



INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETÍN INFORMATIVO - SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

62

Boletín
62

ENERO - JUNIO 2023
TERCERA ÉPOCA - AÑO 21
www.sindicato-sip.es



PROPICIAR
MEJORAS
DEROGAR
CLIENTELISMOS

**CONCURSO PUESTOS
ESTRUCTURA ¡YA!**

**ATRASOS CARRERA Y
2% COMPLETO 2021
¡YA!**

FIESTAS LABORALES EN EXTREMADURA 2024

En el DOE nº 107, del martes día 6 de junio de 2023, mediante el Decreto 68/2023, de 3 de mayo, de la Consejería de Educación y Empleo, por el que se fija el calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2024, se publican las fiestas laborales retribuidas y no recuperables en todo el territorio de la Comunidad Autónoma.

Asimismo, se señala como fiesta, reemplazando el descanso en lunes de la festividad del domingo 8 de septiembre, Día de Extremadura, el 13 de febrero, martes de carnaval.

Además, el descanso laboral correspondiente al día 8 de diciembre de 2024, Inmaculada Concepción, se disfrutará el lunes, día 9 de diciembre, por coincidir dicha fiesta en domingo.

ENERO	FEBRERO	MARZO
L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29	L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31
ABRIL	MAYO	JUNIO
L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE
L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30
OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31	L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30	L M X J V S D 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 13 14 15 16 17 18 19 20 21 22 23 24 25 26 27 28 29 30 31

■ Festivo Nacional ■ Festivo Autonómico

JORNADAS VISITAS SINDICALES MÉRIDA-BADAJOS

A lo largo del semestre y como es habitual por parte de los delegados del SIP, nos hemos desplazado a diferentes lugares de trabajo, con el fin de prestar atención directa a la problemática concreta de los diferentes Servicios, así como asesorar atendiendo las demandas del conjunto de los trabajadores de la Administración General de la Junta de Extremadura. Entre los departamentos visitados, se encuentran Agricultura y Centros de Menores Badajoz y Mérida, III Milenio y Paseo Roma en Mérida, IES Zurbarán, Reino Aftasí y San José, CEI Pastores de Belén, Ntra. Sra. Bótoa, La Albayada y La Serena, Infancia-Familia, Educación, Cultura, UMAC, OAC y SEXPE Badajoz.



PIDIENDO SOLUCIONES EN LOS CENTROS DE MENORES DE EXTREMADURA



Dada la situación insostenible que se mantiene en determinados servicios de los Centros de Menores de ambas provincias extremeñas, los trabajadores de estos, ante la incapacidad resolutoria demostrada por la Junta de Extremadura, y con el apoyo total del SIP, remitieron a la atención de Carmen Núñez Cumplido Directora General de Políticas Sociales, Infancia y Familia y de Aurora Venegas Marín Secretaria General Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, la siguiente carta que textualmente concreta:

“Quienes trabajamos en los centros de menores de Extremadura sabemos que los usuarios a los que atendemos han cambiado mucho durante los últimos años; sin embargo, no se ha transformado prácticamente nada la gestión de estos espacios. Las consecuencias del desequilibrio entre los cambios sociales reales y la parálisis de la Administración son múltiples y muy graves para todas las partes implicadas, muy especialmente para quienes desarrollamos nuestro trabajo en los centros.

La más grave de esas consecuencias es el riesgo real y cotidiano ante agresiones o intentos de agresión, verbales y físicos, por parte de menores que, en su gran mayoría, están sometidos a medidas judiciales. Y es que nuestros centros han pasado de ser espacios de protección y cuidado para ser espacios de reclusión y contención.

Los casos inabordables son ya rutinarios. Quienes estamos para educar y cuidar nos vemos, día a día, intentando contener violencia de todo tipo, sin que esa sea una de nuestras funciones profesionales, sin tener estipulado

ningún complemento por peligrosidad y sin respaldo alguno, más allá de los vigilantes de seguridad, que, por cierto, tampoco tienen atribuciones concretas para ello.

Es dudoso que este clima sea beneficioso para los menores, y es seguro que resulta muy nocivo para quienes desempeñamos nuestro trabajo con ellos. Termina en denuncias, bajas médicas, excedencias y un deseo incontenible de participar en concursos de traslados (cuyas convocatorias, por cierto, jamás cumplen en plazo la legislación vigente).

Esta carta tiene dos pretensiones muy concretas. La primera es lanzar a quienes dirigen la Administración un mensaje de auxilio: es necesario intervenir ya en algunos centros de menores de Extremadura. La segunda: necesitamos reunirnos con ustedes para transmitirles, en primera persona y en toda su extensión, la problemática que nos aqueja día a día, y que provoca que trabajemos con miedo, con un nivel de estrés inaceptable, y en unas condiciones generales que no pueden sostenerse por mucho más tiempo. Son imprescindibles y urgentes las soluciones.”

La respuesta de la Dirección General, ha sido la de efectuar estudio sobre la situación (aspecto que debería controlar la misma, en su ejercicio diario), su disposición a crear alguna figura y más dispositivos en Mérida y Badajoz y dar pauta a la intervención del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Aspectos claramente insuficientes, para solucionar tantos años de dejación en la política de actuación de estos Centros. Es evidente, que ya no se puede esperar más.



PROPICIAR MEJORAS, DEROGAR CLIENTELISMOS

otras (como la Administración General de la Junta de Extremadura) los movimientos han sido irrisorios, tal es el caso de la percepción por la Carrera Profesional Horizontal.

Con ese mismo tipo de política, sigue cual flecha ascendente, las dádivas personificadas instrumentalizadas a través de las famosas Comisiones de Servicios, verdadero pozo de la desorganización de Servicios y fuente activa de voraces clientelismos.

Son ataduras de más de cuarenta años, que tienen soluciones relativamente sencillas, a las que los que controlan el correspondiente “cortijo”, se niegan a ceder con lógica y en beneficio para el trabajador y el ciudadano. En este caso, nos preguntamos, a qué se espera en la Dirección General de Función Pública, para convocar el concurso de puestos de estructura (singularizados) tras ocho años sin hacerlo y debiendo hacerse cada dos años.

Pero, si de clientes hablamos, nos frotamos los ojos con la existencia (y profundo silencio sindical) del Decreto 127/2021 sobre la Carrera y la Evaluación del Desempeño en la Administración General de la Junta de Extremadura, donde únicamente los jefes son los que valoran y promocionan a los empleados públicos; y donde el “sí señor” se impone. Y no hay que correr mucho para toparnos de nuevo con los clientes, en las convocatorias de Teletrabajo, donde la transparencia pública de listados y puntuaciones es inexistente y los jefes, a sus anchas.

Sin embargo, estas primeras pinceladas, las hacemos desde el SIP, con el afán de que se mejoren estos y tantos otros importantes aspectos pendientes como la estabilidad laboral (también sería algo muy necesario la confección de una Valoración numéricamente objetiva, de todos y cada uno de los puestos de trabajo existentes, fomentar el meritaje con promociones internas y cruzadas dignas, los concursos de méritos para todos los puestos singularizados, incluidas las Jefaturas de Servicio,...) que eviten clientelismos futuros y eliminen los existentes. Para ello, los trabajadores, también debemos cambiar en nuestros silencios y compromisos.

A estas alturas del mes, aún desconocemos los gobiernos que se conformarán en el ámbito de nuestra Comunidad. Es por tanto el momento adecuado para expresar pública, escueta y abiertamente, la visión, la disposición y los deseos del SIP, respecto a la mejora del mundo laboral en la administraciones pública.

En primer lugar, y mirando a estos últimos cuatro años, se persistió y se mantuvo la actitud doméstica del mundo sindical en general, alimentada por una profesionalización dependiente y abanderada por beneficios y subvenciones económicas, por una parte, y la despreocupación política ante los servicios públicos, cediendo completamente la gestión en funcionarios, la gran mayor parte de los mismos, sin nivel mínimo para ello, fomentándose un desdén divisorio entre los diferentes sectores de empleados públicos.

Consecuencia de esos primeros reflejos, en general, las partes social y empresarial, han seguido la tradicional tendencia en alcanzar soluciones laborales fáciles e identificadas por los deseos particulares de quienes se sentaban en las mesas negociadoras.

De ahí la falta de políticas de personal integradoras y, por el contrario, la proyección discriminatoria en el disfrute de derechos laborales, favorecedores en unos sectores y discriminatorios en otros. Así, nos encontramos con ciclos económicos completados en algunas instituciones sectoriales, mientras en



PERSISTE LA FALTA DE TRANSPARENCIA EN LAS COMISIONES DE SERVICIO DE LA JUNTA

Hacer política con la compra de voluntades, con los beneficios hacia cercanos y perjuicios para el resto, se ha asociado siempre a gobiernos totalitarios y con una escasa tasa democrática. Sin embargo, tal sintomatología, no parece preocupar al actual gobierno de la Junta de Extremadura, dado que, lejos de dar soluciones a situaciones que abren el abanico del clientelismo, persiste en su, ya antigua, manera de hacer las cosas.

Llega a conocimiento del SIP, una denuncia de siete trabajadores pertenecientes a la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio, presentada el pasado día 13 de abril, ante la señora Consejera del ramo.

En ella, se plantea la posible adjudicación, en Comisión de Servicio, del puesto de Jefatura de Negociado Asuntos Generales Regadíos, a una persona que, al parecer, incumple requisitos y méritos necesarios, además de estar ocupando ya otra jefatura (también comisionada) que, aunque está situada físicamente en los Servicios Centrales de Mérida, desarrolla sus funciones en Badajoz capital.

Pero, para ampliar más las sospechas de irregularidad, a esa persona, se le define como pariente de la propia Consejera, lo que además alerta sobre una posible actuación nepotista.

De esta manera, intentando defenderse de la

vulneración de derechos que pudiera suponer la adjudicación que referencian, los empleados públicos que presentan la denuncia, vuelven a descubrir las miserias creadas y mantenidas en el tiempo (a pesar del permanente blanqueo para que no parezca lo que realmente es) de la realidad, en bastantes casos, de lo que son las Comisiones de Servicio en la Junta de Extremadura.

Problemática que desaparecería si se quisiera, de verdad, hacer las cosas bien. Porque, en absoluto es complicado. Simplemente, la tan cacareada transparencia ha de ser transparente.

Es decir obedecer a un criterio con soluciones prácticas, como la de una aplicación digital que consolide la ocupación de vacantes en propiedad, con normativa específica y cuantificable numéricamente, expuesta a los ojos y recursos de todos, que pueda resolver y consolidar los puestos en 15-20 días, y dejando sólo aquellos puestos que no se cubran para comisionar. Pasaríamos a un permanente concurso de puestos y, las Comisiones de Servicio, quedarían reducidas al mínimo. Posición que llevamos defendiendo formalmente el SIP desde 2016, pero parece no interesar a los que persiguen aprovecharse del asunto en beneficio propio.

NOTA.- Ante las denuncias y las protestas provocadas, el referido nombramiento denunciado, ha quedado en suspenso.

LA JUNTA DE EXTREMADURA SIGUE SUS IRREGULARIDADES CON EL TELETRABAJO



Los que esperábamos más de la convocatoria de teletrabajo para la Administración General de este año (DOE número 31, de 14-02-23) nos dimos con un golpe de realidad. De la realidad que lleva fomentándose desde siempre y desde la administración de la Junta, con el manifiesto *siseñorismo* de los sindicatos negociadores que dicen no con la boca chica, que sacan las banderas en los días señalados y que ponen la mano para mantener una infraestructura profesionalizada.

De tal forma que en la Resolución convocante deja espacios tanto para la manipulación como para la responsabilidad exclusiva del trabajador.

Así, deja indefinidos los puestos susceptibles de teletrabajo (que los jefes los dirán y decidirán).

Con lo fácil que es, previamente, indicarlo en las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT).

Además, como es lógico, exige el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud laboral, pero, en el caso de que el Servicio de Prevención recomiende adoptar medidas correctoras en el puesto de trabajo, será responsabilidad de la persona teletrabajadora su implantación, en un plazo de diez días.

Las resoluciones de autorización o denegación se notificarán a la persona interesada, huyendo de la transparencia pública de listados (con su puntuación correspondiente) públicos, en los que poder contrastar las diferentes puntuaciones obtenidas y, en su caso, presentar los correspondientes recursos.

A los teletrabajadores se les obliga a garantizar el uso y custodia de los medios técnicos con la debida diligencia, a lo que es inherente el gasto de electricidad y la limpieza correspondiente, sin embargo, no se le añade ningún complemento económico.

Y, por supuesto, la evaluación del trabajo, los criterios de control de las tareas desarrolladas y los sistemas de medición que permitan comprobar su cumplimiento, son exclusividad del mando.

Sólo con estas condiciones ¿es posible atisbar objetividad en el procedimiento? ¿se motiva así la confianza del empleado público?

El SIP estima que el teletrabajo se debe entender como derecho de todos los trabajadores para que la conciliación familiar sea real para todos. Debiéndose combinar anualmente para que todos puedan disfrutarlo progresiva e igualmente. Quienes no puedan disfrutar de ese derecho, deben ser compensados.

El teletrabajo, en este caso y siempre, no puede depender de la voluntad única ni decisoria ni evaluadora de los jefes, porque ello sitúa en una dependencia total al ejercitante de ese derecho, dejando, por tanto, de serlo como tal y convirtiéndose en un reclamo clientelar de la empresa.

Los empleados públicos vamos a intentar la suma por todos, ante la irresponsabilidad de tanto supuesto responsable empresarial y representativo.

LAS MEDIDAS PARA REDUCIR LA TEMPORALIDAD, PUEDEN SER CONTRARIAS A LA DIRECTIVA 1999/70



La Comisión Europea (CE) ha emitido un escrito de observación ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) respecto a que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, vulnera la Directiva Europea 1999/70, con lo que reconoce la doctrina de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (TS) respecto a la temporalidad en contratación pública, como abusiva.

Como se sabe, el TS es el máximo órgano de la judicatura en España y tanto este como los Tribunales Superiores de Justicia se han empeñado en dictar sentencias contrarias a la directiva 1999/70.

Se espera que los jueces se reúnan a mediados del año para emitir una sentencia. Tras la denuncia por incumplir la normativa europea.

Ello da esperanza en que se aplique la fijeza en sus puestos de trabajo a todos los empleados en abuso, como sanción al abuso cometido durante décadas por parte de la Administración pública en un ejercicio impresentable

de hipocresía.

Si el TJUE le da la razón a los denunciantes, supondrá un caos ante los falsos procesos de estabilización que se han publicado a lo largo de todo el territorio nacional, y si esta ley se cae, podrían decaer todos los procesos irregulares derivados de ella, lo que conllevará a la duplicidad de plazas, cientos de miles de reclamaciones, ceses nulos y un gasto inmenso para las arcas del Estado.

El TS debería ser el primero en dar ejemplo en un asunto que se aplica directamente a la empresa privada y que afecta tanto a privada como a pública.

El pronunciamiento del CE llega después de que el Defensor del Pueblo Europeo iniciara una investigación tras admitir a trámite una reclamación de EPA por lo que consideraban un manejo «confuso y contradictorio» por parte del órgano europeo de la denuncia múltiple por infracción del Reino de España de la Directiva Europea 1999/70 sobre el trabajo de duración determinada.

LA EMPRESA HA DE PAGAR LAS GAFAS GRADUADAS A LOS EMPLEADOS QUE TRABAJEN CON PANTALLAS

Según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) el reembolso por parte del empresario del coste de adquisición de las lentes garantizaría un mayor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores.

De esa manera, la Sala Segunda del referido Tribunal ha declarado que la empresa deberá asumir el coste de las gafas graduadas o de las lentillas de aquellos empleados que trabajen frente a una pantalla de ordenador y que las necesiten para corregir su agudeza visual.

La sentencia, de 22 de diciembre de 2022, responde a una cuestión prejudicial planteada por un tribunal rumano.

El caso concreto, es el de un usuario afectado que trabajaba para la Inspección General de Inmigración del Departamento de Cluj (Rumanía) y desempeñaba sus funciones con equipos que incluían pantallas de visualización.

Según el empleado, trabajar frente a una pantalla de ordenador le provocó un importante deterioro de su vista. De hecho, siguiendo la recomendación de su médico especialista, el hombre decidió cambiarse de gafas graduadas para corregir la disminución de su agudeza visual.

Como el sistema nacional de sanidad rumano no contemplaba el reembolso de los 530 euros que le costaron las gafas graduadas, el trabajador solicitó a la empresa que le reembolsara dicha cantidad. Sin embargo, la Inspección denegó tal solicitud.

Ya en sede judicial, el Tribunal de Distrito de Cluj desestimó la demanda planteada por el trabajador y advirtió que no se cumplían las condiciones para obtener el reembolso solicitado, puesto que la normativa interna no establecía el derecho al reembolso de los costes de los dispositivos correctores especiales, sino únicamente un derecho a obtener tales dispositivos en caso de que fuese necesaria su utilización.

No conforme con lo anterior, el empleado recurrió en casación ante el Tribunal Superior de Cluj.

Entonces, este órgano jurisdiccional, decidió

suspender el procedimiento y plantear al TJUE cuatro cuestiones prejudiciales. En concreto, entre ellas, el Tribunal preguntaba si la Directiva 90/270 referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, debía interpretarse en el sentido de que la obligación del empresario de proporcionar a los trabajadores afectados un dispositivo corrector especial podía cumplirse, bien mediante la entrega directa del dispositivo al trabajador, bien mediante el reembolso de los gastos que este haya tenido que efectuar, o bien mediante el abono al trabajador de un complemento salarial de carácter general.

En primer término, el Alto Tribunal Europeo recalca que el art. 9.3 de la Directiva 90/270 impone al empresario la obligación de garantizar que los trabajadores afectados obtengan, en su caso, un dispositivo corrector especial, pero no especifica el modo en el que la compañía está obligada a cumplir con dicho cometido.

Tras ello, siguiendo la línea marcada por la abogada general, el TJUE abre la posibilidad a que las empresas asuman el coste de adquisición de unas gafas graduadas.

En palabras de la Sala Segunda, “el reembolso por parte del empresario del coste de adquisición de un dispositivo corrector especial es conforme con el objetivo de la Directiva 90/270, puesto que garantiza un mayor nivel de protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores”.

Por último, la sentencia recoge que la finalidad de los apartados 3 y 4 del art. 9 de la repetida Directiva de proporcionar a los trabajadores, “sin carga financiera alguna”, dispositivos correctores especiales en el supuesto de que resulten necesarios, puede alcanzarse, “bien directamente, mediante la entrega de tal dispositivo al trabajador afectado por parte del empresario, o bien indirectamente, mediante el reembolso del coste de dicho dispositivo por parte de dicho empresario”. Eso sí, como matiz, el TJUE imposibilita que esa obligación se efectúe mediante el abono al trabajador de un complemento salarial de carácter general.

NUEVAS VENTAJAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y PROFESIONAL

En el BOE número 154, del jueves día 29 de junio último, se publica el Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea.

En su libro segundo, aparece la Trasposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

En el Artículo 128 del Título II se modifican la letra a) e i) del artículo 48 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que quedan redactadas en los siguientes términos:

«a) Por **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise de reposo domiciliario del **cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el primer grado** por consanguinidad o afinidad, así como de **cualquier otra persona distinta de las anteriores que conviva con el funcionario o funcionaria en el mismo domicilio** y que requiera el cuidado efectivo de aquella, **cinco días**.

Cuando se trate de **accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización** que precise de reposo domiciliario, de un **familiar dentro del segundo grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **cuatro días**.

Cuando se trate de **fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o familiar dentro del primer grado** de consanguinidad o afinidad, **tres días hábiles** cuando el suceso se produzca en la **misma localidad**, y **cinco días hábiles**, cuando sea en **distinta localidad**. En el caso de **fallecimiento de familiar dentro del segundo grado** de consanguinidad o afinidad, el permiso será de **dos días hábiles** cuando se produzca en la **misma localidad** y de **cuatro días hábiles** cuando sea en **distinta localidad**.»

«i) Por **matrimonio** o registro o constitución formalizada por documento público de **pareja de hecho, quince días**.»

Se añade una nueva letra g) al artículo 49, que queda redactada en los siguientes términos:

«g) **Permiso parental para el cuidado de hijo, hija o menor acogido por tiempo superior a un año**, hasta el momento en que el menor cumpla ocho años: tendrá una duración **no superior a ocho semanas**, continuas o discontinuas, podrá disfrutarse a tiempo completo, o en régimen de jornada a tiempo parcial, cuando las necesidades del servicio lo permitan y conforme a los términos que reglamentariamente se establezcan.

Este permiso, constituye un derecho individual de las personas progenitoras, adoptantes o acogedoras, hombres o mujeres, sin que pueda transferirse su ejercicio.

Cuando las necesidades del servicio lo permitan, corresponderá a la persona progenitora, adoptante o acogedora especificar la fecha de inicio y fin del disfrute o, en su caso, de los períodos de disfrute, debiendo comunicarlo a la Administración con una antelación de quince días y realizándose por semanas completas.

Cuando concurren en ambas personas progenitoras, adoptantes, o acogedoras, por el mismo sujeto y hecho causante, las circunstancias necesarias para tener derecho a este permiso en los que el disfrute del permiso parental en el período solicitado altere seriamente el correcto funcionamiento de la unidad de la administración en la que ambas presten servicios, ésta podrá aplazar la concesión del permiso por un período razonable, justificándolo por escrito y después de haber ofrecido una alternativa de disfrute más flexible.

A efectos de lo dispuesto en este apartado, el término de madre biológica incluye también a las personas trans gestantes.»

La vigencia de estas normas son efectivas desde el 30 de junio de este año.

NUEVA NORMATIVA PARA BAJAS POR INCAPACIDAD



Real Decreto 1060/2022, de 27 de diciembre, publicado en el BOE número 4 del día 5 de enero pasado, en el mismo se modifica la normativa que regula la gestión de las bajas por incapacidad temporal de los trabajadores por cuenta ajena. Entre los cambios previstos – que entraron en vigor el día 1 de abril– está una precisión legal que permite a los facultativos de los servicios públicos de salud, de las empresas colaboradoras o las mutuas de la Seguridad Social acortar los periodos en los que se realizan las revisiones médicas durante una baja.

En concreto, la norma respalda que los médicos antes citados puedan llamar al trabajador para una revisión antes de los plazos que establece la ley.

Seguidamente, la norma establece tres tipos de bajas según su duración: entre 5 y 30 días naturales de duración estimada, entre 31 y 60 días y 61 o más días.

En los dos primeros casos, en el momento de emitir la baja el médico debe fijar la fecha de la primera revisión, que nunca puede ser más allá de los siete días naturales desde que se haya emitido la baja.

En esas revisiones los médicos darán el alta o confirmarán la baja. En este último caso los siguientes partes de confirmación de baja no podrán emitirse con una diferencia de más de 14 días naturales entre sí (en el primer caso); y tampoco con una diferencia de más de 28 días en el caso de las bajas de entre 31 y 60 días.

En tercer lugar, en las bajas de 61 o más días la primera revisión debe hacerse en los primeros 14 días de baja como máximo y, tras esa primera visita, los partes de confirmación se harán con una diferencia que no podrá exceder los 35 días entre sí.

La norma también recoge que ya los trabajadores no tendrán la obligación de entregar los partes de baja a sus empresas.

Según esta nueva normativa, el médico competente “remitirá los datos contenidos en los partes médicos de baja, confirmación y alta al Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), por vía telemática, de manera inmediata, y, en todo caso, en el primer día hábil siguiente al de su expedición”.

Acto seguido el INSS comunicará a las empresas los datos identificativos de carácter meramente administrativo relativos a los partes médicos de baja, confirmación y alta, también “como máximo, en el primer día hábil siguiente al de su recepción en dicho Instituto”.

Por su parte, cuando las empresas reciban los partes de baja, tendrán la obligación de transmitir al INSS, a través del sistema de Remisión Electrónica de Datos (RED), “con carácter inmediato y, en todo caso, en el plazo máximo de tres días hábiles contados a partir de la recepción de la comunicación de la baja médica” los datos que se determinen mediante orden ministerial.

PERMISOS PARA LAS ELECCIONES DEL 23-07-2023



En el DOE número 106 del lunes 5 de junio pasado, aparece Resolución de 31 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se adoptan medidas respecto al horario laboral del día 23 de julio de 2023, con motivo de las elecciones al Congreso de los Diputados y al Senado. En la misma, se señalan las siguientes:

- Permisos retribuidos de los trabajadores que no disfruten ese día de descanso laboral serán los siguientes:

a) Los trabajadores cuyo horario de trabajo no coincida con el horario de la votación (de 9 a 20 horas) o lo haga por un período inferior a dos horas: no tendrán derecho a permiso retribuido.

b) Los trabajadores cuyo horario coincida en dos o más horas y menos de cuatro con el horario de la votación: disfrutarán de permiso retribuido de dos horas.

c) Los trabajadores cuyo horario de trabajo coincida en cuatro o más horas y menos de seis con el horario de la votación: disfrutarán de permiso retribuido de tres horas.

d) Los trabajadores cuyo horario de trabajo coincida en seis o más horas con el horario de la votación: disfrutarán de permiso retribuido de cuatro horas.

- Para los trabajadores que ejerciten el derecho al voto por correo tendrán derecho a que se sustituya el permiso precisado en el apartado anterior por un permiso de idéntica naturaleza, destinado a formular personalmente la solicitud de la certificación acreditativa de su inscripción en el Censo que se contempla en el artículo 72 de la Ley Orgánica 5/1985, de 19 de junio, del Régimen Electoral General, así como para la remisión del voto por correo. La duración del permiso a disfrutar, que tendrá lugar dentro del período fijado legalmente para el ejercicio de este dere-

cho, se calculará en función de los mismos criterios anteriormente señalados, en relación a los horarios en que permanezcan abiertas las Oficinas de Correos.

- Los permisos retribuidos para trabajadores con jornada reducida inferior a la habitual en el sector de actividad, se efectuará la correspondiente reducción proporcional del permiso retribuido.

- La competencia para la distribución de los permisos, corresponderá al empresario la distribución, en base a la organización del trabajo, del período en que las personas trabajadoras dispongan del permiso para acudir a votar o a solicitar el voto por correo.

- Los permisos retribuidos para las personas trabajadoras que sean nombradas Presidentas o Vocales de Mesas electorales y las que acrediten su condición de Interventores tendrán derecho a permiso retribuido durante toda la jornada laboral correspondiente al día de la votación, y de cinco horas en la jornada correspondiente al día inmediatamente posterior. Cuando se trate de Apoderados, el permiso sólo corresponderá a la jornada correspondiente al día de la votación. Si alguna de las personas trabajadoras comprendidas en el apartado anterior hubiera de trabajar en el turno de noche en la fecha inmediatamente anterior a la jornada electoral, la empresa, a petición de la persona interesada, deberá proceder a cambiarle el turno de trabajo a efectos de que pueda realizar un descanso adecuado la noche anterior al día de la votación.

- Los permisos previstos en los anteriores apartados no supondrán merma de la retribución que por todos los conceptos vinieran obteniendo los trabajadores, sirviendo, como justificación adecuada, la presentación de certificación de voto o, en su caso, la acreditación de la Mesa Electoral correspondiente.



LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL. LA GRAN ESPERANZA PARA CAMBIAR UNA ADMINISTRACIÓN Y BUROCRACIA INFAMES

Juan Carlos Casco
CEO *Emprendedores.com*

Una de las mayores insatisfacciones y desafecciones de la ciudadanía con las Administraciones públicas es su sistema burocrático ineficiente. Aunque tenemos Internet ordenadores y todo tipo de tecnologías, su potencial no está siendo aprovechado para hacer la vida más fácil a las personas, una tarea a la que va a contribuir de manera decisiva la Inteligencia Artificial en aquellos lugares donde se permita su uso y no sea sabotada por los propios funcionarios y sus lobbies.

El poder en la sombra que frena el progreso.

La implantación de la IA en las Administraciones públicas, no solo es una cuestión de reducción de costes, es un asunto de eficiencia y calidad de vida para unos ciudadanos que están quemados con unas administraciones impropias del siglo XXI. Aunque en las últimas décadas se han producido avances espectaculares en los servicios que han contribuido a mejorar nuestras vidas, las Administraciones continúan siendo endogámicas e ineficientes, asentadas en prebendas y privilegios que están lastrando el progreso social.

En muchos lugares del mundo los funcionarios son el gran poder en la sombra y no se puede hacer casi nada sin su beneplácito, además quien ose criticar la función pública se convierte en diana de sus iras. Un poder intocable que la mayor parte de las veces está por encima de la acción de los representantes de la soberanía popular, que en muchas ocasiones ven boicoteadas sus iniciativas cuando tienen el atrevimiento de promover alguna mejora que altere su zona de confort.

Una sociedad desarrollada e inteligente tiene que utilizar todo el potencial de la Inteligencia Artificial para ir sustituyendo paulatinamente el trabajo funcional ineficiente. Algo que se va a imponer por puro sentido común y convertir en una tendencia imparable en las sociedades más avanzadas, le pese a quien le pese.

Tareas en las que se aplica la Inteligencia Artificial en la Administración.

- Gestión y procesamiento de masas ingentes de datos.
- Automatización de procesos para tareas repetitivas y simplificación de tiempos.
- Ofrecimiento de respuesta rápida al cliente (primero a preguntas recurrentes y atención personalizada una vez vaya evolucionando la tecnología).
- Mejora de la experiencia del usuario, ofreciendo un servicio de atención personalizada que puede verse auxiliado por información cualificada y la utilización de recursos combinados (hologramas, realidad aumentada, etc).
- Interpretación y ofrecimiento de posibilidades y alternativas a los usuarios.
- Detección de necesidades, sentimientos, estados de ánimo y patrones de comportamiento para ofrecer alternativas que mejoren el bienestar de las personas.
- Detección de patrones de fraude y anomalías en la presentación de servicios (prevención del fraude en el pago de impuestos y prestaciones, análisis de comportamientos).
- Filtrado de información y servicios a la carta.
- Análisis e identificación de tendencias así como la predicción de nuevas demandas para orientar las decisiones y políticas públicas.

- Sistemas de recomendación para ayudar a los ciudadanos a encontrar los servicios y programas gubernamentales que mejor se adapten a sus necesidades.
- Análisis predictivo (crecimiento o decrecimiento de la demanda, aparición de nuevas necesidades).
- Seguridad pública, optimización de rutas de transporte y un sinnúmero de tareas más.

Tecnologías basadas en la Inteligencia Artificial para realizar las tareas.

- Tecnología de análisis de datos (big data).
- Procesamiento de lenguaje natural (NLP).
- Reconocimiento de imágenes, para analizar datos visuales en combinación con otras tecnologías como la realidad aumentada y las holografías.
- Robo-advisors, para proporcionar asesoramiento y atención personalizada.
- Análisis de sentimiento, para proporcionar información sobre los estados de ánimo y sentimiento.
- Chatbots y asistentes virtuales.
- Minería de datos, para descubrir patrones en grandes volúmenes de datos.
- Redes neuronales, para realizar análisis predictivos en los usuarios y los contextos sociales.
- Blockchain, para mejorar la seguridad y la transparencia.
- Análisis de voz, para verificar procesos.

Y todo esto no es nada más que la punta del iceberg de la tecnología que se está desplegando en países como Estados Unidos, Japón, China o Corea para mejorar la salud, el tráfico o la seguridad. Una avanzadilla que nos lleva a un cambio de paradigma en la Administración que va a transformar su fisonomía y esencia.

La Inteligencia Artificial forma parte de la constelación de tecnologías de la Cuarta Revolución Industrial que se integran en nuestros mundos urbanos y rurales.

En general, las tecnologías basadas en Inteligencia Artificial están hibridadas con otras tecnologías disruptivas de la Cuarta Revolución Industrial (big data, blockchain, robótica, programación, realidad aumentada) e integradas en nuestros aparatos y dispositivos (smartphone, pantallas, Internet de las cosas).

En el contexto descrito, la Inteligencia Artificial va a integrarse en nuestros entornos ur-

banos (Smart Cities) y rurales (Smart Rural) formando parte sustancial de ellos y transformando los servicios públicos tal y como los habíamos entendido hasta ahora.

Aunque las Administraciones públicas viven en unas inercias del pasado que les impiden hacer frente a los desafíos del futuro, el desarrollo de la Inteligencia Artificial va a tensionar sus estructuras, pues el ciudadano está experimentando las mejoras y la eficiencia en la prestación de servicios a través de la tecnología, y va a ser cada vez más exigente con una administración que no se mueve de su zona de confort.

Perder el miedo a la Inteligencia Artificial.

Al final, la Inteligencia Artificial se basa en el uso de algoritmos para procesar grandes cantidades de datos y tomar decisiones complejas. Si esos algoritmos son transparentes y validados por comités de ética nombrados por las instituciones en las que reside la soberanía popular, estaremos más seguros y mejor administrados que bajo el yugo de las decisiones arbitrarias de un poder funcional que nos tiene atrapados y sometidos a su voluntad y albedrío. Además la Inteligencia Artificial no se cansa ni se agota, puede estar trabajando de manera ubicua, 24 horas al día, 365 días al año al servicio de los ciudadanos.

Nuestra Administración no se sostiene por más tiempo como fue diseñada siglos atrás, si no es capaz de renovarse irá creciendo el descontento ciudadano y cayendo de su pedestal por la fuerza de la historia. Y ojalá los gobernantes tengan la visión y el arrojo para acometer una demanda ciudadana que es clamor, porque cuando hay un cambio en la infraestructura (tecnología, relaciones laborales...) y no se producen cambios en la superestructura (instituciones, gobernanza), se pueden producir crisis y estallidos sociales en cualquier momento.

Y la progresión de la Inteligencia Artificial no se quedará ahí, invadirá también el campo de la gestión, donde cada día se revelará como más eficiente que los humanos. Pronto tendremos inteligencias artificiales gestionando organizaciones y asistiremos a encendidos debates sobre si queremos ser gobernados por un algoritmo o por una persona. ¿Cómo alterará todo esto nuestra visión de la gobernanza y la democracia? Esto ya tiene la suficiente enjundia para ser abordado en un nuevo artículo. Adelante!!!

EL TS REFUERZA EL DERECHO A LAS ACTAS DE REUNIONES DE ÓRGANOS COLEGIADOS



Consecuencia del recurso de Casación número 1837/2021, es la sentencia 1518/2022 de 17 de noviembre, en la que la Sección 3ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo, refuerza la jurisprudencia sobre el derecho de acceso al contenido de las actas de reuniones de los órganos colegiados.

En el mencionado recurso se planteaba si el derecho de acceso a la información pública permite acceder al contenido tanto de las actas de reuniones como los acuerdos adoptados por los órganos colegiados o si, por el contrario, las actas de reuniones y deliberaciones quedan excluidas de dicho acceso en aplicación del límite previsto en el art. 14.1 k)

de la Ley de Transparencia.

Como resultado, la Sala reitera los criterios jurisprudenciales fijados en una reciente sentencia, que declaró que las actas de las reuniones de un órgano colegiado no están, en principio, excluidas del conocimiento público al amparo del art. 14.1 k), ya que los datos en ella incorporados de forma obligatoria no afectan a la garantía de confidencialidad o el secreto requerido en la formación de voluntad del órgano colegiado, al no reflejar, como contenido mínimo necesario, la totalidad de la deliberación ni las opiniones y manifestaciones íntegras de cada uno de sus miembros.



EL SIP PRESENTA RECURSO DE REPOSICIÓN A LAS BASES DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO



Con fecha 26 de enero del año en curso, y con número de registro 202370100006020, el SIP presentó ante la Consejera de Hacienda y Administración Pública, el siguiente recurso de reposición, incontestado, por fraude de ley.

“El pasado 5 de agosto de 2022 se publicó en el Diario Oficial de Extremadura (DOE) la *RESOLUCIÓN de 1 de agosto de 2022, de la Vicepresidenta Primera y Consejera, por la que se ordena la publicación en el Diario Oficial de Extremadura del Acuerdo de desarrollo de los procesos de estabilización del empleo temporal en el ámbito de Administración General de la Junta de Extremadura. (2022062459)*.

En el punto Primero del ACUERDO, apartado d), se establecen las fechas de referencia «para la determinación del ámbito temporal de las plazas a estabilizar», y se regula que dicho cómputo «ha dado lugar a una cifra fija e invariable a aplicar a lo largo de todo el proceso». Se sobreentiende, lógicamente, que «proceso» se refiere a los «procesos de estabilización del empleo temporal» que se citan en la redacción del encabezamiento de la RESOLUCIÓN.

En el Número 247, del Miércoles, 28 de diciembre de 2022, del DOE, se publican treintaisiete Órdenes de convocatorias de plazas referentes a dichos procesos de estabilización. En todas ellas se introduce un párrafo en el que se indica que «los puestos vacantes a ofertar al personal de nuevo ingreso en los procesos de estabilización serán los resultantes del previo concurso de provisión».

Esta precisión se basa, sin duda, en el último párrafo del punto 4 del artículo 2 de la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, donde se establece que «los mecanismos de movilidad o de promoción interna previos de cobertura de plazas serán compatibles con los procesos de estabilización».

En primer lugar, es necesario advertir que la Ley 20/2021 habla de mecanismos «compatibles», que no es lo mismo que «simultáneos». Dado que en Extremadura el procedimiento de concurso de traslados para funcionarios de carrera no ha sido convocado antes que las citadas Órdenes de convocatoria de los procesos de estabilización, y que el concurso de

traslados de personal laboral no ha finalizado tampoco antes de las citadas Órdenes, no se puede decir en ningún caso que se trate de mecanismos «previos» sino que, si se convocaran/desarrollaran durante el transcurso de los procesos de estabilización —como no puede ser, ya, de otra manera— serían «simultáneos», algo que en ningún caso ampara la Ley 20/2021 ni su desarrollo legal en Extremadura.

Si eso se hiciese así, se alteraría por completo la letra y el espíritu de esa «cifra fija e invariable a aplicar a lo largo de todo el proceso» (proceso de estabilización). Esa cifra ya no sería ni fija ni invariable, sino que derivaría en otra cifra que, además, sería desconocida por los interesados en tal proceso hasta la resolución del mismo.

No se puede olvidar que, tal como establecen las treinta y siete órdenes citadas, uno de los requisitos de los aspirantes en los procesos de estabilización es «no pertenecer como funcionario de carrera de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura al mismo Cuerpo y Especialidad/es a la que desee acceder». De hecho, los méritos valorados con mayor puntuación en el proceso, prestados en la Administración de la Junta de Extremadura, son «como personal funcionario/a interino/a en el Cuerpo y Especialidad a la que se desea acceder». Tanto el citado requisito como la valoración de méritos referenciada dejan claro que los «procesos de estabilización» están dirigidos al personal interino o temporal de la Junta de Extremadura, en alineación con la citada Ley 20/2021, uno de cuyos objetivos es «prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad». Tanto en la citada Ley, como en el *Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, del que procede, así como en la normativa y legislación comunitarias que obligan la tramitación de la legislación española, queda claro que la base de la misma es el «abuso y fraude en la temporalidad» de las Administraciones Públicas españolas.

Los procesos de estabilización se dirigen, tal como ha quedado claro, a esos empleados públicos interinos y temporales abusados

Por tanto, si la letra y el espíritu de la legislación es corregir el fraude y abuso que ha habido en España, también en Extremadura, hacia el personal interino y laboral, y si, en consonancia con esa letra y espíritu, los procesos de estabilización se dirigen, tal como ha quedado claro, a esos empleados públicos interinos y temporales abusados, el hecho de establecer «una cifra fija e invariable a aplicar a lo largo de todo el proceso [de estabilización]» ha de ser coherente con esos mismos principios. Si esto no es así, y «los puestos vacantes a ofertar al personal de nuevo ingreso en los procesos de estabilización serán los resultantes del previo concurso de provisión», se altera por completo la letra y el espíritu de la ley, es decir, se incurre en un claro fraude de ley.

Si la Junta de Extremadura hubiera querido «compatibilizar» los concursos de traslados con los procesos de estabilización, debería haberlos desarrollado antes

Si la Junta de Extremadura hubiera querido «compatibilizar» (este es el concepto que emplea y ampara la Ley 20/2021) los concursos de traslados con los procesos de estabilización, debería haberlos desarrollado antes de las Órdenes de convocatoria de dicho proceso, para que, en efecto, las plazas convocadas dirigidas a personal interino y temporal constituyeran «una cifra fija e invariable a aplicar a lo largo de todo el proceso».

Por tanto, por el presente escrito, presentamos un

RECURSO DE REPOSICIÓN

Que solicita la corrección de todas las Órdenes de convocatoria del proceso de estabilización, eliminando los dos párrafos y todas las referencias a la posibilidad de que no todas las plazas convocadas sean ofertadas al personal afectado por dichos procesos de estabilización.

Bien al contrario, **todas las plazas convocadas en los procesos de estabilización han de ser ofertadas a los participantes en dicho proceso de estabilización.** De lo contrario, se incurriría en fraude de ley y nos veríamos obligados a recurrir a la justicia ordinaria.

Para que conste, atentamente.”

MESAS DE NEGOCIACIÓN DEL 1º SEMESTRE 2023



El martes día 7 de febrero, se celebró **Mesa Técnica de Seguimiento del Teletrabajo**. La convocatoria del año, sigue sin modificación sustancial, eso sí, los puestos aumentan en 235. Los jefes mandan.

El jueves 16 de febrero, hubo reunión de la **Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo**. En las adscripciones provisionales fueron declaradas favorables, veinte. Condicionadas por falta de documentación, cuatro y dos no fueron admitidas. Por otra parte, el conflicto colectivo planteado por la no aplicación del Real Decreto 920/2017, de 23 de octubre por el que se regula las ITV y el incorrecto encuadre profesional de los Mecánicos/as Inspectores, quedó sobre la mesa, con la manifestación de solucionarlo por parte de la Administración. También se informó favorablemente el cobro de complemento L9 de Conductores, para un trabajador.

El miércoles 22 de febrero, hubo reunión conjunta de la **Mesa Sectorial de Administración General y de la Comisión Negociadora de Personal Laboral**. Donde se trata el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de CICYTEX. Como siempre, la Administración entrega una documentación escasa de fondo y tiempo, intentando aprobar lo que lleva años sin tocar.

Se modifican las Relaciones de Puestos de Trabajo (RPT) de la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Hay 26 puestos de Titulado Superior Especialidad Letrado/a se abren a otras Administraciones Públicas. Igualmente, se modifica RPT de la Consejería de Educación y Empleo, donde se crea una Jefatura de Sección de Telecomunicaciones y Redes, donde se amortiza un puesto base de Técnico en Telecomunicaciones. Lógicamente. También se integra el personal laboral del Conservatorio Oficial de Música de Montijo "Luis Gordillo"; con efectos del 1 de marzo se traspasará el personal del Conservatorio a la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura y su integración en la red de centros docentes públicos no universitarios de titularidad de la Junta de Extremadura. Y, como es costumbre en la Administración, se sigue con las amortizaciones de plazas.

Finalmente, se ha tratado sobre las bases generales aplicables a las convocatorias de provisión de puestos de trabajo vacantes no singularizados de Personal Funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, por el procedimiento de concurso permanente y abierto, en primera convocatoria.

Las solicitudes se formularán preferiblemente

te por vía telemática, a través del Portal del Empleado Público y se podrá acceder desde la parte privada. La valoración de méritos será similar a la del anterior Concurso de Traslado con un máximo de 19,5 puntos: Grado Personal Consolidado máximo 2,5 puntos, Trabajo desarrollado máximo 3 puntos, Actividad Formativa máximo 4 puntos, Antigüedad máximo 6 puntos, Permanencia en el puesto de trabajo máximo 4 puntos. En el apartado de formación se valorarán, con la puntuación proporcional correspondiente, todas las horas de los cursos siempre que éstos sean de una duración superior a 10 horas.

El lunes 20 de marzo, se celebró reunión de la **Mesa Sectorial de Administración General y Comisión Negociadora de Personal Laboral**, donde se trató la propuesta de modificación del V Convenio Colectivo para el Personal Laboral al servicio de la Junta de Extremadura. Se cambia la letra A) del Anexo IV y de la letra E) del Anexo V del V Convenio Colectivo, para adecuar las dos plazas de libre designación de Director/a de la Casa de la Mujer de Badajoz y de Cáceres.

Se incluye “Casa de la Mujer” de Badajoz en el Anexo IV de la letra A del V Convenio Colectivo “Relación de centros/unidades con puestos de libre designación”. Añadiendo un nuevo Complemento Específico Especial en las Tabla Salariales del V Convenio Colectivo.

También se modifica la RPT Consejería de Igualdad y Cooperación para el Desarrollo, amortizándose la plaza de personal funcionario de Director/a Casa de la Mujer de Badajoz, y creándose la plaza en personal laboral. También se modifica la plaza de Director/a Casa de la Mujer de Cáceres, incluyendo las mismas características que la plaza anterior mencionada. Por último, se modifica la RPT Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, donde se modifican cinco Jefaturas de Sección, algunas abriéndose a más Especialidades. Y se sigue con las amortizaciones de plazas bases.

El martes día 28 de marzo, se ha celebrado la **Mesa Sectorial de Administración General y Comisión Negociadora de Personal Laboral**, se comenzó con la escasa convocatoria pruebas selectivas para el acceso a plazas personal funcionario del Cuerpo Superior de Letrados de la Junta de Extremadura, con claro perjuicio de aquellos temporales de mayor antigüedad.

También se trató sobre el proyecto de Decre-

to por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso del Personal al Servicio de la Comunidad Autónoma de Extremadura, que se centra en los artículos 29 y 30 del Título III del Decreto 201/1995, de 26 de diciembre, que aborda las Listas de Espera así como las Pruebas Específicas para la constitución de esas mismas listas. La propuesta tantea vulnerar los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

El lunes 17 de abril, se reunió la **Mesa de Sectorial de la Administración General** con el único punto en el Orden del día de una Nueva propuesta de medidas de mejora retributiva del colectivo de Agentes del Medio Natural. No se llegó a ningún acuerdo retributivo concreto.



El viernes día 21 de abril, se retomó la **Mesa de Sectorial de la Administración General** sobre ese mismo asunto. Tres sindicatos (UGT-CC.OO.-CSIF) aceptaron la última propuesta de la Administración, los otros dos sindicatos, no firmaron. En concreto, el acuerdo se concreta en MN2: subida de 140 euros, quedando en 591,73 euros y MN1: subida de 140 euros, quedando en 673,34 euros.

El jueves 27 de abril de 2023, hubo una reunión conjunta de la **Mesa Sectorial de Administración General y Comisión Negociadora de Personal Laboral**, en la que se trataron las modificaciones de la RPT de la Consejería de la Consejería de Agricultura, D.R. Población y Territorio. Se cambia de localidad a 8 plazas de Bombero/a Forestal Conductor/a (BFC), y de una plaza de Jefe/a de Retén. Así mismo, se les coloca la clave “UA” (ubicación actual) a 12 puestos de Bombero/a Forestal Conductor/a, y a la plaza nº 42473710 de BFC de la Zona de Íbores y Villuercas, se le coloca la clave PAR. De igual manera, se amortizan 51 plazas de Bombero/a Forestal Conductor/a, que han quedado vacantes por la rees-

tructuración y de una plaza de Peón Especializado/a ubicada en Hervás.

También se trató sobre las bases de la convocatoria de provisión, por el procedimiento de Turno de Traslado, para cubrir los puestos de trabajo de personal laboral que se encuentren vacantes circunscritos a las categorías profesionales de Bombero/a Forestal Conductor/a y Bombero/a Forestal Coordinador/a, así como las resultas que se produzcan como consecuencia de la Resolución del mismo. De la misma manera, la RPT de la Consejería de Educación y Empleo, se modificó. Se crean 70 plazas de Técnico/a en Educación Infantil con vigencia temporal (máximo tres años) financiadas con los fondos europeos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia ("Fondos MR"), para el desarrollo del Programa Experimental Aula 1-2 en centros públicos de Educación Infantil y Primaria (CEIP), del próximo curso escolar 2023-2024. El total del Programa serían 227 plazas de TEI para un amplio número de aulas. Respecto a la Modificación de la RPT en la Consejería de Hacienda y Administración Pública, se crea una plaza de Oficial Primera Conductor y se amortiza otra de Subalterno Conductor.



El jueves día 4 de mayo, se celebró reunión de la **Comisión Paritaria del V convenio Colectivo para el Personal Laboral**. De las adscripciones provisionales, 3 solicitudes fueron favorables, otras tres desfavorables y otra condicionada favorable.

Por otra parte, la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio para la cobertura de puestos de trabajo vacantes de Jefe de Retén. Se harán 7 adscripciones de oficio.

En otro asunto, se decide que se abrirá un plazo con anuncio en el DOE para que los participantes del Concurso de Traslado de Personal Laboral de la primera resolución (efectuado por Orden de 11 de mayo de 2022) en las categorías de Auxiliar Biblioteca y Ordenanza, para que puedan adicionar si así lo estiman oportuno en el plazo que se abra, en el centro Archivo General.

El viernes 12 de mayo, se celebró reunión de la **Mesa Sectorial de Administración General y de la Comisión Negociadora de Personal Laboral**. Se modifica la RPT de la Consejería de Educación y Empleo, donde, en funcionarios, se crean 5 puestos, se amortizan 5 y se modifican puntualmente 2. Se crean 1 Técnico en Empresariales y 1 Administrativo Administración General.

Además de 1 Jefe de Sección de Acceso Personal Docente y 1 Técnico de Administración General. Se amortizan 1 Auxiliar de Administración General y 1 Jefe Sección de Acceso. En cuanto al personal laboral, se crea una plaza de Ordenanza, con el requisito de Permiso de Conducción B. Se amortizan 1 plaza de Jardiner, 1 plaza de Administrativo y 1 plaza de Cocinero. Finalmente, se modifican los puestos de Jefe Sección de Profex Informática y se retira el Complemento HPR a 2 Técnicos de Prevención de la DG de Trabajo. También se modifica la RPT de funcionarios y laborales de la Consejería de Economía, Ciencia y Agenda Digital, concretamente en el CICYTEX, donde se crean 3 puestos: se crean los puestos de funcionarios de Auxiliar Laboratorio y Jefe de Unidad de control económico-financiero, en laborales, se crea la plaza de Oficial 1ª Mantenimiento. Se amortizan 4 plazas: en funcionarios, Técnico en Documentación, Guarda Jurado y Jefe Negociado Asuntos Generales II, en laborales, Oficial 2ª Carpintería. Se modifica una plaza de Guardia Jurado. En el último punto, se modificó la RPT de funcionarios de la Consejería de Movilidad, Transporte y Vivienda. Para FONDOS MR, se crean 37 puestos de personal funcionario: 8 plazas de Arquitecto Superior con nivel 20 Grupo A2. 8 plazas de Arquitecto Técnico con nivel 20 Grupo A2. 1 plaza de Técnico en Empresariales con nivel 20 Grupo A2. 2 plazas de Técnicos en Admón. General con nivel 20 Grupo A2. 4 plazas de Administrativo Administración General con nivel 18 C1. 4 plazas de Auxiliares Administrativos con nivel 16 C2. 1 plaza de Jefe de Unidad de Eficiencia Energética Grupos A1A2 Nivel 28. 4 plazas de Titulados Superiores Gestión de Proyectos con Nivel 22 Grupo A1. 1 plaza de Arquitecto Técni-

co con Nivel 20 Grupo A2. 3 plazas de Auxiliares de Administrativo con Nivel 16 C2 y 1 plaza de Jefe de Unidad de Movilidad Sostenible Grupo A1 Nivel 26.

El **miércoles día 24 de mayo**, se celebró reunión de la **Mesa Sectorial de Administración General y Comisión Negociadora de Personal Laboral**, donde se modificaron las RPT de la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales. Concretamente en Personal Funcionario, a dos plazas de Auxiliar Administrativo se es quita "OAC Especializada", se abre una Jefatura de Negociado de Gestión de Recursos Humanos a C1-C2, y una Jefatura de Sección de Administración General a más Especialidades. También nos informan del cambio de denominación y la experiencia en varias Jefaturas.

En Personal Laboral, se modifica la jornada laboral a dos plazas de ATE Cuidador/a, pasando del 50% al 100%. En general, se sigue con la política de amortizaciones, para crear nuevas plazas.

El **martes 27 de junio**, se celebró reunión de la **Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo** sobre las solicitudes de Adscripción Provisional presentadas por el Personal Laboral al Servicio de la Junta de Extremadura. De las 8 solicitadas, han sido favorables 6, 1 fue inadmitida y otra, se dejó pendiente de aportar documentación. Igualmente, la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio, presentó la cobertura de puestos de trabajo vacantes de Jefe de Retén mediante el sistema de adscripción provisional. Fueron favorables 5 adscripciones.

REUNIONES DE JUNTAS DE PERSONAL A 30/06/2023



Desde primero de año y hasta el 30 de junio último, las diferentes Juntas de Personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma, como representantes del personal funcionario de la misma, han llevado a efecto las siguientes reuniones:

- **Junta Servicios Territoriales de Cáceres:** El día **13 de febrero**, en el Salón de Actos del edificio de Servicios Múltiples de Cáceres. Se constituye la Junta y se elige al Presidente (Fernando Andrada Andrada) y al Secretario (Miguel Ángel Lázaro González).
- **Junta Servicios Territoriales de Badajoz:** El día **14 de febrero**, en sala de juntas del Servicio Territorial de la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales, sito en Edificio Sara, Ronda del Pilar, nº 8, entreplanta. Se constituye la Junta y se eligen los cargos a la Presidencia y a la Secretaría. Se formaliza el directorio de los miembros de la propia Junta de Personal.
- **Junta Servicios Centrales de Mérida:** El día **15 de febrero**, en la Escuela de Administración Pública. Se constituye la Junta y se elige a la Presidenta (Laura Martín Sánchez) y a la Secretaria (María del Carmen Leonés Nieto). **Posteriormente, el día 18 de abril**, en sala de juntas de la Consejería de Agricultura, Desarrollo Rural, Población y Territorio. Se aprueba el acta de la reunión anterior y se lee y hacen propuestas al Reglamento de la propia Junta de Personal.

PLAN DE FORMACIÓN AGRUPADO 2023

En el BOP número 12, del día 18 de enero pasado, aparece Resolución de la Diputada delegada del Área de Recursos Humanos de la Diputación de Badajoz por la que se aprueba la convocatoria, bases y acciones formativas del Plan de Formación Agrupado 2023.



Sólo se podrá realizar una solicitud de acciones formativas desde el día siguiente a la fecha de publicación de la convocatoria en el BOP, hasta 20 días antes del inicio de la acción formativa y hasta 15 de junio de 2023. Dicha solicitud podrá contener hasta cinco acciones formativas. No se admitirán modificaciones de una solicitud presentada salvo en el supuesto de cambio de puesto de trabajo de la persona solicitante, en cuyo caso, aquella se realizará previa autorización al Negociado de Formación, a través del correo electrónico negociado.formacion@dip-badajoz.es. Las solicitudes deben realizarse por medios telemáticos como se indica a continuación:

El personal de la Diputación podrá solicitar las acciones formativas disponibles en el "portal del empleado", y a través del mismo; el acceso al "portal del empleado" se encuentra ubicado en los "Zimlets" del correo electrónico corporativo. La ruta es la siguiente: Portal del empleado, "portal de personal", "formación", "oferta acciones formativas".

Generalmente, la inasistencia (incluso justificada) no puede superar el 10% de la duración del curso para obtener la certificación correspondiente; no obstante, cada curso podrá establecer condiciones especiales de asistencia a determinadas sesiones obligatorias, las cuales deben detallarse en la convocatoria y en la guía didáctica.

RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES 2023

Los compañeros de la Sección Sindical del SIP, decidieron dedicar la atención temporal de la misma a mejorar e innovar su auto organización, por lo que prefirieron no presentar candidaturas en la presente convocatoria. No obstante, los medios y recursos del SIP, así como sus propios representantes, mantienen y redoblan sus esfuerzos y trabajo, con el fin de atender las demandas laborales del personal de la Diputación Provincial de Badajoz. Con ese fin, esperan aunar apoyos para alcanzar los objetivos que se planteen.

LABORALES ESPECIALISTAS-NO CUALIFICADOS	ELEGIDOS	LABORALES TÉCNICOS-ADMINISTRATIVOS	ELEGIDOS
UGT	TRES (3)	UGT	TRES (3)
CSIF	CERO (0)	CSIF	UNO (1)
USICAEX	CERO (0)	USICAEX	CERO (0)
CC.OO.	UNO (1)	CC.OO.	UNO (1)
TOTAL	CUATRO (4)	TOTAL	CINCO (5)
FUNCIONARIOS	ELEGIDOS	TOTAL GENERAL	CANDIDATOS ELEGIDOS
USO	SEIS (6)	UGT	ONCE (11)
UGT	CINCO (5)	USO	SEIS (6)
CSIF	CUATRO (4)	CSIF	CINCO (5)
USICAEX	CUATRO (4)	USICAEX	CUATRO (4)
CC.OO.	DOS (2)	CC.OO.	CUATRO (4)
TOTAL	VEINTIUNO (21)	TOTAL	TREINTA (30)

ELECCIONES: REEQUILIBRIO DE APOYOS

MESA	UGT	CC.OO.	CSIF	USO	S.I.P.	BLANCOS	NULOS	TOTALES
1. BADAJOZ	7	0	16	20	6	0	2	51
2. MERIDA	5	8	24	18	15	1	0	71
3. ZAFRA	27	2	10	37	18	0	1	95
4. DON BENITO	13	4	8	21	11	1	0	58
VOTOS TOTALES	52	14	58	96	50	2	3	275
% VOTOS VALIDOS	19,117	5,147	21,323	35,294	18,382	0,735	1,090 NC	100
Nº REPRESENTANTES	2	1	3	5	2			
% REPRESENTANTES	2,503	0,674	2,792	4,622	2,407			
CENSO-PARTICIPACIÓN	327		275 - 84,097%					

Como cada cuatro años, se hace valoración del trabajo realizado por los representantes sindicales. En este caso, podemos concretar que el electorado ha decidido reconocer tanto los aspectos positivos como los negativos, reequilibrando el apoyo a los diferentes sindicatos, respecto a las anteriores elecciones.

Sustancialmente, el anterior y masificado apoyo a un sindicato, ha bajado determinantemente, equilibrándose el apoyo al resto de entidades sindicales.

Por parte del SIP, volvemos a sacar el mismo número de representantes, si bien sumamos un número mayor de votos respecto a 2019 (subimos más de tres puntos, aunque la participación fue tres puntos y medio menor). Como siempre, nuestra disposición seguirá en beneficio del interés general, para ello, esperamos de la colaboración e interés de todos.

MODIFICACIÓN PUNTUAL DE LA RPT

En el BOP número 115, de 19 de junio último, se publica Decreto sobre la modificación puntual de la RPT del CPEI, donde se incluyen los siguientes cambios:

1.- Modificaciones de la plantilla y la relación de puestos de trabajo (RPT) del personal operativo del CPEI.

Transformación de las siguientes plazas de la plantilla orgánica del CPEI:

- 11 plazas de Sargento/a Jefe/a Bombero/as (subgrupo C1) en 11 plazas de Cabo Bombero/a (Subgrupo C1).
- 20 plazas de Cabos Bomberos/as (subgrupo C2) en 20 plazas de Cabo Bombero/a (subgrupo C1).
- 4 plazas de Bombero/a Conductor/a (subgrupo C2) en 4 plazas de Cabo Bombero/a (subgrupo C1).

Creación de los siguientes puestos en la relación de puestos de trabajo del CPEI:

- 1 Cabo J. Logística y Apoyo Técnico.
- 35 Cabo Bombero/a.
- 129 Conductor/a Bombero/a.
- 4 Oficial/a Emisorista.

2.- Modificación de los factores de valoración y complemento específicos (CE) de los puestos del personal operativo del CPEI.

- Oficial/a Extinción Incendios, Rescate y Salvamento de 2.090 pasa a 2.395 puntos.
- Sub-Oficial/a Operaciones de 2.015 pasa a 2.319 puntos.
- Sargento/a J. Guardia de 2.015 pasa a 2.281 puntos.
- Jefe/a Parque PRA y Sargento/a Coordinadora/a Zona (1-Centro y 2-La Serena) de 1.969 pasa a 2.235 puntos.
- J. Parque (Almendralejo, Don Benito-Villanueva, Mérida, Jerez de los Caballeros, Llerena, Villafranca de los Barros y Zafra) de 1.844 pasa a 2.148 puntos.
- Cabo J. Logística y Apoyo Técnico (subgrupo C2) de 1.515 pasa a 1.996 puntos.
- Cabo Bombero/a (Subgrupo C2) de 1.459 pasa a 1.940 puntos.
- Conductor/a Mecánico/a Bombero/a (subgrupo C2) de 1.309 pasa a 1.776 puntos.
- Oficial/a Emisorista (subgrupo C2) de 959 pasa a 1.363 puntos.
- Experto/a Emisorista de 884 pasa a 1.323 puntos.



RECIBE INFORMACIÓN EN TU CORREO ELECTRÓNICO

Si deseas recibir puntualmente y a su salida, la información de nuestro Boletín "INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD", sin ningún tipo de gastos, debes comunicarnos tu interés y la dirección electrónica en la que, habitualmente, quieres recibirlo. Para ello contacta con nosotros en:

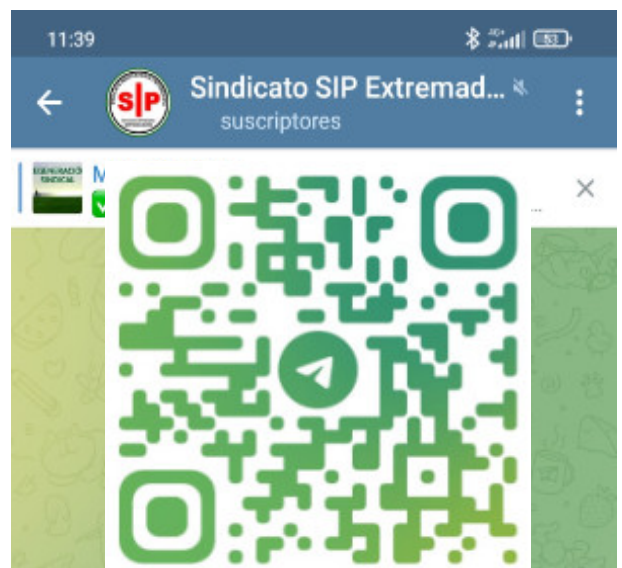
correo@sindicato-sip.es



CANAL DE INFORMACIÓN EN TELEGRAM

En el canal Telegram del **SIP** notificamos la información diaria relevante.

Para unirse al canal únicamente escanea el código QR y sigue las instrucciones o visita <https://t.me/SindicatoSIP>



CONTACTA CON NOSOTROS

SIP MÉRIDA

Centro Sociosanitario
Apartado de Correos nº 199
06800 Mérida
Teléfono 649 317 551

SIP BADAJOZ

Antiguos Almacenes PEYSAN
3ª Planta, Derecha
C/ Luis Braille, 9
06001 Badajoz
Teléfono 924 212 575



www.sindicato-sip.es
correo@sindicato-sip.es

Telegram **SindicatoSIP**
 facebook.com/SindicatoSIP
 twitter.com/Sindicato_SIP