

# FÁBLAR

BOLETÍN INFORMATIVO DE LA SECCIÓN SINDICAL DE OSTA EN EL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA

FEBRERO  
2023

20  
años

**DE SINDICALISMO**  
**EN EL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA**



OSTA

**/ SEDE SECCIÓN SINDICAL OSTA AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA**  
**VÍA HISPANIDAD 20 - EDIFICIO SEMINARIO, 50009 - ZARAGOZA**  
**TLFN. 976 72 12 12 / MAIL: OSTA@ZARAGOZA.ES**

**/ SEDE NACIONAL**  
**C/ PABLO REMACHA 9, 50008 - ZARAGOZA**  
**TLFN. 976 59 58 85 / MAIL: SERVICIOSPUBLICOS@OSTA.ES**

**20 AÑOS DE SINDICALISMO  
ARAGONÉS EN EL AYUNTAMIENTO / 4**  
**PEDRO LAHUERTA ALEGRE**

**LOS SERVICIOS PÚBLICOS  
NECESITAN MÁS PLANTILLA / 9**  
**DAVID LÓPEZ ALTARRIBAS**

**SEGUIMOS PERDIENDO  
PODER ADQUISITIVO / 12**  
**ROSA BALMA CHICÓN FERNÁNDEZ**

**UNA PLANTILLA MUNICIPAL ACORDE  
CON UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA  
QUE DEFIENDA EL ESTADO DE BIENESTAR / 14**  
**ELENA SANTOS BLASCO**

**PACTO-CONVENIO. ¿PARA CUÁNDO  
UNO NUEVO QUE RESTITUYA LO PERDIDO  
Y SIGAMOS AVANZADO EN DERECHOS? / 16**  
**JUAN CARLOS LAGARES GONZÁLEZ**

**IGUALDAD DE GÉNERO / 18**  
**ISRAEL COLÁS MARÍN**

**LA PREVENCIÓN, FUNDAMENTAL / 20**  
**FERNANDO BELTRÁN CALVO**

# 20 AÑOS DE SINDICALISMO ARAGONÉS EN EL AYUNTAMIENTO

**PARA AVANZAR EN DERECHOS, ES NECESARIO EXIGIR**



**PEDRO LAHUERTA ALEGRE**

**/ SECRETARIO GENERAL DE LA  
SECCIÓN SINDICAL DE OSTA**

## **20 AÑOS DE SINDICALISMO ARAGONÉS EN EL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA**

**H**ace veinte años que comenzó el proyecto sindical de OSTA en el Ayuntamiento, continuando la trayectoria de SIAR en el mismo.

En Aragón, el territorio donde hacemos realidad nuestra propuesta sindical, se inició un 25 de mayo de 2002. Hoy, tras más de dos décadas de presencia sindical, somos el tercer sindicato de Aragón, con 4300 personas afiliadas y 730 delegados y delegadas repartidas por todo el territorio aragonés.

Nuestro proyecto sindical es independiente y aragonés. Aquí, en Aragón, y en nuestro caso en el Ayuntamiento de Zaragoza, es donde debemos defender y decidir las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores, con objeto de construir una ciudadanía aragonesa, más justa, solidaria e igualitaria.

**OSTA** nació para cambiar las cosas. Sabemos que no es una tarea fácil, pero seguimos creyendo que los proyectos sindicales tienen que estar para mejorar la vida de las personas. Nuestro modelo sindical es diferente al del resto de organizaciones sindicales. El 92% de nuestro presupuesto proviene de las cuotas de la afiliación, por lo tanto, nos hace poder ser independientes en todas nuestras decisiones.

No apostamos por el mal llamado “diálogo social”. Creemos que no puede arreglar los problemas de la clase trabajadora, que no lo ha hecho durante los más de 40 años de democracia y que sólo ha traído pérdida de derechos y condiciones.

Ahora, tras veinte años de presencia sindical en el Ayuntamiento, tenemos que dar las gracias a todas las personas trabajadoras que habéis apostado por una organización sindical como la nuestra, solidaria, comprometida con la igualdad, plural, democrática, capaz de



debatir constructivamente, siempre con el objetivo de defender a la clase trabajadora y construir el Aragón que queremos.

Hacemos sindicalismo desde el acompañamiento, desde el aprendizaje, desde los conflictos, desde las negociaciones, desde los desafíos.

## **POCOS AVANCES EN LA POLÍTICA MUNICIPAL DE RECURSOS HUMANOS**

### **Del optimismo inicial a la decepción final**

Echando la vista atrás, tras las elecciones municipales de 2019, Alfonso Mendoza era nombrado Concejal de Personal. Su grupo municipal, PP, asumía el Equipo de Gobierno, junto con C's, y con el apoyo puntual de VOX. A pesar de su poca experiencia en la gestión municipal, valorábamos positivamente el posicionamiento que decía que tenía en cuanto a cercanía con los problemas de la clase trabajadora.

Nuestro sindicato, **OSTA**, siempre se ha caracterizado por adoptar posturas reivindicativas en defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras municipales.

Llevamos muchos años de recortes, con los famosos decretazos de 2010 y de 2012 de los Gobiernos de Zapatero y de Rajoy, respectivamente. Años de recortes en plantilla, con tasas de reposición cero o mínimas en ciertos colectivos, recorte de derechos del Pacto Convenio por denuncia de la Delegación del Gobierno, de merma del poder adquisitivo, al no incrementarse los salarios en consonancia con el IPC, y sin que los gobiernos de Sánchez hayan supuesto ninguna mejora.

Un período marcado por la parálisis producida por la pandemia sanitaria. Durante la emergencia por la Covid-19 un número importante de la plantilla municipal han estado trabajando como servicios esenciales, en primera línea, por ejemplo Cementerio, Casa Amparo, Policía Local, Bomberos, Planta potabilizadora, Servicios Sociales, Albergue, etc. Por otra parte, ha traído, aunque con muchas limitaciones, la posibilidad del teletrabajo (para algunas personas, sólo).

Pero los problemas de fondo de este Ayuntamiento en cuanto a la plantilla, no se han solucionado tan apenas.

### **Problemas enquistados de etapas anteriores que tampoco se han solucionado con este Equipo de Gobierno**

El Equipo de Gobierno PP-C's del Ayuntamiento de Zaragoza, en lo que a empleo se refiere, ha hecho suyas durante estos años, la mala praxis de la clase empresarial: mantenimiento de altas tasas de eventualidad e interinidad, externalizaciones, disminución de plantilla, ..., eso sí, cumpliendo la legislación estatal que el gobierno de Sánchez (PSOE y Unidas Podemos) no se ha atrevido a modificar.

Es cierto que la tasa de personal interino va a ir a la baja. Mendoza cumplirá los objetivos de estabilidad que la ley le exige. Eso sí, se genera empleo fijo, pero con coste cero y sin crear plazas nuevas en la plantilla, cambiando a personal interino por fijo, gracias a las modificaciones que la legislación estatal va a permitir (véanse los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021).

Por otra parte, se sigue manteniendo un empleo en precario, manteniéndose las contrataciones por acúmulo de tarea y por convenios para tres años. Son un parche y no una solución a los problemas estructurales de la plantilla. A la larga supone obviamente un claro recorte en dichas plantillas y una peor calidad del empleo que llevarán a un serio deterioro de los servicios públicos, excusa perfecta para que las empresas privadas ganen cada vez más protagonismo.

Desde la Sección Sindical hemos denunciado reiteradamente que los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021 generarán nuevos problemas para el personal interino. Además de las dolorosas situaciones personales, se producirán situaciones de inseguridad jurídica no deseables. Unas bases que sólo han firmado dos de los ocho sindicatos, UGT-CSL.

Otro de los problemas que no se ha solucionado, sino todo lo contrario, es el incremento de los nombramientos en Comisiones de Servicio. Empezó Lola Ranera, se desaforó Cubero y Mendoza ha seguido utilizando el instrumento para nombrar. Problema que ningún responsable de Personal, ha querido solucionar. Situación que no garantiza la estabilidad futura de la plantilla municipal. Desde **OSTA** lo hemos llevado al Justicia de Aragón, que ya reclamó al Ayuntamiento que debe modificar esa situación enquistada. Seguiremos denunciando.

Se siguen realizando multitud de modificaciones de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) a la carta. Hemos denunciado las RPT que la Concejalía nos ha impuesto, negándonos cambios

propuestos por varios sindicatos sustentados en reivindicaciones de colectivos a pesar de reconocer, incluso, retribuciones diferentes para los mismos puestos. Han abierto un número significativo de puestos a personal de otras administraciones, ninguneando las capacidades de personas de la plantilla municipal. Este problema de las RPT se produce gobierne quien gobierne, independientemente del color político, siendo aprovechadas para realizar subidas de nivel y estrato, sin ser avaladas por la mayoría sindical.

En 2022, después de dos años, se ha resuelto el problema paralizado y enquistado que era la aplicación del Acuerdo de la Junta de Portavoces de fecha 6 de mayo de 2019 y que hace referencia a diferencias salariales de diferentes colectivos (Naves de Cogullada, Parques y Jardines, Policía Local y Bomberos). Quedando pendiente, tal y como venía reflejado en el Acuerdo, la actualización de los específicos de otros colectivos.

Y por supuesto, siguen sin resolverse los problemas que tiene este Ayuntamiento de Zaragoza con respecto a la plantilla necesaria para dar un servicio público de calidad y garantizar e incrementar el Estado de Bienestar. Se siguen dando situaciones, cada vez más precarias, de la plantilla en colegios, instalaciones deportivas, Casa Amparo, Albergue, etc. Eso sin entrar a hablar de la "rapidez" a la hora de cobrar las horas extras, o ayudas sociales, o premios por jubilación, etc.

**EL FUTURO. Sólo con coherencia, compromiso y reivindicación podremos resolver los problemas de la plantilla municipal**

En resumen, podríamos definir estos cuatro años como una etapa de muy pocos avances, en la que se ha mantenido el recorte de derechos de la plantilla municipal recogidos en un Pacto-Convenio recurrido y que no se ha querido actualizar. Un marco negociador muy interesado, que gira alrededor de los mínimos que la ley establece, sin ser capaz la Concejalía de buscar alternativas y nuevos acuerdos.

Desde **OSTA** no queremos debilitar los servicios públicos a favor de las empresas privadas. Queremos mayor transparencia y control que garanticen una mayor calidad de los servicios públicos.

Seguiremos defendiendo lo público y apostando por la defensa de los derechos de las empleadas y empleados municipales y por la mejora de sus condiciones de trabajo. Es este el único camino para poder seguir contando con unos servicios públicos de calidad.

En **OSTA** solamente ofrecemos nuestro trabajo, nuestro rigor sindical, nuestro compromiso de coherencia, de información, nuestra apuesta por la reivindicación continua.

En mayo de 2023 habrá nuevos responsables políticos al frente de las administraciones de la Comunidad Autónoma de Aragón y del Ayuntamiento de Zaragoza. La nueva persona que se haga cargo de Personal deberá seguir ejerciendo el arte de la negociación con los representantes sindicales. Y de ella o de él, seguirá dependiendo el futuro del empleo público.

Y 2023 también es una incógnita en cuanto a la futura representación sindical que saldrá de las elecciones para el personal funcionario previstas para el 30 de marzo próximo. **OSTA**, si contamos con la confianza de la plantilla, seguirá acompañando y caminando junto al personal funcionario y laboral del Ayuntamiento de Zaragoza.

## PARA AVANZAR EN DERECHOS ES NECESARIO EXIGIR

**¿TÚ TE CONFORMAS? NOSOTRAS Y NOSOTROS, ¡NO!**





# LOS SERVICIOS PÚBLICOS NECESITAN MÁS PLANTILLA



**DAVID LÓPEZ ALTARRIBAS**

**/ DELEGADO SINDICAL DE OSTA**

## DESMANTELAMIENTO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

**H**emos padecido poco a poco desde el año 2008, una labor de desgaste continuo en las Administraciones Públicas, gracias a la famosa tasa de reposición, que ha limitado la incorporación de efectivos a la plantilla municipal y cuyos efectos se viven día a día en todos los servicios. Colegios, Museos, Instalaciones Deportivas, Vialidad, Servicios Sociales, Centros Cívicos y de Mayores, Bomberos... la lista de servicios con problemas graves por falta de plantilla no deja de crecer. Personal que se jubila, o que promociona y se va del servicio, o que desgraciadamente ya no está, dejan huecos en las plantillas de los servicios que no se reponen al 100%.

A ello se une que la edad de la plantilla permite prever que en los próximos años habrá una avalancha de jubilaciones, ya sean por cumplir la edad legal o bien anticipadas.

Esto ya supone, en el mejor de los casos, un aumento de la carga de trabajo para el resto, recurriendo también a la buena voluntad de la plantilla para cubrir turnos y fines de semana, pero como los efectos de

las vacantes sin cubrir son acumulativos, llegado un punto se agota la paciencia y esa buena voluntad, y la falta del personal suficiente y necesario, impide poder prestar el servicio público en condiciones.

Es habitual parchear la situación con contrataciones temporales por acúmulo de tareas de forma más o menos periódica, o con planes temporales de empleo, que alivian de forma momentánea la falta de personal, pero que, al no ser soluciones definitivas y permanentes en el tiempo, siguen aplazando el problema a futuro.

La falta de personal genera una degradación progresiva a la hora de prestar el servicio público, pudiendo en casos extremos, impedir la prestación, y es la excusa perfecta que aprovechan los causantes del problema (clase política) para enarbolar la bandera de la privatización. Que dicen es más rentable y eficiente. Falso.

Que los servicios públicos los terminen prestando empresas privadas, implica que dichas empresas intenten maximizar sus beneficios, está en su ADN. ¿Cómo? Reduciendo los costes que dependen de su gestión; precarizando las condiciones de trabajo de sus plantillas, no ya sólo a nivel económico, que resulta evidente, sino

en cuestiones relacionadas con horarios, calendario de trabajo, conciliación, prevención de riesgos laborales, formación y reciclaje de su personal, reducción del mantenimiento de equipos e instalaciones a su cargo, etc.

## **CONFLICTOS LABORALES**

Este pasado año 2022 el colectivo de Instalaciones Deportivas llegó a su límite y dijo basta a doblajes de turno, horas extras “obligatorias”, cambios constantes del calendario de trabajo (sin respetar los plazos que establece nuestro Pacto-Convenio) e imposibilidad de poder conciliar familia y trabajo, con la incertidumbre y el estrés que todo esto genera. Todo debido a la crónica y manifiesta falta de personal en las diferentes instalaciones, que llevó a apoyar de forma mayoritaria, con un 84%, la convocatoria de una huelga.

Una huelga diferente a las que estamos acostumbrados a ver en la ciudad, en la que no se pedía ningún incremento salarial, (que por otra parte es también necesario y está pendiente de una revisión en los puestos), sino que se incrementase la plantilla. Esta reivindicación contó con el apoyo de las entidades deportivas y la práctica totalidad del personal que usa las instalaciones municipales.

Defendimos durante todo el proceso que fuese la propia plantilla de instalaciones deportivas en asamblea, la que tuviese la última palabra y diese el visto bueno a cualquier acuerdo negociado por el Comité de Huelga.

El respaldo firme y unánime de la plantilla a la huelga fue fundamental, y sumado a la unidad sindical, permitió alcanzar un acuerdo a cinco años que, desde su firma,

ha reducido la carestía de personal, ha mejorado las condiciones de trabajo y da viabilidad en el corto/medio plazo a uno de los servicios mejor valorados por la ciudadanía. Seguimos vigilantes de que se vayan cumpliendo todos los puntos del acuerdo.

Durante la huelga, se creó una caja de resistencia en cada instalación y nuestra Sección Sindical puso a disposición de nuestra afiliación en deportes, complementar los días de huelga a través de nuestra caja de resistencia en caso de necesitarlo.

Hemos estado además apoyando de forma directa e informando de las reivindicaciones y movilizaciones de otros colectivos en estos últimos años: servicios sociales, brigadas de vialidad, personal temporal, bomberos, centros cívicos, servicios afectados por el acuerdo de la junta de portavoces, ...

Y continuaremos haciéndolo, ya que somos un sindicato que defendemos los intereses del conjunto de la plantilla, cuya meta no es que te apuntes a una academia, ni tampoco que hagas nuestros cursos de formación y tampoco ofrecemos servicios que no necesitas. Estamos para asesorarte, informarte de tus derechos y obligaciones (aunque a veces lo que digamos no te guste) y acompañarte de forma personalizada en cualquier problema que pueda surgir en tu puesto de trabajo. Estamos al servicio de la afiliación, no al contrario.

## **OSTA, UN SINDICATO DIFERENTE**

Nuestro sindicato ha activado para su afiliación una herramienta solidaria en caso de huelga, la caja de resistencia, siendo el



único sindicato en Aragón que tiene una herramienta de estas características y que permite afrontar a nuestra afiliación con más garantías, seguridad y tranquilidad cualquier conflicto que derive en una huelga. La caja de resistencia se financia íntegramente a través de las cuotas de afiliación, sin suponer un coste extra para la persona afiliada.

Para nosotros es un principio fundamental trasladarte toda la información, de la forma más completa y menos sesgada posible, para que tú puedas estar al día, conocer y sacar tus propias conclusiones sobre lo que se cuece, y cómo, en el Ayuntamiento de Zaragoza, sin intentos de adoctrinar ni manipular y dando nuestra opinión sobre cada uno de los temas.

Defendemos que las condiciones de las trabajadoras y trabajadores de Aragón, se deberían negociar en Aragón. No que se negocie en Madrid, al amparo y con la connivencia de los grandes sindicatos, blindados y subvencionados. Más del 92% de nuestros ingresos pertenecen a las cuotas de afiliación.

En Aragón, somos la tercera fuerza sindical con más de 730 representantes sindicales en todo Aragón y continuamos creciendo con fuerza en todos los sectores. Con tu apoyo, podremos seguir progresando, incrementando nuestra presencia para que tú, que tampoco te conformas, sientas que te escuchan y te representan en las mesas de negociación, sin intereses ni directrices marcadas desde otros territorios o partidos políticos.

Se está negociando ahora el Anteproyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado, que de una manera u otra nos terminará afectando. Al tiempo.

## **PARA AVANZAR EN DERECHOS ES NECESARIO EXIGIR**

**¿TÚ TE CONFORMAS?  
NOSOTRAS Y NOSOTROS, ¡NO!**

# SEGUIMOS PERDIENDO PODER ADQUISITIVO

**LOS ACUERDOS ESTATALES SOLO TRAEN PRECARIEDAD**

**ROSA BALMA CHICÓN FERNÁNDEZ**

**/ TRABAJADORA DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA  
UNIDAD DEL MAYOR**



**L**levamos muchos años de recortes y merma retributiva en los salarios, establecidos por los diferentes Gobiernos de España con el beneplácito de los sindicatos estatales, que en aras a la mal denominada “paz social”, lo van avalando. Como podemos observar, nuestros salarios no se incrementan en consonancia con el IPC, y sin que los gobiernos de Sánchez hayan supuesto ninguna mejora. Es un paso más en el empobrecimiento paulatino de la plantilla municipal. En términos salariales, la reducción del poder adquisitivo de las empleadas y empleados públicos ha sido del 16% desde el año 2010.

La subida salarial para 2022 y 2023, ha sido acordada en el marco de la Mesa

General de Negociación de la Función Pública (de la que forman parte UGT, CCOO y CSIF). Este mal acuerdo entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública y los sindicatos nacionales UGT y CCOO, no cubre el aumento del coste de la vida por el impacto de la inflación (sólo hay que ver el IPC desbocado de los alimentos), por lo que supone una nueva pérdida, otra más, en las retribuciones del personal al servicio de las diferentes Administraciones Públicas, y en particular del personal de la plantilla municipal del Ayuntamiento de Zaragoza.

Desde OSTA hemos denunciado ya, con anterioridad, y seguimos haciéndolo, una vez más, que estamos ante un nefasto acuerdo por parte de estos sindicatos

estatales con el Gobierno de España, que sigue manteniendo un proceso de empobrecimiento continuo del personal al servicio de las diferentes Administraciones Públicas. El Gobierno de Sánchez, se suma a las pérdidas en las retribuciones salariales de los gobiernos anteriores de Zapatero (reducción de un 5% de los salarios) y de Rajoy (congelación salarial).

En los últimos años y en el Ayuntamiento de Zaragoza, en el tema de los salarios, la negociación no existe. Se basan en lo que la Ley de Presupuestos Generales del Estado establece, sin ser capaz la Concejalía de Personal de buscar alternativas y nuevos acuerdos.

Desde OSTA exigimos que la negociación de los salarios se traslade a las administraciones públicas en Aragón, con el fin de que sean los empleados públicos de Aragón los que negocien todas sus condiciones laborales, siendo la única vía

para recuperar y garantizar el IPC de los próximos años.

Es importante que la plantilla municipal y sus representantes sindicales sigamos trabajando para que los derechos económicos no sólo no se vean vulnerados, sino que también seamos capaces de mejorarlos. Tenemos que conseguir nuestros objetivos económicos.

En OSTA invitamos a toda la plantilla municipal a que se implique a fondo en la defensa y recuperación de los salarios.

## SEGUIMOS PERDIENDO PODER ADQUISITIVO

¿TÚ TE CONFORMAS?  
NOSOTRAS/OS, NO.



# UNA PLANTILLA MUNICIPAL ACORDE CON UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA QUE DEFIENDA EL ESTADO DE BIENESTAR



**ELENA SANTOS BLASCO**  
/ TRABAJADORA DEL ÁREA  
DE ACCIÓN SOCIAL Y FAMILIA

**E**stos cuatro últimos años han estado marcados, irremediablemente, por la pandemia. El sindicato OSTA, ha estado presente en todos los asuntos que podían influir en los derechos de las trabajadoras y trabajadores del Ayuntamiento de Zaragoza, porque OSTA, como organización sindical comprometida con la defensa del Estado de Bienestar, tiene que ser garante de los mismos.

OSTA considera que las trabajadoras y trabajadores del Área de Acción Social y Familia, denominados como profesionales esenciales, estuvieron dando un servicio de calidad y de atención a las personas más vulnerables en los momentos más difíciles, como siempre lo habían hecho y lo siguen haciendo.

La gestión de los recursos humanos del Área de Acción Social y Familia es muy compleja, en cuanto a necesidades de

personal y en cuanto a la diversidad de contratos con diferentes formas de relación contractual con el Ayuntamiento. Esta complejidad, arrastrada desde hace más de 30 años, es una asignatura pendiente, que esperemos se vaya solucionando.

Han sido largos los procesos de sustitución de bajas, se han perdido profesionales por el camino, que no se han sustituido, siendo que somos esenciales, porque han ido a otro servicio dentro del Área, porque se han jubilado, por bajas de larga duración, por escala auxiliar, .... La falta de personal en los servicios esenciales hace que el resto de la plantilla soporte la carga del trabajo de la trabajadora o trabajador ausente.

Aunque se han movilizado los procesos de oposiciones, para dar opción al personal que quiere permanecer, estos no han sido satisfechos para nadie,

plazas de procesos de selección sin cubrir, inexistencia de nuevas bolsas de trabajo, etc.

No entendemos que no se solicite la titulación académica que corresponde a un perfil profesional, titulación reconocida desde hace más de 20 años, para los nuevas plazas creadas de educador social. ¿Dejaríamos que nos atendiera en consulta médica un titulado que no fuera en medicina?

Tampoco entendemos que habiendo personas que pueden venir a trabajar a este Área, no se les permita moverse desde otras áreas. ¿Dónde esta la posibilidad de promocionar, mejorar las condiciones de las personas que llevan años trabajando para la ciudad?

Sigue pendiente la reforma general de la RPT del Área de Acción Social y Familia, tantas veces prometida y aplazada, que organice los distintos servicios, midiendo las cargas de trabajo, que soportan los mismos y que sea más razonable que la actual.

Y a pesar de esto Zaragoza, un año más, ha sido reconocida como 'ciudad excelente' por su inversión en servicios sociales, según el estudio elaborado a nivel nacional por la Asociación de Directoras y Gerentes de Servicios Sociales, aunque no se ha visto incrementado el personal que tiene que garantizar esta inversión.

El Ayuntamiento de Zaragoza, como Administración Pública, independientemente del partido político que gestione la ciudad en cada momento, debe comprometerse en defender el Estado de Bienestar. Son necesarias

Políticas, Proyectos, Presupuesto y Plantilla acordes para profundizar y garantizar el desarrollo de los derechos sociales de la ciudadanía.

OSTA está y estará presente para que las conquistas laborales no se pierdan y para que lleguen al máximo de trabajadoras y trabajadores los logros conseguidos. Para este sindicato, el apoyar y valorar el trabajo de todo el personal temporal y personal de plantilla es básico y es imprescindible que se valore el trabajo realizado durante años en los servicios.

El sindicato OSTA, está y estará presente en todos los temas que signifiquen un avance en la conquista de Derechos de los Trabajadores y Trabajadoras del Ayuntamiento de Zaragoza.

## ¿TÚ TE CONFORMAS? NOSOTRAS/OS, NO.



# PACTO-CONVENIO

## ¿PARA CUÁNDO UNO NUEVO QUE RESTITUYA LO PERDIDO Y SIGAMOS AVANZADO EN DERECHOS?



**JUAN CARLOS LAGARES CONZÁLEZ**

**/ TRABAJADOR DEL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA  
SERVICIO INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL CIUDADANO - CEMENTERIO**

### PRÓRROGA DEL ANTERIOR PACTO CONVENIO

**2**019 fue el año de comienzo de la negociación de un nuevo Pacto Convenio, para finalizarlo a principios de 2020. Pero no ha sido así.

Veníamos de firmar en 2016 un nuevo marco de negociación, tras cinco duros meses de trabajo. Un acuerdo firmado, por primera vez en el Ayuntamiento de Zaragoza por seis de los siete sindicatos, entre ellos OSTA. Suponía reafirmar los derechos laborales y sociales que ya figuraban anteriormente y avanzar en cuestiones importantes como la recuperación del poder adquisitivo, la disminución de la jornada laboral, la recuperación en plantilla de plazas que fueran ocupadas por Escala Auxiliar, la ampliación de ayudas sanitarias, ampliación de permisos por conciliación, plan de igualdad, transformación de plazas, el desarrollo del Grupo B, la eliminación de la libre designación, etc. En OSTA lo consideramos, inicialmente, como un buen Pacto Convenio.

Un Pacto que fue recurrido por el anterior Delegado del Gobierno, Gustavo Alcalde, anulándose por sentencias diversos artículos del Pacto y del Convenio, no sólo en cuanto a la jornada laboral de 35 horas (recuperada posteriormente), sino también en cuestiones como los días por enfermedad,

por fallecimiento, por traslado de domicilio, matrimonio familiares, premio por antigüedad. Con diferencias de derechos entre el personal laboral y el funcional, sobrevenidas por el tratamiento diferenciador entre la Sala de lo contencioso administrativo y la de lo social.

Y empezamos a negociar un nuevo Pacto Convenio, constituyendo el 1 de octubre de 2019 la mesa negociadora. Se trabajó desde el 6 de noviembre durante casi cinco meses, hasta mitad de marzo, y tras 17 reuniones, se había avanzado muy poco en el articulado, sin querer entrar, por parte de la Concejalía, en las cuestiones de permisos ni económicas.

Y llegó el COVID en marzo de 2020, paralizando sine die muchas de las mesas de negociación abiertas en ese momento, entre ellas ésta, para establecer un nuevo marco de derechos económicos, sociales y laborales para la plantilla municipal. Se acordó paralizar la mesa negociadora, dada la situación sanitaria y dar por prorrogado el Pacto Convenio anterior.

### ¿PARA CUÁNDO UNO NUEVO QUE RESTITUYA LO PERDIDO Y SIGAMOS AVANZANDO EN DERECHOS?

A lo largo del 2021 y 2022, en varios momentos y por varios sindicatos, entre ellos OSTA, solicitamos se retomase la



negociación, manifestando el Concejal de Personal su negativa a retomar la mesa. Primero era el COVID, luego la guerra de Ucrania, luego la escalada de precios, más tarde...

El pasado 5 de diciembre de 2022, y ante las reiteradas peticiones de todos los sindicatos, menos uno (CSL/SPBA), así como la petición, en Pleno del Ayuntamiento, de reapertura de la mesa de negociación del Pacto Convenio, el Concejal de Personal, Alfonso Mendoza, nos cita para la reanudación de la negociación. Establece su itinerario de cómo debe ser el trabajo, dándole una vuelta a lo ya trabajado en 2019 y estableciendo ciertas limitaciones temporales.

En la siguiente reunión, celebrada el 12 de enero, primera de la reanudación, se empieza a hacer realidad el precepto del Concejal de Personal, “no correr más de lo que se pueda/deba, por responsabilidad”, reescribiendo lo escrito, desde el principio del articulado. Donde además nos dice que “solicitará un informe económico de lo que suponen aquellas cuestiones que se quieran incorporar”. Y con una limitación temporal. El período de reuniones lo establece del 15 de diciembre al 28 de febrero y del 1 al 12 de abril, dadas las cercanas elecciones sindicales y municipales.

Tres años, tres, para volver al principio. OSTA le recordó al Concejal Mendoza, que nuestro sindicato ya presentamos el 6 de noviembre

de 2019 (hace más de tres años) nuestra plataforma de negociación y hemos ido realizando aportaciones y propuestas a lo largo del anterior proceso negociador, así como hemos seguido planteando mejoras en el texto a revisar y recuperar todo aquello perdido por sentencias.

Mucho nos tememos que en esta legislatura del equipo de gobierno PP-C's no se va a firmar ningún Pacto Convenio que sustituya al anterior. El tiempo es utilizado para reducir a la mínima expresión las posibles reuniones de negociación.

Desde OSTA hemos trabajado, lo hacemos y lo seguiremos haciendo, para mejorar las condiciones laborales, económicas y sociales de toda la plantilla municipal. Reivindicaremos hacer factible lo que es posible (recuperar lo que ya estaba aprobado en 2016) y seguiremos trabajando y proponiendo alternativas para incrementar y mejorar los derechos de la plantilla municipal.

Aunque a este paso, .... no sabemos cuándo será, sinceramente.

**PARA AVANZAR  
EN DERECHOS  
ES NECESARIO  
EXIGIR.**

# IGUALDAD DE GÉNERO: EXIGIMOS REFORMAS PARA AVANZAR EN DERECHOS



**ISRAEL COLÁS MARÍN**  
/ **DELEGADO DE OSTA EN LA**  
**COMISIÓN DE IGUALDAD**

**“SOLO SI SOMOS CONSCIENTES DE QUE EL GÉNERO ES UN CONSTRUCTO SOCIO-CULTURAL EXCLUYENTE, PODREMOS CONSTRUIR UN MODELO DE SOCIEDAD MÁS IGUALITARIO”**

La igualdad de género implica que todas las personas tengan los mismos derechos, recursos y oportunidades; independientemente de su género, identidad o expresión del mismo y sean tratadas con el mismo respeto en todos los aspectos de la vida cotidiana, como el trabajo, la salud y la educación, entre otras.

La equidad de género es una cuestión de justicia, ya que permite obtener a mujeres y hombres las mismas oportunidades, formas de trato y condiciones y cuyo problema, entre estas diferencias de trato, va en contra de los derechos humanos, afectando más a las mujeres con más violencia familiar hacia ellas, mayor discriminación por edad, estado civil o embarazo para la obtención de un empleo (aunque la tasa de ocupación femenina ha aumentado en 2,3 puntos en 2021 y se sitúa en el 58,9%, a la vez que se ha avanzado en la reducción de la brecha de género desde los 21 puntos en 2007 hasta los 9,9 puntos en 2021. Datos del Ministerio de trabajo y economía social del Gobierno de España), pero existe un menor número de mujeres en puestos de decisión.

Asimismo, señalar en esta primera cuestión, que la mayoría de los cuidados familiares recaen sobre las mujeres, siendo ellas las que se acogen a un mayor número de licencias, permisos o excedencias, lo que supone que la mujer es económicamente más dependiente, siendo otra forma de violencia, la denominada “violencia económica”. Sin embargo, en el Ayuntamiento de Zaragoza, en el período del 1 enero de 2022 hasta 31 enero de 2023, el número de reducciones de jornada por cuidados familiares han sido 38 (24 mujeres y 14 hombres). Respecto a las excedencias por cuidado de familiar fueron 40 (19 mujeres y 21 hombres).

Es importante resaltar que la igualdad de género no significa que hombres y mujeres deban ser tratados como idénticos, sino que el acceso a oportunidades y el ejercicio de los derechos no dependan del género de las personas. En resumen, se trata de que en nuestras sociedades haya una igualdad de trato, igualdad en el acceso a las oportunidades e igualdad de resultados.

En definitiva, la igualdad de género consiste no sólo en suscribir un enfoque de derechos,



sino que, con efectos prácticos, se creen políticas públicas y se realicen medidas para lograr la igualdad real y efectiva y concretamente, en el Ayuntamiento de Zaragoza como Administración Pública, se deba tener un compromiso firme, con independencia del partido político que gestione la ciudad.

Dentro de nuestra administración, el Ayuntamiento de Zaragoza, y durante estos cuatro últimos años, marcados fundamentalmente por la pandemia, el sindicato OSTA, hemos estado presente en todos los aspectos y temas relativos a la Igualdad como, por ejemplo, la participación en la elaboración del borrador del II Plan de Igualdad de Empleadas y Empleados Municipales (II PIEEM), asistencia a todas las Comisiones de Igualdad y una participación activa en el seguimiento de las acciones del I Plan de Igualdad, dentro del grupo de Comunicación.

Con nuestras opiniones y reivindicaciones en las diferentes sesiones y con nuestra voz y voto, hemos conseguido mejoras en el borrador del II Plan de Igualdad y aunque haya aspectos en los que se debe mejorar en futuras ocasiones, creemos que el II Plan complementa un poco más al anterior, aunque intentaremos que en el futuro se recojan cuestiones fundamentales hacia otros colectivos desfavorecidos, como podría ser el caso de las personas trans.

El principio de igualdad y de no discriminación por razón de sexo es una obligación del derecho internacional general que vincula a todas las naciones y, dado su carácter primordial, se establece siempre como un principio que debe inspirar el resto de los derechos fundamentales y de los principios constitucionales. En el Pacto Convenio vigente y prorrogado (2016-2019), vienen recogidas estas cuestiones en el artículo 3, Ámbito de Igualdad.

La sociedad es cambiante y nos enfrentamos a un futuro nuevo; como ejemplo, las personas no binarias, y en esto debemos ser capaces de aceptar nuevas realidades y no creer que aquí cada uno tiene la verdad absoluta. Sólo es cuestión de respetar para que te respeten.

Desde OSTA continuaremos sin reblar en el cumplimiento de la legislación en materia de igualdad, estaremos vigilantes en el cumplimiento de las acciones del Plan de Igualdad y en tener espacios libres e igualitarios para todas las personas, porque seas como seas o seas lo que quieras ser, todo el mundo se merece el máximo respeto.

**¿TÚ TE  
CONFORMAS?  
NOSOTRAS/OS, ¡NO!**

# LA PREVENCIÓN, FUNDAMENTAL



**FERNANDO BELTRÁN CALVO**

**/ DELEGADO DE PREVENCIÓN DE OSTA**



**L**a Prevención de Riesgos Laborales es el principal paraguas que protege nuestros derechos laborales en materia de Prevención y salvaguarda nuestra seguridad y salud laboral, intentando eliminar o reducir al mínimo la siniestralidad en nuestros puestos de trabajo en el Ayuntamiento de Zaragoza.

Para garantizar dicha premisa existe la figura del/la delegado/a de prevención cuyas funciones están bien delimitadas por la normativa legal para asegurar que se cumple íntegramente lo recogido en la misma.

En la Sección Sindical lo tenemos muy claro y, aunque siempre hemos estado abiertos a colaborar, dialogar e intentar llegar a puntos de encuentro, nunca nos ha temblado la mano para denunciar incumplimientos, incluso en la Inspección de Trabajo.

OSTA siempre hemos mantenido nuestro compromiso con la Prevención, mostrando iniciativas, fomentando su difusión a la plantilla y estando a disposición de la misma para responder dudas y resolver problemas. No lo entendemos de otra manera, es nuestro estilo de hacer sindicalismo, con propuestas, con perseverancia y con integridad.

Somos independientes. Somos transparentes. Somos diferentes. Somos

combativos. Y lo somos porque nos debemos a la plantilla municipal y por eso actuamos así, le pese a quien le pese.

Este último período ha estado marcado por la pandemia del COVID-19, una época de duras restricciones y continuas adaptaciones, en las que desde el sindicato hemos seguido manteniendo el contacto con la plantilla municipal, intentando resolver todo tipo de problemática incluso desde la distancia obligada por las circunstancias.

Seguimos participando y aportando ideas en las sesiones del Comité como el uso de mascarillas, las instrucciones operativas para las progresivas incorporaciones del personal municipal a sus correspondientes servicios, la resolución de dudas sobre cómo actuar en materia preventiva covid ante los usuarios y entre los/as compañeros/as, en la gestión de incapacidad temporal, para la petición de los EPIs necesarios, en el seguimiento y adecuación de personal sensible a sus puestos del trabajo, en la colaboración con la Inspección de Trabajo, etc.

Los últimos cuatro años han sido intensos y con grandes cambios, hemos trabajado por y para la plantilla municipal en:

- La renovación del Reglamento Interno del Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario de consulta y participación en materia de Prevención y el cumplimiento de lo establecido en el mismo.
- El cumplimiento de las medidas preventivas establecidas en los planes de prevención y emergencia de edificios municipales, evaluaciones de riesgos psicosociales, procedimientos 1302 y 1303 sobre violencia en el trabajo, revisión de Fichas de Seguridad en puestos de trabajo.

- El derecho a la información a los Delegados y Delegadas de Prevención, garantizando así que podamos disponer de toda la información que pedimos y que por ley debemos tener, algo imprescindible para resolver los problemas de la plantilla municipal.

- El cumplimiento de la normativa recogida en los procedimientos municipales de recurso preventivo (PPRL 1603), espacios confinados (PPRL 1601) y trabajos con amianto (PPRL 1602)

El actual Equipo de Gobierno municipal ha tenido un papel colaborativo pero conservador, dilatando en el tiempo la solución de gran parte de la problemática existente, por lo que en numerosas ocasiones, y ante el reiterado incumplimiento de la normativa, ha obligado a las Delegadas y Delegados de Prevención a denunciar al Ayuntamiento ante la Inspección de Trabajo.

Han sido muchas las denuncias ante la Inspección de Trabajo que hemos promovido o participado conjuntamente:

- Sobre falta de espacios, taquillas y déficit de formación que disponen los Oficiales de Mantenimiento de los Colegios Públicos.
- Sobre trabajos en exteriores de la plantilla de Conservación de Infraestructuras que trabajan en zanjas, denunciando la falta de seguridad al enfrentarse a riesgos como la presencia de amianto, ausencia o mala designación de la figura de recurso preventivo, condiciones extremas de estrés térmico, etc.
- Sobre estado deficiente de edificios municipales, por ejemplo, en Centros de Mayores, denunciando la inseguridad estructural en la que trabaja la plantilla de los mismos.

- Sobre el mal estado psicosocial de la plantilla de Arquitectura. Un tema delicado con tintes políticos en el que han puesto todo tipo de obstáculos para su resolución en y en el que, aun existiendo presiones, no han conseguido que OSTA hayamos dado ni un paso atrás.

Además, es común que en varias de ellas también hayamos denunciado la falta de coordinación empresarial, deficiente o inexistente por parte del Ayuntamiento de Zaragoza y las empresas contratadas, así como el irregular acceso a la información por parte de los Delegados y Delegadas de Prevención, herramienta fundamental para poder ejercer nuestras funciones y así garantizar la defensa de los derechos de la plantilla municipal.

Pero la Prevención es una materia en constante evolución y de manera transversal, en todo el Ayuntamiento de Zaragoza. En el sindicato somos conscientes de ello, por lo que trabajamos para conferirle la importancia que merece, garantizando que se cumpla lo establecido en:

- La normativa de la Ley 31/1995 LPRL de manera íntegra.
- Lo recogido en el Reglamento Interno del Comité.
- Las medidas preventivas que se deriven de las conclusiones de los procedimientos de violencia en el trabajo (PPRL 1302 y 1303).
- Las evaluaciones de riesgos generales y psicosociales.
- Los requerimientos de Inspección de Trabajo.
- Los Planes de Prevención establecidos para todos los edificios municipales, harinera.

Como delegado de prevención de OSTA, en estos últimos 4 años he trabajado y así lo seguiré haciendo en el futuro en:

- Identificar e instar a cumplir las responsabilidades propias de los integrantes del Comité de Seguridad y Salud, principalmente por parte de los responsables políticos, cuya función es ostentar la presidencia del mismo.
- Llegar a acuerdos sobre seguridad y salud laboral de la plantilla municipal como único objetivo del Comité, superando para ello posibles desencuentros entre los sindicatos y los representantes de la empresa.
- Incrementar la concienciación por parte de toda la plantilla de la importancia de la Prevención en el ámbito laboral municipal.
- Favorecer la comunicación entre el Servicio de Prevención y Salud y el resto de Servicios municipales para cumplir la normativa en materia de Prevención de riesgos laborales.
- Realizar un número mayor de acciones formativas preventivas dirigidas a toda la plantilla municipal.
- Reforzar el control de la Administración sobre las mutuas, garantizando que se cumplen los acuerdos para los que fueron contratadas.

Como Delegado de Prevención y delegado sindical de OSTA quiero trasladar a toda la plantilla municipal que la puerta de nuestra Sección Sindical siempre ha estado y está abierta para escuchar y ayudar a solucionar la problemática laboral en general y en materia de prevención y salud de las trabajadoras y trabajadores municipales en particular.

**E-MAIL [OSTA@ZARAGOZA.ES](mailto:OSTA@ZARAGOZA.ES)**  
**WEB [AYUNTAMIENTO.OSTA.ES](http://AYUNTAMIENTO.OSTA.ES)**  
**FB [OSTAAYUNTAMIENTOZARAGOZA](https://www.facebook.com/OSTAAYUNTAMIENTOZARAGOZA)**

# **30 DE MARZO DE 2023** **ELECCIONES SINDICALES** **EN EL AYUNTAMIENTO DE ZARAGOZA**



**OSTA**

ORGANIZACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES DE ARAGÓN



*Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons  
Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional. 2016 OSTA*