



Actualidad

PLANES DE EMPLEO Y PROMOCIÓN INTERNA

En Mayo del pasado año, el Pleno de la Corporación aprobó el Acuerdo entre Diputación y Sindicatos, sobre las líneas generales de un plan de optimización de Recursos Humanos.

Entre las líneas de actuación, sin duda, objetivo prioritario y fundamental a desarrollar recogimos:

“abrir la negociación con los sindicatos para la elaboración de un Plan de Empleo que nos permita solucionar todos los desajustes entre plaza y puesto que, a fecha de hoy, tenemos en la plantilla”.

Durante la realización de Valoración de Puestos de Trabajo se puso de manifiesto que numerosos puestos venían desempeñándose por funcionarios con un grupo de calificación inferior al que correspondía, según la Relación de Puestos de Trabajo.

Estas anomalías que no pudieron solucionarse en aquel momento, pues la Comisión de Valoración no era competente para ello, ocasionan perjuicios a un nutrido grupo de funcionarios, que ven mermadas sus retribuciones en comparación con otros que ocupan el mismo puesto y realizan las mismas funciones, pero que reciben un salario base superior.

La vía legal para solucionar estas situaciones es la promoción interna, es decir, pasar de un grupo al inmediatamente superior con los requisitos y procedimientos que la ley exige.

La promoción viene exigida por las normas sobre función pública y recomendada por razones de gestión organizativa:

Desde el punto de vista de los empleos públicos, desarrollar su carrera profesional y desde el de la Institución, conseguir el aprovechamiento eficiente de los recursos humanos.

Pero para solucionar los problemas concretos existentes, esta promoción interna ha de efectuarse dentro de lo que se denomina Planes de Empleo, que podrá adoptarse el nombre de Planes Integrales de Recursos Humanos. ¿Por qué?, porque los Planes de Empleo según art. 18, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, según la redacción dada por la Ley 22/1993, de 29 de Diciembre, podrán contener, entre otras, las siguientes previsiones y medidas:

- Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- Medidas específicas de promoción interna.

Pero todo esto habrá de hacerse **“para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal”.**

Abundando, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en su disposición adicional 21 establece que:

“Las Comunidades Autónomas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de los Planes de empleo, otros sistemas de racionalización de Recursos Humanos...”

Por último, la disposición adicional séptima de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, establece:

“Los Planes de Empleo serán objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales...”

En definitiva, la promoción interna es posible dentro de un Plan de Empleo, si bien éste ha de incluirse en una planificación global de los recursos humanos en el ámbito que se determine, teniendo su fundamento en la óptima utilización de los mismos, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo a las directrices de políticas de personal.

El equipo de gobierno ha asumido y se ha comprometido, a desarrollar en la actual legislatura y en su totalidad, el Acuerdo firmado con los sindicatos. De hecho, en los Presupuestos del 2004, existe crédito para financiar, tanto el posible, y, en nuestra opinión recomendable, asesoramiento de una empresa externa.

Editorial

CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La violencia contra las mujeres es un problema que se produce en todas las sociedades, independientemente de la clase social, la nacionalidad, la religión, el estado civil o la edad afectando tanto a la salud física y mental.

Acabamos de celebrar el Día Internacional contra la Violencia de Género, fecha en la que se denuncia la situación que sufren muchas mujeres. Las cifras en el 2003, en Andalucía, se elevan a más de 5.500 denuncias presentadas por mujeres víctimas de malos tratos.

Desde la Secretaría de la Mujer de U.G.T. de Andalucía, se han propuesto una serie de medidas, con el fin de implicar a los centros de trabajo en la red de recursos existentes para erradicar la violencia de género. Se considera, que debe ser incluido en los Convenios Colectivos, el derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional en otros centros, de la misma empresa, para las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género. A esta medida se deben añadir permisos de trabajo retribuidos, para que puedan normalizar su situación (comparencias judiciales, consultas psicológicas, etc)

El Convenio Colectivo debe recoger, también, la reserva del puesto de trabajo, si fuese necesaria la suspensión temporal de la relación laboral. Igualmente, se deben facilitar jornadas flexibles, y , ¿por qué no? anticipar el periodo vacacional.

La sensibilización y la información son dos armas de indiscutible valor para detener la violencia de género. Así, el impartir charlas en los centros de trabajo para concienciar y sensibilizar, tanto al personal de la dirección de la empresa como a la prestatación de los trabajadores/as es muy necesario.

A quien corresponda

Es difícil o al menos complicado, cuestionarse la utilidad de la Nota Informativa de la A.T.D comunicando la creación en régimen funcional de varios puestos de trabajo, a raíz del pleno de 9 de diciembre de 2003, sin llegar a la conclusión de que se trata de un espectáculo gratuito y vacío de compromiso que interpreta solapadamente la realidad o puede, que al igual que ocurre con los quince minutos de entrada y salida del horario laboral se trate simplemente, de un acto de cortesía.

Sea como fuere, lo cierto es que ha generado una gran confusión por la enorme carga demagógica que, disfrazada de "interés general" lleva implícita, puesto que por muy buenas intenciones que tenga quien lo haya hecho, que lo será, que lo es, la realidad dista mucho de esas buenas intenciones y como así lo creemos nos encontramos con el derecho a manifestarlo públicamente con el fin de hacer patente el malestar que ha suscitado no solo entre los compañeros que llevan años esperando una promoción interna sino también en aquellos otros que actualmente ocupan muchas de las plazas ofertadas.

Nos gustaría enumerar las ventajas de esa publicación pero lamentablemente no hemos encontrado ninguna ya que tras ese esfuerzo de aparente información y solidaridad no hay un hacer, sino un padecer, porque nos hace sufrir inútilmente a los que de alguna forma vemos reflejada en esa oferta vuestras aspiraciones. ¡Cuanta apatencia en la divulgación de semejantes argucias! ¡Cuanto afanes se han disipado en ese comunicado digno de ser incinerado!

Habida cuenta del resultado producido sería conveniente, por parte de quienes corresponda, hacer un esfuerzo para que en el futuro, dichas publicaciones se adapten a la realidad y no creen falsas expectativas en los aspirantes a dichas plazas, ni alarman en aquellos otros que interinamente las ocupan porque de lo contrario, solo dará lugar a dos opciones: a seguir lamentándose en silencio o a exaltar con ira la realidad clara que, hasta que eso ocurra, deberemos permanecer en la misma línea de conformismo y permanente indignación que hasta ahora haciendo gala una vez más de una virtuosa resignación.

Carmen Alicia Vázquez Febrero
Oficinas Centrales

Nuestra historia

La recién nacida U.G.T. se organiza a base de Secciones de Oficio a nivel local y por Federaciones a nivel nacional, queda aprobado un programa de fijación de salarios mínimos, y se acuerda la petición de la jornada de ocho horas. La cuota de afiliación queda fijada en cinco céntimos. Como órgano directivo entre Congresos actúa el Comité Nacional. Así cristalizaban los deseos de miles de trabajadores que, venían dirigiendo sus esfuerzos a crear Asociaciones obreras basadas en la solidaridad y estructuradas en agrupaciones de oficios.



Fernando de los Rios, Pablo Iglesias y Julián Besteiro

En torno a una de esas Asociaciones (la Asociación del Arte de Imprimir, de Madrid), y en una de sus figuras más destacadas, Pablo Iglesias, se vislumbra la tendencia marxista que sería decisoria para la fundación del P.S.O.E. y la creación de U.G.T., su Organización hermana en el campo laboral. De hecho, pocos días después de la celebración de este Primer Congreso Nacional Obrero se efectuaba el Congreso del Partido Socialista Obrero Español que establecería como requisito para la militancia en el partido la pertenencia al sindicato recién creado.

Información general

ELECCIONES SINDICALES

Ámbito territorial: Andalucía, Federación de Servicios Públicos
Periodo: 1 de enero 2002, al 1 de diciembre 2003

Datos globales de participación

Número de elecciones celebradas: 1.224
Número de trabajadores afectados: 226.123
Número de representantes a elegir: 6.323
Número de votos emitidos: 155.439
Índice de participación: 68,74%

Datos sector Administración Local

Candidaturas	Representantes	Porcentaje
U.G.T.	1.153	48,98%
CC.OO.	724	30,76%
CSIF	245	10,41%
Otros	232	9,85%

Resultados válidos acumulados por candidaturas

Denominación	Representantes	Porcentaje
U.G.T.	2.543	41,22%
CC.OO.	1.851	30,00%
CSIF	693	11,23%
Otros	1.082	17,55%

La F.S.P. – U.G.T. se confirma como la primera fuerza sindical en el ámbito de la Administración Pública en nuestra comunidad autónoma

Acuerdo Marco y Convenio Colectivo

Como continuación a lo reflejado en el número anterior vamos a exponer algunas de las muchas modificaciones que hemos previsto en la plataforma del convenio y a aclarar algunas de las ya manifestadas con anterioridad.

Constituimos la Mesa general de Negociación ampliando funciones y competencias. Regulamos los accesos a los puestos y plazas de forma clara, planteando la promoción interna como método básico para su cobertura.

Introducimos nuevos conceptos en las ayudas profesicas y por tratamientos especiales.

Planteamos el control efectivo de toda la formación que se realiza en la Corporación, que se realice en horario laboral, y que se unifiquen los criterios para realizar los cursos, evitando que existan cursos de 1ª o 2ª categoría. Se propone un préstamo vivienda.

Aumento de las vacaciones, permisos y licencias incluyendo aquellas situaciones de especial relación

familiar y contemplando los supuestos de adopción y acogimiento.

Ampliamos lo referente a prevención de riesgos y salud laboral, contratación de la mutua, calidad de la uniformidad, factores psicosociales,

quien las realiza y no como una cuota fija según tabla. Por ejemplo: un funcionario/a que realizaba una hora extra en un día hábil recibía 9 euros, sin embargo lo que percibe por trabajar una hora normal es de unos 13 euros según su nomina. Por lo tanto pedimos que no se pague menos por las horas extras que por las normales, esto también ocurre con las guardias y los trabajos extraordinarios.

En cuanto a la unificación de las dietas, no se reducen en su cuantía a ningún grupo, sino que las igualamos por arriba, como no podía ser de otra manera.

Confiamos que antes de finalizar este mes podamos consensuar con el resto de sindicatos la plataforma definitiva, para que en el mes de febrero se pueda aprobar por los trabajadores/as y la podamos presentar a la Corporación, para comenzar su negociación inmediatamente.



puestos por enfermedad, pantallas de ordenador, etc.

Asimismo en el número anterior nos referíamos a la anulación de las cuantías de las guardias, horas extras y trabajos extraordinarios, no como una desaparición de los mismos sino que proponemos que su cuantía se calcule en función del salario real de

