SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA
S|P
Secciones Sindicales
EXTREMADURA

INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETÍN INFORMATIVO ▪ SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

SIP

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA:

¿HASTA CUANDO?

Boletín 63
JULIO - DICIEMBRE 2023
TERCERA ÉPOCA - AÑO 21
www.sindicato-sip.es

CONCURSO PUESTOS ESTRUCTURA ¡YA!

2% COMPLETO 2021 ¡YA!

Año 2024

Enero 24

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
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				

Febrero 24

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			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			

MARZO 24

8 Marzo

El 20 comienza la primavera y el último fin de semana se adelanta la hora

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			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 24

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
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					

MAYO 24

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
		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		

Junio 24

El 20 comienza el verano

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
					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 24

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
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				

Agosto 24

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
			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	

Septiembre 24

El 22 comienza el Otoño

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23 30	24	25	26	27	28	29

Octubre 24

Fin de la madrugada del 26 al 27 se atrasan los relojes una hora

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	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			

Noviembre 24

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
				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	

Diciembre 24

El 22 empieza el Invierno

Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23 30	24 31	25	26	27	28	29

HORAS DESARROLLADAS A DEDICACIÓN SINDICAL POR REPRESENTANTES DEL SIP DURANTE 2023

Como consecuencia de la política de transparencia que predica y a la que se siente comprometido el SIP, hacemos públicas las horas de liberación, para dedicación sindical, que han ejercitado los diferentes miembros de nuestro Sindicato, durante el año que acaba de finalizar.

Nombre y Apellidos	Administración	En	Fb	Mr	Ab	My	Jn	Jl	Ag	Sp	Oc	Nv	Dc
José Mª Martínez Pescador	Dip. Badajoz	40	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Joaquina García Silva	Dip. Badajoz	40	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Juan Luis Agudo Torres	CPEI Badajoz	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Emilio Díaz Domínguez	CPEI Badajoz	30	30	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Valentín Rodríguez García	CPEI Badajoz	--	--	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Manuel Burguillos Candalijas	CPEI Badajoz	--	--	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Manuel J. Román Torrescusa	Junta Extremadura	140	140	140	105	105	105	105	105	105	105	105	105
Teodoro González Esteban	Junta Extremadura	70	70	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--
Natalia García García	Junta Extremadura	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Enrique Pérez Romero	Junta Extremadura	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
Antonio Rodríguez Capita	Junta Extremadura	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
José Mª Ramiro Nieto	Junta Extremadura	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Ana Mª Cava Grado	Junta Extremadura	35	35	35	35	35	35	35	35	35	49	49	49
Francisco J. Márquez Guerrero	Junta Extremadura	--	--	--	21	21	21	21	21	21	21	21	21
José Mª García Peña	Junta Extremadura	--	--	--	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Óscar Pérez Nevado	Junta Extremadura	--	--	--	21	21	21	21	21	21	21	21	21
Josefa Patiño Rodríguez	Junta Extremadura	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17	17
David Gutiérrez Vadillo	Junta Extremadura	--	--	--	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Ana Mª Manzano Mejías	Junta Extremadura	--	--	--	14	14	14	14	14	14	14	14	14
Vanesa Delgado Fernández	Junta Extremadura	--	--	--	14	14	14	14	14	14	--	--	--

Necesariamente, el número total de horas utilizadas, no ha tenido que ser siempre el atribuido. Más aun cuando la disposición de nuestros representantes, en las diferentes administraciones, se ha encontrado condicionado voluntariamente a las necesidades sobrevenidas laborales que se hayan podido provocar.

JORNADAS VISITAS SINDICALES MÉRIDA-BADAJOZ

En este segundo semestre de 2023, 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 el Centro Sociosanitario de Mérida, el III Milenio de Mérida, el CEDEX, Vivienda, el OAC de Badajoz, Escuela Infantil Pastores de Belén y guarderías de Badajoz, Oficina de Atención al Ciudadano y UMAC de Badajoz, IES Nuestra Señora de Bótoa de Badajoz, Residencia La Granadilla de Badajoz, Agricultura de Mérida, Morerías de Mérida y SEXPE, SEPAD, Educación y el IES Rodríguez Moñino de Badajoz.

ÚLTIMA REUNIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO DEL SIP

El pasado miércoles día trece de diciembre último se celebró reunión de Comité Ejecutivo del Sindicato Independiente Progresista, en la Sala de Reuniones del Centro Cultural "Alcazaba" de Mérida.

Dicho evento, fue de especial trascendencia, dado que, dentro del Orden del Día, destacaba la aprobación del Plan específico de organización y acción sindical del SIP para el próximo trienio. El trabajo previo exhaustivo, de estudio de situaciones y propuestas de la Vicesecretaría General, facilitó el enfoque y la definición de actuación para los próximos años, ante una administración que no solo no avanza en la mejora de su organización y en la coherencia con la mejora de los servicios públicos, sino que se enfoca a un sistemático deterioro de los mismos y, consecuentemente, con la vida laboral de quienes prestan sus esfuerzos diarios. Todo ello, con el mutismo total de los "sindicatos más representativos".

De ahí que, los miembros de nuestro Sindicato, se conjuren y esfuercen en ofrecer alternativas y criterios que nada tengan que ver con los procedimientos instaurados en los poderes de la administración y de los sindicatos al uso.

RECLAMACIONES DE TRIENIOS, DESDE EL SIP

En relación a los trienios reconocidos de personal laboral que han sido objeto de funcionarización, hemos de destacar, hasta el momento, la atención de dieciocho (18) reclamaciones, de las cuales:

- 2 han sido ejecutadas íntegramente.
- 7 están en el Tribunal Supremo, siendo todas ellas estimadas íntegramente en las instancias inferiores.
- 5 se han solicitado la ejecución de las resoluciones judiciales tras la estimación total.
- 2 están pendientes de resolución judicial.
- 2 se han iniciado la vía extrajudicial.

Es necesario reseñar, como se ha dicho anteriormente, que todas han sido estimadas en cualquier instancia, es por ello, que desde el SIP nos mantenemos firmes en relación al reconocimiento del ejercicio de este derecho que en el año 2018, el Tribunal Supremo, confirmó mediante Sentencia, creando asimismo jurisprudencia.

Avisamos de esta manera a todas aquellas personas, que inicialmente fueron personal laboral, que con posterioridad estaban afectadas por un proceso de funcionarización y que tuviesen reconocidos trienios previamente al cambio de régimen jurídico, para, si es de su interés, se pongan en contacto con el SIP, a efectos de su asesoramiento jurídico y correspondiente regularización del ejercicio de este derecho.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO Y CARRERA PROFESIONAL: ¿HASTA DÓNDE?

El pasado miércoles día 20 de diciembre, se publicaba en el BOE el Real Decreto Legislativo 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

El Titulo III, Capítulo I, se dedica la Evaluación del Desempeño, donde se objetiva el sentido de la misma y donde se da especial relevancia, entre otras necesarias contribuciones, al fomento del trabajo equipo.

De igual manera, especifica que "serán objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios y mecanismos generales..." en dicha materia.

También declara como principio que los modelos de evaluación "serán transparentes y participados, se adecuarán a criterios de objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de las empleadas y empleados públicos...", nombrando criterios orientadores para ello.

No obstante, sabemos que en el DOE del 23 de noviembre de 2021, se publicó el Decreto 127/2021, de 17 de noviembre, por el que se regulaba la carrera profesional horizontal y la evaluación del desempeño de los empleados públicos que prestan sus servicios en la Administración General de la Junta de Extremadura.

En el periodo de alegaciones a este Decreto, el **SIP**, fue el único que presentó alternativas al preocupante borrador, mediante los escritos con números de registros 202120600013570 y 202120600015261, de fechas 6 y 13 de abril de 2021.

En la extensión de aquellas alegaciones, que no fueron atendidas, existían aspectos generales como **criticar el propiciar y mantener las diferencias entre los empleados públicos**, al no cambiar la normativa vigente y excluirse al personal docente (actualmente sin Carrera Profesional Horizontal) y al estatutario (con Carrera Profesional Horizontal desde 2006, completada en todos sus niveles y con exigencias de Evaluación del Desempeño, bastante distintas que la que se exigían en aquel proyecto de Decreto, para la Administración General) la indefinición de activida-

des desarrolladas y evaluables entre las que se abría una puerta a la propia manipulación orientada al clientelismo, al dejar un cajón de sastre enumerando-definiendo unas y posibilitando "entre otras". Aspecto que se repetía con **las valoraciones de puestos de especial desempeño, ya que se daban como posibles o probables "alguno o algunos" de los criterios que se enunciaban, facilitando la decisión caprichosa de la administración.**

Pero, si entendíamos algo muy grave en el mencionado borrador, atentatorio contra la propia idea de democracia, era referido **al personal evaluador del desempeño para los funcionarios, que quedaba atribuido en exclusiva al Jefe de Servicio (Libre Designación política) contando con la colaboración** del jefe responsable del evaluado, **haciéndolo los altos cargos, con los Jefes de su dependencia. Esas mismas personas, realizarían el "Acuerdo de Objetivos" (sin especificarse las consecuencias a que conllevaría la falta del mismo y el reparto de tareas y funciones objetiva y equilibradamente) y el "Informe de Evaluación del Desempeño" correspondiente, así como propuesta de acciones de mejora para el evaluado. Por otra parte, no se concretaban los términos de la evaluación -"los que se establezcan"-. Es por lo que propusimos la participación de la parte laboral (en paridad e igualdad de condiciones, en todo el proceso de gestión, revisión y resolución) en todas las Comisiones Técnicas y decisorias que se crearan, así como eliminar el concepto de evaluador único, proponiendo como metodología alternativa la Evaluación Integral o 360º.**

Es ahora, en estos momentos, cuando nos preguntamos cual va a ser el encaje de una normativa eficaz que fomente el trabajo en equipo en una administración, como la de la Junta de Extremadura, huérfana de dicho concepto, donde por no existir, no existen ni el desarrollo de los organigramas funcionales en las unidades y estructuras básicas.

Además, se hace preciso derogar, al menos en los mencionados aspectos apuntados, el famoso decretazo de 2021. Negociando colectivamente con criterios objetivos e imparciales a favor de los trabajadores y de la propia función del servicio a la ciudadanía.

Si no es así, hasta dónde y cuando se va a soportar a sindicatos y a una administración que, hasta ahora, han mirado exclusivamente para sí mismos. Tiempo es para el nuevo gobierno.

CUADRO ACTUALIZADO DEL 100% DE LA PENSIÓN

Edad de jubilación para cobrar el 100% de la pensión

Nací en... (mes de ENERO)	ME JUBILO EN...	Edad ordinaria de jubilación	Para cobrar el 100% de la pensión a la edad ordinaria de jubilación...	Para jubilarme a los 65 años debería haber cotizado...	PERIODO DE CÓMPUTO PARA LA PENSIÓN*	
1957	Mayo de 2023	66 años y 4 meses	36 años y seis meses	37 años y 9 meses	25 años	
1958	Julio de 2024	66 años y 6 meses	36 años y seis meses	38 años	25 años	
1959	Septiembre de 2025	66 años años y 8 meses	36 años y seis meses	38 años y 3 meses	25 años	
1960	Noviembre de 2026	66 años y 10 meses	36 años y seis meses	38 años y 3 meses	25 años o 25 años y cuatro meses	Se desechan los dos peores meses
1961	Enero de 2028	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 años o 26 años	Se desechan los seis peores meses
1962	Enero de 2029	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 años o 26 años y cuatro meses	Se desechan los ocho peores meses
1963	Enero de 2030	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 años o 26 años y ocho meses	Se desechan los diez peores meses
1964	Enero de 2031	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 años o 27 años	Se desecha el peor año
1965	Enero de 2032	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 años o 27 años y cuatro meses	Se desecha el peor año y dos meses
1966	Enero de 2033	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 años o 27 años y ocho meses	Se desecha el peor año y cuatro meses
1967	Enero de 2034	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 años o 28 años	Se desecha el peor año y medio
1968	Enero de 2035	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 años o 28 años y cuatro meses	Se desecha el peor año y ocho meses
1969	Enero de 2036	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 años o 28 años y ocho meses	Se desecha el peor año y diez meses
1970	Enero de 2037	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 o 29 años	Se desechan los dos peores años
1971	Enero de 2038	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 o 29 años	Se desechan los dos peores años
1972	Enero de 2039	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 o 29 años	Se desechan los dos peores años
1973	Enero de 2040	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 o 29 años	Se desechan los dos peores años
1974	Enero de 2041	67 años	37 años	38 años y 6 meses	25 años y seis meses o 29 años	Se desechan los dos peores años
1975	Enero de 2042	67 años	37 años	38 años y 6 meses	26 años o 29 años	Se desechan los dos peores años
1976	Enero de 2043	67 años	37 años	38 años y 6 meses	26 años y seis meses o 29 años	Se desechan los dos peores años
1977	Enero de 2044	67 años	37 años	38 años y 6 meses	29 años	Se desechan los dos peores años
...	Para los nacidos a partir de 1977 el resultado es el mismo, sumando un año más al año de jubilación					

(*) A partir de 2026 entra en vigor el nuevo sistema de cómputo, que se irá implantando de manera gradual hasta 2037, el cual ofrecerá dos alternativas.

PROCESO DE ESTABILIZACIÓN: LA UE Y LOS JUZGADOS

Es de justicia reconocer que el actual Gobierno de la Junta de Extremadura le ha dado un impulso importante al proceso de estabilización del empleo público puesto en marcha por el anterior ejecutivo de Fernández Vara, que había entrado en una peligrosa fase de estancamiento, con meses de retraso respecto a los propios plazos que la Junta de Extremadura se había dado a sí misma.

Sin embargo, no parece que los vicios, errores y disfunciones del proceso, que nacen de la legislación nacional, y que fueron agravados en la regional, quieran ser enmendados por el gobierno de Guardiola.

Es necesario recordar que la literatura jurídica de la UE -que es la que ha obligado al Gobierno español de Pedro Sánchez a iniciar el proceso de estabilización para poder contar con fondos europeos- habla siempre de estabilizar a los trabajadores públicos, lo que la legislación española ha traducido como estabilizar las plazas, una trasposición fraudulenta y perversa. Debió entusiasmar esta traducción a los responsables de la Junta de Extremadura, que nunca quisieron iniciar este proceso, pues en sus propios textos legislativos insisten denodadamente en que los empleados públicos le importan un bledo, porque ellos lo que quieren es estabilizar plazas, y no personas. Una metáfora burocrático-jurídica que será leída en el futuro como un buen ejemplo de la deshumanización del empleo público en el siglo XXI, pero que al Gobierno del PP con VOX le ha venido de perlas para continuar por la senda marcada por un supuesto gobierno progresista.

A partir de esta primera traducción fraudulenta del espíritu y la letra de lo establecido por la UE, el gobierno regional profundizó en la perversión del proceso con no pocos matices que subrayaban su desprecio por los trabajadores públicos.

El primero fue acelerar el concurso de traslados del personal funcionario ante la necesidad de cerrar el proceso de estabilización con fecha fijada por la legislación nacional. Esto es un doble insulto. En primer lugar, a los funcionarios de carrera, que llevan esperando un lustro a que se cumpla la ley y puedan optar a los traslados a los que tienen derecho, y que ven cómo tiene que aparecer una legislación nacional pensada para temporales e interinos, impulsada por el Gobierno español a su vez obligado por la UE, para que se cumpla algo tan básico como es un concurso de traslados de personal funcionario. Pero también es un insulto, y un segundo fraude, para los propios temporales e interinos, que, toda vez que no importan a la Administración como personas -recordemos: solo importan las plazas-, pueden verse directamente afectados y perjudicados por la anteposición del concurso de traslados al proceso de estabilización. Algo dudosamente legal, después de que el pasado 5 de octubre el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 30 de

Madrid dictara una sentencia en la que apoyaba claramente la tesis de que los procesos de estabilización no pueden ir precedidos de promociones internas ni de concursos de traslados.

Aún más vergonzosa resulta la treta de la Junta de Extremadura a la hora de obligar a los interinos y temporales a concurrir a los dos procesos en liza (concurso de méritos y concurso-oposición) para poder optar a la indemnización -claramente incondicionada- que establece la legislación española para los empleados púbicos en abuso de temporalidad que no tengan acceso a plaza como funcionarios de carrera. No se sabe si es más vergonzoso que los sindicatos mayoritarios se paseasen por los centros de trabajo aireando este fraude de ley para impulsar a los trabajadores a concursar donde no querían hacerlo, o el evidente propósito del Gobierno regional de recaudar fondos por tasas de examen que no hubieran recaudado de otro modo.

Animamos a todos los empleados públicos que se sintieran obligados a concurrir por ambas vías a que denuncien la situación y exijan la devolución de las cantidades correspondientes al proceso en el que se vieron obligados a participar, y a dejar de confiar en los «sindicalistas» que colaboraron con la Junta en promocionar semejante desmán.

En este mismo sentido, es obligado recordar que no solo esa indemnización es incondicionada -y, por tanto, tendrán derecho a ella todos los interinos y temporales cesados, independientemente de cualquier otra circunstancia-, sino que se trata de una indemnización muy alejada del espíritu de la legislación europea.

La UE ha establecido claramente que debe tratarse de una indemnización «disuasoria», lo que no puede decirse de un puñado de miles de euros que son calderilla para la Administración, a cambio de deshacerse de trabajadores con años y hasta décadas de experiencia.

Es importante recalcar, además, que la UE abre la puerta con claridad a una indemnización por daños y perjuicios a todo el personal abusado, incluso aunque logren plaza en los procesos de estabilización, a pesar de que la legislación impuesta por el Gobierno «progresista» español intentara cegar esta vía.

Del mismo modo, es importante recordar también que la UE permite juzgar a los responsables del abuso de temporalidad (altos funcionarios, cargos de libre designación y políticos) que hayan incumplido la ley no sacando a concurso en tiempo y forma plazas que debieron salir. Animamos y ayudaremos a todos los afectados a ejercer sus derechos.

De hecho, a día de hoy, toda la legislación española sobre los procesos de estabilización es papel mojado, algo en lo que siempre hemos insistido desde el SIP, a la vista de la nula convicción con la que ha sido desarrollada, tanto por parte del Gobierno de la nación como por parte de la Junta de Extremadura. Siempre hemos advertido de la gran inseguridad jurídica para todos los empleados públicos, tras este simulacro de proceso de estabilización. No en vano, a día de hoy, aunque todo el mundo se encarga de ocultarlo -también los sindicatos verticales en mesa de negociación- hay abiertas nada menos que 55 preguntas o cuestiones prejudiciales ante el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, a raíz de siete procesos judiciales españoles, en tres juzgados de distintas CC.AA.

Las respuestas a esas preguntas, que previsiblemente conoceremos durante 2024, quizá abrirán muchos ojos, y es penoso que el nuevo Gobierno extremeño no esté poniendo esfuerzo alguno en enmendar los errores del anterior y tampoco las perversas lagunas de la legislación española al respecto.

Como hemos defendido siempre, los temporales e interinos extremeños, como los de todo el país, han sido sometidos a un doble fraude: el de permanecer en abuso de temporalidad durante años e incluso décadas, y el de estar ahora bajo un proceso de estabilización que les desprecia, que les somete a gran inseguridad jurídica y que, en muchos casos, será más un ERE que un proceso de estabilización.

Solo un «milagro» impedirá que este asunto acabe judicializado durante años o décadas, y entonces deberemos recordar que un Gobierno español supuestamente progresista y dos gobiernos extremeños de signos opuestos, fueron cómplices de una gran tomadura de pelo, por meros intereses políticos a miles de funcionarios extremeños y millones en toda España.

Desde aquí aconsejamos a todos los trabajadores afectados que miren hacia la UE y hacia los juzgados para defender sus derechos. Por supuesto, el SIP estará, como ha estado en todo momento, para ayudarles a garantizar la plenitud de sus derechos.

PERMISO POR CAUSA DE FUERZA MAYOR

El permiso por causa de fuerza mayor que se aprobó en el último Real Decreto 5/2023 de medidas anticrisis y rescatado de la paralizada Ley de Familias, que no salió adelante por la convocatoria de elecciones generales, ahora se ha ampliado a 4 días (aunque se pueda disfrutar por horas) y es de carácter retribuido, como se recoge en el artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores: **"La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata".**

Es precisamente por la naturaleza del permiso, una **emergencia familiar**, por lo que el trabajador **no tiene que cumplir un preaviso**. Se podrá solicitar en caso de urgencia, como por ejemplo, si el padre o madre del trabajador se enferma y necesita llevarlo al médico, o si llaman del colegio avisando de que el niño está enfermo.

Al tener carácter urgente, se podrá **pedir y disfrutar de inmediato** e, inicialmente, no habrá que aportar un justificante. Este se podrá facilitar a la empresa más tarde e, incluso, si la empresa lo acepta, el permiso se podría justificar verbalmente (sin tener que presentar ningún documento).

El artículo 37.9 del Estatuto de los Trabajadores también determina que las personas trabajadoras que soliciten este permiso, que se puede disfrutar por horas o días completos, "tendrán derecho a que sean retribuidas las horas de ausencia", indicando que lo serán "conforme a lo establecido en convenio colectivo o, en su defecto, en acuerdo entre la empresa y la representación legal de las personas trabajadoras", aportando estas últimas, en su caso, "acreditación del motivo de ausencia".

Esto es, **se trata de un permiso retribuido**, por lo que no se pierde salario por solicitarlo y disfrutarlo. Del mismo modo, los trabajadores que necesiten pedirlo para atender una emergencia familiar deben de saber que **no se tienen que recuperar las horas disfrutadas**, aunque se vuelve a recordar que la empresa sí podría exigir un justificante posteriormente, aunque no sea necesario ipso facto.

Es importante también recordar que el permiso por causa de fuerza mayor responde, como se indicó en el decreto, a "motivos familiares urgentes o inesperados".

Por ello, **no se debe confundir con el permiso retribuido para ir al médico** (la jurisprudencia suele considerar la ausencia para llevar a los menores de edad al médico como un "deber inexcusable" de los padres o tutores y, por tanto, es una licencia retribuida) **o con el permiso de 5 días al año** para atender a **familiares o convivientes por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización**. Estos dos últimos no responden a una situación de emergencia y, por ende, sí hay que cumplir con un **preaviso**.

FICHAR CON EL DEDO, NO

Fichar con huella dactilar ya no es legal. La Agencia Española de Protección de Datos ha señalado el riesgo significativo en la privacidad al utilizar estos sistemas de autenticación, algo que ya había advertido la normativa europea. Instan en que esta práctica va en contra de los derechos de intimidad de cada persona y podría llegar a sancionar a quienes utilicen este método salvo en contadas ocasiones especificadas en el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

La Agencia considera el tratamiento de datos biométricos, tanto para identificación como para autenticación, como un tratamiento de alto riesgo que incluye categorías especiales de datos. «En el caso de registro de jornada y control de acceso con fines laborales, si el levantamiento de la prohibición se basa en el artículo 9.2.b) del RGPD, el responsable debe contar con una norma con rango de ley que autorice específicamente utilizar datos biométricos para dicha finalidad», señalan.

La Agencia especifica que, en el marco de estos tratamientos, el consentimiento no puede levantar la prohibición o ser una base para determinar la licitud de este, al existir un desequilibrio entre la persona a la que se somete al tratamiento y quien lo está llevando a cabo.

En el caso del control de accesos fuera del ámbito laboral, el consentimiento tampoco podrá ser una circunstancia que levante la prohibición, al ser un tratamiento de alto riesgo, y no superar el requisito de necesidad.

La Agencia añade un listado de medidas que deben llevarse a cabo si se superan todos los requisitos de cumplimiento de los principios del RGPD:

- Informar a las personas sobre el tratamiento biométrico y los riesgos elevados asociados al mismo.

- Implementar en el sistema biométrico la posibilidad de revocar el vínculo de identidad entre la plantilla biométrica y la persona física.

- Implementar medios técnicos para asegurarse la imposibilidad de utilizar las plantillas para cualquier otro propósito.

- Utilizar cifrado para proteger la confidencialidad, disponibilidad e integridad de la plantilla biométrica.

- Utilizar formatos de datos o tecnologías específicas que imposibiliten la interconexión de bases de datos biométricos y la divulgación de datos no comprobada.

- Suprimir los datos biométricos cuando no se vinculen a la finalidad que motivó su tratamiento.

- Implementar la protección de datos desde el diseño.

EL TELETRABAJO EN LA JUNTA

Aparecía en la prensa regional, sobre el Teletrabajo en la Junta de Extremadura que, desde que la Junta reguló el teletrabajo en 2018, cada vez más trabajadores de la administración se han ido sumando a esta modalidad laboral que, en la actualidad, disfrutan 1.833 empleados según la Consejería de Hacienda y Administración Pública. La mayoría con un perfil concreto: mujer que trabaja en unidades de pequeñas dimensiones (10-25 empleados) con titulación media o superior, con hijos a su cargo y con residencia en un lugar distinto de aquel en el que se presta el servicio.

Todo ello, con carácter general, porque a concreción del teletrabajo depende en buena medida de la organización de cada servicio, los empleados públicos pueden trabajar desde casa hasta tres días a la semana, dos en el caso de los jefes de sección.

También explicaba que hay una serie de situaciones que permiten, excepcionalmente, pedir en cualquier momento el teletrabajo, como son las mujeres en periodos de gestación o las víctimas de violencia de género.

Referenciaba que 2019 comenzaron en teletrabajo los empleados que participaron en la primera convocatoria y optaron a las plazas, en función del baremo que hoy sigue en vigor y que establece prioridad para los que tienen hijos con discapacidad reconocida, hijos menores de edad, cónyuge o pareja de hecho con discapacidad, un familiar al cargo también con discapacidad o tener la residencia en una localidad distante de la que se trabaja.

Extremadura impulsaba de esta manera una modalidad laboral, tras la experiencia piloto llevada a cabo en 2013, a la que la pandemia dio un empujón definitivo convirtiéndola durante meses en la única posible y que ahora el Ejecutivo autonómico dice querer potenciar aún más. Y es que las solicitudes de teletrabajo han ido a más desde aquella primera convocatoria.

Ahora, el gobierno regional adelanta que, en favor del impulso que pretende, quiere avanzar hacia una convocatoria permanente que permita acabar con los periodos de interrupción en el teletrabajo, que hoy se dan, y eliminar el criterio según el cual para teletrabajar por motivos de salud es requisito tener la residencia en lugar distinto al de la prestación del servicio.

También introducirá en el decreto nuevos supuestos que den acceso al teletrabajo como podrían ser accidentes o enfermedad grave de un familiar cercano, y aumentará el número de puestos susceptibles de esta modalidad laboral.

Además, no utilizará como criterio de preferencia el que una persona ya haya teletrabajado, sino tan solo usarlo como criterio de desempate, y permitirá que personas pertenecientes al mismo cuerpo y categoría puedan cambiar de puesto sin que el teletrabajo sea un inconveniente por estar implantado en un puesto y no en otro.

Todo ello será positivo, si el criterio que tiene el nuevo gobierno coincide con los verdaderos intereses de los trabajadores, lo cual no es baladí, dado que, hasta la fecha, los sindicatos de siempre, han tragado todo lo que han sido intereses de los administradores en la Junta, aunque contaran, como siempre, que ellos se oponían. Tiempo tendremos de ver propuestas y conclusiones.

NUEVO GOBIERNO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA

El pasado 21 de julio del año en curso, se llevó a efecto la toma posesión del nuevo gobierno de la administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura, con el que deseamos diálogo y colaboración en favor tanto del servicio público como de los trabajadores que lo llevan a cabo.

Desde aquella fecha, hasta la de cierre de este boletín, se ha realizado el cambio de María del Camino Limia Santiago por Ignacio Higuero de Juan en Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, quedando completado e, el mencionado gobierno, según el siguiente cuadro:

GOBIERNO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA	
CARGO	**NOMBRE Y APELLIDOS**
Presidenta	María Guardiola Martín
Consejería de Presidencia, Interior y Dialogo Social	Abel Bautista Morán
Consejería de Hacienda y Administración Pública	Elena Manzano Silva
Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible	Mercedes Morán Álvarez
Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital	Guillermo Santamaría Galdón
Consejería de Salud y Servicios Sociales	Sara García Espada
Consejería de Cultura, Turismo, Jóvenes y Deportes.	Victoria Bazaga Gazapo
Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional	María Mercedes Vaquera Mosquero
Consejería de Infraestructuras, Transporte y Vivienda	Manuel Martín Castizo
Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural	Ignacio Higuero de Juan

NUEVO DIRECTOR GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA

El Gobierno regional ha nombrado como nuevo director general a Domingo Jesús Expósito Rubio, que es licenciado en Derecho por la Universidad de Extremadura y pertenece al cuerpo de letrados de la Abogacía General de la Junta de Extremadura desde abril de 1996. Además, ha desempeñado labores docentes como colaborador en la Escuela de la Administración Pública y en la Academia de Seguridad Pública de Extremadura. Le deseamos, desde el SIP, acierto y esperamos diálogo, colaboración y disposición al acuerdo.

También ha desempeñado cargos públicos en la Junta de Extremadura, entre ellos los de secretario general de la Agencia de la Vivienda, el Urbanismo y la Ordenación del Territorio (septiembre 2005-julio 2007); director general de los Servicios Jurídicos (junio 2009-junio 2011), y secretario general de la Consejería de Medio Ambiente y Rural, Políticas Agrarias y Territorio (septiembre 2015-julio 2019). En julio de 2019 se reincorporó a su puesto de letrado en la Abogacía General de la Junta de Extremadura, donde ha permanecido hasta este nuevo nombramiento.

COMENTARIO AL ACTO DE ELECCIÓN DE PLAZAS DE TÉCNICOS, ADMINISTRATIVOS Y SUBALTERNOS

Con fecha 19 y 20 de diciembre se procedió al acto de elección de plazas para los aspirantes que habían superado las correspondientes pruebas selectivas derivadas de las convocatorias iniciadas en el año 2021, correspondientes a los cuerpos Técnicos, Administrativos y Subalterno.

En dicho acto de elección del Cuerpo Administrativo, especialidad Administración General, se retiró una plaza ubicada en Mérida.

La razón que expresó la Jefa del Servicio de Selección es que estaba afectada por una Resolución Judicial.

En el acto de elección del Cuerpo Técnico, especialidad Empresariales, las 4 plazas que se ofrecieron con anterioridad, se eliminaron en dicho acto, siendo sustituidas por otras 4, no pudiendo dar un plazo prudencial a los aspirantes que han superado las pruebas selectivas para poder establecer sus preferencias de elección con premura, adoptando la Dirección General de la Función Pública dicho criterio de forma unilateral.

Todo ello, sin perjuicio del criterio que, la propia Dirección General de Función Pública, adoptó con anterioridad y asimismo expresó a las centrales sindicales representativas en cuanto al aumento del número de plazas a ofrecer con respecto a los aspirantes que superaron dicho proceso selectivo, como así se hizo con los Bomberos Forestales.

Criterio que NO CUMPLIÓ, creando un malestar entre el resto de aspirantes que aprobaron en las diferentes categorías derivadas de los procesos selectivos del año 2021.

Una vez más, aunque en diferente gobierno, la Dirección General de la Función Pública falta a su palabra y, algunos cuerpos o escalas del sector Administración General, siguen sufriendo diferencias de trato con respecto a otros.

Esperamos desde el **SIP** que, esa diferencia de trato, con respecto al Sector Administración General desaparezca urgentemente, no sólo en algunas cuestiones retributivas sino en el reconocimiento de algunos derechos, con respecto a otros sectores como son el Estatutario y el Educativo.

MESAS DE NEGOCIACIÓN Y JUNTAS DE PERSONAL DEL 2º SEMESTRE 2023

El viernes día 1 de diciembre, hubo reunión conjunta de la **Mesa Sectorial de Administración General y Comisión Negociadora de Personal Laboral**, en la que se trató sobre la **modificación de la RPT de Personal Funcionario y de Personal Laboral de la Consejería de Educación, Ciencia y Formación Profesional.**

Sobre tal asunto, se realiza apertura a más especialidades dos Jefaturas de Sección, por un lado, una de Contratación de Obras, y por otro una de Planificación de centros.

Se amortiza una plaza de Administrativo para crear una de Auxiliar Administrativo. Cambia el gobierno pero no el sistema.

El viernes día 15 de diciembre, se celebró igualmente **Mesa Sectorial de Administración General y Comisión Negociadora de Personal Laboral**, sobre la negociación de la cuantificación y tasa de reposición de efectivos de la Oferta Pública de Empleo para 2023 en la Junta de Extremadura. Claramente insuficiente (promoción interna, de pena) con absoluta falta de transparencia, y en total desacuerdo al decidir la administración, detraer 60 plazas de funcionarios para sumarlas a las de personal laboral.

El jueves día 21 de diciembre, se desarrolló reunión de la **Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo** con el siguiente orden del día. En la misma, de las 35 solicitudes presentadas para adscripciones provisionales, 24 fueron declaradas favorables, 2 desfavorables, 6 inadmitidas y 3 pendientes por falta de documentación.

En el segundo punto del orden del día, la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Rural, decide la **cobertura de puestos de trabajo vacantes de Jefe de Retén mediante el sistema de adscripción provisional, proponiendo de oficio** como en otras anteriores ocasiones, realizando como favorables 10.

Respecto a las convocatorias de Juntas de Personal (Badajoz, Cáceres y Mérida) donde tiene presencia el SIP, los "sindicatos mayoritarios", no realizaron ninguna durante el semestre.

JUSTA REPOSICIÓN DE LA TURNICIDAD EN LOS CC.SS.

Festejamos el acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura, celebrado el pasado 27 de diciembre último, que ha culminado una antigua y continua reivindicación del SIP, aprobando el abono del complemento de turnicidad al personal funcionario transferido, desde las Diputaciones Provinciales de Badajoz y Cáceres, y destinados en los centros sociosanitarios de Plasencia y Mérida.

Las retribuciones de turnicidad se aplicarán en la cuantía prevista en el V Convenio Colectivo del Personal Laboral al Servicio de la Junta de Extremadura, y tienen efectos desde el 1 de enero de 2023.

PLAN DE FORMACIÓN DE LA EAPEX 2024

Sirva de recuerdo sobre el Plan de Formación, para el año 2024, de la Escuela de Administración Pública de Extremadura:

Que los interesados podrán solicitar hasta 8 (ocho) de las actividades formativas elegibles (Anexo I) seis de ellas de cursos y dos de jornadas.

El plazo de presentación de solicitudes para participar en las acciones formativas de esta convocatoria finaliza el lunes día 15 de enero próximo inmediato. Dicha solicitud se debe hacer a través de la web de la Escuela

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO 2023

En el DOE número 248, de 29 de diciembre pasado último, aparece la Oferta de Empleo Público de la Junta de Extremadura para 2023. Incluye 2.019 plazas, de las que 700 son para personal funcionario y laboral de la Administración General, 560 son para personal docente no universitario y 759 para personal estatutario. Además de esa diferente naturaleza de las plazas, los turnos de las convocatorias, podrán ser libres (algunos sometidos a temporalidad del 50%) por discapacidad y por promoción interna. Para el SIP, la oferta sigue la política del anterior gobierno, es muy escasa en general y vergonzosa en la promoción interna. Todo ello, se concreta en el cuadro que sigue:

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO JUNTA EXTREMADURA 2023			
PLAZA	NÚMERO	NATURALEZA	TURNO
Cuerpos Superior Letrados	1	Funcionarial	Libre-Discapacidad
Cuerpo Titulados Superiores	25	“	“
Cuerpo Técnico	25	“	“
Cuerpo Administrativo	15	“	“
Cuerpo Auxiliar	66	“	“
Cuerpo Subalterno	5	“	“
Cuerpos docentes no universitarios	697	“	“
Cuerpo Titulados Superiores	15	“	Promoción Interna
Cuerpo Técnico	15	“	“
Cuerpo Administrativo	10	“	“
Cuerpo Auxiliar	15	“	“
Bombero/a Forestal Conductor/a	138	Laboral	Libre-50% Temporalidad
Resto Grupos	370	“	Libre-Discapacidad
Licenciados Especialistas Ciencias Salud	298	Estatutaria	“
Licenciados Sanitarios	33	“	“
Diplomados Especialistas Ciencias Salud	22	“	“
Diplomados Sanitarios	98	“	“
Técnicos Superiores FP	9	“	“
Técnicos	47	“	“
Licenciados Universitarios	4	“	“
Diplomados Universitarios	12	“	“
Técnico Superior FP	12	“	“
Técnicos FP	74	“	“
Otro personal	96	“	“
Licenciados Especialistas Ciencias Salud	29	“	Promoción Interna
Licenciados Sanitarios	3	“	“
Diplomados Especialistas Ciencias Salud	3	“	“
Técnico Superior FP	1	“	“
Diplomados Universitarios GS	1	“	“
Técnico GS	7	“	“
Otro personal	10	“	“

NUEVA CORPORACIÓN PROVINCIAL

Tras la toma de posesión del presidente el día 1 de julio pasado próximo, la configuración de la Diputación Provincial, en sus puestos de gobierno (al que deseamos, desde el **SIP**, acierto y esperamos diálogo, colaboración y disposición al acuerdo) ha quedado como se muestra en el siguiente cuadro:

GOBIERNO DE LA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BADAJOZ	
CARGO	**NOMBRE Y APELLIDOS**
Presidente	Miguel Ángel Gallardo Miranda
Vicepresidenta 1ª y Delegada de Transición Ecológica	Raquel del Puerto Carrasco
Vicepresidenta 2ª y Delegada de Economía, Hacienda, Compras y P.	Carmen Yañez Quirós
Delegado de Recursos Humanos y Régimen Interior	Ramón Díaz Farias
Delegado de Cooperación Municipal	Andrés Hernáiz de Sixte
Delegado de Tecnología y Digitalización	Saturnino Alcázar Vaquerizo
Delegada de Políticas Sociales y Cooperación Internacional	Ana Belén Valls Muñoz
Delegado de Desarrollo Rural, Reto Demográfico y Turismo	Francisco Buenavista García
Delegada de Igualdad	Lourdes Linares Matito
Delegado de Infraestructuras, Movilidad y Ordenación Territorio	Abel González Ramiro
Delegado de Cultura, Deporte y Juventud	Ricardo Cabezas Martín
Delegado de Publicaciones, Imprenta y B.O.P.	Raúl Jareño Crespo
Delegado del O.A.R..	Manuel Gómez Parejo
Delegada del O.A. de Tauromaquia	María Concepción López López
Delegado de PROMEDIO	Juan María Delfa Cupido
Delegada del C.P.E.I.	Francisca Silva Leñador

En cuanto al grupo de la oposición, su representación como miembros del Pleno de la Corporación Provincial y de las diferentes comisiones se concreta en los siguiente Diputados: Juan Antonio Barrios, Manuela Sancho, María Lourdes Barragán, Francisco Benítez, Eladio Buzo, Gema Cortés, Natividad Fuentes, Gregorio Gallego, Moisés García Vadillo, Carmen Romero y Roberto Romero.

MODIFICACIONES DE LAS RPT EN DIPUTACIÓN, OAR, PROMEDIO Y CPEI

En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz número 166, de 30 de agosto de 2023 , se publica la modificación puntual de la relación de puestos de trabajo, plantilla presupuestaria y estructura orgánica de la Diputación de Badajoz, aprobada en acuerdo de Pleno de 28 de julio de 2023. Posteriormente, en el mismo Boletín Oficial número 217, de 14 de noviembre del último año, aparece modificación puntual de la relación de puestos de trabajo, plantilla presupuestaria y estructura orgánica de la Diputación de Badajoz y su Organismo Autónomo de Recaudación, aprobada en acuerdo de Pleno de 29 de septiembre de 2023 y finalmente, en el el mismo medio indicado, número 247, de 29 de diciembre último, aparece publicada la modificación puntual de la relación de puestos de trabajo, plantilla presupuestaria y estructura orgánica de la Diputación de Badajoz y su sector público, aprobada en el acuerdo del Pleno de 24 de noviembre de 2023.

ACTUALIZADO EL ACUERDO REGULADOR

En el Diario Oficial de Extremadura número 216 de fecha 10 de noviembre pasado último, aparece Resolución de la Dirección General de Trabajo de la Junta de Extremadura, por la que se publica la modificación del "Acuerdo por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio del consorcio para la prestación del servicio de prevención y extinción de incendios de la provincia de Badajoz (CPEI)", que fue suscrito el 24 de mayo de 2023 por la Mesa General de Negociación de los Empleados Públicos de la Diputación de Badajoz, y donde el SIP tuvo una importante aportación y participación.

La actualización real del acuerdo, se ciñe concretamente a los artículos 11, referido a la jornada laboral y descansos, y 16, dedicado al complemento específico.

Mejoras que nos satisfacen y nos animan a seguir mejorando en favor de todos los trabajadores y en beneficio de los servicios que se prestan.

PARA UNA COMPLETA FORMACIÓN PSICOLÓGICA

Desde el pasado mes de septiembre, se desarrolla el proyecto de “Atención psicológica en intervenciones de bomberos/as”. Se trata de un proyecto de formación de alta relevancia y pionero en España, pues se pone el acento en el cuidado de la salud mental de bomberos y bomberas.

El objetivo general de esta formación es dotar a todo el personal operativo del CPEI de los conocimientos, habilidades y recursos personales necesarios para realizar intervenciones psicológicas en emergencias, previniendo y minimizando riesgos y secuelas, tanto en víctimas como en el propio personal de intervención en situaciones de emergencia.

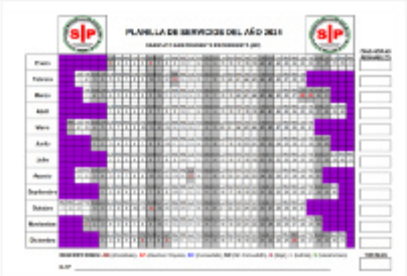
En resumen, el proyecto focaliza sus metas en dos sentidos: autocuidado y resistencia profesional, donde se entrenarán técnicas (herramientas y habilidades) de manejo del estrés en situaciones críticas, así como aplicación de primeros auxilios psicológicos (apoyo psicológico). Algo que, sin duda alguna, resulta imprescindible.

Tras la implementación de esta acción formativa, se esperan resultados óptimos en mejora en la atención a las víctimas, mayor resiliencia entre los bomberos y bomberas, comunicación más efectiva, reducción del absentismo y rotación de personal y cambio de cultura organizacional.

Por otra parte, el CPEI, ha puesto a disposición de sus trabajadores y trabajadoras un nuevo recurso formativo que toma por título “Prevención del suicidio en el ámbito de bomberas y bomberos con especificaciones para Extremadura”.

Se trata de un documento audiovisual que se desarrolla siguiendo un formato de entrevista, realizada por enfermera especialista en salud mental del SES, con la moderación y participación de profesionales del mismo CPEI, donde desgranan una información muy valiosa para saber intervenir en este tipo de situaciones.

PLANILLA LABORAL 2024



De nuevo y como todos los años, os ofrecemos la planilla cuadrante de control de los servicios realizados y las fechas laborales disfrutadas o a disfrutar, para hacer cuentas y tener un control, al día, de todo ello, durante el año 2024.

Como ya sabéis, por experiencias de otros años, tenéis en nuestra web (**www.sindicato-sip.es**), el archivo que podéis bajaros.

ESTE AÑO, NUEVO NÚMERO DE NAVIDAD

Este año, que jugábamos tod@s los afiliad@s del **SIP**, con nuevo número (18065) a la lotería de Navidad, la suerte volvió a darnos la espalda en lo económico.

Nos sigue quedando insistir en trabajar por mejorar nuestra presencia en los servicios públicos, para mejorar también el ambiente laboral y volvemos a hacer votos, ahora más que nunca, para disfrutar una vida plena.

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 WHATSAPP SIP

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

Para seguir el canal haz clic en este enlace **https://whatsapp.com/channel/0029VaC-tG7F0wajufxbaKw2r**

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
Whatsapp **Sindicato SIP**
Telegram **Sindicato SIP**
facebook.com/**SindicatoSIP**
twitter.com/**Sindicato_SIP**