. La CIA envía a Harry para que solucione el problema, pero los acontecimientos se precipitan de forma inesperada.

Los hermanos Cohen vuelven a la carga con "Quemar después de leer", una sátira sobre los servicios de inteligencia que ha sido adaptada, libremente, de las memorias de un ex agente secreto. Después de ganar cuatro Oscar con "No es país para viejos", los hermanos Cohen tenían muy alto el listón, por eso han utilizado los ingredientes marca de la casa para repetir el éxito: situaciones surrealistas, críticas a la sociedad norteamericana, historias entrelazadas, excelentes actores y mucha ironía.

El reparto, muy coral, cuenta con nombres de lujo. George Clooney y Brad Pitt vuelven a coincidir en pantalla después de la saga "Ocean´s". Sin embargo, el atractivo de la película no reside sólo en ellos, sino también en la intervención de grandes de la escena como John Malkovich o la recientemente “oscarizada” Tilda Swinton. Completa el enredo (y también el quinteto protagonista), Frances McDormand, la excelente actriz de "Fargo" y "En tierra de hombres". ■

Ocio y cultura



En tiempos de melancolía y abatimiento es necesario recurrir a la novela negra. En este caso, se echó mano de la serie del comisario Guido Brunetti, de la policía de Venecia, novelas escritas por la norteamericana Donna Leon, residente en la citada ciudad.

Son diecisiete novelas que se desarrollan desde 1992 hasta este año, 2008. La primera Muerte en la Fenice, la última, La chica de sus sueños, entre medias, Muerte en un país extraño, Vestido para la muerte, Muerte y juicio, Acqua Alta, Mientras dormían, Nobleza obliga, El peor remedio, Amigos en las altas esferas, Un mar de problemas, Malas artes, Piedras ensangrentadas, Veneno de cristal y Líbranos del bien.

Varias cosas buenas de estas novelas. La primera, Venecia. Tuvimos la suerte de visitar esta ciudad durante una semana, unos meses antes de comenzar la lectura de las novelas. Cuando vamos a una ciudad, o cualquier otro lugar, procuramos tomárnoslo con calma. Es cierto que, más o menos, tenemos una idea clara de los lugares más importantes que hay que ver, y procuramos cumplir con nuestro deber de turistas, pero también es verdad que nos dejamos llevar por la ciudad, por su tiempo, por su ritmo. Paseamos muchas veces sin rumbo y procuramos salirnos del circuito, y allí fuera, encontramos la ciudad de sus habitantes.

Así, acompañar al bueno de Brunetti ha sido doblemente satisfactorio ya que, no sólo me ha reportado la intriga de sus casos, o el razonamiento que lleva a la resolución de los mismos, también me ha mostrado la ciudad de los canales como yo la había visto pero no había comprendido. Me ha contado en qué estaban pensando los venecianos cuando les veía en los autobuses que te llevan de Mestre a la ciudad, o sentados en las mesas de los cafés y restaurantes, o mientras hacían la compra en el mercado de frutas, verduras y pescados que hay a la bajada de Rialto. Se acaba de publicar un libro que recorre Venecia a través de Brunetti, se llama Paseos por Venecia, escrito Toni Sepeda, editorial Seix Barral, seguramente será una buena guía.

También es, verdaderamente interesante, el panorama que en cada una de las historias Donna Leon nos va desvelando de la sociedad actual italiana. Un país harto y encantado de sí mismo.

Va tratando los conflictos norte-sur, rico y educado, pobre y corrupto. El fascismo que toma su rostro ultranacionalista y separatista en el norte y populista en el sur. La corrupción, desde las más altas esferas hasta los lugares más comunes, desde la venta de armas hasta los tiques de compra en cualquier comercio, y como ésta, la corrupción, es aceptada con resignación por unos y con verdadera pasión por otros. El hastío y el escepticismo hacia la política, el estado y la administración (el mismo Brunetti es un funcionario desencantado que trata de hacer lo mejor que puede su trabajo) que ha hecho que los ciudadanos dimitan de tal condición y hayan dejado el poder en manos de populistas y fascistas sin escrúpulos.

Todos los asuntos que nos son de actualidad en la sociedad europea, sirven a la autora para desarrollar sus tramas, bien desarrolladas y argumentadas. La pederastia, la inmigración del sur y del este, la trata de blancas, el turismo sexual, las falsificaciones de obras de arte o baratijas turísticas, el abandono de personas mayores, la corrupción urbanística, las drogas, el racismo, la xenofobia, la contaminación ambiental, los vertidos ilegales, el oportunismo ecológico, la ineficacia de la administración, el tráfico de armas, la adopción ilegal, la brutalidad policial, la hipocresía de la Iglesia Católica. Y como, no, la mafia que lo ha podrido todo.

Son las novelas, y el propio Brunetti, una excusa. Lo que realmente está haciendo Dona Leon es denunciar una sociedad, unas situaciones, que no le gustan. Son, las novelas, un grito de rabia contra todo lo que está pasando y contra la pasividad de las administraciones y los estados. Un grito contra nosotros mismos, acaso para que despertemos.

Y ahora, los peros. Para que se puedan leer sin orden, o comprar cualquiera de ellas en un quiosco de aeropuerto y sea una historia completa, caso cerrado, creo que el desarrollo de los personajes es un tanto ligero. Nos hemos, los lectores, tenido que construir la vida de los protagonistas secundarios. Salvo el comisario, los demás aparecen con pinceladas. Igualmente, no hay, apenas, ningún tipo de continuidad, no ya en las historias, tampoco en los personajes. No podemos seguir la evolución de los hijos del policía, de su mujer, Paola.

Lo mismo ocurre con los colegas de la comisaría, nos deja con la miel en los labios ante las posibilidades del inspector Vianello o la sorprendente Elettra. Algún personaje, importante en todas las novelas, es retratado como un verdadero y simple estúpido, quizás para mostrarnos que cualquier imbécil puede ocupar cargos de responsabilidad con tal de que sepa servir a quien corresponda en cada momento y situación.

Son novelas entretenidas que nos evadirán durante un rato y, además, son una crónica crítica de la sociedad italiana (pero podría ser de cualquier país europeo). Es la novela negra el periodismo de investigación que nos falta en los países desarrollados políticamente tan homogéneos, donde los medios de comunicación están en manos de unos pocos, en el mejor de los casos. ■

Relatos que me gustaron



¡Pavel! ¡Termina ya con esa monserga!, los vecinos van a llamar a la policía, jodido ruso, maldita sea la hora en que le alquile la habitación, la próxima vez le pongo de patitas en la calle, ¡me oyes Pavel!, ¡de patitas en la calle!

Cuando el sonido ahogado de la trompeta cesa, Maruja deja de aporrear la puerta y murmurando improperios vuelve a su habitación arrastrando las mugrientas zapatillas por el oscuro pasillo de la pensión.

Pavel "el Ruso" era bosnio, llevaba cinco años alojado en la pensión de la Maruja, cinco largos años volviendo cada noche del tajo a encerrarse entre aquellas cuatro sucias paredes, viviendo con lo indispensable, cocinando en un infiernillo eléctrico al lado de la ventana, pasando al lado de todos como si fuera una sombra reflejada en los escaparates de las tiendas.

La ciudad de Pavel era pequeña, estaba situada en medio de una región húmeda y boscosa del interior de los Balcanes. Las calles del centro eran grises y estrechas, más de dos siglos de inviernos habían lavado sus piedras, limando las aristas y ensanchando las juntas entre los sillares, varias generaciones de moradores habían dejado una plácida melancolía flotando en el aroma a viejo de las calles, el silencio resbalaba por los tejados de pizarra y goteaba en las pequeñas plazas que de vez en cuando se abrían en las encrucijadas; las fachadas recubiertas de una pátina verdosa formaban abigarradas hileras enfrentadas, a sus pies, las aceras encauzaban el oscuro lecho adoquinado de la calzada. Mas allá del centro, la ciudad se ensanchaba en rondas y avenidas con parterres y terrazas que dejaban correr el aire y la luz a sus anchas, mas allá, hacia el sur, los rectilíneos y escuetos perfiles de los barrios populares rodeaban dos polígonos industriales que de forma taimada lanzaban sus tentáculos hacia las tierras cultivadas y los bosques umbríos.

Pavel trabajó desde los catorce años en la barra del café Orlí, situado en la avenida del Mariscal Tito, muy cerca de las calles del casco antiguo, la avenida estaba surcada por un espléndido bulevar enmarcado por setos de aligustre siempre verdes y tachonado de majestuosos plátanos de sombra con inmensas copas y el tronco liso y macizo como el anca de un buen caballo. A las puertas del Orlí, las ramas entretejidas, formaban un tupido dosel que durante la corta temporada estival, cobijaba las doce mesas que componían la terraza. El Orlí no era un café muy grande y tenía clase sin ser clasista; todos los días abría a las siete de la mañana para ofrecer café y tentempiés a los funcionarios y oficinistas de la zona y durante el verano no cerraba sus puertas hasta las 12 de la noche.

He dicho que el Orlí no era muy grande, pero realmente el tamaño del café Orlí era difícil de definir, para apreciarlo, había que situarse pegado a los espejos que forraban cualquiera de sus paredes y cruzarlo, contando los pasos, hasta chocar con los espejos que recubrían la pared de enfrente, el efecto era realmente espectacular, las paredes del Orlí mostraban su propia imagen reflejada hasta el infinito y la cafetería aparecía como una inmensa sala llena de mesas, columnas y luces que se extendían en todas direcciones hasta donde alcanzaba la vista; sentado en cualquiera de sus mesas podría parecer que estuvieras en el hall de una gran estación, en los salones de un inmenso hotel de lujo o en la antesala del mismísimo Paraíso, si te acercabas a la barra parecía que del otro lado, el Orlí, se extendía hasta dar luces a la avenida Savska paralela por detrás, a la del Mariscal Tito. Desde las paredes, ojos escrutadores lo observaban todo y mientras contemplabas tan singular panorámica te podías descubrir en lugares insospechados del local, en la lejanía, entre gente desconocida, como si el estar en el Orlí te confiriera el don de la ubicuidad.

Pavel desde muy pequeño iba al Orlí de la mano de su padre, se sentaban en cualquier mesa y mientras su padre tomaba un aromático café turco hojeando el periódico, él observaba aquel fascinante efecto con los ojos muy abiertos y sin a penas pestañear, mirando en cualquier dirección veía aquel mundo irreal, plagado de fantasmas que aparecían y desaparecían por las paredes y que a veces se paraban al lado de la mesa y charlaban con su padre y otras veces a los pocos pasos se desvanecían como por ensalmo al rodear una columna o al doblar una esquina o al entrar por una puerta que no existía.

Cuando cumplió los catorce años, después de unos meses de recalcitrante insistencia, sus padres, a cambio de que no abandonara sus estudios de música, no tuvieron más remedio que permitirle trabajar en el Orlí. Al principio Pavel vestido de chaquetilla blanca y pajarita negra, flotaba totalmente desorientado en medio de aquel mar de reflejos acerados y cuando salía a servir a la terraza, al atravesar el umbral y pisar la acera, la magia de los espejos se desvanecía y aparecía la realidad bruscamente ante sus ojos, sentía que la gravedad tiraba con más fuerza de su cuerpo y a veces, le sobrevenía una sensación de leve vértigo semejante al que siente un marino cuando pone pie a tierra después de unos cuantos días de travesía.

(Continúa en la página 19)

(Viene de la página 18)

Por eso Pavel prefería estar sirviendo en el local o detrás de la barra, desde donde podía observar cada faceta del inmenso calidoscopio donde se mezclaban la ficción y la realidad en proporciones siempre desconocidas. Pasados algunos años, Pavel comenzó a tocar con su trompeta acompañando a una pequeña banda que amenizaba las tardes veraniegas del Orlí, la iniciativa tuvo tan buena acogida que las veladas de verano se prolongaron a todas las noches de los sábados.

Pavel sabía que la música despertaba los fantasmas atrapados en los espejos del Orlí, las parejas bailando el vals animaban los reflejos brillantes de las paredes, decenas, a veces centenares de torbellinos giraban a un ritmo cadencioso y perfectamente sincronizado, flotando en el interior de aquel inmenso espacio contenido en la superficie de los espejos; Pavel sentía el roce de los pies sobre el suelo de todas aquellas parejas que sonreían desde la pista y las paredes del local.

Después, el odio plantado por los profetas de la muerte en el corazón de los hombres, creció, arrastrando desde otro mundo las negras nubes que desencadenarían la tormenta de la sinrazón. Aquella estúpida guerra estallo como estalla una bolsa de gas acumulada en un sótano deshabitado; un día, alguien enciende una luz o un cigarrillo y todo vuela por los aires, arrastrando a quien encendió la luz o el cigarrillo, al que pasaba por la calle, a quien fregaba la escalera o dormía en su cuarto tras una larga jornada de trabajo.

La tenebrosa pátina gris del miedo lo cubrió todo, la radio se llenó de proclamas y soflamas de voces desgañitadas y rotundas que enardecían y removían las conciencias de los más jóvenes, de los menos preparados para morir y para matar, la razón se retiró a sus cuarteles de invierno y la felicidad se deshidrató reduciéndose hasta refugiarse en el interior de una concha dura como la cáscara de una nuez, la piel de la gente se tornó seca, amarilla y quebradiza y el odio como una baba densa y suave cubrió los adoquines de las calles, se descolgó por los muros de las iglesias, tiñó las lindes de los campos, salpicó las paredes altas y sin ventanas, corrió por las cunetas, recubrió los minaretes de las mezquitas y goteó de las manos de los hombres, marcando con alevosía el territorio que después, sin tardanza, ocuparía la sangre roja, caliente y palpitante de las víctimas.



Aquella noche del 11 de julio, Pavel con otras 25000 personas, tras haber aguantado un duro asedio durante largos meses, se habían refugiado, hambrientas y aterrorizadas en los alrededores del cuartel de los cascos azules, en la fábrica de baterías de Potocari, los soldados serbios habían tomado la ciudad y se dedicaban al saqueo de todo lo que encontraban, los escasos soldados holandeses de la ONU eran el único refugio, la única esperanza. La noche trascurría tensa, la luna grande y solitaria flotaba en el limpio cielo de Srebrenica, envuelta en el silencio expectante de aquella multitud sobrecogida que se tensaba como las cuerdas de un violín a punto de romperse, cuando escuchaban los disparos que procedían de la ciudad y de los bosques, los gritos desesperados de quienes morían, las voces de socorro de las mujeres que eran violadas y las amenazas de muerte de los vencedores.

Pavel dejó transcurrir aquella calurosa noche, acurrucado en el suelo, entre la multitud, mirando la luna, la veía flotar en el cielo alejada de tanto horror, derramando su luz áurea, benéfica, sobre las cabezas de los que allí reunidos esperaban sin esperanza la piedad de los vencedores. El día anterior una columna de 12.000 personas reunieron todo lo que tenían para defenderse e iniciaron una huida desesperada a través de los campos y de los bosques hacia Tuzla para encontrarse con las fuerzas del ejército de Bosnia que allí resistían, menos de la tercera parte de aquellos infelices llegaron a su destino, enfermos y enloquecidos por el horror de la travesía. Pavel no fue con ellos, él no era soldado, no había hecho nada de lo que debiera avergonzarse, estaba cansado de resistir, de tener hambre, de tener miedo.

El día 12 llegó y los soldados serbios se acercaron a la multitud con megáfonos y aseguraron que no iba a pasar nada a nadie que los iban a llevar a todos a la zona bosnia, que no se podían quedar allí sin comida ni agua, después llegaron los camiones y empezaron a subir a las mujeres; separaban a los hombres y los metían en viejos autocares, a muchos ancianos y niños los llevaban a un edificio blanco del complejo fabril. A Pavel no le gustó que separasen a los hombres, desconfió y se escondió entre la multitud, luego les vio partir convencido de que lo hacían hacia su último destino. □

Continuará ...

La cococalabaza



DELEGACIÓN DE SERVICIOS SOCIALES.- En estas semanas se está desarrollando un proceso de promoción interna temporal en esta delegación para cubrir temporalmente la jefatura de sección tras la jubilación parcial de la poseedora de dicho puesto. Hasta aquí todo perfecto. Pero todo se vuelve turbio cuando se incorpora al tribunal la jefa de negociado y se cambian los criterios que el resto de miembros del tribunal habían acordado. La parte sindical abandona el tribunal para no ser partícipe de posibles apaños. Sin más comentario.



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Este mes nos encontramos con la nómina en los buzones de nuestros domicilios, con la información de que se hace para aminorar costes. Esto necesitaría una explicación, ya que el sentido común no lleva a esa conclusión. Cuando vemos el reverso del boletín de salud laboral, y nos encontramos con la publicidad de una clínica, todo empieza a cuadrar. Publicidad con la nómina, lo que nos faltaba por ver.



DELEGACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.- Llega a su fin el año 2008 sin que esta delegación presente una ampliación de la OEP tal y como pide el comité, con el fin de poder iniciar el proceso de nuevas contrataciones en el colectivo de bomberos. Por lo tanto, se sigue derrochando el dinero en horas extras para poder cubrir el número de efectivos por turno, en lugar de ampliar la plantilla como sería lo lógico en este caso.



DELEGACIÓN DE HACIENDA.- No hay manera de que la entrega de vestuario a los trabajadores y trabajadoras salga de esta sección con situaciones que no tienen explicación. Con el cambio de contratos en el grupo E-13, los compañeros y compañeras que precisan recoger el nuevo vestuario se encuentran con que no hay tallas, o con que ya les dieron ropa en este año y no les corresponde más, sin tener en cuenta que, por ejemplo, ahora están en limpieza viaria y antes ¡en las piscinas de verano! Inconcebible.



DELEGACIÓN DE DEPORTES.-
Por la colaboración prestada, al ceder las instalaciones del Pabellón Europa para la realización de los cursos formativos para las y los policías locales; cursos organizados por la Federación Madrileña de Municipios en colaboración de la Fundación para la Formación MAFOREM de CCOO.

La cococalabaza del mes



ALCALDÍA.- Doce días son los que tardó el Alcalde en conceder una reunión al Comité para desbloquear la negociación del convenio colectivo. El tema tiene la suficiente importancia para que esa reunión se hubiera dado en un menor plazo de tiempo. Además, en la reunión su participación activa fue mínima y sólo estuvo pendiente de irse a otra cita. Mal vamos con estas actitudes cara la futuro.

ATENCIÓN SINDICAL

Lunes, Jueves y Viernes : mañanas de 10:30 a 14:30 h.
Miércoles : mañana de 10:30 a 14:30 h. y tarde de 16:30 a 18:30
Tfnos: 912 489 171
912 489 172
Fax: 912 489 170
C/. Antonio Machado, 4 - 3º B
e-mail: ccoo@leganes.org
http://www.ccooweb.es

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