

## ÍNDICE

- Elecciones sindicales
- Formación de candidaturas
- Participar en los procesos y votar
- Elecciones ayuntamiento de Santander
- Subida salarial
- Anticipo de nómina

### LABORALES

- Concurso de méritos
- Concurso abierto y permanente
- OPE 2017, 2018, Estabilización
- Preacuerdos firmados y paralizados
- Vialidad invernal
- Complemento singular de puesto ICASS
- Bolsas extraordinarias
- Jubilación parcial anticipada

### FUNCIONARIOS

- Concurso de méritos
- Concurso abierto y permanente
- Modificación RPT: Educación; Medio Rural, Pesca y Alimentación; ICASS
- Año 2019
- Encomienda de funciones
- Comisiones de Servicio
- Consolidación grado funcionarios interinos
- Bolsas

### ESTATUTARIOS

- Carrera y desarrollo profesional
- Consolidación grado interinos
- Permisos

### PARLAMENTO DE CANTABRIA

#### MARE

#### CANTUR

#### 112

#### FUNDACIÓN SBS

#### TEXTIL SANTANDERINA

### EN CASO DE DEVOLUCIÓN, INDICAR MOTIVO

- |   |                                   |
|---|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Desconocido          | <input type="checkbox"/> Ausente  |
| <input type="checkbox"/> Dirección errónea    | <input type="checkbox"/> Rehusado |
| <input type="checkbox"/> Dirección incompleta |                                   |
| <input type="checkbox"/> Otro                 |                                   |

### DESTINATARIO:

## ELECCIONES SINDICALES

Se inician los procesos de elecciones sindicales, excepto en el Servicio Cántabro de Salud que serán a finales de año.

## FORMACIÓN DE CANDIDATURAS

Como hemos informado ya están cerradas las OPE 2017 y 2018, Estabilización 2017 y 2018, Todos los afiliados que deseáis estar en las candidaturas podéis poneros en contacto con el sindicato.

Recordamos que para poder presentar candidatura hay que cubrir al menos un número de puestos iguales a los puestos a ocupar en cada órgano de representación, con lo que es importante y agradecemos vuestra colaboración y participación.

## PARTICIPAR EN LOS PROCESOS Y VOTAR

Las urnas deciden qué organizaciones sindicales están presentes en las mesas de negociación en función de la representación obtenida. Para estar en la Mesa Sectorial hay que alcanzar el 10% de los votos y para estar en la Mesa de Función Pública o Mesa General hay que alcanzar el 10% del total de delegados elegidos en todas las Juntas de Personal, de todos los ámbitos.

Un voto puede suponer un delegado y un delegado puede suponer estar o no estar en los ámbitos de negociación, por lo que es importante ejercer el derecho y deber de votar. Esperamos que todos los afiliados estéis suficientemente concienciados y comprometidos con la organización para que no falte ni un solo compañero el día de las votaciones.

## ELECCIONES AYUNTAMIENTO DE SANTANDER

Os informamos de que se ha constituido sección sindical en el Ayuntamiento de Santander y presentamos candidatura. Dicha candidatura, aunque está formada mayoritariamente por policía local, realmente si alcanza el apoyo suficiente tendrá presencia en la mesa de negociación y representará a todos los funcionarios del Ayuntamiento de Santander y a todos los colectivos.

El punto de partida es claro, ya que hemos expuesto el funcionamiento de esta organización sindical: independencia, representar a todos los colectivos, y en ningún caso hacer propuestas por otros intereses que no sean los de los derechos de todos los funcionarios. Estas son las consignas y con ellas se sienten identificados nuestros compañeros, a los cuales agradecemos la confianza depositada en esta organización sindical.

Las siglas no son nada si detrás no hay trabajadores dispuestos a trabajar. SIEP tiene la suerte de tener unos representantes sindicales que luchan por lo que creen y representan a todos los colectivos, sin excepción, trabajando e informando responsablemente, con ética y en muchos casos diciendo lo que nadie quiere oír. Porque no se puede enga-

ñar, ningunear o utilizar el sindicato de forma torticera e irresponsable como vemos que diariamente ocurre bajo otras siglas.

## **SUBIDA SALARIAL**

En la nómina de enero se aplicará la subida salarial del 2,25%.

## **ANTICIPO DE NÓMINA**

El 31 de enero de 2019 se llevó a la Mesa Sectorial de Función Pública y al Comité de Empresa el borrador de la Orden reguladora del Anticipo de Nómina. Se nos informa desde Función Pública que se han habilitado partidas presupuestarias para recuperar este derecho al que podrán acogerse funcionarios de carrera y personal laboral fijo. Se podrán solicitar 1 o 2 mensualidades a devolver en 12 o 18 meses. Se podrá solicitar más cantidad para casos excepcionales y en el caso de los interinos de larga duración se deberá estudiar cada caso en base a las sentencias del TJUE por las que se están reconociendo los mismos derechos a este personal. Con la solicitud se deberá aportar documentación acreditativa de los motivos alegados para justificar el anticipo ya que es un requisito de la Ley de Subvenciones por la que se rige.

## **LABORALES**

### **CONCURSO DE MÉRITOS**

Se van a constituir las comisiones de valoración. Ya han sido remitidos los representantes sindicales. Las plazas que queden desiertas pasarán a la promoción interna.

### **CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE**

Se ha publicado el día 28 de enero, dándose cinco días para solicitar plazas a través de la página web del Gobierno de Cantabria [www.cantabria.es](http://www.cantabria.es) en el apartado "CAPC@N".

No se ha remitido la documentación previamente a las organizaciones sindicales, habiendo tenido conocimiento a través del BOC, como vosotros. Hemos revisado toda la documentación y se ha detectado que han salido plazas que ya habían pasado por todos los procesos (trasladados, méritos y promoción interna). La Administración en la reunión del día 29 de enero de 2019 nos traslada que publicará corrección de errores en el BOC, con lo cual volverá a comenzar el plazo.

### **OPE 2017,2018, ESTABILIZACIÓN**

Desde Función Pública se han comprometido a negociar las bases antes de finalizar la legislatura, que como todos conocéis finaliza en mayo de 2019. El compromiso también es de celebrar en un único proceso todas las OPES referenciadas, mediante el sistema de concurso oposición. No podemos informar de los términos porque no existe ni ha existido ninguna reunión al respecto.

Respecto a los exámenes es aventurado dar fechas, pero por el cambio de gobierno, los plazos que se deben respetar y demás casuísticas consideramos que

el primer examen no será posible antes del 2020. No obstante deciros a todos que nada hay seguro y que sí que debéis empezar a preparar la OPE, ya que es una buena oportunidad por el número de plazas que se convocan.

Que nadie se equivoque, no se van a regalar las plazas: hay que aprobar la fase de oposición y después se aplicará la fase de concurso. Es un proceso de ESTABILIZACIÓN, NO DE CONSOLIDACIÓN. Desde FUNCIÓN PÚBLICA se nos está recalcando insistente-mente en estos términos y en que no se va a regalar nada, por lo que otros cantos de sirena pueden llevar a confusiones y disgustos como los ya vividos en pro-cesos anteriores.

## **PREACUERDOS FIRMADOS Y PARALIZADOS**

### **VIALIDAD INVÉRNAL**

La Consejería ha tramitado el preacuerdo con cargo al 0,20 %, que supone autorización de incremento de gasto. El dinero lo aporta la propia Consejería de Obras Públicas. Nuestros compañeros que firmaron el preacuerdo se han negado a firmar la apertura y cierre de convenio si el gasto se sigue realizando con cargo al 0,20 %.

Desde SIEP entendemos que si la Consejería tiene voluntad de sacarlo adelante de verdad lo tiene que hacer con cargo al presupuesto de masa salarial del que dispone.

Recordamos que son los únicos trabajadores del Gobierno de Cantabria que se les modificaron las con-diciones de trabajo en la crisis, que ahora se iba a recuperar parte de esa pérdida y que sus condiciones seguían por debajo de las aprobadas en el VIII Convenio Colectivo firmado en el 2010.

Somos la única organización sindical que ha firmado el preacuerdo y firma el proceso para que sea una realidad porque no se quita nada a nadie y no se perjudica a otros colectivos. Sin embargo consideramos que el resto de organizaciones está jugando a con-fundir al resto de trabajadores.

El 0,20% de la masa salarial personal laboral supone 87.692 €, y el preacuerdo suscrito de vialidad invérnal 61.000 €.

Se nos ha expuesto reiteradamente que el 0,20 % no puede suponer un reparto lineal y aplicar como subida salarial. Parece no se quiere oír porque la ver-dadera intención de algunos sindicatos es generar confusión.

En Educación alcanzaron un acuerdo de reparto que no fue autorizado por Consejo de Gobierno.

Afortunadamente no se ha perdido el 0,20 % y se puede unir al 0,25 del 2019, quizás después de que se celebren las elecciones sindicales los que están haciendo populismo con el 0,20% ya no les importe tanto dónde se destinan esos fondos.

Tras la reunión con el Presidente del Gobierno, la Vicepresidenta y el Consejero de Presidencia no nos cabe ninguna duda que el acuerdo se va a cumplir: ese ha sido su compromiso. Falta que la mayoría de la parte sindical firme la apertura y cierre del convenio para poderlo llevar a cabo. Hoy sólo SIEP está dispuesto a

plasmar su firma para que sea una realidad y los trabajadores recuperen parte de los derechos perdidos.

### COMPLEMENTO SINGULAR DE PUESTO ICASS.

Se ha traído a la mesa modificación de las RPT y no se dice nada del preacuerdo firmado por todas las organizaciones sindicales para implantar el complemento singular de puesto y que los tres Centros de Atención a la Dependencia tengan las mismas retribuciones.

Aquí se demuestra la falta de responsabilidad de nuestros dirigentes que firman acuerdos que suponen unos 750.000 €, con una única intencionalidad, dar imagen, hacer populismo, pero ahora no tienen dinero.

A criterio de SIEP esto es una burla a los trabajadores y sus representantes. Sin embargo han firmado un acuerdo en el ámbito competencial por la máxima responsable del ICASS y por lo tanto lo tendrán que cumplir, vía administrativa o vía judicial.

Como en el preacuerdo de vialidad, el Presidente se ha comprometido a buscar soluciones para que dicho acuerdo sea una realidad, porque se ha firmado en el ámbito competencial correspondiente y por lo tanto lo tienen que cumplir.

### BOLSAS EXTRAORDINARIAS

Como Organización Sindical pedimos que se convoquen bolsas extraordinarias en todas aquellas categorías donde están agotadas, dejando claro en todo momento que siempre que en las bolsas de OPE exista un solo trabajador disponible será éste a quien hay que contratar y cuando no tengamos ningún efectivo se tirará de la bolsa extraordinaria. Otros compañeros se niegan, tampoco dan soluciones, o dicen sí a la bolsa extraordinaria dependiendo de los intereses personales del momento, lo que nos parece una falta de responsabilidad y ética, pero así están funcionando algunos sindicatos.

### JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

El día 29 de enero ha tenido lugar la primera reunión para adaptar las nuevas condiciones de la jubilación parcial a la normativa actual y una vez finalizado el acuerdo anterior que concluía el 31 de diciembre de 2018.

Desde Función Pública se ha trasladado que los límites les impone la legislación actual y que el máximo es el 50% para el jubilado parcial. La propuesta de SIEP es que el personal que cumpla los requisitos pueda acogerse a este tipo de jubilación y que pueda concentrar el tiempo de trabajo en un solo periodo. Con respecto al contrato del relevista, entendemos que nada nos impide que sea a tiempo completo, algo que nos permitiría reforzar las plantillas que están muy mermadas dependiendo del ámbito, transmitir el conocimiento al trabajar con el titular del puesto y que nos permitiría cubrir el servicio todos los días del año, ya que de otra manera habría períodos en los que no se encuentran trabajando ni el jubilado parcial ni el relevista.

Nos volverán a convocar en breve periodo de tiempo para concretar y con una propuesta cuantificada de la Administración.

## FUNCIONARIOS

### CONCURSO DE MÉRITOS

No se han constituido todavía las comisiones de valoración. Hemos preguntado en la Mesa Sectorial celebrada el viernes 18 de enero y la respuesta ha sido "en breve", pero pasan los días y no hay avances.

El ICASS ya ha publicado ampliación de plazo de resolución de forma unilateral y sin constituir la comisión, por lo que antes de finalizar la legislatura no tendremos resultados.

Hemos pedido que se convoque el concurso del resto de grupos A2/C1, C1, C2, C1/C2, APF.

Existe un compromiso por parte del Consejero de Presidencia y Justicia en presencia del Presidente del Gobierno de publicar el concurso antes del 31 de marzo.

También se tiene que convocar otro concurso del ICASS una vez que se publique la modificación de estructuras, que tiene como principal cambio el cerrar puestos de trabajo a titulaciones en lo que afecta al concurso y la dedicación II en todos los puestos de funcionarios

### CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE

El 30 de junio la Directora de F.P. se comprometió a regular el concurso abierto y permanente en el mes de septiembre. El 15 de octubre se constituyó la Comisión Técnica que no ha sido convocada nuevamente. Iniciamos el año y seguimos sin tener respuesta. Como organización sindical entendemos que es la forma de terminar con los manejos que tanto les gusta a nuestros dirigentes. No queremos mantener ningún sistema que suponga libre designación encubierta y por lo tanto seguiremos trabajando en la implantación del concurso abierto y permanente.

El Consejero de Presidencia y Justicia se comprometió a dejarlo regulado antes del 31 de marzo.

### MODIFICACIÓN RPT

#### CONSEJERÍA EDUCACIÓN

Pendiente de publicar la modificación negociada el 26 de diciembre 2018. Se realizará una modificación puntual de 20 plazas de técnico socio sanitario, de las que 8 se cubrirán de forma inmediata. También se cubrirán 2 plazas nuevas de fisioterapeuta.

#### CONSEJERÍA DE MEDIO RURAL, PESCA Y ALIMENTACIÓN

Publicada en el BOC de 1 de febrero de 2019.

### ICASS

Ha pasado por mesa el pasado 18 de enero y se han planteado alegaciones que os hemos remitido a todos. Nos tienen que decir que aceptan y posteriormente remitir a su aprobación al Consejo de Gobierno y publicación. Entendemos que se publicará en febrero.

Como habéis podido comprobar hemos presentado 8 hojas de alegaciones. Consideramos que aunque existe un pequeño avance queda mucho por recorrer. Mientras que en el resto de Consejerías los puestos singularizados son prácticamente la mayoría, en esta

seguimos con los puestos no singularizados aunque por el contenido tienen una justificación suficiente para aplicar este criterio.

Una vez más nos encontramos que no se valoran los puestos en cuanto a niveles como en el resto de Consejerías. También hemos presentado alegaciones al respecto, porque es inaceptable que los puestos de Director se pretendan mantener con nivel 22 o que puestos de Director que se abren al grupo A1/A2 se proponga con nivel 23, nivel que se aplica en los puestos no singularizados del grupo A como nivel mínimo. Esperemos que recapaciten.

Los interesados en conocer nuestra propuesta pueden leer la información que hemos remitido a todos los afiliados y que está colgada en la página web del sindicato.

Se nos ha dicho que la propuesta es a corto/medio plazo, por lo que la estructura no está dotada. También que se va a destinar puestos de Trabajador Social a los Centros de Mayores.

Hemos pedido que se hagan fichas de puesto de trabajo reales. No es aceptable que 33 años después sigamos con fichas tipo que nada tienen que ver con las funciones reales, siendo imprescindible abordar las mismas ante los futuros concursos de méritos. Se creó una Comisión para revisar y elaborar las fichas de puesto de trabajo pero no se ha continuado con el trabajo y es una de las patas necesarias para que las nuevas bases tengan el contenido y resultado que se pretende: respetar los derechos de todos los funcionarios y terminar definitivamente con los certificados ajustados a la convocatoria de turno.

## AÑO 2019

Tras la incorporación en la Ley de Presupuestos de la posibilidad de crear RPT sin dotar nos encontraremos que en la próxima legislatura, porque en esta no da tiempo, se crearán supuestas RPT deseables y a dotar cuando existan fondos suficientes. Esto es bueno y a la vez malo si se utiliza de forma perversa, donde nos podemos encontrar que se crean puestos no por necesidades, sino por intereses, y volvamos a empezar con demandas o actuaciones para demostrar la arbitrariedad con la que trabajan algunos responsables.

SIEP viene luchando durante años contra la libre designación encubierta. En esta legislatura se han tomado medidas que pudieran paliar esa situación. Sin embargo, comprobamos cómo se siguen buscando subterfugios para burlarla porque algunos dirigentes, además funcionarios antes y después de cesar como altos cargos, no entienden que los amigos hay que dejarlos para tomar el café, pero que todos los funcionarios tenemos derecho a una carrera profesional real a lo largo de nuestra vida administrativa. Seguiremos luchando para conseguir el objetivo.

## ENCOMIENDA DE FUNCIONES.

Aquellos funcionarios que tengáis encomienda de funciones debéis comprobar que las tenéis incluidas en vuestros expedientes personales. Ante cualquier problema dirigíos al sindicato: hay que empezar a recurrir y así lo ha manifestado la Directora de Función Pública delante del Presidente, Vicepresidenta y Consejero de

Presidencia, donde argumentó que desconocía que hubiera comisiones a tareas no incluidas en los expedientes y que si fuera así que se debía recurrir. Esta respuesta nos sorprendió porque sí sabe que existe esa situación, pero es mejor mirar para otro lado que resolver los problemas que supone enfrentarse a aquellas Secretarías que gestionan mal los recursos humanos y son responsables de estas situaciones.

## COMISIONES DE SERVICIO

Estamos en contra con el criterio adoptado de forma unilateral por la Dirección General de Función Pública de impedir a los funcionarios que han accedido a un puesto de trabajo mediante concurso de méritos a una C.S. en el plazo de dos años y permitir a los funcionarios de nuevo ingreso participar al día siguiente de la toma de posesión.

Entendemos que esta decisión es arbitraria e ilegal y hemos presentado recurso de alzada. Hemos tratado de solucionarlo y nadie quiere escuchar, por lo que tendrán que resolver el recurso o decidir un juez.

Hemos eliminado prácticamente todas las limitaciones de la norma que regula las C.S. y de forma unilateral las impone Función Pública, ignorando lo establecido en el art. 26 del Decreto 364/1995.

Hemos pedido a la Dirección General de Función Pública que convoque la Comisión de Seguimiento ante la situación que están viviendo algunos compañeros que se les ha adjudicado una CS pero no se les permite acceder a la misma ni se les permite participar en otras, permaneciendo bloqueados y en tierra de nadie. También se ha llegado a contestar que la plaza publicada no está dotada, lo que nos parece un auténtico despropósito y alguien tendrá responsabilidades, que entendemos no es Función Pública, que se limita a publicar lo que se les remite desde las Secretarías Generales.

Cualquier funcionario que participe en una CS y se le excluya por no haber transcurrido dos años y quieran recurrir la decisión, puede ponerse en contacto con SIEP: os hacemos el recurso. Seguiremos informando.

## CONSOLIDACIÓN GRADO FUNCIONARIOS INTERINOS

Tras la sentencia del Tribunal Supremo dictada el pasado año, el personal interino con más de dos años tiene derecho a consolidación grado. Los servicios jurídicos ya han estado revisando la jurisprudencia y están en disposición de analizar caso a caso y pedir la consolidación de grado en los que proceda. Como todos conocéis se ha dado el caso de interinos de larga duración que han venido ocupando puestos con nivel 24 que posteriormente han aprobado y la plaza de toma de posesión es nivel 23, haciendo las mismas funciones. Estos compañeros pueden pedir la consolidación del grado y además podrían pedir hasta las mismas retribuciones si demuestran que siguen haciendo lo mismo.

Una vez más se demuestra que el personal interino tiene los mismos derechos que los funcionarios, primero antigüedad, carrera profesional en el ámbito estatutario y ahora consolidación grado, todo ganado vía judicial.

Los interesados poneos en contacto con el sindicato.

## BOLSAS

Tras el acuerdo alcanzado de incorporar a las bolsas personal que no alcanzó la puntuación exigida para superar el primer ejercicio, ha sido necesario ampliar porque algunas se han agotado de inmediato como es la de TÉCNICO SUPERIOR y este será el criterio que permitirá tener disponible personal en bolsas.

Desde SIEP seguimos pidiendo que este criterio se aplique también a cuerpos especiales, la administración se compromete a estudiarlo en cada caso.

## ESTATUTARIOS

### CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL

No se han ejecutado las sentencias que tienen carácter retroactivo al año 2016. Tras declarar firmes las mismas, en dos meses la Administración debiera haber ejecutado. Ante la pasividad demostrada por el SCS hemos pedido la ejecución al juzgado.

Por las sentencias se publicó en marzo de 2018 convocatoria para interinos, pero no se ha resuelto nada a esta fecha. Sin embargo, sí se dio otro trato totalmente distinto en la convocatoria para el personal fijo, que ha sido resuelto y los profesionales lo están cobrando.

La Consejería y el SCS siguen jugando con los interinos, lo que es permitido por los sindicatos de la Mesa. Nos parece una vergüenza que se mantenga en el tiempo esta situación. En los juzgados han defendido que los interinos tienen derecho a percibir las cantidades, no a que se les reconozca la carrera o desarrollo profesional. La realidad es que siguen ahorrando con el dinero de los trabajadores y entendemos que esperando a que resuelva el nuevo gobierno que salga de las urnas la situación. En el camino, los actuales responsables de la Sanidad en Cantabria se van de rositas.

Seguiremos luchando para que los profesionales reciben las retribuciones que les corresponden.

### CONSOLIDACIÓN GRADO INTERINOS

Una sentencia del TS reconoce el derecho de los interinos a la consolidación del grado, los interesados poneros en contacto con el sindicato.

## PERMISOS

Estamos peleando por la interpretación de los días hábiles e inhábiles. Entendemos que para aquellos profesionales que trabajan de lunes a viernes son inhábiles los sábados, domingos y festivos y para los profesionales que trabajan a turnos son inhábiles los que no tienen turno en cartelera.

Hemos puesto en manos de los servicios jurídicos la interpretación que hace el SCS y pedimos a aquellos compañeros que solicitan permisos por enfermedad, fallecimiento, etc. que ante cualquier problema se pongan en contacto con la sección sindical para poder valorar cómo se está actuando en cada caso y tomar las medidas oportunas, porque también hemos comprobado que no siempre se utiliza un único criterio.

Es importante disponer de casos reales y denegaciones para presentar el recurso correspondiente

y determinar el alcance de las interpretaciones de la norma que consideramos es desfavorable para los trabajadores con turnos.

## PARLAMENTO DE CANTABRIA

Ámbito tranquilo al que afectará en breve los cambios de legislatura, donde también se aplicará el 2,25% de subida salarial en la nómina de enero.

Actualmente se está negociando la oferta pública.

## MARE

Se suspendió la vista del conflicto colectivo presentado contra la imposición de la definición de estructura organizativa y sus puestos de trabajo. La empresa argumentó que previamente tenía que pasar por la Comisión de Interpretación y curiosamente presentaron una sentencia interpuesta por USO donde se anuló una sentencia de conflicto colectivo por no haberse celebrado previamente la CIES, requisito que exigía el convenio afectado por la sentencia.

El 18 de diciembre fue la suspensión del juicio. El 27 de diciembre, ante la falta de convocatoria, se pidió a la empresa que procediera a convocar la CIES. Seguimos con el proceso.

Los atropellos que está cometiendo la empresa con el beneplácito de USO no tienen nombre y claramente, ante la finalización de la legislatura, lo que pretenden es alargar en el tiempo los conflictos colectivos y que sean los siguientes los que asuman las consecuencias de su arbitrariedad, prepotencia, discriminación y mal hacer.

Tres son los conflictos que se van a presentar por parte de SIEP: no vamos a permitir que se sigan pisoteando los derechos de los trabajadores, que sigan desdotando los puestos base para cubrir puestos inventados que tienen como única finalidad dejar colocados a los afines, que dependiendo de la persona a contratar ni tan siquiera se respetan las condiciones establecidas en esa RPT impuesta por la empresa.

En definitiva la prepotencia, arbitrariedad y falta de profesionalidad de los máximos responsables de MARE no tiene límites, con la connivencia y apoyo de la organización sindical USO.

Seguiremos luchando por los derechos de todos y tratando de evitar en lo posible el mal hacer de los responsables de la empresa, que parece sólo les preocupa dejar colocados a los afines y sus intereses personales. La falta de personal, la falta de seguridad con la que se está trabajando o el cierre de centros en algunos turnos por falta de plantilla, no les preocupa.

## CANTUR

Los expedientes disciplinarios son el deporte favorito en la empresa. El Comité de Empresa presentó escrito a la Dirección cuestionando la política de personal, al cual no se ha dado respuesta.

## RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

En el año 2015 desde SIEP se pidió al Director determinar funciones por categorías, requerimiento que en la negociación del Convenio también pidió la Dirección General de Trabajo. Recibimos como respuesta que ya estaba elaborada y que se nos remitiría.

En el año 2016 seguimos pidiendo funciones y puestos ante el mal uso y abuso de puestos ocupados como fijos discontinuos y que únicamente se les cesaba períodos cortos para mantenerlos en dicha situación, cuando la necesidad era permanente en muchos casos. Se comprometen a abordarlo, estudiarlo y en la RPT determinar puestos necesarios fijos y fijos discontinuos. Sólo a algunos trabajadores se les ha reconocido el pase a fijos. Con el Comité de Empresa no se ha negociado; sólo se ha comunicado por escrito la decisión empresarial.

En el año 2017 no se negocian los cuadrantes porque el análisis de los mismos estaba proporcionando una importante información a la empresa, en base a la cual se estaban determinando los puestos y categorías necesarios en cada instalación.

En el año 2018 el Director se comprometió a entregar esa RPT en el mes de marzo, pero se incumplió el compromiso.

En el año 2019 no tenemos RPT, no tenemos calendarios negociados, se han hecho fijos discontinuos a un importante número de trabajadores (algunos en su primer contrato), no se ha dado solución a todos los trabajadores, no se ha regularizado la situación ilegal que muchos vienen soportando desde hace años. La Dirección de la empresa no negocia, incumple sus compromisos, incumple la norma y desde SIEP entendemos que esto es un desprecio hacia los trabajadores y sus representantes. La arbitrariedad, el oscurantismo y la falta de diálogo ha sido la tónica empleada en toda la legislatura.

Ya hemos iniciado las correspondientes denuncias ante la Inspección de Trabajo.

Os transmitimos a los trabajadores que estamos a vuestra disposición, que la organización sindical es el instrumento que nos permite defender nuestros derechos, que sin la voz y participación de los trabajadores poco se puede hacer. Nos interesa conocer vuestros problemas y vuestras reivindicaciones para poderos ayudar. No dudéis en dirigiros a la organización o sus delegados: trabajamos en defensa de todos los colectivos, no lo olvidéis.

El sindicato somos todos, el sindicato eres tú, participa.

## 112 CANTABRIA

Se ha constituido el ORGANISMO AUTÓNOMO y comienza la liquidación de la empresa pública 112 Cantabria y la incorporación del personal al organismo autónomo, como personal laboral a extinguir, no empleado público.

El organismo autónomo tiene que crear su propia estructura y el personal integrado pasar un nuevo proceso selectivo para acceder a la condición de empleado

público. Recordamos que son los únicos trabajadores del Sector Público Empresarial del Gobierno de Cantabria que han superado procesos selectivos como cualquier empleado público. Sin embargo, no se les reconoce la condición de empleado público y tienen que volver a opositar una vez más o quedarse en la situación de a extinguir.

Los políticos crearon las empresas públicas para burlar las normas, y ahora vienen las consecuencias, y dicen que hay que ser funcionario para ser bombero. Siempre ha sido necesario tener la condición de autoridad para poder entrar a los domicilios, pero el interés en el momento de la creación de la empresa pública era otro.

Un ERE dejó a esta empresa destruida, con una bajada de sueldos sin precedentes, sin personal técnico porque había que contratar a los amigos en puestos inventados de dirección. No importó echar a buenos técnicos a la calle, ni que el costo del servicio haya sido superior: el dinero no sale del bolsillo de quien tomó las decisiones nefastas que conllevó la destrucción de un ámbito que vela por la seguridad de todos los cántabros.

El Consejero de Presidencia y Justicia demostró interés desde el inicio de la legislatura por resarcir al personal de tanto atropello. Por fin creó el organismo autónomo e integró al personal, aunque por el camino muchos han sido los obstáculos y enfrentamientos a superar.

Desde SIEP seguiremos trabajando como lo hemos hecho hasta ahora, por recuperar derechos perdidos, por firmar acuerdos que tienen beneficios de presente y de futuro para todos los colectivos, sin excepción, ampliar plantillas, conseguir que todos los parques tengan un mínimo de 4 efectivos por turno, para que se reconozcan los mismos permisos, licencias, vacaciones al personal integrado que al resto de empleados públicos. Nos queda mucho por hacer pero esta es la línea de trabajo trazada.

Como habéis podido comprobar con hechos, informamos con total transparencia e independencia, no engañamos, no manipulamos, tratamos de evitar situaciones que no conllevan beneficios para los trabajadores, tratamos de evitar conflictos sin futuro.

Mucho queda por hacer y ahí estaremos, trabajando por recuperar lo perdido y para que se nos apliquen los mismos derechos que a los empleados públicos.

100% I.T., sois la única empresa pública donde al día de hoy se aplica el 100% en situación de I.T.

## FUNDACIÓN SBS

Hemos pedido que se aplique el 100% en situación de I.T. Desde la gerencia se nos dice que no tiene ninguna norma en la que basarse. Como la confusión es generalizada hemos hecho los deberes y mandado dos escritos al Presidente del Gobierno que parece por fin van a dar su fruto y se va a aplicar el 100% en situación de I.T. a todo el sector público empresarial y fundacional.

Seguimos trabajando para que se apliquen los conceptos retributivos establecidos en el VIII Convenio Colectivo de aplicación a una gran mayoría de personal de la Fundación, pero comprobamos que aún queda mucho camino por recorrer y procesos judiciales que iniciar.

En el programa de auditorías de la Intervención General para el año 2019 se ha incluido la fundación, auditoría en materia de personal que esperemos ponga orden en el gran desorden que se ha generado durante años ante la falta de criterios y de aplicación de la norma.

Seguimos trabajando en la línea de que los trabajadores perciban las retribuciones que les corresponden en función de las características de los puestos que ocupan y en aplicación del convenio colectivo donde se encuentran adheridos, pero este trabajo lo tendremos que abordar en solitario. Tras la reunión del último Comité de Empresa ha quedado claro que la organización sindical que nos acompaña no quiere realizar ninguna actuación desde el órgano de representación y quiere que los trabajadores reclamen sus derechos de forma personalizada. Desde SIEP entendemos que en todos aquellos temas que puedan ser judicializados como conflicto colectivo lo vamos a llevar a cabo como organización sindical, para que los profesionales no vivan situaciones no deseadas.

### **TEXTIL SANTANDERINA**

Nuestros compañeros están trabajando en la jubilación parcial anticipada. La empresa tiene a más de 20 trabajadores sin poder acogerse a la jubilación parcial por falta de voluntad empresarial y parece que pudiera tener otras intenciones que a esta fecha no ha puesto en conocimiento de los representantes de los trabajadores. La empresa tampoco da respuesta a las peticiones cursadas.

Seguiremos informando

