



INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETÍN INFORMATIVO - SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA

RECLAMAMOS LIBERTAD SINDICAL

en la **Junta de
Extremadura**

Boletín
66

ENERO - JUNIO 2025
TERCERA ÉPOCA - AÑO 23
www.sindicato-sip.es

**CONCURSO PUESTOS
ESTRUCTURA ¡YA!**

**POR UNA DIGNA
VALORACIÓN DE
PUESTOS DE TRABAJO**

EL SIP EXIGE EL CUMPLIMIENTO DEL HORARIO FLEXIBLE EN LA CONSEJERÍA DE AGRICULTURA, GANADERÍA Y DESARROLLO SOSTENIBLE



El pasado lunes día 12 de mayo, en sendos escritos dirigidos a la Consejera y a la Secretaria General de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, así como al Director General de Función Pública, (R. Entradas: ENT20250430652, ENT20250430717 y ENT20250430772 respectivamente) exigiendo el cumplimiento del horario flexible en dicha Consejería. A la fecha, silencio administrativo. Si ese va a ser el sistema, habrá que tomar medidas para el futuro. El texto dirigido al Director General dice textualmente:

Le remitimos este escrito en cuanto que, en el ámbito de su consejería, resultan de su competencia los asuntos relativos a recursos humanos (Capítulo IV, artículo 11.6, del *DECRETO 77/2023, de 21 de julio, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura*).

Tal como ya hemos comunicado a la secretaria general de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible, el motivo de esta comunicación es el incumplimiento que se está llevando a cabo en dicha consejería, en lo relativo a la organización de jornada y horarios.

Según la Base Cuarta. 1.b, de la *RESOLUCIÓN de 15 de septiembre de 2022, de la Vicepresidenta Primera y Consejera, por la que se adoptan medidas de fomento del ahorro y la eficiencia energética en materia de gestión de los empleados y empleadas públicas del ámbito general de la Administración de la Junta de Extremadura*, dicha resolución produciría efectos «hasta el 1 de noviembre de 2023».

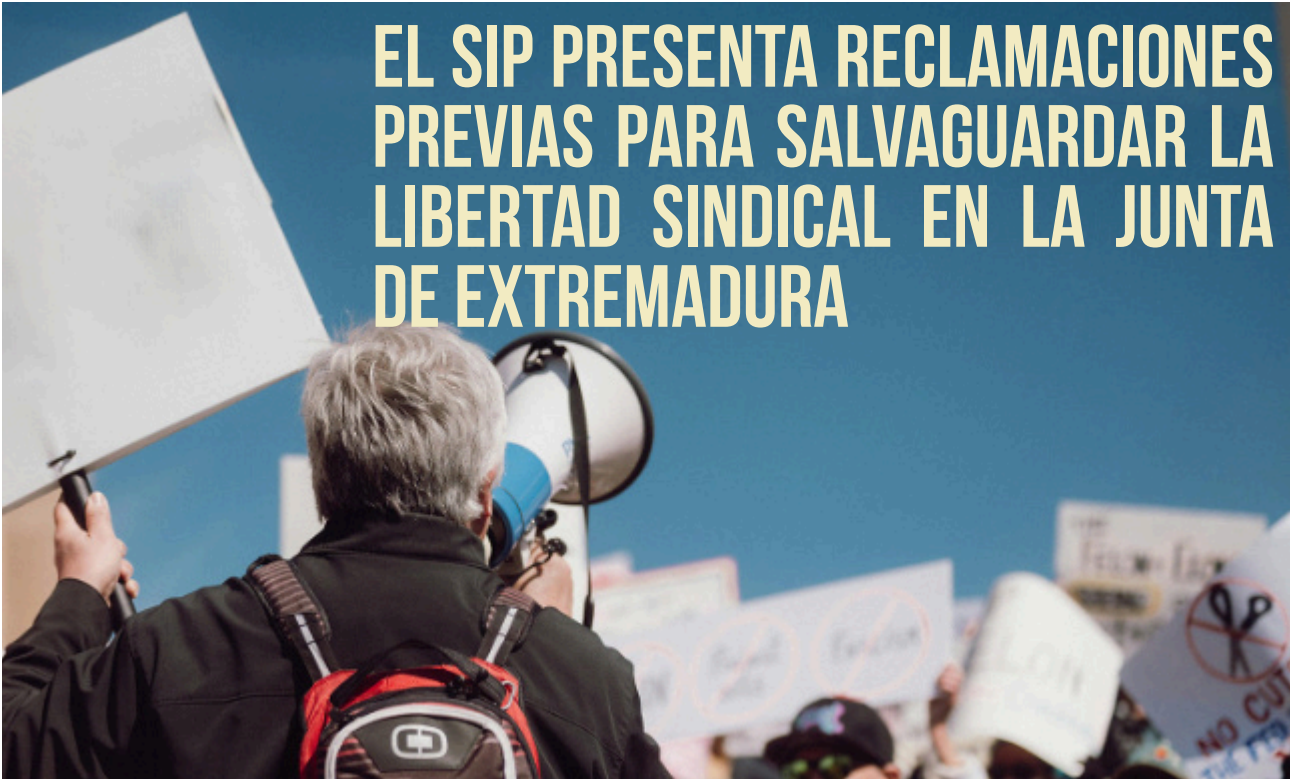
Esto significa que, desde el pasado 2 de noviembre de 2023, hace ya un año y siete meses, se debería haber vuelto, en el ámbito al que corresponde dicha resolución, a lo establecido en el artículo 2.2.b del *DECRETO 149/2013, de 6 de agosto, por el que se regulan la jornada y horarios de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Extremadura*. Es decir, que **debería haberse restablecido «con carácter general el horario flexible [...] desde las 14 a las 19 horas, de lunes a jueves [...].»**

Sin embargo, los centros dependientes de la Consejería de Agricultura, Ganadería y Desarrollo Sostenible permanecen cerrados los lunes y miércoles por la tarde, imposibilitando así a los trabajadores el ejercicio de la flexibilidad que prevé la legislación vigente.

Mediante este escrito le pedimos que nos explique las razones de este incumplimiento, y si se está produciendo en otras consejerías, dado que no existe norma al respecto, bajo la exigencia legal de publicidad (artículo 131 de la *Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas*). También que, con la mayor urgencia posible (debido a la presunta vulneración legal que supera ya el año y medio), dé las instrucciones necesarias para que los centros de todas las consejerías de la Junta de Extremadura vuelvan a abrirse de lunes a jueves por la tarde, de modo que los empleados públicos puedan hacer uso de la flexibilidad de jornada y horarios establecida en la norma en vigor.

Atentamente, esperando su respuesta.

EL SIP PRESENTA RECLAMACIONES PREVIAS PARA SALVAGUARDAR LA LIBERTAD SINDICAL EN LA JUNTA DE EXTREMADURA



El jueves 15 de mayo último, se envió escrito argumentado a la Secretaría General de la Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social, registrado en entrada con el referente ENT20250444690, donde se realiza reclamación respecto a diversos asuntos relativos a la libertad sindical que afectan al Sindicato Independiente Progresista. Siendo su resumen el siguiente texto:

Entendiendo como supuestamente competente a la Secretaría General de la Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social para intervenir con los agentes económicos y sociales, como mecanismo de participación y construcción de consenso, implementación y control de las políticas públicas de la Junta de Extremadura, sin perjuicio de las actuaciones de concertación desarrolladas por las demás Consejerías en sus respectivos ámbitos competenciales de conformidad con lo dispuesto en el *DECRETO 77/2023, DE 21 DE JULIO, POR EL QUE SE ESTABLECE LA ESTRUCTURA ORGÁNICA BÁSICA DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EXTREMADURA*.

A estos efectos, y sin perjuicio de las competencias de la Dirección General de Función Pública, así como de cualquier otro ente u organismo de la Junta de Extremadura, se presentaron reclamaciones ante quien tiene las competencias legalmente atribuidas en materia de diálogo social a quien también le corresponde, en virtud de esta misma norma, funciones de interlocución con otras Conseje-

rías y organismos.

Dichas reclamaciones se relacionan expresamente en los siguientes asuntos:

1. La limitación de las condiciones en la asignación del crédito sindical entre los delegados sindicales del SIP.

2. La negativa a entregar un local como sede.

3. La negativa a facilitarnos la comunicación con los trabajadores mediante una dirección de correo corporativa.

4. La inacción de la Administración ante la ausencia de convocatorias de las Juntas de Personal legalmente constituidas en el ámbito de la Junta de Extremadura, y singularmente la de Cáceres.

Asimismo, tal y como les consta, en mayor o menor medida se vienen realizando reclamaciones por el SIP sobre estos extremos que se refieren al ámbito de la libertad sindical y que las asociadas limitaciones en mayor o menor grado al ejercicio de este derecho fundamental, se procede a interponer reclamación sobre las mismas.

Concretándose su presencia en las tres Juntas de Personal de funcionarios (Badajoz, Cáceres, Mérida), donde el sindicato está representado, respectivamente, por dos, uno y dos

delegados, un total de cinco. Esta representación derivó en la adjudicación de 515 horas de crédito sindical para el periodo 2023-2026, ambos años inclusive.

1. La limitación de las condiciones en la asignación del crédito sindical entre los delegados sindicales del SIP. Sobre este extremo, y habida cuenta de las actuaciones ya realizadas, se proceden a desglosar las mismas a los efectos de proceder al reparto de crédito sindical conforme determina la legalidad vigente. Se recuerdan las comunicaciones, que constan a las partes, entre el SIP y la DGFP, en las siguientes fechas:

- 03/06/2024. Remisión de comunicación a la DGFP donde se exponen los siguientes extremos que se consideran vulneran el derecho a libertad sindical:

1. Se alude con precisión a la solicitud no satisfecha de modificación de crédito sindical, incluyendo el inhabitual retraso.

2. Se alude a la elusión de los procedimientos establecidos.

3. Se urge a la resolución del problema, por los procedimientos establecidos.

- 06/06/2024. Contestación a la carta anterior, por parte de la DGFP donde se indica que, hará falta un acuerdo entre el empleado público y los responsables de las unidades de la Junta, que «determinará [...] el periodo exacto de disfrute» en el caso de la liberación parcial.

Asimismo, se expresa que las asignaciones inferiores a la liberación parcial serán «de 40 horas/mes y por periodos no inferiores a seis meses» infiriéndose que debe mediar una especie de “preaviso” para tal disfrute por los representantes sindicales.

Por otra parte, se introduce la nomenclatura «parámetros de distribución del crédito horario», como figura para denegar las peticiones realizadas.

- Asegura que desde la DGFP se están realizando «gestiones» para asegurar «el mantenimiento de la representación sindical» y evitar disfunciones «que dificulten el funcionamiento de los centros».

- 10/06/2024, comunicación respuesta al anterior escrito de la DGFP se recuerda la imposibilidad de controlar, supervisar, determinar o fiscalizar el uso del crédito sindical,

expresando la voluntad de diálogo del SIP sobre las posibles «dificultades que puedan existir en determinados centros para asumir la distribución de crédito» y pedimos que, con tal propósito, nos comuniquen de qué dificultades estamos hablando. Recordamos el anormal retraso en la respuesta inicial, y apuntamos a una mala interpretación sobre el plazo de respuesta, en lo que no consideramos a día de hoy un aspecto especialmente relevante, más allá de consolidar la idea de que existió en origen una voluntad expresa de retrasar la decisión sobre el reconocimiento de nuestra comunicación de modificación en la distribución del crédito sindical.



Para finalizar, se realiza una segunda propuesta de asignación de crédito sindical, menos favorable a los intereses del SIP, entendiéndose que puede ser más adecuada a las necesidades del servicio.

- 13/06/2024. Respuesta de la DGFP denegando la nueva propuesta y reiterando que la asignación del crédito debe ajustarse «a lo contemplado en el Acuerdo Administración-Sindicatos», requiriendo al sindicato a que distribuya el crédito «en los términos acordados».

Como se desprende de las reiteradas contestaciones desde la Junta de Extremadura, se están imponiendo una restricción al crédito sindical de forma injustificada y en un ejercicio de clara vulneración de los derechos de los representantes legales del SIP.

El derecho a la libertad sindical implica la libertad para el ejercicio de la acción sindical en su más amplia concepción por medios lícitos, precepto que al ser desarrollado por la *Ley Orgánica 11/1985, de 2 agosto de Libertad Sindical*, especifica en el art. 12 que *serán nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos y las decisiones unilaterales del empresario o Administraciones que contengan o supongan cualquier tipo de discriminación al ejercicio de actividades sindicales.*

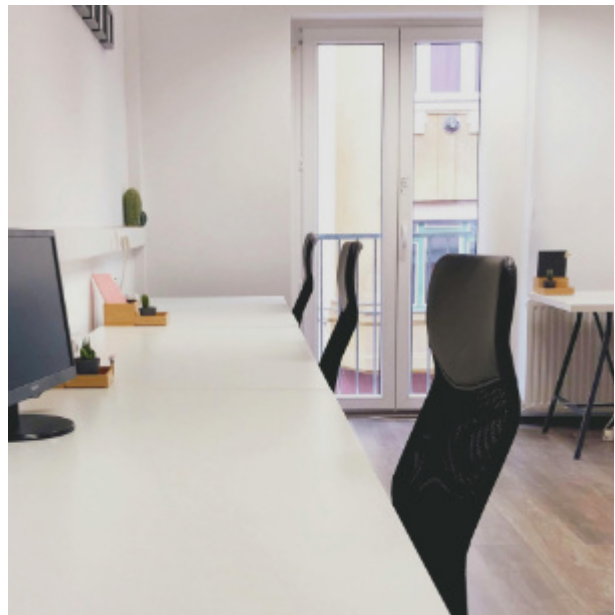
Por tanto, aunque nada se diga en las normas sustantivas sobre cómo se ha de utilizar el crédito horario de que disponen los representantes sindicales, en el cumplimiento de su misión, como integrante de un derecho fundamental, lo que sí está claro es que la empresa o Administración no puede interferir en modo alguno en el uso exigido en dichos representantes de los trabajadores que soliciten la utilización del crédito horario.

En este sentido la *Sentencia del TSJM de 13 octubre 1993*, entiende respecto a la libertad sindical en empresas privadas – mandamiento que se hace extrapolable a las Administraciones Públicas conforme a la LOLS – que *“El art. 37.3 del Estatuto de los Trabajadores regula conjuntamente derechos de carácter heterogéneo, como son los de ausencia por matrimonio y otras causas de índole particular, junto a los motivados por cumplimiento de deberes públicos inexcusables, sometiendo unos y otros al mero requisito del (previo aviso y justificación). Pese a esta literalidad legal, podría sostenerse la necesidad de petición y concesión de permiso empresarial en los supuestos de aquel carácter particular, pero no así en los de esta exigencia pública. Menos aún, no ya por analogía, sino con reforzado fundamento, cuando se trata del tiempo que haya de emplearse en funciones representativas, habida cuenta de su explícita concesión legal y de la aludida integración de tal derecho en el sindical especialmente tutelado, pues el crédito horario de los representantes de los trabajadores no requiere acto de petición alguna al empresario, sino que su utilización se produce mediante su consumo a medida que lo vaya exigiendo la función representativa, por consiguiente sin necesidad de aclaración expresa o de concesión empresarial alguna”.*

En este sentido, la doctrina general acerca de

la improcedencia de cualquier control o vigilancia o limitación de origen empresarial sobre tal derecho viene expuesta en las SSTs 2 noviembre 1989 (RJ 19897987), 5 diciembre 1989 (RJ 1989919), 12 febrero 1990 (RJ 1990896) y 21 septiembre 1990 (RJ 19907034), entre otras».

Dicha doctrina jurisprudencial señala que *«existe una presunción de que las horas solicitadas para el ejercicio de las tareas representativas son empleadas correctamente»* (STS 19 septiembre 1990); de donde concluye dicha Sentencia que los representantes de los trabajadores tienen derecho a desempeñar sus funciones sin ser sometidos a vigilancia singular, ya que ello supone una traba o limitación al libre ejercicio de su cargo; (STS 29 septiembre 1989) donde se establece la presunción de empleo correcto a crédito horario que impulsa en la dirección de *“restringir la aplicación a los representantes de los trabajadores en las empresas de las facultades fiscalizadoras y disciplinarias del empresario en lo que concierne a dicha reserva de horas”* (STS 13 junio 1990).



2. La negativa a entregar un local como sede. Este extremo también ha sido objeto de comunicación previa y se han mantenido dos reuniones. La primera de ellas con la Dirección General de Función Pública en fecha 19 de enero de 2024; y una segunda reunión con el Consejo de Presidencia de la Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social en fecha 13 de mayo de 2024. En ambas, ya se puso en conocimiento de la Junta de Extremadura el hecho de la necesidad de un local para el desempeño de labores sindicales, así como el perjuicio que supone su disponibilidad por

otros sindicatos y el gasto adicional que conlleva no disponer de este.

Sobre el derecho a una cesión de un local, la jurisprudencia señala que el derecho fundamental de libertad sindical del art. 28 CE integra el “derecho a llevar a cabo una libre acción sindical, comprensiva de todos los medios lícitos y sin indebidas injerencias de terceros”. Así, el art. 2.2 d) LOLS dispone que las organizaciones sindicales en el ejercicio de la libertad sindical, tienen derecho al “ejercicio de la actividad sindical en la empresa o fuera de ella”, comprendiéndose en dicho derecho el de reunión sindical ya que, según la doctrina constitucional “forma parte del contenido esencial del derecho de sindicación el derecho de celebrar reuniones a las que concurran los afiliados del sindicato que les convoque, con el objeto de desarrollar los fines del propio sindicato, pues de otra forma el ejercicio del derecho sería imposible” (SSTC 91/1993, de 7 de noviembre; 168/1996, de 29 de octubre que se cita en la STS de 2 de junio de 1997, rec. Núm. 4016/1996).

En este sentido, concretamente, en relación con los representantes sindicales, el art. 8.2 LOLS prevé que las secciones sindicales de los sindicatos más representativos y los que tengan representación en los comités de empresa o cuenten con delegados de personal, tendrán derecho a utilizar “un local adecuado en el que puedan desarrollar sus actividades en aquellas empresas o centros de trabajo con más de 250 trabajadores”.

En el caso que nos ocupa, no se puede rebatir el hecho de que el SIP cuenta con representantes en Juntas de Personal y que la Junta de Extremadura se constituye como una organización que sobrepasa los 250 trabajadores ya sean laborales o funcionarios; por lo que se debe concluir que se debe proceder a la cesión de un local para el desarrollo de labores sindicales.

Por otra parte, la libertad sindical, se trata de un derecho que puede quedar vulnerado cuando se impone una diferencia de trato entre los distintos sindicatos o secciones sindicales con derecho al citado local si no existe una justificación para dicha diferencia, pues según el Tribunal Constitucional (STC 32/1990, de 26 de febrero) el derecho de igualdad de trato entre los sindicatos está implícito en el derecho de libertad sindical, pudiendo establecerse un tratamiento desigual en función de la representatividad, si ello obedece a criterios objetivos y esa diferencia de trato responde a una finalidad constitu-

cionalmente legítima, proporcionada y razonable, pues de otra forma, se colocan a unos sindicatos en mejor posición para el cumplimiento de sus funciones.

Conforme a esto, y considerando que existe un derecho para la cesión de un local *ex lege*, no existiría ninguna limitación o condicionamiento objetivo que impidiera dicha cesión y vendría a reponer una situación donde sindicatos con mayorías superiores, disfrutaran de unos medios públicos que les colocan en una posición de superioridad infundada sin motivación objetiva alguna.

Por todo ello, concluye la STS 15 de febrero de 2012, rec. Núm. 67/2011, que el derecho a un local adecuado, aunque no exclusivo, es un derecho de carácter incondicionado, no eludible por la empresa, vulnerándose el derecho de libertad sindical en caso contrario.

Es por ello que, solicitamos expresamente, se designe un local, en cada correspondiente ámbito representativo (Cáceres, Badajoz y Mérida) así como que se proceda a la implementación de todo lo necesario para su uso para el desarrollo de las actividades sindicales por el SIP, de conformidad con la legalidad vigente y la jurisprudencia enunciada.



3. La negativa a facilitarnos la comunicación con los trabajadores mediante una dirección de correo corporativa. Esta cuestión también ha sido puesta en conocimiento de la Junta de Extremadura con carácter previo, concretamente en la reunión celebrada con la Dirección General de Función Pública de fecha 19 de enero de 2024.

Este extremo, se debe indicar en primer lugar que la comunicación electrónica de los sindicatos con los trabajadores, mediante una cuenta de correo corporativa, es una práctica

habitual en la Administración General del Estado y que no existe ninguna razón técnica o legal para que esta no se aplique en la Junta de Extremadura.

Adicionalmente a esto, la configuración de este canal de comunicaciones se erige como un punto crucial para garantizar la concurrencia de sindicatos de menor tamaño, que no pueden competir con los demás en número de delegados ni en recursos económicos.

Respecto del contenido sustantivo del sistema de comunicaciones, este se configura como un elemento de gran trascendencia dentro del ejercicio de la libertad sindical.

Con referencia a estos, existe una consolidada doctrina constitucional que indica como no desarrollar este sistema de comunicación podría constituir una vulneración del derecho a la libertad sindical.

LA CONDUCTA INJUSTIFICADA DE LA EMPRESA O ADMINISTRACIÓN QUE NIEGA A LOS SINDICATOS LA POSIBILIDAD DE UTILIZAR LAS HERRAMIENTAS DE CORREO ELECTRÓNICO QUE YA TIENE INSTAURADAS, CUANDO NO HAY RAZONES DE CARÁCTER PRODUCTIVO O ECONÓMICO QUE PUDIEREN JUSTIFICAR ESA DECISIÓN.

(STS 281/2005, DE 7 DE OCTUBRE)

En este sentido si bien es cierto que en nuestro ordenamiento no existe ninguna previsión legal que imponga a la empresa la obligación de crear herramientas de comunicación electrónica para facilitar la transmisión de información por parte de los representantes de los trabajadores, incurre en conducta antisindical que infringe el derecho de libertad sindical, la injustificada negativa de la empresa a permitir la utilización del sistema de correo electrónico ya preexistente que pudiere haber desarrollado para el uso empresarial, cuando queda acreditado que no se perturba con ello el normal funcionamiento de su actividad, y no supone la imposición de mayores cargas, gravámenes, o incremento de costes (STS 281/2005, de 7 de octubre).

En base a esta sentencia, que recoge la jurisprudencia consolidada del Tribunal Constitucional, lo que en definitiva se proscribe es la conducta injustificada de la empresa o Admi-

nistración que niega a los sindicatos la posibilidad de utilizar las herramientas de correo electrónico que ya tiene instauradas, cuando no hay razones de carácter productivo o económico que pudieren justificar esa decisión. Y aquí está la verdadera clave para resolver este tipo de cuestiones, en aquellos supuestos en los que los sindicatos reclaman la utilización del sistema de correo electrónico para poder comunicarse con la totalidad de los trabajadores, sean o no afiliados al mismo y sin motivación dicha petición es denegada.

El problema no se residencia por lo tanto en el estudio de los mayores o menores derechos de actuación sindical reconocidos en el art. 8 y 10 LOLS, sino en el análisis de la actuación empresarial que niega la posibilidad de utilizar los sistemas de comunicación preexistente, para valorar hasta qué punto puede calificarse como contraria al derecho de libertad sindical en función de que esa decisión empresarial resulte más o menos justificada conforme a los parámetros que hemos enumerado anteriormente.

Y con respecto a la carga de la prueba de los motivos por los que no se implementa el sistema de comunicaciones señala el Tribunal Supremo, en Sentencia de 14 de julio de 2016 que corresponde a la empresa *“la carga de probar las dificultades, disfunciones, interferencias y costes económicos que pueda suponerle el permitir a las secciones sindicales utilizar el correo electrónico como mecanismo de comunicación e información con los trabajadores, de tal manera que de acreditarse esos perjuicios no le sería exigible cumplir con tal obligación, a lo que no puede en cambio negarse cuando no haya constancia de los problemas que pudiere suscitarle la utilización con esa finalidad de la aplicación de correo electrónico ya instaurado, sin que pueda exigirse la creación o desarrollo de una aplicación informática con esta finalidad, sino tan solo, la pacífica y compatible utilización de la ya preexistente”*.

Como se puede observar, y tal y como viene sucediendo en la Administración General del Estado en concordancia con la jurisprudencia expuesta, se conceptúa el establecimiento de un sistema de comunicaciones sindical como parte fundamental del derecho a la libertad sindical, pudiendo producirse una vulneración de este derecho si, tras la petición razonada de los sindicatos, por razones injustificadas las empresas o Administraciones declinaran su implementación.

De conformidad con lo expuesto, se solicita la creación de un sistema de comunicación sindical corporativa.

4. La inacción de la Administración ante la ausencia de convocatorias de las Juntas de Personal legalmente constituidas en el ámbito de la Junta de Extremadura, y singularmente la de Cáceres. Lo primero que se debe manifestar sobre este extremo es que por esta parte se reconoce que la competencia para convocar reuniones de las Juntas de Personal, no es competencia de la Junta de Extremadura, si no que la misma recae en los diferentes Presidentes de las Juntas legalmente constituidas.

No obstante a esto, también debe ser conocida por la Junta de Extremadura las circunstancias que a continuación se exponen para que, dentro de su propio ámbito competencial, proceda a la promoción de la legalidad vigente y al aseguramiento de los derechos de todos los sindicatos con representación - incluso los minoritarios o de representación más reducida.

ENTRANDO AL FONDO DE LA CUESTIÓN, DEBEMOS SEÑALAR QUE EN CÁCERES EN LOS ÚLTIMOS 6 AÑOS NO SE HA CONVOCADO NINGUNA JUNTA DIFERENTE A LA DE SU PROPIA CONSTITUCIÓN, PETRIFICÁNDOSE COMPLETAMENTE LA REPRESENTATIVIDAD Y EL DERECHO AL EJERCICIO SINDICAL.

Entrando al fondo de la cuestión, debemos señalar que en Cáceres en los últimos 6 años no se ha convocado ninguna Junta diferente a la de su propia constitución, petrificándose completamente la representatividad y el derecho al ejercicio sindical. Similar situación se da en otras Juntas de Personal en toda la Comunidad Autónoma, aunque el caso de Cáceres resulta especialmente representativo y muy parecido al de Badajoz.

La regulación de las Juntas de Personal se recoge en el artículo 39 del TREBEP, donde las define como el órgano específico de representación en las unidades electorales que cuenten con un mínimo de 50 funcionarios.

En este mismo sentido, el artículo 40 define como funciones de las Juntas las siguientes:

a) Recibir información, sobre la política de personal, así como sobre los datos referentes a la evolución de las retribuciones, evolu-

ción probable del empleo en el ámbito correspondiente y programas de mejora del rendimiento.

b) Emitir informe, a solicitud de la Administración Pública correspondiente, sobre el traslado total o parcial de las instalaciones e implantación o revisión de sus sistemas de organización y métodos de trabajo.

c) Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Tener conocimiento y ser oídos en el establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo, así como en el régimen de vacaciones y permisos.

e) Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, Seguridad Social y empleo y ejercer, en su caso, las acciones legales oportunas ante los organismos competentes.

f) Colaborar con la Administración correspondiente para conseguir el establecimiento para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.



Todas estas funciones presentan un gran calado a nivel público y para ello prevé este mismo artículo 40 que las Juntas de Personal, colegiadamente, por decisión mayoritaria de sus miembros, estarán legitimados para iniciar, como interesados, los correspondientes procedimientos administrativos y ejercitar las acciones en vía administrativa o judicial en todo lo relativo al ámbito de sus funciones.

Conforme a esto, y si no se convoca a la Juntas periódicamente, no se van a poder adoptar acuerdos que fomenten estas funciones que tienen legalmente asignadas y se va a producir una petrificación del derecho a la libertad

sindical y una limitación indebida del ejercicio de este derecho fundamental por aquellos sindicatos que, si bien son representativos, no cuentan con las mayorías necesarias para, por ejemplo, proceder a una convocatoria de este tipo.

Es por ello que, como órgano en materia de diálogo social y de relación con los diferentes agentes sociales y económicos, se insta a la celebración de una reunión donde se promueva la convocatoria de las Juntas de Personal, especialmente en Cáceres, no habiéndose elaborado reglamento nuevo alguno, desde hace seis años. La Junta de Extremadura debe

De conformidad con todo lo expuesto, y siendo la voluntad de este sindicato tanto la protección de los intereses de sus afiliados como la propia promoción y el desarrollo del derecho fundamental a la libertad sindical,

SOLICITAMOS:

1. Crédito sindical como se refleja en la tabla ya conocida por esa instancia. Disponiéndose futuros cambios hasta el total de quinientas quince (515) horas en el mismo, según necesidades representativas que puedan surgir.



recibir el reglamento de procedimiento interno de las Juntas de Personal (recogido en el art. 39.6. del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público), de tal forma que no quede desvirtuado el principio de representatividad y la acción de estos organismos que resultan imprescindibles para el normal desarrollo de la actividad sindical en el ámbito de la Junta de Extremadura implementándose si fuera necesario, un protocolo de reunión o actuación que asegure los derechos de los sindicatos minoritarios y por ende de todos los trabajadores.

Todo ello, sin perjuicio de las acciones que al derecho de esta parte competen respecto a aquellas personas y sindicatos que, atendiendo a fines totalmente espurios, han optado por “congelar” cualquier convocatoria a delegados que no sea la exclusivamente de su propio interés.

2. Se proceda a la entrega inmediata de un local para usos sindicales al SIP, en las ciudades de Cáceres, Badajoz y Mérida.

3. Se cree un sistema de comunicación sindical con el SIP (para que el SIP pueda comunicarse con los empleados públicos vía correo electrónico).

4. Se inste a la celebración de una reunión donde se promueva la convocatoria de las Juntas de Personal, especialmente en Cáceres.

La reacción de la Consejería se ha visto reflejada en escrito del Secretario General, de fecha 29 de mayo pasado, en el que se declara incompetente para resolver tales reclamaciones e indica la competencia a la Dirección General de Función Pública, a quien traslada la documentación. Vamos a ver, si esta última es competente para con la libertad sindical en la Junta de Extremadura.

EL TS RECONOCE COMPUTABLE, A EFECTOS DE FUNCIONARIZACIÓN, LOS SERVICIOS EN CENTRO HOSPITALARIO PRIVADO

La Sala de lo Contencioso-Administrativo, en sentencia 1677/2024, de 22 de octubre, reconoce el tiempo trabajado en centros hospitalarios que tienen una vinculación con la red pública de salud es computable a efectos de acceso a una relación funcional o estatutaria.

Se confirma, por tanto, la sentencia que estimó el recurso deducido contra la aprobación de la relación definitiva de aspirantes por orden de puntuación en la categoría de auxiliar de enfermería, de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, y afirmó que debían computarse los servicios prestados por los trabajadores por cuenta ajena de una entidad mercantil que opere o hubiese operado como contratista o concesionaria de un servicio público.

Declara la Sala que la encomienda de la gestión del servicio público cuya titularidad es pública, mediante la concesión de servicios a

una persona jurídica, a título oneroso, no puede determinar ni condicionar la caracterización de los servicios sanitarios prestados. Lo relevante para valorar el cómputo de esos servicios son las funciones que materialmente se realizan, el contenido de la prestación, revistiendo una incidencia subalterna el tipo de gestión del centro de titularidad pública en el que se llevan a cabo.

El fallo reza textualmente: Condenamos al SESCAM a que incluya a la interesada en el listado definitivo con la puntuación de 69,5775 y con el número que corresponda y, si procede, la incluya así en la relación final de aprobados con plaza en el proceso selectivo convocado por resolución de 17 de agosto de 2017, de la Dirección General de Recursos Humanos del SESCAM (DOCM de 29 de agosto); todo ello con los efectos administrativos y económicos que correspondan desde el primer día del plazo posesorio otorgado a los aspirantes aprobados.

TRASLADOS: SUBSANABLE LA OMISIÓN DE ELECCIÓN DE DESTINO

La Sala de lo Contencioso-Administrativo, en sentencia 1809/2024, de 13 de noviembre, reconoce que, en un concurso de traslados, es subsanable el trámite de presentación del formulario para elección de plaza.

Ha lugar al recurso interpuesto contra la sentencia que entendió que no era posible la concesión de un plazo de diez días para que la recurrente subsanara la omisión consistente en no haber elegido destino en la solicitud para participar en un concurso de traslados.

Tal y como ya ha establecido la doctrina de la Sala, en un procedimiento de concurso de traslados entre funcionarios puede subsanarse el trámite de presentación, en concreto, el formulario de elección de plaza, aunque las bases de la convocatoria no contemplan ese trámite, y ello de conformidad con los arts. 68.1 y 73.2 de la Ley 39/2015, sin que el silencio de las bases sobre la subsanación de omisiones o errores exima de la vigencia a los preceptos legales que la prevén también en los procesos selectivos.



EQUIPARACIÓN SALARIAL, EN EL PROGRAMA DEL SIP

Apoyamos la iniciativa de PEAGEX para acabar con la discriminación

El SIP saludó con entusiasmo el nacimiento de la Plataforma de Empleados de la Administración General de la Junta de Extremadura (PEAGEX) en 2022, antes de su oficialización, como [hicimos público sin atisbo de duda en un comunicado](#).

En octubre de ese mismo año, asumimos por completo el programa de esta agrupación de empleados públicos, y [así lo hicimos público en otro comunicado](#); no se trató de un apoyo retórico, sino de asumir todas las propuestas de PEAGEX en el programa electoral con el que el SIP se presentaría a las elecciones sindicales de ese año. El apoyo llegó al mayor compromiso posible: firmando un [acta notarial que también publicamos](#) en su momento.

El objetivo era que los empleados públicos de Administración General tuvieran una opción a la que votar, que les pudiéramos representar en la Mesa de Negociación y dotarles de recursos con los que trabajar. El SIP y PEAGEX coincidimos en un mismo propósito: acabar con los innumerables agravios a que se ven sometidos los trabajadores de Administración General en la Junta.

Como ya hicimos entonces, el SIP aplaude cualquier forma de organización de los trabajadores que goce de independencia y voluntad cierta de luchar por sus derechos, comprendiendo perfectamente las razones por las que muchos prefieren no sindicarse, y abriendo los brazos a cualquier tipo de colaboración que nos haga más fuertes a todos.

En la actualidad, PEAGEX se encuentra inmersa en una [justísima reivindicación](#) de equiparación salarial para que en la Junta de Extremadura no haya empleados públicos de primera y de segunda, que apoyamos de nuevo pública y expresamente porque siempre ha estado en nuestro programa.

El SIP no obtuvo los votos necesarios para estar en Mesa de Negociación y aunque estamos



en las Juntas de Personal, alguna, como la de Cáceres, no se convoca desde hace al menos seis años: es parte de la estrategia de los viejos sindicatos para que no exista verdadera representación. La Junta también intenta atarnos de pies y manos para que no podamos trabajar. Vamos a seguir.

Para que los empleados públicos de Administración General logren sus justos objetivos, el camino más rápido es la unidad sindical. De modo que instamos a los sindicatos de la Mesa de Negociación a que secunden nuestra manifestación pública e inequívoca de apoyo a PEAGEX, para que, todos juntos, atesoremos la fuerza necesaria que permita obligar a la Junta de Extremadura a asumir algo tan básico como la igualdad laboral de todos los empleados públicos.

Esa igualdad es solo el primer paso para la dignificación de nuestro trabajo. El SIP es solo una herramienta para ello, y aunque los obstáculos que nos pone la Junta dificultan que lleguemos a todos, tenéis en [nuestra web](#) múltiples y variadas maneras de participar con nosotros, tanto afiliándoos formalmente como colaborando de otras maneras. Sin vosotros no hay fuerza. Sin fuerza, no habrá unidad sindical. Sin unidad, no habrá conquistas.

LUTO POR BELÉN: CRÓNICA DE UNA MUERTE ANUNCIADA

La responsabilidad, indelegable, de la Junta de Extremadura

El asesinato de una trabajadora de 35 años, en un piso tutelado para menores con medidas judiciales, en el número 3 de la calle Castillo de Benquerencia, en la Urbanización Guadiana de Badajoz, no ha sido una sorpresa para nadie que conozca la gestión de la Junta de Extremadura.

Que el asesinato se haya producido en un piso tutelado, gestionado por una entidad privada, no solo no disminuye la responsabilidad de la Junta, sino que la incrementa. El asesinato podría haber ocurrido perfectamente en uno de los centros de menores de gestión plenamente pública, porque las condiciones no son mucho mejores. Que haya acontecido bajo la precariedad de una entidad privada, no solo desvela la voluntad de la Junta de privatizar los servicios públicos, sino también de desentenderse de sus problemas aún en mayor medida de lo que ya lo hace con los centros que gestiona directamente.

El 19 de enero de 2024, el SIP mantuvo una reunión con el director general de función pública, Domingo Jesús Expósito Rubio, en la que, entre otras cosas, le insistimos en la gravedad de lo que ocurría con los menores tutelados, respondiéndonos que no sabían nada, que se enteraban por nosotros. Nos conminó a hablar con la consejería competente.

Eso hicimos en escrito de fecha 1 de abril, dirigido a María Teresa Angulo Romero, secre-

taria general de servicios, inclusión, infancia y familia, y a María del Pilar Nogales Perogil, secretaria general de la consejería de salud y servicios sociales. Detallábamos la más grave de las consecuencias de la dejadez en la gestión por parte de la Junta: «el riesgo real y cotidiano ante agresiones o intentos de agresión». Lanzábamos un «mensaje de auxilio» y pedíamos una reunión para, entre otras cosas, trasladarles que se trabajaba «con miedo». La respuesta fue negarnos la reunión y decirnos, resumiendo, que todo estaba bien.

El 13 de mayo, el SIP volvió a plantear el tema en reunión con el consejero de presidencia, Abel Bautista Morán, sin que tampoco se produjera compromiso alguno de solución al respecto.

Los responsables de la Junta de Extremadura no pueden negar que eran concedores del riesgo, tanto en los pisos externalizados como en los centros públicos. ¿Tomaron alguna medida para garantizar la seguridad de las trabajadoras? No lo parece, o no ha funcionado. Una de ellas ha sido asesinada. Deben asumir responsabilidades, políticas de momento, y tomar decisiones rápidas y drásticas para que nadie tenga que volver a trabajar con miedo y con riesgo cierto para su vida, además de reconocer laboral y salarialmente el duro y valioso trabajo que se hace y que posee un alto componente vocacional.

EL SIP SE MANIFIESTA POR EL ASESINATO DE BELÉN



Junto a otras 15 entidades, ha acordado un camino de lucha conjunta para dignificar los servicios públicos

Bajo el lema «Belén somos todos/as. ¡Basta ya!», el SIP expresará el sábado su dolor y repulsa por el asesinato de María Belén Cortés Flor, trabajadora asesinada en el piso tutelado para menores con medidas judiciales, en el número 3 de la Calle Castillo de Benquerencia, Urbanización Guadiana de Badajoz, el pasado 10 de marzo.

En reunión celebrada el pasado miércoles, dieciséis entidades profesionales y sindicales acordamos iniciar un camino de colaboración para impulsar cambios reales que mejoren las condiciones de trabajo de las personas que, con grandes dosis vocacionales, dedican su esfuerzo profesional a cuidar de menores tutelados en centros especializados.

El SIP ha aparcado durante esta semana todo tipo de acciones sindicales relacionadas con el asesinato de Belén y con las obligadas reivindicaciones que se deben derivar de esta tragedia, para colocar el foco en la manifestación convocada para este sábado 22 a las 12:00h., en Badajoz, y que debería ser masiva, para lanzar un mensaje nítido de dolor y solidaridad con la familia de la trabajadora, así como un fuerte toque de atención a las instituciones responsables de la financiación y gestión de los servicios públicos.

La manifestación está abierta a toda la ciudadanía, a la que animamos a asistir y apoyar una causa que es de todos, pues tras ella se encuentra la lucha contra la precarización y privatización de servicios esenciales para el bienestar de toda la sociedad. Por eso, para que cualquier persona pueda sentirse cómoda y representada, las entidades convocantes decidimos no portar logotipos ni banderas identificativas.

El recorrido circular comenzará y terminará en la Plaza de España de Badajoz, pasando por Calle Obispo San Juan de Ribera, Plaza de Minayo, Calle Pedro de Valdivia, Ronda del Pilar, Calle Madre de Dios y Calle San Blas. Se leerá un manifiesto, acordado por las dieciséis entidades, al finalizar el recorrido.

Para el SIP, esta es solo la primera acción de muchas que deben terminar con asunción de responsabilidades por lo ocurrido y con cambios concretos y reales de mejora de los servicios públicos, subrayando la necesaria dignificación de quienes trabajan en ellos, lo que incluye no solo mejoras salariales y de seguridad, sino también un plus de reconocimiento social. El sábado 22 comenzamos una carrera que el SIP solo abandonará cuando se hayan alcanzado los objetivos.



POR QUÉ NO “CELEBRAMOS” EL 1 DE MAYO

Otro sindicalismo es necesario

La conmemoración del 1 de mayo como día internacional de los trabajadores tiene su origen en el movimiento obrero del siglo XIX y, concretamente, en el sábado 1 de mayo de 1886. Aquel día, medio millón de trabajadores se organizaron para realizar una huelga que tenía como trasfondo, entre otros asuntos, la reivindicación de las ocho horas de trabajo.

Desde hace ya muchos años, la idea de la lucha obrera ha sido pervertida por los sindicatos mayoritarios y de alcance nacional, que han adormecido a los trabajadores por mandato del poder político. Ya casi ni nos acordamos de la última vez que se planteó una huelga. Las grandes manifestaciones, durante los últimos años, se han llegado a utilizar, incluso, para apoyar al poder político, precisamente el garante de los derechos de los trabajadores y, por tanto, uno de los principales responsables de los problemas que tenemos.

Esa disolución de una lucha contundente por los derechos de los trabajadores es la causa fundamental de que la celebración del 1 de mayo se haya convertido en una legitimación del sistema. Es decir, en justo lo contrario de lo que fue en origen, y de lo que debe ser.

De hecho, ya ni siquiera se contempla en muchos casos como un día para reivindicar o

manifestarse radicalmente por las muchísimas causas que están empeorando el nivel de vida de la mayor parte de la población, poniendo en peligro millones de puestos de trabajo y sometiendo a las sociedades a una incertidumbre laboral y económica insostenible.

Al contrario, el 1 de mayo ha pasado de ser motivo de concentraciones y manifestaciones masivas para pasar a ser un día de fiesta, comidas, bailes y demás actividades de ocio que no solo desvirtúan la idea original sino que se convierten en cómplices de nuestros problemas.

Mientras esta siga siendo la tendencia social y el clima mayoritario impuesto por los sindicatos políticos que hace mucho no están para representarnos, el SIP no se sumará a este tipo de farsas, que no solo no sirven para absolutamente nada y desvirtúan por completo el sindicalismo, sino que, además, traicionan, por su frivolidad, la memoria de los mártires de Chicago que están en el origen de una digna y noble reivindicación cuya raíz se perdió hace mucho tiempo. Nosotros estamos con ellos, que es justo lo contrario que estar en la calle legitimando a las instituciones que cercenan nuestros derechos.

INDEMNIZACIONES POR RAZÓN DE SERVICIO



En el DOE número 101, del miércoles 28 de mayo del año en curso, se publica el Decreto 42/2025, de 19 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio del personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

Las novedades más destacadas es la nueva delimitación de los parámetros y requisitos de las comisiones con derecho a indemnización. Así destacan las siguientes previsiones:

- Se modifica el horario para percibir la manutención del mediodía que hasta ahora se devengaba a partir de las 15:00 horas y con el nuevo borrador es a partir de las 16:00 horas.
- Además, se incluye como supuesto indemnizable el desplazamiento dentro del término municipal.

- El kilómetro en desplazamiento en vehículo particular se abona a 0,26 €.

- En las comisiones derivadas de la asistencia a cursos se pasa de indemnizar el 80% a indemnizar el 100% de los gastos incurridos, al no ser residencia eventual, siendo aplicable también al personal docente.

- También se crean nuevas figuras en los colaboradores de tribunal, como son coordinadores de Función Pública, responsables de edificio, responsable de aula y se incrementan de forma considerable las cuantías.

- Se abonan los desayunos en caso de alojamiento fuera de la localidad del puesto de trabajo residencia habitual.

DOS DÍAS MÁS DE ASUNTOS PARTICULARES PARA 2025



A través de Resolución de 21 de enero de 2025 de la Dirección General de Función Pública, por la que se agrega al calendario laboral de 2025 dos días adicionales de permiso a los de asuntos particulares, con motivo de la coincidencia en sábado de los días 1 de noviembre y 6 de diciembre de 2025.

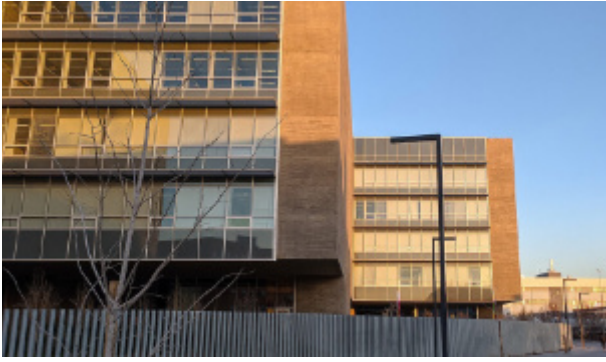
De esa manera, se resuelve que los empleados públicos del ámbito de personal de la Administración General de la Junta de Extremadura, en aplicación de lo previsto en el artículo

13.1 m) del Decreto 149/2013, de 6 de agosto, y de conformidad con lo establecido en el V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares durante el año 2025.

Estos permisos, atendiendo a las necesidades del servicio, podrán disfrutarse de forma individualizada o acumularse tanto a los días de vacaciones que se disfruten de forma no consecutiva como a los días por asuntos particulares.

Quedan excluidos del reconocimiento realizado en el punto anterior los empleados públicos que disfruten de forma efectiva de los días 1 de noviembre y 6 de diciembre de 2025, así como aquellos a los que se aplique una distribución de la jornada distinta a la ordinaria, en cuyo cómputo anual ya hayan sido descontados dichos días para el 2025.

MEDIDAS EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA



En el DOE número 122, del jueves 26 de junio de 2025, aparece publicado el Decreto-Ley 4/2025, de 24 de junio, de medidas urgentes en materia de función pública, en cuyo Artículo único se modifica la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura como sigue:

Uno. Se modifica la letra c) del apartado 1 del artículo 16, que queda redactada como sigue: “c) La ejecución de programas de carácter temporal que respondan a necesidades no permanentes de la Administración. Los nombramientos no podrán tener una duración superior a tres años, ampliables hasta doce meses más en caso de necesidad debidamente justificada.”

Dos. Se modifica el apartado 2 del artículo 53, que queda redactado como sigue: “2. El personal eventual no podrá disfrutar el permiso señalado en el precedente apartado l). Tampoco podrá disfrutar los permisos indicados en el apartado m), salvo que se traten de cursos de formación programados por los centros oficiales de formación para personas empleadas públicas dependientes de las Administraciones Públicas de Extremadura, destinados a mejorar la capacitación profesional o a la adaptación a un nuevo puesto de trabajo, así como los cursos organizados por los promotores previstos en el marco de los

acuerdos de formación continua.”

Tres. Se modifica el apartado 4 del artículo 85, que queda redactado como sigue: “4. A pesar de lo dispuesto en el apartado 3, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla la edad establecida en el artículo 67.3, párrafo segundo del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, debiéndose resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación.

Las Administraciones Públicas de Extremadura podrán denegar la prolongación del servicio activo de acuerdo con los siguientes criterios: a) Las razones organizativas derivadas de la planificación del empleo público. b) Los resultados de la evaluación del desempeño.

La resolución de aceptación o renovación de la prolongación estará supeditada, en todo caso, a la realización del correspondiente examen de salud, que deberá pronunciarse respecto a la capacidad funcional para el desempeño de las tareas propias del cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional que corresponda.

En el caso de informe negativo o si el solicitante rehúsa someterse al examen de salud, se emitirá resolución denegatoria de la prolongación. La prolongación de la permanencia en el servicio activo se concederá por períodos de un año renovables anualmente por solicitud de la persona interesada, y como máximo hasta que la persona funcionaria cumpla la edad establecida en el artículo 67 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

JUNTAS DE PERSONAL PRIMER SEMESTRE 2025

En el primer semestre de 2025, las tres Juntas de Personal (Mérida, Cáceres y de Badajoz) no celebraron reunión alguna.

Es decir, los sindicatos mayoritarios, que tienen presencia en las Mesas de Negociación, vuelven a desvirtuar el sentido de las elecciones sindicales, dados que a los representantes elegidos en las mismas y que se reúnen en torno a esas tres Juntas de Personal, no les

dan oportunidad de representar, proponer, discutir o, simplemente, tener presencia en tales órganos representativos.

Si a esto, le llamamos democracia, nos preguntamos qué sentido tiene. Bien comidos y bebidos, esos todavía llamados sindicatos, aguantan sin movilizar ni resolver los importantes problemas perdurables en la Administración General de la Junta de Extremadura.

MESAS DE NEGOCIACIÓN PRIMER SEMESTRE 2025

El miércoles 15 de enero, hubo reunión de la **3ª Mesa Técnica del colectivo de Conductores de la Junta de Extremadura, que conforman el Parque Móvil**. En la misma, hubo una propuesta alternativa, por parte de la administración, en la que se contemplaba que los servicios de tarde sean voluntarios. Se acepta seguir con la negociación a partir de la propuesta de la Administración, para una próxima reunión.

El viernes 7 de febrero se celebró la **4ª Mesa Técnica del Parque Móvil para el colectivo de conductores**. Las dudas se plantearon en el horario de los turnos que, en principio se proponen de 8:00 a 15:00 y de 15:00 a 22:00 horas, aunque se puso también sobre la mesa el de 8:00 a 15:00 y de 14:00 a 21:00, solapando una hora y con disponibilidad desde las 6:00 de la mañana para el turno de mañana y desde las 13:00 horas para el turno de tarde, siempre y cuando en este último, el servicio tenga previsto mas horas de tarde que de mañana. Queda pendiente de cerrar este asunto.

El miércoles 12 de febrero, hubo convocatoria de una reunión conjunta de la **Mesa Sectorial de Administración General y de la Comisión Negociadora para el Personal Laboral**. Se trata sobre el Borrador del Proyecto de Decreto, por el que se regula el Teletrabajo, que queda sobre la mesa para próxima reunión y sobre la modificación de RPT de la Consejería de Salud y Servicios Sociales, donde se modifica una Jefatura de Negociación de Contratación, pasando a C1-C2, abriéndose a Auxiliar.crea Jefatura de Sección de Contratación en Mérida (Grupos A1 y A2) se amortizan otra igual, un puesto de Auxiliar de Psiquiatría en Mérida (C2) y Director C.R. en Cáceres (A2). Consecuencia de estas amortizaciones, se crean plazas de Director C.R. laboral en Cáceres (I y II) y Auxiliar de Enfermería laboral en Villanueva de la Serena (IV). Todo como siempre.

El jueves 13 de febrero, hubo una reunión de la **Comisión Paritaria del V Convenio Colectivo**. Se emitieron informes sobre las solicitudes de Adscripción Provisional. De las 17 presentadas, 13 fueron Favorables, una favorable condicionada, una Desfavorables y dos Inadmitidas. La letra vigente para desempate es la S. Igualmente, se aprueba propuesta de la Consejería de Gestión Forestal y Mundo Ru-

ral, para la de siete puestos de trabajo de Jefe de Retén mediante el sistema de adscripción provisional.

El viernes 14 de febrero, hubo reunión de la **Mesa Sectorial de Administración General y de la Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Extremadura**. En la misma, se trata el Decreto sobre teletrabajo y en el que destaca los nuevos baremos puntuables, para equilibrar y mejorar lo existente.



El lunes 17 de marzo, hubo reunión del **Comité de Seguridad y Salud del área preventiva de Servicios Sociales**. Los asuntos tratados fueron sobre la adaptación de puestos de trabajo en centros residenciales, la catalogación de centros del SEPAD, la formación y uso del libro de incidencias, el Plan de Seguridad y Salud en obras, Informes del Servicio de Prevención, sobre el Piso de Medidas Judiciales, (se discutió la situación en el piso de medidas judiciales, lugar donde se ha producido el homicidio de la trabajadora Belén Cortés Flor, a ver si sirve de algo), la formación en Materia Preventiva y el Centro de Medidas Judiciales Vicente Marcelo Nessi.

El viernes 28 de marzo, hubo **Mesa Técnica de Infraestructuras**. Se espera próximo borrador completo de Decreto por el que se regula la organización para la intervención en la atención de las incidencias y emergencias en las carreteras de titularidad de la Comunidad Autónoma de Extremadura.

El lunes 7 de abril, se celebró la **Comisión Negociadora del Personal Laboral**, para abordar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Plan INFOEX. La administración pre-

senta 15 medidas que se irán desarrollando a lo largo de los próximos años y entre las destacan: la creación de 14 puestos para 2ª actividad (más otros 4 puestos reconvertidos), la normalización de tipologías de las distintas unidades hasta ajustarlas a 12 componentes por unidad, la creación de un Complemento específico que retribuya las 1.626 horas de disponibilidad que se vienen realizando actualmente, la creación de 64 plazas para la creación de 6 nuevas unidades, 3 de ellas de nueva creación y otras tres de refuerzo, el proceso de funcionarización para el colectivo de Coordinadores, el nombramiento de 2 direcciones del COR y creación de 4 plazas de Coordinador regional para afrontar mejor las situaciones que se presenten, la creación de plazas de carácter funcional para reforzar la estructura de los distintos servicios, la revisión y nueva redacción de los actuales complementos L.12 y L.6.4 para eliminar de ellos la disponibilidad, el posibilitar el pago de las sustituciones de Jefe de Retén con la creación de dicho complemento, un nuevo proceso de reconversión a Bombero/a Forestal Conductor/a de aquellas plazas que siguen pendientes, medidas de fomento de la jubilación anticipada, en consonancia con la nueva Ley, la calendarización anual de trabajo de los distintos despliegues, no vinculados a las distintas épocas de peligro, para garantizar una mayor conciliación laboral y familiar.

Las plazas a crear y montante económico del complemento de disponibilidad será el siguiente: 14 plazas para 2ª actividad y 28 plazas para nuevas unidades en 2026. 36 plazas para nuevas unidades en 2027. El complemento de disponibilidad para 2025: 6€/día, para 2026: 9€/día y para 2027: 12€/día.

El viernes 25 de abril, hubo la **5ª Mesa Técnica del colectivo de Conductores de la Junta de Extremadura, que conforman el Parque Móvil**. La Consejería propuso:

- La elaboración de una planilla con la asignación, de manera rotatoria, de 4 conductores con jornada de tarde y otros 4 conductores en fines de semana y festivos. Con este sistema y con una planilla de 58 trabajadores se realizaría una semana de tarde y de fin de semana cada 14 semanas aproximadamente.
- Compensación de las horas de espera que, en fines de semana y en festivos se haría al doble de la hora ordinaria.
- El diseño de un nuevo complemento, incompatible con el anterior L9 y SC, pero con

un aumento retributivo de un 30% con respecto al complemento actual.

- La compensación del exceso de jornada de horas de conducción según el V Convenio Colectivo o el Decreto 149 según se trate de personal laboral o funcionario. Se seguirá negociando.

El viernes 30 de mayo, hubo reunión de la **Mesa Sectorial de Administración General** y la **Comisión Negociadora del V Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Junta de Extremadura**. Se informó por la administración sobre Procedimiento de Estabilización por Méritos de Técnicos de Empleo, la Carrera Profesional del Personal Estabilizado, los Segundos Llamamientos, Listas de Espera y Nueva OPE y las Indemnizaciones/Compensaciones Económicas.

El miércoles 11 de junio, hubo **Mesa Técnica de Infraestructuras**. Tras la recepción del proyecto de Decreto que regulará la organización del personal y los medios adscritos a la explotación y conservación de carreteras, para la intervención en la atención de las incidencias y emergencias que se produzcan en las de titularidad de la Comunidad Autónoma de Extremadura, La Secretaria General hace alusión de algunas mejoras económicas para el colectivo, sin concretar absolutamente nada. Todo se queda sobre la mesa.

El jueves 12 de junio, hubo **Comisión Negociadora del Personal Laboral**, para la emisión de informe de interpretación del art. 21, por la imposición de disfrute de las vacaciones del personal no docente que presta servicios en centros educativos durante los periodos no lectivos. La administración establecerá la futura negociación con la intención de llegar a acuerdos, para concretar el calendario de disfrute de periodos vacacionales del personal laboral no docente.

El martes 24 de junio, hubo **Mesa Técnica ATE Cuidador y de Intérprete de Lengua de Signos**. El enfoque principal ha sido el tratamiento de la jornada laboral al 100% y a tiempo completo (100% anual). El resto de los puntos solicitados se abordarán a partir de septiembre. La administración se compromete a aumentar en 30 trabajadores/as, el número de ATE Cuidadores/as para el próximo curso escolar 2025/26. Estando la Junta de Extremadura, dispuesta a aumentar al 90% la jornada laboral, comprometiéndose por escrito, a alcanzar el 100%, en el curso escolar 2026/27.

COMPENSACIÓN ECONÓMICA POR NO ESTABILIZACIÓN

En la Circular 2/2025, la Dirección General de Función Pública, informa sobre el Abono Compensación Económica No Superación Procesos Estabilización. En resumen, estos son los requisitos para la Percepción de la Compensación

Situación abusiva: Solo se abonará la compensación si el funcionario interino o personal laboral temporal cesado ha estado desempeñando de forma ininterrumpida un puesto de trabajo vacante del mismo Cuerpo, Escala, Categoría o Especialidad durante los tres años inmediatamente anteriores a la fecha del cese.

Exclusión: Se excluye al personal funcionario interino o laboral temporal que, habiendo permanecido más de 3 años, lo haya hecho por la excepción prevista en el artículo 10.4 del TREBEP (cuando la convocatoria del proceso selectivo se publicó dentro de los tres años de su nombramiento y aún no se ha resuelto).

Participación del candidato o candidata en el proceso selectivo: La no participación en el proceso selectivo de estabilización en el Cuerpo/Especialidad, Escala/Especialidad o Categoría/Especialidad al que está adscrito el puesto no dará derecho a compensación. Se considera que no ha participado quien sea excluido por incumplimiento de requisitos o cualquier otra causa imputable al aspirante.

En el caso de concurso-oposición, es necesario que el aspirante realice efectivamente las pruebas o ejercicios de la fase de oposición. Cuando el sistema sea de concurso, se entiende cumplida la participación si el candidato ha presentado en tiempo y forma la solicitud y abonado la tasa.

No superación del proceso selectivo de estabilización y cese: La compensación corresponde al personal que vea finalizada su relación con la Junta de Extremadura por no superar el proceso selectivo de estabilización en su conjunto. No se genera derecho a compensación si el personal solo ha participado por uno de los dos sistemas selectivos (concurso de méritos y concurso-oposición), a excepción de que no se hayan convocado plazas en su Cuerpo/Escala/Categoría/Especialidad por uno de los sistemas.

Finalización de la relación con la Adminis-

tración por no superación del proceso selectivo de estabilización: Procede la compensación cuando la finalización de la relación se produce como consecuencia de no superar los procesos de estabilización. No procede si el trabajador resulta adjudicatario de cualquier otra plaza convocada en el proceso de estabilización. Tampoco tendrán derecho los funcionarios interinos o laborales temporales que cesen por procesos de provisión de puestos o selectivos diferentes a los de estabilización. Se excluye a quienes tengan la condición de estatutario fijo, funcionario de carrera o laboral fijo y se encuentren en excedencia voluntaria o por incompatibilidad en otro cuerpo.



La cuantía de la compensación económica es la equivalente a veinte días de retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades (esto puede ser recurrido, en función de la antigüedad, reclamando treinta y cinco días por año).

El Cálculo se perfila a través de la Retribución fija: Se consideran las cantidades brutas de las retribuciones fijas percibidas en el mes anterior al cese (incluida la parte proporcional de pagas extraordinarias). El importe anual debe dividirse entre 365 días para obtener la retribución diaria. Se entienden por retribuciones fijas: las básicas, los complementos asignados al puesto y el complemento de carrera profesional horizontal.

Número de meses de servicios: Se tiene en cuenta el último nombramiento o contrato en la plaza donde se extingue la relación. Los periodos inferiores a 1 mes se computan como un mes completo.

Fórmula: Compensación a abonar = retribución diaria × número de meses × (20/12).

Límite: La compensación tiene un límite de doce meses (360 días de retribución o salario).

Personal laboral temporal: La compensación consistirá en la diferencia entre el máximo de veinte días de retribuciones fijas por año de servicio (con un máximo de doce mensualidades) y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato. La extinción de contratos laborales de duración determinada por sustitución no conlleva indemnización. Al personal laboral indefinido no fijo le corresponde la indemnización de veinte días prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

Situaciones de IT, excedencias, permisos no retribuidos o reducciones de jornada: Se tomará como referencia las retribuciones al inicio de dicha situación, actualizadas con los incrementos retributivos. Dicho periodo será considerado para el cálculo del número de meses de prestación de servicios.

Seguridad Social: La compensación tiene carácter cotizante y debe incluirse en la base de cotización, prorrateada a lo largo de los doce meses anteriores a la finalización de la relación laboral. Solo la indemnización obligatoria establecida en los artículos 49.1.c) y 53.1.b) del Estatuto de los Trabajadores está

exenta de cotización.

IRPF (Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas): Mientras no se disponga lo contrario por parte del Ministerio de Hacienda, las compensaciones se considerarán sujetas al IRPF. Esto se basa en que la compensación económica por procesos de estabilización no está amparada por la exención para indemnizaciones por cese o despido obligatorias en el Estatuto de los Trabajadores.

El procedimiento para el Abono será el siguiente: una vez resuelto el proceso de estabilización, la Dirección General de Función Pública elaborará una relación del personal con derecho a la compensación y la entregará a las Secretarías Generales. Las Secretarías Generales verificarán la información y, si hay errores u omisiones, lo comunicarán a la Dirección General de Función Pública. Asumirán la coordinación con sus organismos públicos dependientes.

La Dirección General de Función Pública facilitará un modelo de cese específico. Corresponde a la Secretaría General u organismo público donde se haga efectivo el cese resolver de oficio la finalización del vínculo temporal y reconocer las compensaciones económicas y su liquidación. La compensación económica formará parte de la nómina y se abonará de oficio. En el caso del personal laboral indefinido no fijo, el cálculo lo realizará la Secretaría General u órgano competente.

PLAN FORMACIÓN CIENCIAS SALUD Y ATENCIÓN SOCIO SANITARIA 2025



Escuela de
Ciencias de la
Salud y de la
Atención
Sociosanitaria



En el DOE número 45, del jueves 6 de marzo último, aparece Resolución de 28 de febrero de 2025, de la Dirección General de Planificación, Formación y Calidad Sanitarias y Sociosanitarias, por la que se aprueba el Programa

de Formación en Ciencias de la Salud y de la Atención Sociosanitaria de Extremadura para el año 2025 y se realiza la convocatoria de las actividades formativas.

El plazo de presentación de solicitudes para participar en cada una de las actividades formativas se iniciará el día siguiente al de la publicación de esta resolución en el Diario Oficial de Extremadura (DOE) y finalizará en la fecha indicada en el anexo correspondiente para cada actividad. No se admitirá a trámite ninguna solicitud que sea presentada después del plazo de inscripción.

En los Anexos de la publicación aparecen las acciones formativas correspondientes.

MODIFICACIONES DE LAS RPT

En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz nº 3, de 7 de enero último, aparece publicación de la modificación puntual de la relación de puestos de trabajo y plantilla orgánica de la Diputación de Badajoz, aprobada por acuerdo del Pleno de la Corporación Provincial en sesión extraordinaria celebrada el día 12 de noviembre de 2024, según figura en los anexos del I al VIII para la creación, amortización y modificación de los puestos de trabajo y de las plazas que en dichos anexos se indican.

Por otra parte, en el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz nº 89, de 13 de mayo último, aparece publicación de la modificación puntual de la Relación de Puestos de Trabajo y Plantilla Orgánica de la Diputación de Badajoz y su sector público, aprobada por acuerdo del Pleno de la Corporación Provincial en sesión ordinaria celebrada el día 28 de marzo de 2025, según figura en los anexos del I al IX para la creación, amortización y modificación de los puestos de trabajo y de las plazas que en dichos anexos se indican.

IMPLANTACIÓN NIVEL IV CARRERA PROFESIONAL



En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz nº 20, del jueves 30 de enero último, aparece publicado Decreto de implantación del nivel IV de carrera profesional horizontal en la Diputación de Badajoz y su sector público provincial, firmado por el Vicepresidente tercero y Diputado Delegado del Área de Recursos Humanos y Régimen Interior, por delegación del Sr. Presidente, en el que se señala que, de conformidad con el acuerdo de aprobación del presupuesto general de la entidad y del sector público provincial para el ejercicio 2025, adoptado en la sesión extraordinaria del Pleno de la Diputación Provincial celebrada el 12 de noviembre de 2024, los importes del complemento de carrera profesional horizontal son:

	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
A1	1.774,96 €	3.549,92 €	5.324,89 €	7.099,85 €
A2	1.524,70 €	3.049,40 €	4.574,10 €	6.098,80 €
B	1.319,72 €	2.639,43 €	3.959,15 €	5.278,87 €
C1	1.114,73 €	2.229,47 €	3.344,20 €	4.458,93 €
C2	997,04 €	1.994,08 €	2.991,12 €	3.988,15 €
AP	879,48 €	1.758,97 €	2.638,45 €	3.517,93 €

MODIFICACIÓN REGLAMENTO ACCIONES FORMATIVAS

En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz nº 18, del 28 de enero del año en curso, se publica anuncio con la aprobación definitiva de la modificación del Reglamento de modalidades de acciones formativas y docentes.

INDEMNIZACIÓN POR COMISIONES DE SERVICIO

En el Boletín nº 9, del miércoles, 15 de enero del presente año, aparece publicada la Instrucción para la tramitación de comisiones de servicio con derecho a indemnización realizados fuera del término municipal donde radique la residencia oficial por personal de Diputación Provincial de Badajoz y entes del sector público provincial.

OFERTA DE PROMOCIÓN INTERNA PARA 2025

En el Diario Oficial de Extremadura número 85, del 6 de mayo del año en curso, aparece Resolución de 24 de abril de la Diputación Provincial de Badajoz, por la que se aprueba la Oferta de Empleo Público del año 2025, en la que se encuentra incluida la siguiente oferta de promoción interna:

OFERTA PROMOCIÓN INTERNA: 24 PLAZAS

A) OFERTA PROMOCIÓN INTERNA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BADAJOZ

DENOMINACIÓN PLAZA	CLASIFICACIÓN (Escala, Subescala, Clase)	G	RÉGIMEN	N.º PLAZAS
ECONOMISTA	AD. ESPECIAL / TÉCNICA / SUPERIOR	A1	FUNCIONARIAL	4
TÉCNICO/A SUPERIOR GESTIÓN TRIBUTARIA	AD. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	A1	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A MEDIO TRANSPARENCIA	AD. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES/ COMETIDOS ESPECIALES	A2	FUNCIONARIAL	1
DELINEANTES	AD. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	B	FUNCIONARIAL	10
ADMINISTRATIVO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	AD. GENERAL / ADMINISTRATIVA	C1	FUNCIONARIAL	2
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	AD. GENERAL / AUXILIAR	C2	FUNCIONARIAL	1
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN INTERNA DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BADAJOZ				19

B) OFERTA PROMOCIÓN INTERNA ORGANISMO AUTÓNOMO DE RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA

DENOMINACIÓN PLAZA	CLASIFICACIÓN (Escala, Subescala, Clase)	G	RÉGIMEN	N.º PLAZAS
TÉCNICO/A SUPERIOR INFORMÁTICO	AD. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES/ COMETIDOS ESPECIALES	A1	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A SUPERIOR GESTIÓN TRIBUTARIA	AD. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	A1	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A MEDIO DE RECAUDACIÓN	AD. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	A2	FUNCIONARIAL	3
TOTAL PLAZAS PROMOCIÓN INTERNA O.A. RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA				5

ACTUALIZACIÓN DEL CONSEJO DEL C.P.E.I.

En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz número 118, de 23 de junio actual, queda conformado el Consejo de Administración del CPEI, tras las modificaciones efectuadas, del modo siguiente:



Presidenta: Doña Raquel del Puerto Carrasco
Vicepresidente: Don Andrés Hernáiz de Sixte
Vocales (titulares)

1. Don Juan María Delfa Cupido
2. Doña Carmen Yáñez Quirós
3. Doña Ana Belén Valls Muñoz
4. Doña Carmen Romero García
5. Don Moisés García Vadillo
6. Don Felipe González Martín
7. Doña Juliana Estela Megías Peñato
8. Don Ángel Luís Valadés Hurtado
9. Doña Ana Belén Fernández González

Vocales (suplentes):

- Don Saturnino Alcázar Vaquerizo
Doña Lourdes Linares Matito
Don Raúl Jareño Crespo
Doña Gema Cortés Luna
Don Gregorio Gallego Borrego

EQUIPO EN DESASTRES Y PARQUE DE MÉRIDA



El Consorcio Provincial de Bomberos de la Diputación de Badajoz (CPEI), contará este año 2025 con un equipo especializado en actuaciones en desastres naturales, derrumbes, accidentes o acciones deliberadas. Actuará en acciones de búsqueda y rescate en estructuras urbanas colapsadas y estará formado por 50 efectivos de los distintos parques.

Lo que la ONU denomina un equipo de búsqueda y rescate en estructuras urbanas colapsadas (USAR) que está institucionalizado y normalizado a nivel internacional.

Se ha acordado con los sindicatos la búsqueda de una estructura para la puesta en marcha del equipo USAR en el CPEI, después de unos años de excelentes experiencias en las actuaciones con motivo de la erupción del volcán de La Palma, la pandemia de covid-19 o más recientemente la dana en la provincia de Valencia.

Se trata de regular el grupo de profesionales para que, en caso de emergencia, se cuente con un equipo preparado de forma normalizada.

Esta estructura contará con 50 efectivos de distintos parques, de carácter voluntario, de guardia durante todo el año, y especializados en este tipo de catástrofes.

Ello, dentro de un presupuesto de casi veintiocho millones de euros y la incorporación de cuarenta y dos nuevos funcionarios.

Igualmente es de destacar el proceso de licitación del proyecto del nuevo parque de bomberos de Mérida, uno de los que más actividad presenta en toda la provincia y que atiende a mayor número de habitantes. Se ubicará en los terrenos de la Algodonera que ha cedido el Ayuntamiento, con el objetivo de incrementar la efectividad a la hora de la movilización de los equipos, ya que tiene acceso directo a las autovías A-5 y A-66.

FIESTAS LABORALES PARA 2026

En el Diario Oficial de Extremadura número 94, de fecha 19 de mayo del año en curso, se publica Decreto del día 13 del mismo mes, por el que se señalan las fiestas laborales, que serán retribuidas y no recuperables, en el territorio de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2026, y que serán las siguientes:

1 de enero, Año Nuevo.
6 de enero, Epifanía del Señor.
2 de abril, Jueves Santo.
3 de abril, Viernes Santo.
1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
15 de agosto, Asunción de la Virgen.
8 de septiembre, Día de Extremadura.
12 de octubre, Fiesta Nacional de España.
1 de noviembre, Todos los Santos.
6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
25 de diciembre, Natividad del Señor.

Se trasladan al lunes las fiestas de ámbito nacional que coincidan en domingo, los descansos laborales correspondientes al día 1 de noviembre de 2026 y al día 6 de diciembre de 2026, Fiesta de Todos los Santos y Día de la Constitución Española, respectivamente, se disfrutarán los lunes, 2 de noviembre y 7 de diciembre de 2026, por coincidir dichas fiestas en domingo.

Serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, con el carácter de fiestas locales, otros dos días, a propuesta del órgano competente del Ayuntamiento respectivo.

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 TELEGRAM SIP



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



x.com/Sindicato_SIP