



Imprime: SIEP CIF:G39231311

INFORMA

AÑO XX - NÚMERO 114 - DICIEMBRE 2020

ÍNDICE

FUNCIONARIOS

- Concurso de méritos
- Oferta Pública de Empleo
- Bolsas de trabajo
- Reparto 0,30 % masa salarial
- Regulación teletrabajo
- Procesos judiciales

LABORALES

- OPE
- Concurso de méritos
- Promoción interna
- Convenio colectivo

ESTATUTARIOS

- Atención al personal estatutario

SEMCA

PARLAMENTO DE CANTABRIA

FUNDACIÓN SBS

CANTUR

- Ley 5/2018
- Bolsas de trabajo
- Promoción interna
- Fijos discontinuos
- RPT
- Convenio colectivo

MARE

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:

Estamos finalizando un año difícil e intenso a todos los niveles, y consideramos oportuno realizar este boletín, tanto para hacer un resumen anual como para hacer llegar información en papel a todos aquellos afiliados que no tenéis facilidad para acceder a los medios informáticos de nuestra difusión diaria.

Os recordamos que para poder recibir la información por Whatsapp es imprescindible que introduzcáis en vuestra agenda de contactos el teléfono 639189999. Si contestáis a los mensajes que envía el sindicato por Whatsapp únicamente llega al teléfono desde el que se envía la información y lo ven los compañeros que lo atienden en la oficina.

El personal estatutario debéis dirigiros al teléfono 620958612, 639189999 o 942311205, y al correo electrónico siepcantabria@gmail.com

Desde la sede se atenderá todas vuestras consultas.

FUNCIONARIOS

CONCURSO DE MÉRITOS

Tras la resolución del concurso queremos poner en marcha el abierto y permanente que debiera haberse convocado en abril y octubre del 2020, si bien entendíamos que era importante resolver antes el que afectaba a la convocatoria de 2017.

Se nos transmite que es necesario hacer alguna modificación en las bases generales actuales en función de los problemas que han surgido en la comisión de valoración. No tenemos aún ninguna propuesta, pero estamos trabajando para que se convoque un nuevo concurso de forma inmediata.

Por vuestra parte se transmiten dudas en cuanto a efectos del mismo. Os pasamos a exponer una serie de cuestiones importantes a tener en cuenta:

-No se puede renunciar.

-El adjudicatario de plaza tiene que desempeñar la misma un mínimo de dos años antes de volver a concursar. Sólo podrá participar en un concurso antes de los dos años si opta a plazas en su misma consejería.

-El adjudicatario de plaza no puede pedir comisiones de servicio en dos años.

En nuestra página hemos colgado la instrucción cursada desde la Dirección General de Función Pública a todas las Consejerías donde se identifican todas las situaciones y efectos.

Os pedimos a todos los afiliados que nos comunicéis si tenéis conocimiento de situaciones que vulneran las normas generales. Vuestra colaboración es indispensable para seguir luchando por la carrera profesional de todos y el respeto a los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad.

OFERTA PÚBLICA DE EMPLEO

La tramitación de la OPE no está dando los resultados esperados. Son pocos los opositores que están superando las distintas pruebas, lo que conlleva que las bolsas de trabajo seguirán siendo escasas.

Respecto a la OPE 2020, se acaba de negociar, y se recoge que se podrá celebrar junto con otras OPE. Entendemos que se convocará de forma conjunta con la del 2021.

Desconocemos si esta OPE será oposición o concurso-oposición, es un término en el que Función Pública no se ha querido pronunciar.

BOLSAS DE TRABAJO

Además de las bolsas OPE se pondrán en marcha las bolsas abiertas y permanentes, garantizando que siempre tienen prioridad los opositores incluidos en la bolsa OPE. Es la medida que hemos encontrado para poder disponer de bolsa que cubra las necesidades de los servicios sin tener que convocar bolsas extraordinarias.

REPARTO 0,30% MASA SALARIAL

Se ha entregado una propuesta donde se modifican los complementos específicos como continuación del criterio iniciado en el reparto del 0,20 y 0,25%.

Desde SIEP tenemos recurrido el Decreto de reparto del 0,20, y 0,25 % por considerar que se establecieron unos criterios pero no se aplicaron a todos los puestos de trabajo con las mismas funciones (atención al público, información, registro, inspección, etc) y hemos hecho una propuesta en esa línea.

Estamos de acuerdo en la revisión de los complementos específicos y unificación de cantidades, pero hay que pasar de nivel 16 al 18 a los subgestores de empleo, puestos de atención directa del ACAT, puestos de inspección de Sanidad y Desarrollo Rural que no se les ha modificado el nivel, nivel 20 para todas las jefaturas de negociado. Entre otras propuestas, se recoge el nivel 24 para técnicos de la ACAT. Seguiremos informando.

Queda pendiente de negociar guardias para todos aquellos puestos de trabajo que las realizan y no se les retribuyen o en aquellos servicios donde se pretenden implantar.

Todo esto al margen de las modificaciones de RPT que tienen que abordar las diferentes Consejerías.

REGULACIÓN TELETRABAJO

Se remitió una propuesta, que sigue pendiente de negociación.

Debemos tener claro que la actual situación de teletrabajo nada tiene que ver con la regulación que en su momento se apruebe. En cualquier caso, será voluntaria, nunca obligatoria y se aplicará en aquellos puestos donde la administración autorice, lo que significa que puede no aplicarse en el 100% de los puestos de trabajo.

PROCESOS JUDICIALES

Recurrimos la modificación de estructura del ICASS, fundamentalmente para tratar de sacar adelante el acuerdo firmado e incumplido desde el 2018, que nos remitió a la negociación.

Hemos recurrido el Decreto del reparto del 0,20 y 0,25 % por no haberse aplicado los criterios utilizados en todos los puestos de trabajo.

Tenemos recurrido el Decreto 64/2020 de modificación de estructuras de la Consejería de Presidencia por la creación de dos puestos de trabajo LD.

Muchos son los años que nos ha costado erradicar la LD como sistema de cobertura, e importantes sentencias del Tribunal Supremo dándonos la razón. Desde SIEP seguiremos luchando contra la implantación de la LD como sistema de cobertura de los puestos de trabajo. Los políticos ya tienen los puestos de Subdirector como personal de confianza. Los puestos de funcionarios deben ser cubiertos por concurso de méritos y por ello seguiremos trabajando.

LABORALES

OPE

Si la pandemia no lo impide a partir del 30 de junio se celebrarán los procesos de selección.

CONCURSO DE MÉRITOS

Se convocará próximamente. Hemos comprobado que se incluyen todos los puestos declarados desiertos de los concursos de traslados excepto uno que se ha reservado para cambio de puesto por motivos de salud.

PROMOCIÓN INTERNA

También se convocará antes de finalizar el año, o al menos eso se ha transmitido. Se ha propuesto examen tipo test pero la administración sigue empeñada en preguntas cortas.

Aquí se incorporarán puestos de algunas de las categorías con puestos declarados desiertos en los dos anteriores concursos de méritos. Desde SIEP hemos reclamado que se incluyeran de todas las categorías profesionales en las que quedaron puestos desiertos pero la Administración se ha opuesto en todo momento por la posibilidad de no tener suficientes plazas para la OPE.

CONVENIO COLECTIVO

Se ha negociado una modificación. Lo ideal hubiera sido abordar la negociación de un nuevo convenio pero con las limitaciones presupuestarias que tenemos, nos quedamos en modificación, si bien la Administración prefería firmarlo como un nuevo convenio.

Por fin los puestos de capataz pasan a Encargado y se ejecuta la sentencia de SIEP que en su día se dictó contra el VIII Convenio Colectivo.

Dicha modificación es amplia y consideramos que mejora temas pendientes, no todos los deseados, pero entre lo bueno y nada hay que elegir y desde SIEP se ha elegido seguir mejorando las condiciones de trabajo. Esa es nuestra responsabilidad.

De no firmar la mayoría sindical dicha modificación se perdería la parte del presupuesto de este año y los fondos adicionales 2017 y 2018, 0,20% y 0,25% de la masa salarial, que se aplican a incrementos salariales, acuerdo de vialidad invernal, parte del acuerdo del ICASS, C.S.P. Planes Hidráulicos, operarios de maquinaria pesada de la Consejería de Medio Rural, regula-

ción de régimen de especial dedicación en Educación, Fotógrafos, mejoras en permisos, etc.

La modificación es firmada por SIEP, CCOO, UGT, CSIF. Aquí sólo hay dos alternativas, firmar o no firmar. Si se firma mejoran las condiciones de trabajo además de las económicas. Si no se firma perdemos todo.

Desde SIEP siempre hemos apostado por seguir trabajando en mejorar. Nos preocupan todos los colectivos con independencia del número de trabajadores afectados y en esa línea seguimos trabajando. Con hechos lo demostramos.

La organización sindical que no firma está confundiendo al personal y tratando de justificar su "no firma" en informaciones manipuladas.

En relación a las bolsas de trabajo la contratación se efectuará desde la lista de OPE, como está regulado en este momento, y cuando esté agotada se tirará de la bolsa extraordinaria hasta la implantación de las bolsas abiertas y permanentes que se pondrán en funcionamiento próximamente, siguiendo el mismo criterio en personal laboral y funcionario. La bolsa prioritaria seguirá siendo la bolsa de OPE y ninguna extraordinaria la anulará.

PERSONAL ESTATUTARIO

Como todos conocéis no alcanzamos el 5% en las últimas elecciones sindicales, y se nos impidió el acceso al correo electrónico del personal de Atención Primaria, impidiendo poder haceros llegar información sindical. Nuestros compañeros de otros sindicatos se emplearon a fondo en el juicio para evitar la repetición de las elecciones sindicales.

Curiosamente deciros que un ex alto cargo que ahora ocupa otro puesto en la administración nos ha manifestado que les hicimos un daño importante con las sentencias de la carrera y desarrollo profesional para los interinos, pero que ellos no nos facilitaron el correo electrónico masivo, así que cumplieron sus amenazas cuando nos indicaron que si seguíamos adelante con la carrera profesional de los interinos nos atuviéramos a las consecuencias y nos han faltado cinco votos para poder obtener dos delegados.

Desde SIEP, como organización sindical, lo único que nos ha preocupado siempre es luchar por los derechos de todos los colectivos. En vuestro caso era claro el atropello, la carrera y el desarrollo pagaba un compromiso, formación, esfuerzo como se puede ver y comprobar en el acuerdo y cinco años de prestación de servicio. La injusticia se producía en base a la condición "fijo o interino". Evidentemente lo que hay detrás es tema económico que ha tenido que resolver un juez y que a día de hoy aún no habéis percibido las retribuciones dejadas de percibir, pero en breve tienen que resolver y pagar. Como veis la lucha da fruto 5 años después de haberla iniciado. El camino no ha sido fácil, pero tiene resultados que es lo importante.

ATENCIÓN AL PERSONAL ESTATUTARIO

Al no haber obtenido representación en las elecciones sindicales no tenemos local en el hospital. Seguiremos atendiendo en la sede C/Calderón de la Barca, 8-2º E, teléfonos 620958612, 639189999, 942311205, correo electrónico siepcantabria@gmail.com.

Cuando preciséis de atención por parte del servicio jurídico, que os recordamos es gratuito para los afiliados, debéis cumplimentar una hoja que se os facilitará en el sindicato o a través del correo electrónico.

Somos conscientes de los problemas que estáis teniendo con el COVID a todos los niveles. Es importante que nos hagáis llegar cualquier incidencia para realizar las actuaciones que en cada momento se precisen.

Para poder seguir reivindicando es fundamental vuestra participación, porque así somos conocedores de los problemas y podemos seguir trabajando y reivindicando desde la Sección Sindical en representación de nuestros afiliados.

Como todos podéis comprobar en vuestro ámbito no hay un único criterio de aplicación generalizada, algo que venimos reivindicando desde la primera vez que tuvimos representación. En cada Dirección/Gerencia se aplica la norma de manera diferente, cada servicio tiene su propia casuística, y debemos seguir reivindicando para que no existan profesionales de primera y de tercera dentro del mismo centro de trabajo.

SEMCA

La relación de puestos de trabajo está en trámite, necesaria para poder hacer nuevas contrataciones.

En relación a los puestos a extinguir deciros que queda mucho por negociar, que vuestra situación es compleja y que hay que tener espíritu negociador. De lo contrario, los perjudicados sois los trabajadores.

Como personal a extinguir debemos negociar movilidad entre parques antes de la entrada de nuevos efectivos. Entendemos que debemos abordar la negociación de un nuevo convenio, adaptar las condiciones de trabajo del personal a extinguir con el personal de nuevo ingreso funcionario para que todos estéis a la par.

Los puestos de nueva creación se cubrirán por interinos. Cuando los puestos se incluyan en OPE hay que negociar qué se va a valorar al personal a extinguir que de forma voluntaria se quiera presentar. Esta negociación se realiza en Mesa Sectorial de Función Pública, no con el Comité de Empresa del personal a extinguir, cuyo órgano quedará para negociar exclusivamente las condiciones de trabajo del personal a extinguir y que desde SIEP trataremos que dichas condiciones sean las mismas que se implanten al personal funcionario, de forma que no existan diferencias entre el personal que realiza las mismas funciones con distinto régimen jurídico.

Mucho queda por trabajar en vuestro ámbito. Actualmente la negociación no existe, sólo confrontación y esto consideramos hay que reconducirlo. Los intereses personales no pueden primar por encima de los generales como ha ocurrido en la negociación de los horarios especiales de bomberos.

PARLAMENTO DE CANTABRIA

Siguen pendientes de repartir los fondos adicionales 2017, 2018 y 2019 (0,20, 0,25, 0,30% de la masa salarial).

FUNDACIÓN SBS

Seguimos pendiente de la auditoría en materia de personal, debe ser muy complicada porque hace un año que se inició y no ha finalizado.

Desde SIEP consideramos que se sigue sin aplicar el VIII Convenio Colectivo, al cual estamos adheridos, y apostamos por un convenio de empresa.

Desde la Gerencia parece que tienen buenas intenciones, que trataremos que se conviertan en hechos.

En la anterior legislatura se indignaron cuando en un proceso judicial demostramos que las trabajadoras percibían menos retribuciones que los trabajadores en el mismo departamento. En la actualidad se sigue dando la situación de percibir menor salario la trabajadora que el trabajador en mismo puesto de trabajo.

Dos colectivos trabajan a turnos, pero ninguno percibe turnicidad, incumplándose el convenio colectivo.

Seguiremos tratando de solventar los problemas vía diálogo, utilizando como último recurso la vía judicial, con la cual siempre hay un ganador real, los servicios jurídicos externos, que ganen o pierdan cobran.

CANTUR

El 1 de enero se integra el personal del Museo Marítimo del Cantábrico en la Sociedad Regional de Cultura. La falta de transparencia e información ha presidido esta integración.

LEY 5/2018

Mediante la Ley de Régimen Jurídico se obliga a las empresas públicas a aplicar en materia de personal las normas establecidas para la Administración Pública, recogidas en el EBEP, es decir utilización de los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad. Como todos conocemos en las empresas públicas han primado los criterios políticos de los gobernantes de turno y cuesta aceptar que las normas han cambiado, tanto a los responsables como a los propios trabajadores y esto tiene que cambiar vía negociación o vía judicial.

Actualmente en CANTUR ya existen sentencias donde a personal temporal que ha acudido al juzgado le dan la razón en cuanto a situación contractual ilegal, pero no le reconocen el carácter indefinido, sino indefinido no fijo, que significa que tiene que participar en un proceso selectivo para obtener el carácter indefinido en la empresa.

Otra situación ilegal ha sido el pase de una categoría inferior a una superior de dos trabajadores sin proceso selectivo, que se encuentra recurrida por una organización sindical, si bien el acuerdo fue adoptado en el Comité de Empresa por mayoría y no ha podido ser recurrida en nombre del Comité al no aportarse la documentación necesaria para llevarlo a cabo como órgano de representación.

Desde SIEP queremos deciros que en relación con

las empresas públicas ha habido un antes y un después y en ese segundo momento nos encontramos, por lo que todos, Dirección y trabajadores, debemos mentalizarnos de la normativa que tenemos que cumplir y olvidarnos de esa frase tan manida de "esto es CANTUR". De lo contrario, numerosas demandas judiciales habrá que interponer.

Los que nos conocéis sabéis que llevamos tiempo trabajando para que todos los trabajadores tengáis derecho a concursar, promocionar, tener la condición de indefinidos terminando con esos paros mínimos puntuales para mantener la condición de fijo discontinuo, etc. Seguiremos trabajando para que todos los trabajadores tengáis las mismas posibilidades esté quién esté gobernando y por la implantación de la legalidad y respeto a vuestros derechos.

BOLSAS DE TRABAJO

Tenemos recurridas las bolsas de trabajo publicadas el 27 de octubre. La demanda se debiera haber presentado como Comité de Empresa, pero ha sido imposible. Utilizando distintos argumentos no se nos remitía la documentación necesaria para interponerla como órgano de representación. A efectos de evitar la prescripción de plazos se ha interpuesto como organización sindical.

La empresa ignoró las propuestas de la Comisión de Contratación y publicó. Los resultados podéis comprobarlos en la página de CANTUR: un desastre, o no queda ningún participante o uno al por mayor.

Esta falta de criterios y la implantación de hechos consumados, conllevó la petición de una reunión con la Consejera de Educación como presidenta del Consejo de Administración de CANTUR, solicitada como Comité de Empresa por acuerdo de la mayoría sindical. Tras esta reunión las convocatorias publicadas el 15 de diciembre han sido negociadas, incluyendo modificaciones, si bien, debemos seguir trabajando en implantar un modelo lógico, coherente y que de verdad permita participar a los ciudadanos y trabajadores, adaptado a funciones no a personas, para todos los ciudadanos, no sólo para aquellos que tienen información privilegiada ante el escaso tiempo de presentación de solicitudes.

PROMOCIÓN INTERNA

Se convoca promoción interna puntual, no se incluyen todos los puestos de trabajo que debieran haberse incluido. Ha habido modificaciones entre la documentación presentada y la publicada, así como negociación de las mismas. Al igual que en el tema bolsas, aquí también queda mucho por hacer, establecer criterios, de aplicación en todas las convocatorias, erradicando el término tan interiorizado de "esto es CANTUR" y publicando convocatorias reales y efectivas para todos los trabajadores, terminando con la personalización de las mismas.

FIJOS DISCONTINUOS

En aplicación de la última jurisprudencia deben ser computados como tiempo de trabajo todos los períodos que no estáis en activo a efectos de antigüedad, pudiendo participar en todos los procesos de concurso, promoción interna que se convoquen, contabilizando la antigüedad desde la fecha de la primera contratación.

RPT

Se nos ha entregado un borrador pendiente de negociación, que recoge funciones y requisitos que después no se recogen en las convocatorias, argumentando que es un borrador. Que cada uno saque sus propias conclusiones.

CONVENIO COLECTIVO

Se negociará un nuevo convenio colectivo, aunque vamos a impulsos con un departamento de personal casi vacío. O se dota de efectivos dicho departamento o difícilmente podemos negociar y avanzar.

Parece que existe una campaña interesada contra SIEP. Nuestro único interés desde el inicio de la actividad sindical en CANTUR, ha sido y es que todos los trabajadores tengáis las mismas oportunidades, el mismo trato, que vuestra promoción profesional no dependa del partido gobernante de turno, que se os trate como trabajadores de empresa, a todos por igual. No queremos padrinos ni apadrinamientos, queremos legalidad, justicia y respeto a vuestros derechos.

MARE

Seguimos con una Dirección que no resuelve los problemas que se vienen arrastrando, que no responde, con una clara falta de transparencia, vulnerando el derecho a la información que todas las organizaciones sindicales tienen por Ley.

Actualmente se está revisando el cumplimiento de la auditoría. Han contratado a una empresa para que realice valoración de los puestos de trabajo, utilizando como documento base la estructura redactada por el anterior Director y que como todos conocéis no la compartimos.

Se ha mantenido una reunión donde nos han presentado a la empresa valoradora y se ha informado de los criterios que se van a aplicar en la valoración de puestos de trabajo. Ninguna esperanza tenemos en el resultado de esa valoración. Todos sabemos que después se tiene que ajustar a la masa salarial y por lo tanto poca o ninguna efectividad, sólo servirá para retrasar en el tiempo los problemas que debemos solucionar y que termine una nueva legislatura sin resolver los mismos.

La televigilancia de las ETAR está denunciada en Inspección de Trabajo ante la falta de resolución por parte de la empresa, y no descartamos judicializar.

100% I.T. otra asignatura pendiente, hemos acudido al juzgado con un trabajador. De tener sentencia favorable trataremos de obligar a la empresa a resolver este conflicto que de forma incoherente y necia se empecinan en mantener.

TEXTIL SANTANDERINA

La negociación de los ERTES ha sido complicada.

La falta de negociación con el Comité de Empresa y de información consideramos ha llevado a una jubilación anticipada de nuestros compañeros muy beneficiosa para la empresa pero no tanto para los trabajadores, por lo que entendemos sería deseable que antes de llegar al acuerdo trabajador-empresa os asesoréis.



Os recordamos que todos los afiliados jugáis 1 € del número del sindicato, que es el 27033.

