

Sindicalismo en Diputación

<http://sindicalismoendiputacion.wordpress.com/>



Número 3

23 de Julio de 2009

Contenido:

Comparativa Retribución Consorcio	1
El Gato con Botas llega a Diputación	2
Acceso Jubilación Parcial Diputación	3
Propuesta Subidas Salariales 2010	4
Acceso al Empleo Público de la Junta de Andalucía: Administrativos y Aux.	4
Condolencias Consorcio Bomberos	4

La información sindical en Diputación de Málaga y Organismos Autónomos que más te interesa SECCIÓN BOMBEROS

COMPARATIVA BOMBEROS DIPUTACIÓN COMISIONADOS EN CONSORCIO Y BOMBEROS DEL CONSORCIO PROVINCIAL MÁLAGA

Algunos compañeros del Consorcio de Bomberos, llevan tiempo preguntando exactamente las diferencias retributivas entre los Bomberos de Diputación comisionados en el Consorcio y los bomberos del Consorcio Provincial de Málaga.

Adjuntamos gráfico resumen donde se indican APROXIMATIVAMENTE las diferencias.

Comparativa Bomberos Diputación Comisionados en el Consorcio y Bomberos del Consorcio Provincial de Málaga

Acuerdo de Adscripción:	Consorcio Málaga	Diferencial
Horas Anuales: 1368 horas Turnos Totales Anuales: 114 turnos Jornada laboral: 35 horas	Horas Anuales: 1687 horas Turnos Totales Anuales: 140 turnos Jornada laboral: 37,5	319 horas 26 turnos 2,5 horas
Complemento Personal: 528,71 euros	Complemento Personal: no existe	528,71 €
Serán Retribuidos en el Consorcio con las retribuciones que legalmente correspondan en el mismo al personal de su categoría y de su puesto, más una cantidad añadida (aportada al Consorcio por la Diputación Provincial) en concepto de Complemento Personal, que garantizará el respeto de las retribuciones que actualmente tienen asignadas en el Servicio Provincial.		
Premios y Ayudas:	Premios y Ayudas:	
Tendrán derecho a percibir del Consorcio los premios, ayudas, prestaciones y préstamos reconocidos por la Diputación a sus funcionarios en los artículos 12, 14 y 15 del actual Acuerdo marco 2004-2007, en las mismas condiciones que aquellos, de acuerdo con el contenido del convenio en vigor en cada momento	Los referidos en acuerdos aprobados	
Horas Extraordinarias:		
Todas las horas o guardias de trabajo que excedan del horario establecido tendrán la consideración de horas o guardias extraordinarias		
Turnos Totales Anuales: 114 turnos Con el sistema de turnos actual, al año y sin hacer ninguna hora extra o turno extraordinario, el personal realiza un total aproximado de 134 guardias anuales. Siendo así, un bombero comisionado realizara del orden de 20 guardias extra o 240 horas extra anuales, lo cual supone, imaginando que todas son horas extra diurnas y no festivas:	Turnos Totales Anuales: 140 turnos Con el sistema de turnos actual, al año y sin hacer ninguna hora extra o turno extraordinario, el personal realiza un total aproximado de 134 guardias anuales. Siendo así aun deberíamos 6 guardias a la entidad	
Horas Extra Anuales: A unos 15 € hora normal 240 horas 3600 €/año	Horas Extra Anuales: A unos 15 € hora normal No tendríamos, es mas, tras los 134 turnos aun debemos 6 turnos mas a la empresa	3600 €/año

Ni que decir tiene que los compañeros de diputación merecen y deben conservar las condiciones que tenían antes de pasar en comisión de servicio al Consorcio y si encima consiguen un mejor acuerdo, pues fantástico. La cuestión es que no creemos adecuada la diferencia abismal que existiría, tanto a nivel económico como a nivel de prestaciones, entre dos compañeros que tienen el mismo puesto de trabajo y que realizan las mismas funciones en una misma entidad pública.

De forma aproximada la diferencia sería de unos 828 € brutos al mes entre un bombero comisionado y un bombero del Consorcio.

Si tenemos en cuenta las horas nocturnas y nocturnas festivas, la cifra se dispararía

828 €/mes

EL GATO CON BOTAS LLEGA A DIPUTACIÓN

Sin lugar a dudas en tiempos de crisis, donde las Administraciones Públicas deben ser un ejemplo para la sociedad, hay que buscar soluciones de adaptación a la nueva realidad financiera. En este sentido los representantes de los trabajadores tienen un papel fundamental en el diálogo necesario para alcanzar el consenso social. Esto es algo evidente en la reciente historia de España, sin ir más lejos véase el papel relevante que en la consolidación democrática -ahora que se cumplen 30 años de las corporaciones democráticas- jugaron los sindicatos al firmar los Pactos de la Moncloa.

Ahora, cuando toca apretarse el cinturón, es importante debatir y consensuar algunos aspectos del futuro de nuestras corporaciones locales, y especialmente de la Diputación de Málaga, garantizando un servicio de calidad a la ciudadanía sin renunciar a los logros sociales conseguidos. Sin embargo, cualquier proceso de diálogo y consenso pasa por reconocer las situaciones de partida sin engaños.

El pasado día **17 de Julio** se realizó en Diputación de Málaga una jornada de presentación del proyecto "**Contención del gasto, mejora de la eficiencia y desarrollo de la organización de los recursos humanos**", denominado **PROYECTO FELINO**, que por cierto fue realizado por una consultoría externa. No sabemos muy bien si lo del nombre va relacionado con las fieras (véase lo que hacían los romanos en el Coliseo) o con los dulces gatitos de compañía. En cualquier caso y bromas aparte, por lo que habría que empezar, al hablar de contención del gasto, es poniendo en valor los recursos humanos disponibles y no gastando dinero en en cargar trabajos fuera.

Analizando dicho proyecto, se aprecian muchos tópicos algo manidos, como el hecho de culpar de todos los males financieros de la Corporación a los gastos de personal (Capítulo I de los Presupuestos). La premisa de partida es que este gasto representa el 50-60% del presupuesto, dato que no corresponde a la realidad ya que según el presupuesto del 2009 el gasto de personal representa exactamente el 30,64% del total del presupuesto de la Diputación de Málaga en el 2009. **Pretender articular un plan de saneamiento o contención exclusivamente sobre la base de reducir o ajustar los gastos de personal es un abuso, además de un recurso sencillote y simplista.**

¿Por qué siempre se pretende evaluar a los buenos gestores sobre la base de la disminución de los gastos de personal y no sobre la base, por ejemplo, de la **disminución de los gastos financieros, que realmente sí miden la competencia de eficacia y buena gestión de los directivos**? Según datos del presupuesto 2009 los gastos financieros representan en la Diputación de Málaga el 3,16% del mismo, pero las deudas bancarias previstas en el 2009 son aproximadamente 12% del total de gastos. Curiosamente en cada ejercicio no se ejecuta ni la mitad de las inversiones reales y transferencias presupuestadas, con lo cual las cantidades presupuestadas y no gastadas de un año a otro representan casi la totalidad de las deudas bancarias que se contraen.

Si los directivos fuesen capaces de ejecutar (EFICACIA) el 100% de lo presupuestado, es decir si fuesen buenos gestores, nos **ahorraríamos** todos los años **una cantidad similar a la mitad de los gastos de personal (EFICIENCIA)**...sin recurrir al tópico indeseable de que los malos son los curritos de siempre.

Está claro que la mejor manera de contener el gasto es realizar una buena gestión y **pertenece a épocas pasadas pensar que el principal o único indicador de medición de esa gestión es disminuir los gastos de personal a costa de las condiciones laborales o la calidad del servicio que se presta a los municipios.**

En este sentido cabe decir que **el mayor plan de contención del gasto en materia de personal ya se viene efectuando desde hace muchos años en la Diputación, al no desarrollarse eficazmente la carrera profesional (promoción interna) y continuar con más de un 25% de la plantilla en situación de interinidad**, sin posibilidades de promoción profesional, lo que supone un ahorro bastante significativo.

No obstante, en el **PROYECTO FELINO** hay algunas **ideas acertadas** como:

- **Reducir el número de funcionarios de empleo** (cuyo sueldo representa el 5% del gasto de personal)
- **No permitir la prolongación en el servicio activo a partir de 65 años** (especialmente en las categorías superiores y puestos de jefatura). Esto supone un alto coste económico y no contribuye a renovar la plantilla.
- **Incentivar la jubilación anticipada y la**

jubilación parcial.

A esto el equipo de SINDICALISMO EN DIPUTACIÓN añadimos otras ideas:

- **No mantener la misma categoría y sueldo, ni crear mini-direcciones siempre que algún jefe/a deja de tener la confianza de sus superiores.**
- **Contratación temporal eficaz y eficiente:** No se ahorra cortando contrataciones temporales para que el trabajador no cobre la productividad, cuando el efecto es dejarles sin vacaciones y teniendo que pagarles por ello una cantidad superior.
- Si se pretende utilizar la **evaluación del desempeño como medida de contención del gasto** tendría que **comenzarse por los que tienen mayor responsabilidad**, ya que su mejora en el desempeño afectaría más al resultado global y sus altas retribuciones tienen más peso en el gasto total.
- **No gastar dinero innecesario en consultores externos.**

Obviamente para el equipo de SINDICALISMO EN DIPUTACIÓN existen **cuestiones irrenunciables** a la hora de pretender realizar un plan de ajuste financiero y que tienen que ver con algunas de las propuestas del **PROYECTO FELINO**:

- **A Igual Trabajo, Igual Salario.** No se pueden crear unos supuestos "puestos de entrada", que llevan implícita una reducción de la retribución entre el 25-35% si esto supone una discriminación salarial encubierta.
- **El complemento a las IT es un derecho alcanzado y consolidado** en nuestra negociación colectiva.
- El invocar la **potestad de autoorganización no puede implicar saltarse** el principio básico de **negociación colectiva**.
- Cualquier **Comisión** que se constituya para ejecutar un **Plan de Contención del Gasto** debe **contar con la presencia activa de los representantes de los trabajadores**, que permita alcanzar consensos reales.

Cualquier fábula puede convertirse en relato de terror y si no recordamos mal, uno de los errores que cometió el Gato con Botas fue correr mucho y mal. Esperemos que en Diputación se establezca un diálogo franco entre todas las partes antes de tomar cualquier medida.

ACCESO A LA JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA EN DIPUTACIÓN

Varias sentencias recientes, entre ellas algunas dictadas por Tribunales Superiores, han admitido la posibilidad de que los funcionarios públicos se acojan a la **jubilación parcial anticipada a partir de los 61 años** en virtud del artículo 67 del Estatuto Básico del Empleado Público, sin esperar a que el Parlamento lo desarrollase reglamentariamente.

La jubilación anticipada permite **adelantar el retiro, en general, a partir de los 61 años**. La jubilación parcial permite a los trabajadores **reducir su jornada laboral hasta un 75%, cobrando la pensión de jubilación correspondiente a esa reducción de jornada y su salario normal por el tiempo restante que efectivamente continúe trabajando**. La parte de la jornada que se ha reducido debe ser reemplazada por otro trabajador con un contrato de relevo.

El Estatuto del Empleado Público condiciona la concesión de la jubilación parcial y voluntaria a que **el empleado lo solicite y a que cumpla los requisitos del Régimen de Seguridad Social**. Además, y aquí radica buena parte de la controversia, el artículo 67.4 del Estatuto establece que, "por Ley de las Cortes Generales, con carácter excepcional y en el marco de la planificación de los recursos humanos, se podrán establecer condiciones especiales de las jubilaciones voluntaria y parcial".

A raíz de varios pleitos, los tribunales están interpretando este precepto como una opción de que dispone el Parlamento, pero no como un requisito necesario para la concesión de la prestación.

Es el **caso de un funcionario compañero de la Diputación de Córdoba**, al que ésta le había rechazado su solicitud de jubilación parcial en su puesto en un centro de discapacitados.

Por el contrario, el juez entendió que el Estatuto del Empleado Público "introduce con carácter general la jubilación parcial como nueva modalidad de jubilación" de los funcionarios, "sin establecer, la necesidad de un desarrollo reglamentario para su efectividad". **Las únicas exigencias son, insistía, la solicitud del interesado y que éste reúna los requisitos contemplados por el Régimen de Seguridad Social**. En la actualidad **esta sentencia ha sido recurrida por la Diputación de Córdoba**.

[Para consultar la sentencia, pincha aquí](#)

También el Tribunal Superior de Justicia de Baleares ha dictado varias resoluciones en este sentido. Así, dictó dos sentencias prácticamente similares (con fundamentos jurídicos calcados), de 5 y 6 de noviembre pasados, en las que estableció que los funcionarios públicos también tienen derecho a la jubilación parcial. El Tribunal Superior balear rechazaba la argumentación del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de que "la jubilación parcial es una modalidad reservada a los trabajadores por cuenta ajena, con exclusión de los funcionarios y del personal estatutario". Otra sentencia relevante en esta materia fue la que dictó el Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, el 2 de enero, que reconoció el derecho a la jubilación parcial de un trabajador del Hospital Clínico de Valladolid.

El pasado **mes de marzo otra sentencia ha reconocido el derecho de un compañero funcionario de la Administración Local (Ayuntamiento de Avilés) a la jubilación anticipada y a tiempo parcial**. Para tal reconocimiento se establece que "las normas estatales básicas han querido conferir al personal funcionario un derecho a la jubilación parcial y en términos muy similares al régimen establecido para los trabajadores en régimen laboral".

[Para consultar la sentencia, pincha aquí](#)

Además en esta sentencia **se regula el requisito del contrato de relevo** para poder acceder a la jubilación parcial, y que en el caso de los funcionarios públicos parecía una dificultad añadida al no existir tal modalidad dentro del derecho público. Pues bien, en el caso de la jubilación parcial anticipada del funcionario, este tribunal establece que lo decisivo no es asegurar que la Administración formalice un contrato de relevo, sino que la Administración garantice o pueda garantizar con una figura legalmente admisible el complemento de la labor del jubilado anticipado parcial.

En el caso del Ayuntamiento de Avilés,

el compañero funcionario que solicitó la jubilación parcial era **peón del servicio de limpieza**, por lo que el tribunal consideraba que su puesto de trabajo no debía realizarse necesariamente por personal funcionario y podría cubrirse con contratos laborales a tiempo parcial. Además también planteaba la posibilidad de que se cubriese acogéndose al artículo 47 del Estatuto Básico donde se plantea la posibilidad de incorporar a funcionarios interinos a tiempo parcial, en este caso hasta la edad de la jubilación ordinaria del compañero.

La aplicación de la jubilación parcial anticipada supondría para muchos compañeros/as de Diputación, especialmente de Centros Asistenciales, acceder a unas mejores condiciones laborales, al tiempo que dinamizaríamos las bolsas de empleo y contribuiríamos a la renovación de la plantilla y al ahorro de costes económicos. Al igual que han hecho otros compañeros de otros organismos se puede solicitar la aplicación de este derecho, pero es cierto que se denegará su concesión y para ejercer este derecho habrá que ir a los tribunales y luego superar un segundo escollo ante la Seguridad Social. No obstante, gracias a los compañeros de otras administraciones que se han planteado el ejercitar lo que consideraban sus derechos hoy nos encontramos más cerca de ayer del reconocimiento a la jubilación parcial anticipada en Diputación.

Otra **vía directa y más rápida** para mejorar las condiciones de los funcionarios de Diputación de Málaga más cercanos a la jubilación es la **introducción en la negociación colectiva de disminuciones horarias de la jornada laboral a partir de los 60 años para facilitar la adaptación a la futura situación de jubilación**, tal y como tienen reconocidos los compañeros en la **Diputación de Cádiz** en el siguiente sentido:

- Con 60 y 61 años, una hora.
- Con 62 años, dos horas.
- Con 63 años, tres horas.
- Con 64 años, cuatro horas.

Esperemos que en la actual negociación de nuestro convenio y acuerdo marco, se nos reconozca esta reducción de la que ya disfrutaban los compañeros de otras Diputaciones de Andalucía.

EL GOBIERNO PROPONE UNA SUBIDA DEL 0,5% A LOS FUNCIONARIOS EN EL 2010

El **Ministerio de Economía** quiere limitar al **0,5%** la subida salarial de los funcionarios para el **2010**. Con esta propuesta, comunicada a los sindicatos de la función pública, se trata de evitar el desgaste electoral que supondría la congelación salarial a los casi **2,7 millones de empleados públicos** y contener el aumento de gasto público. Esta propuesta es rechazada por los sindicatos, que solicitan una subida del 2% más derivas y pluses de productividad.

La propuesta supone de hecho la congelación salarial y representaría pérdida de poder adquisitivo, ya que está previsto que la inflación vuelva a re-

puntar hasta el 1,6% de media según el consenso de analistas.

La austeridad en la subida salarial irá acompañada con el freno en la contratación pública, ya que sólo sepondrá el 30% de las vacantes. Se mantendrá la congelación salarial para los altos cargos.

La subida salarial de los funcionarios se debatirá en la **Mesa de la Función Pública**, que se convocará en las próximas semanas. Los sindicatos reclaman un aumento salarial del 2%, al que suman mejoras y pluses por aumento de la productividad.

Esta plataforma está en línea con las recomendaciones de la Confederación Europea de Sindicatos y es acorde con el objetivo de subir los salarios para contribuir a la expansión del consumo.

En el ámbito privado los salarios han subido este año un 2,8%, según los datos del INE.

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN LA JUNTA DE ANDALUCÍA: ADMINISTRATIVOS Y AUXILIARES ADMINISTRATIVOS

El pasado 9 de Julio se publicó en el Boja nº 132 la Orden de 30 de junio de 2009, por la que se convocan pruebas selectivas, por el sistema de acceso libre, para ingreso en el Cuerpo General de Administrativos de la Junta de Andalucía (C1.1000) y en el Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Junta de Andalucía (C2.1000).

Se convoca concurso-oposición libre para cubrir 150 plazas en el Cuerpo General de Administrativos y 75 plazas en el Cuerpo de Auxiliares Administrativos de la Junta de Andalucía.

Debemos recordaros que el plazo de presentación de las solicitudes finaliza el próximo 1 de agosto.

Las solicitudes se presentarán preferentemente en el Registro Telemático de la Junta de Andalucía. La presentación electrónica se realizará ante el Registro Telemático Único de la Junta de Andalucía, al que se accederá desde la página web del Instituto Andaluz de Administración Pública.

- [Pincha aquí para ver el Cuerpo de Administrativos.](#)
- [Pincha aquí para ver el Cuerpo de Auxiliares Administrativos.](#)

En la citada página figuran recogidas las respuestas a las preguntas más frecuentes formuladas sobre la tramitación, así como el procedimiento para la presentación de la solicitud.



Opositores en la última Oferta Pública de la Junta de Andalucía

RECONOCIMIENTO Y CONDOLENCIAS AL CONSORCIO DE BOMBEROS

El equipo de SINDICALISMO EN DIPUTACIÓN desea expresar nuestra consternación y solidaridad en relación con los trágicos acontecimientos sucedidos el pasado jueves 16 de julio que desencadenaron el fallecimiento del compañero Pedro Palomeque en el transcurso de su jornada laboral, así como heridas a otros dos trabajadores del Consorcio.

Tras haber solicitado al gerente del Consorcio la información relativa a estos hechos, como representantes de los trabajadores de Diputación de Málaga deseamos manifestar nuestro apoyo y solidaridad a todos los compañeros del Consorcio Provincial de Bomberos, ya que entendemos que es un organismo autónomo dependiente de Diputación y consideramos que este asunto es de interés para el conjunto de todos los trabajadores y trabajadoras de Diputación de Málaga.

Queremos despedirnos expresando nuevamente nuestro apoyo en estos duros momentos tanto a los trabajadores y trabajadoras del Consorcio, como a sus representantes sindicales y muy especialmente a los familiares y amigos del compañero fallecido.

[Carta a Delegados Sindicales Consorcio](#)