

cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral (asistencia a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico y la asistencia, por parte de funcionarios que tengan a su cargo personas con discapacidad igual o superior al 33%).

La Ley 7/2007 de 12 de Abril EBEP, en su Art. 48.1.j) ahonda en el concepto jurídico de deber inexcusable estableciendo que "Las Administraciones Públicas determinarán los supuestos de concesión de permisos a los funcionarios públicos y su requisitos, efectos y duración. En defecto de legislación aplicable, por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral".

Siendo que el EBEP engloba en el mismo permiso tanto a los deberes inexcusables como a los de la conciliación de la vida familiar y laboral, y que por tanto se les debería dar el mismo tratamiento, no se debe restringir, como hace nuestro decreto a únicamente dos supuestos los deberes de la conciliación de la vida laboral y familiar.

Por lo tanto, en el caso del cuidado del menor, la maternidad/paternidad constituyen una obligación personal de carácter inexcusable y, en consecuencia, se debe acoger al tipo de permiso regulado en el artículo Decreto 59/2013, de 5 de septiembre, y no debe restringirse a los dos casos regulados en dicho reglamento.

12.- TELETRABAJO.

Dado que tal como señala la propia JCYL en la web "el teletrabajo pretende ser cauce, además de para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, para una mejor organización de los recursos humanos al servicio de la Administración Pública. Así mismo persigue contribuir a la protección de la salud del personal a su servicio y a la sostenibilidad del medio ambiente..."

Debería incorporarse el teletrabajo como un derecho del trabajador, no potestativo, "siempre que se desempeñe un puesto de trabajo cuyas funciones se puedan ejercer telemáticamente y no conlleven necesariamente la prestación de servicios presenciales. En todo caso, la autorización de teletrabajo estará condicionada por las necesidades del servicio."

<https://www.tramitacastillayleon.jcyl.es/web/jcyl/AdministracionElectronica/es/Plantilla100DetalleFeed/1251181050732/Tramite/1284174795889/Tramite>

13.- ACCIÓN SOCIAL

Recuperación de los fondos de Acción Social: Asistenciales (Ópticos, auditivos, prótesis,...); Estudios para la formación del

personal; Estudios para la formación de los hijos; Préstamos reintegrables; Plan de pensiones, al igual que en otras Administraciones; Servicio de guarderías; Servicio de comedor en los centros en que sea posible.

14.- JUBILACIÓN

Posibilidad de Jubilación parcial del empleado público.

Jubilación total en las mismas condiciones que los funcionarios de MUFACE.

Igualdad de los Derechos pasivos entre los jubilados por MUFACE y Seguridad Social.

Tanto para personal funcionario como para personal laboral, se ha de recuperar la jubilación parcial al 50 %.

15.- SEGURIDAD Y DIGNIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO

La Administración Pública es atemporal e imprescindible para luchar contra la ilegalidad, y para ello, nuestra organización dice NO:

A) NO A LA PRIVATIZACIÓN DEL SECTOR PÚBLICO, ni a gestiones indirectas, ni a la delegación de funciones. Oposición a la externalización. Ejemplos: ITACYL, TRAGSA, SOMACYL, PERSIGO...

B) NO a las empresas públicas o privadas con capital público, que no es más que un banderín para colocar a dedo a los amigos y simpatizantes del partido político en el poder. Y en caso de tener que reducir personal, que se suprima el contratado para dichas empresas.

C) NO a los cursos de formación impartidos por sindicatos. La formación la deben impartir exclusivamente los órganos de la Administración y centros docentes oficiales.

35 años
por los
Servicios Públicos
de Castilla y León

USCAL
DEFENDIENDO
lo público



www.uscal.es • correo@uscal.es

Vota USCAL

PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO 2020



1.- CARRERA PROFESIONAL

En primer lugar, este sindicato reivindica la implantación de una verdadera carrera profesional de los empleados públicos, mediante promoción horizontal y vertical. Una vez publicada la Ley 7/2019, de 19 de marzo de implantación y desarrollo de la carrera profesional de los empleados públicos de la Administración de Castilla y León y que, en su Disposición Final Segunda prevé el desarrollo reglamentario, se exige el cumplimiento de su desarrollo y su materialización, con un crédito suficiente para su implantación con carácter excepcional para las cuatro categorías (en base a la experiencia laboral de 5-10-15-20 años respectivamente) y con un crédito de al menos 75 millones de euros, como así se establece ya en la Disposición Adicional primera del mismo texto legal y, con efectos del 1 de enero de 2020.

Carrera administrativa a través de la promoción profesional. Como así se recoge en el artículo 64 la Ley 7/2005, de 24 de mayo de la Función Pública de Castilla y León, modificada por la Ley 7/2019:

"La carrera administrativa se realizará a través de la promoción profesional, mediante el reconocimiento al funcionario de un grado personal así como el desempeño de puestos de trabajo dentro del intervalo de niveles asignado al Grupo de pertenencia la carrera profesional horizontal y la promoción interna consistente en el ascenso desde Cuerpos o Escalas de un Grupo de titulación a otros del inmediato superior y, conforme reglamentariamente se determine, en el acceso a otros Cuerpos o Escalas del mismo Grupo de titulación".

Es decir, la carrera profesional basada en la experiencia, desempeño del puesto de trabajo y dominio de las funciones del mismo, que faculte al empleado a ascender a los Cuerpos Superiores, con los derechos administrativos y económicos correspondientes.

2.- RECUPERACIÓN DE LA JORNADA DE 35 HORAS

Recuperación YA de la jornada de 35 horas, teniendo en cuenta a **TODAS** las fuerzas sindicales. No es de recibo la concesión de dicha jornada sólo durante época estival (meses de verano). Se exige la recuperación de dicha jornada con carácter PERMANENTE, negociándolo con transparencia y teniendo en cuenta a **TODOS** los sindicatos del arco social de Castilla y León.

Como ya está sucediendo en otras Administraciones, y en cumplimiento del compromiso de la Junta de Castilla y León de hacerlo cuando se dieran determinadas condiciones económicas que ya se han cumplido con holgura.

3.- ESTABILIDAD Y DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL TEMPORAL, INTERINO E INDIFINIDO NO FIJO

Ponemos especial foco en la protección de este colectivo de empleados públicos, profesionales con distintos perfiles profesionales, de alta cualificación y con una larga trayectoria, que han demostrado durante años mérito y capacidad y que trabajan en distintos órganos de vital importancia (Fomento y Medio Ambiente, ECyL, Agricultura y Ganadería, etc.).

Entendemos que se han de adoptar las medidas conducentes a una estabilización de personas, no de plazas, buscando soluciones que garanticen el cumplimiento de la Directiva Europea sobre el trabajo de duración determinada, la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, y la esperada sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sánchez Ruiz, Fernández Álvarez y otros).

Además de la consolidación, conforme a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, es importante garantizar el respeto al principio de no discriminación y no tratar a este tipo de personal de una manera menos favorable que al personal fijo/funcionario comparable en relación a movilidad, promoción profesional, carrera profesional, permisos y licencias, etc.

4.- PROMOCIÓN INTERNA. PROMOCIÓN INTERNA HORIZONTAL, VERTICAL Y CRUZADA

Con periodicidad anual. Desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público: Disposición Transitoria 3ª, apartado 3: Los funcionarios del subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A (Subgrupo A1, de acuerdo con el artículo 18), sin necesidad de pasar por el nuevo grupo B, de acuerdo con el artículo 18 del presente Estatuto. Esta Disposición Transitoria, para el Grupo C1 debe ser puesta en vigor cuanto antes y plantearemos estudiar la posibilidad de que sea aplicada de modo similar para otros grupos.

Debemos insistir en la real Carrera Administrativa, basada en la experiencia y dominio de las funciones que exige el desempeño del puesto de trabajo, y que faculta al empleado público de cualquier Cuerpo o Escala o categoría de un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo para ascender a otros superiores (promoción interna vertical), acceder a otros Cuerpos o Escalas de su mismo Grupo o Subgrupo (promoción interna horizontal) o desde grupos profesionales de personal laboral a los equivalentes de personal funcionario (promoción "cruzada").

P
R
O
G
R
A
M
A

Promoveremos la subida de grupo e integración en grupos superiores, para el personal de la Junta.

Esta subida se ha producido literalmente docenas de veces en España:

Por ejemplo, en la Cortes de Castilla y León, se suprimió el Cuerpo Administrativo. El personal de plantilla de las Cortes de Castilla y León que el 1 de junio de 2004 estuviera integrado en dicho Cuerpo pasó a pertenecer, con efectos desde esa misma fecha, al Cuerpo de Gestión de las mismas.

Lo mismo sucedió con el Cuerpo Auxiliar: con efectos desde esa misma fecha, pasó al Cuerpo Oficial Administrativo.

El Cuerpo Subalterno también pasó al Grupo D.

En el Cuerpo de Agentes Medioambientales, se pasó del grupo D al C.

En la Agencia Tributaria pasaron del Grupo C al B, tanto los Contadores del Estado, como los Administrativos que estaban en las Delegaciones de Hacienda.

Por Real Decreto Ley 12/1995, de Medidas Urgentes en materia presupuestaria y financiera, se procedió a la reclasificación y pase de grupos a los funcionarios de los Cuerpos Armados y de seguridad, del D al C y del C al B.

En Castilla La Mancha, Ley 4/2011, se posibilitó la subida de grupo por concurso, artículo 47.2.

Los ejemplos se podrían multiplicar.

5.- CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE

Que termine con la movilidad encubierta practicada a través de las Comisiones de Servicio otorgadas discrecionalmente. No hay dificultad técnica para ello. Su convocatoria debería ser con carácter semestral. No se comprende el motivo por el que la convocatoria del concurso haya de ser anual y no pueda ser semestral (el carácter anual de los concursos ya existía en la normativa anterior).

Eliminación de los puestos de Libre Designación, por debajo de Director General, y su cobertura mediante concurso.

6.- ACTUALIZACIÓN YA DE TODAS LAS RPTs.

Efectuar dicha actualización de manera ordenada y racional, que sirva eficazmente al desarrollo del Concurso Abierto y Permanente y que suponga una auténtica mejora profesional y económica de los empleados públicos.

En las actuales RPTS existen unas asignaciones de funciones del puesto de trabajo. Las funciones que describan cada puesto de

P
R
O
G
R
A
M
A

trabajo deberían ser acordes con la titulación de licenciatura o grado correspondiente y no asumir funciones que, por titulación y formación profesional, no correspondan.

La actualización de TODAS LAS RPTs debe suponer una mejora en las retribuciones.

7.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO AMPLIA Y SUFICIENTE

Necesaria y suficiente. Cobertura de puestos trabajo mediante convocatorias anuales para todos los cuerpos, escalas y categorías, cubriendo la tasa de reposición, necesaria tanto en la Administración General como en la Administración Especial (Cuerpo de Ingenieros, Ingenieros Técnicos, Inspectores de Consumo, Cuerpo de seguridad e Higiene, Arquitectos, Escala Económico Financiera ...).

8.-RETRIBUCIONES

RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO PERDIDO, a lo largo de tantos años, incluida la disminución del 5% (de media) aplicado en el año 2010. Se podría articular mediante un fondo adicional.

Recuperación de los derechos económicos perdidos en la situación de Incapacidad Transitoria.

Actualización de las dietas y gastos de desplazamiento.

Equiparación de niveles entre Consejerías, fundamentalmente para los subgrupos C1 y C2.

Complementos económicos a las plazas rurales de difícil cobertura, tendría efecto en la lucha contra la despoblación.

Y el punto más importante, en este apartado, el efectivo desarrollo de la Ley 7/2019 de la Carrera Profesional debe producir un incremento más que sustancial en las retribuciones de los trabajadores, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. En aras, a este objetivo, desde este sindicato ya está luchando por la obtención de este derecho a la Carrera Profesional, el cual afectaría a todo el personal de la Junta de Castilla y León que todavía no la tiene reconocida.

9.-FORMACIÓN CONTINUA

Remodelación y adecuación de los cursos de Formación del Empleado Público, tanto para el personal laboral como para el funcionario. Debe ser dirigida fundamentalmente a mejorar la preparación del empleado para su puesto de trabajo.

Los sindicatos no deben intervenir en ella, para evitar situaciones indeseables que se han dado.

P
R
O
G
R
A
M
A

Debe tenerse acceso a la misma desde una postura de igualdad de oportunidades a la hora de conseguirla, y preferiblemente debería impartirse para mejorar el desempeño y facilitar el progreso profesional.

Tanto para el personal funcionario como para el personal laboral, se ha de fortalecer la formación sectorial.

En personal funcionario, a excepción de determinados colectivos concretos, actualmente no existe. Existen muchos Cuerpos y Escalas de la Administración Especial de la Administración de Castilla y León en los que prácticamente no existe la formación sectorial (en el colectivo de Ingenieros Agrónomos, Técnicos Agrícolas, Ingenieros Industriales, de Telecomunicaciones y Minas, Inspectores de Consumo, Técnicos de Seguridad e Higiene, Escala Económico Financiera ...).

10.- COMPLEMENTO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO, TANTO PARA EL PERSONAL LABORAL COMO PARA EL PERSONAL FUNCIONARIO

El personal laboral lo tiene, en virtud de artículo 59 del convenio, al objeto de compensar la sujeción y el estrés acumulado. Además, favorecería la permanencia en estos puestos, que frecuentemente son atendidos por los últimos llegados a la Administración.

Este sindicato siempre ha puesto de manifiesto el valor que representa el atender a los administrados, y que debiera ser objeto de un tratamiento específico y una retribución complementaria, a diferencia de lo que está pasando, que el administrado suele ser atendido en los mostradores por el último empleado público que llega a la Administración.

Es el caso de muchos trabajadores como los controladores pecuarios, jefes de negociado, administrativos, auxiliares administrativos, I. Agrónomos e I.T. Agrícolas de Secciones Agrarias Comarcales, Unidades de Desarrollo Agrario y Unidades Veterinarias que actualmente no le cobran al no especificarse en el Convenio, y resto de normativa, pues son estos trabajadores quienes atienden al público y deben percibir ese complemento.

11.- CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Facilitar y ampliar la conciliación de la Vida Laboral y Familiar de los trabajadores en las distintas situaciones que se plantean. Desarrollo y adaptación de la normativa reguladora de los permisos y licencias para facilitar la conciliación de la vida personal y familiar. Equiparación Normativa de la Conciliación de la Vida laboral y Personal con el Deber Inexcusable. El art. 39 del Decreto 59/2013, de 5 de septiembre establece los "Permisos de carácter general con derecho a la totalidad de las retribuciones, para el

PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO 2020

Vota
USCAL