



INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD

BOLETÍN INFORMATIVO - SINDICATO INDEPENDIENTE PROGRESISTA



Administración:

¿RESPETA LA LIBERTAD SINDICAL?



Boletín
64

ENERO - JULIO 2024
TERCERA ÉPOCA - AÑO 22
www.sindicato-sip.es

**CONCURSO PUESTOS
ESTRUCTURA ¡YA!**

**2% COMPLETO
2021 ¡YA!**

REUNIÓN Y CARTA AL DIRECTOR GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA JUNTA DE EXTREMADURA



El pasado viernes día 19 de enero, celebramos la primera reunión del nuevo equipo directivo del SIP con responsables de la Junta de Extremadura, y también la primera reunión del SIP con responsables del nuevo gobierno tras el relevo en mayo de 2023.

La representación de la Junta estuvo definida por el propio Director General, Domingo Jesús Expósito Rubio y por María Isabel Reyero de Asteiza, Jefa de Servicio de Relaciones Laborales y Asuntos Sindicales. Por parte del SIP, estuvimos Teodoro González Esteban, Manuel Jesús Román Torrescusa y Enrique Pérez Romero.

La reunión venía a llenar el vacío dejado por la anterior Administración tras el último correo electrónico de 28/04/2023, última comunicación sobre los asuntos pendientes a raíz de las últimas elecciones sindicales.

Durante el transcurso de la reunión se nos impele en varias ocasiones a fijar por escrito, posteriormente, nuestras demandas, dando a entender que el tiempo apremia. Esto impide que podamos tratar todos los temas previstos en profundidad, pero lo más importante se pudo hablar con cierto detenimiento.

Los temas tratados fueron:

1. Gestión de locales sindicales o propuesta económica. Se le hizo saber al Director General que preferíamos la cesión de los locales prevista por la ley, pero también aprovechamos para comunicarle que la última oferta económica del equipo anterior nos parecía

insuficiente. Quedaron en revisar los locales disponibles y volverse a comunicar con el SIP.

2. Puesta a disposición del SIP, según compromiso de la anterior Dirección General y según obligación legal, de la dirección general corporativa para enviar información sindical a los empleados públicos sin comprometer su privacidad

El Director General dice desconocer completamente esta cuestión. Le parece lógico que exista esta opción, y de hecho asegura que en la Administración General del Estado, de donde él proviene, es cotidiana la recepción de información sindical por correo electrónico mediante este método. La Jefa de Servicio asegura que en la Junta de Extremadura nunca ha sido así. Insistimos en que la ley obliga a que exista algún medio electrónico de comunicación con los trabajadores. El Director General se compromete a revisar el compromiso de la anterior directiva, y a darnos una respuesta.

PROBLEMÁTICA DE INCUMPLIMIENTOS DE PLAZOS EN CONCURSOS DE TRASLADOS, FALTA DE TRANSPARENCIA Y ARBITRARIEDAD EN COMISIONES DE SERVICIOS

3. Problemática de incumplimientos de plazos en concursos de traslados, falta de transparencia y arbitrariedad en comisiones de servicios, y funcionamiento general de la Función Pública. Explicamos la existencia de una «casta» de empleados públicos de alto nivel que impide el funcionamiento ágil y transparente de la Junta. El Director General asume la idea con total complicidad, ya que está completamente de acuerdo con el planteamiento y también cree que es algo que debe cambiar.

4. Carrera Profesional. Aparte de lo urgentes cobros, se le plantea el núcleo de la discrepancia del SIP (la discrecionalidad de los responsables, de cuya voluntad puede depender el cobro de los trabajadores), pero no parece

muy dispuesto a replantearse nada en este sentido, aunque se compromete a estudiarlo.

5. Discriminación de la Administración General. Se le plantea el malestar existente en Administración General por las numerosas discriminaciones que se perciben respecto a los servicios de Sanidad y Educación, incidiendo en algunas cuestiones concretas (pago de ca-

PROBLEMÁTICA DE LOS CENTROS DE MENORES

rrera, complementos salariales). No parece dispuesto a modificar nada en este sentido.

6. Centros de menores. Habiendo sido este uno de los temas observados como más graves en las visitas a los centros por parte del SIP, se les expone con crudeza la situación de los trabajadores (trabajadoras, mayoritariamente). Dicen no conocer el tema en absoluto y estar enterándose por nosotros.

Nos conminan a tratarlo con las personas responsables de la Consejería correspondiente, dada su especificidad.

PUBLICACIÓN DE LAS ACTAS DE LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN

7. Publicación de las Actas de las Mesas de Negociación. Preguntados por el ejercicio ideal de transparencia que supondría este cumplimiento, se percibe una importante resistencia inicial. Arguyen que se trata de reuniones de negociaciones en privado, por un lado, y, por otro, que son los sindicatos los que informan a sus afiliados y a los trabajadores. Entendemos que son reuniones en privado pero cuyos temas son de vital importancia para todos los trabajadores. La Jefa de Servicio dice que le resulta muy difícil pensar en publicar documentos con todas las deliberaciones de esas reuniones (eso son las actas, el resumen de todas las deliberaciones), ya que lo que importa son las conclusiones finales. Se les reconoce que es posible que no todas las deliberaciones deban ser publicadas, pero que la Junta de Extremadura sí debería publicar su propia conclusión de las reuniones, su propio resumen, como ejercicio de transparencia y para que los trabajadores tuvieran la información de primera mano y no solo parcialmente desde el punto de vista de cada sindicato, no siempre coincidentes. Aseguran que lo pensarán y consultarán eventualmente

con los sindicatos que están en las Mesas, pero que no lo ven sencillo.

8. Proceso de estabilización. Preguntado por la marcha del proceso, el Director General asegura que hay que cumplir el plazo impuesto por la ley nacional (31/12/2024), pero que la parte del concurso-oposición es compleja, debido a la necesidad de convocar pruebas. En cuanto al concurso de méritos, dice que ya se está baremando y que en este caso van bien de tiempo.

TEMARIOS OFICIALES: «SE LES ACABARÍA EL NEGOCIO A LAS ACADEMIAS»

9. Temarios oficiales. Ya en los compases finales de la reunión, se le plantea la necesidad de que haya temarios oficiales que hagan más fácil la preparación de oposiciones y menos discrecional la corrección de los exámenes. Afirma que no somos los únicos en proponerlo, pero que «se les acabaría el negocio a las academias». Toman nota, pero no parece que esté en sus planes plantearse en serio.

10. Envío de comunicación con el contenido de la reunión. Dada la premura de tiempo con la que nos apremian, y la profundidad de algunos temas, se nos pide que enviemos un documento con las ideas principales que se hayan expuesto y las que hayan quedado pendientes.

En tal sentido, enviamos escrito a la Dirección General el pasado día 1 de abril, apremiando respuestas y concretando sobre los siguientes aspectos:

1. Cesión de locales sindicales según normativa. Se nos comunicó que revisarían los locales disponibles para poder darnos una respuesta. Es importante recordar que sufrimos como sindicato una importante discriminación respecto al resto, al no haber podido disfrutar de este derecho durante el año largo desde la finalización de las elecciones sindicales.

2. Puesta a disposición del SIP, según compromiso de la anterior Dirección General y según obligación legal (sentencia de tribunal superior), de la dirección general corporativa para enviar información sindical a los empleados públicos sin comprometer su privaci-

dad. Tal como usted nos transmitió, es algo habitual en la Administración General del Estado y no veía obstáculos para ello. Es importante recordar que también en este aspecto llevamos ya más de un año sin poder ejercer el derecho fundamental de comunicación con los trabajadores por medios telemáticos.

En lo que se refiere a los asuntos relacionados con la gestión de personal que tratamos, nos gustaría que nos facilitara una respuesta a los mismos, por los medios que estime oportuno:

1. Extensión de la herramienta informática empleada para el proceso de estabilización a la totalidad de la gestión de personal de la Junta de Extremadura, pudiendo así poner al día, por fin, los concursos de traslados, y dotar de racionalidad, agilidad y transparencia a las comisiones de servicios.

2. Más allá del cobro urgente de las cantidades pendientes en relación con la carrera horizontal, concretar si la normativa existente en este momento para la evaluación de los trabajadores será aplicada tal como la dejó el anterior Gobierno, o si es susceptible de elementales mejoras abiertas a nuevas propuestas sindicales que, en nuestro caso, estarían basadas en una propuesta de evaluación objetiva tipo 180º-360º, con lo que se impediría la valoración única de jefes políticos/unidades y, consiguientemente, el clientelismo acostumbrado.

SOLUCIONAR LAS DIVERSAS DISCRIMINACIONES NEGATIVAS QUE CASTIGAN A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL, EN RELACIÓN CON LOS QUE DESEMPEÑAN SUS LABORES EN LAS ÁREAS DE EDUCACIÓN Y SANIDAD

3. Necesidad de tratar y solucionar las diversas discriminaciones negativas que castigan a los empleados públicos de la Administración General, en relación con los que desempeñan sus labores en las áreas de Educación y Sanidad, incluyendo importantes e injustas diferencias salariales.

4. Publicación, por parte de la Junta de Extremadura, en aras de la transparencia, de las actas relativas a las Mesas de Negociación o, en su defecto, de un resumen de los acuerdos alcanzados y que afectan a todos los trabajadores de la Junta de Extremadura.

5. Planteamiento, compartido por otros sindicatos y organizaciones, sobre la publicación de algún tipo de temarios oficiales para las oposiciones, en las diversas versiones posibles, que faciliten el trabajo de funcionarios que pretenden mejorar sus condiciones laborales, así como de opositores, lo que también redundaría en una reducción de los costes para todos los candidatos y, adicionalmente, una reducción de la discrecionalidad en la corrección de los exámenes, entre otras virtudes respecto al funcionamiento actual.

6. En el mismo plano sobre las pruebas selectivas tanto de ingreso, promoción interna y concursos de puestos singularizados, necesidad de absoluta transparencia en los procesos, con el nombramiento de todos los miembros de los diferentes tribunales (incluidos Presidentes y Secretarios) en sorteo público y entre el voluntariado presentado, según su categoría profesional.

Además de estas cuestiones, también le planteamos la complicada situación de los centros de menores en Extremadura, para lo que nos pidió que nos pusiéramos en contacto con los responsables de la consejería correspondiente, como así haremos simultáneamente a esta comunicación.

También tratamos el asunto del proceso de estabilización que, como se nos dijo, avanza ciertamente a buen ritmo. Sin embargo, es importante que nos traslade la posición de la Junta de Extremadura ante la inseguridad jurídica que dicho proceso puede provocar sobre los empleados públicos afectados, tras conocerse, el pasado jueves 22 de febrero (ratificada y clarificada en otra posterior del 13 de junio) la sentencia del TJUE que cuestiona claramente la normativa española y amplía los derechos de los interinos que pudieran no quedar estabilizados en el actual proceso.

En espera de respuestas, nos encontramos casi medio año después. Desde luego, si esta es la velocidad de acción de este gobierno, apañados estamos. Nadie podrá acusar al SIP, de falta de paciencia y de agobio a un gobierno que lleva ya más de un año, según dice, gestionando soluciones. Venga, vamos a ello, si es posible.

REUNIÓN CON EL CONSEJERO DE PRESIDENCIA, INTERIOR Y DIÁLOGO SOCIAL DE LA JUNTA



El pasado lunes 13 de mayo, celebramos reunión en la Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social, donde estuvimos como asistentes, el Consejero Abel Bautista Morán, el Secretario General David González Gil y, por parte del SIP Manuel Jesús Román Torrecusa, Enrique Pérez Romero y Teodoro González Esteban.

Los asuntos tratados fueron:

01. Presentación de los responsables del SIP como sindicato presente en los órganos de representación de Personal.
02. Subrayado de nuestra singularidad: independencia y regeneración.
03. Ofrecimiento de apoyo para realizar los cambios comprometidos por la Dirección General.
04. Distanciamiento respecto a los grandes sindicatos.
05. Problemática relacionada con los locales (pendiente resolución dirección general).
06. Problemática relacionada con la comunicación con empleados públicos (respaldada jurídicamente, pendiente dirección general).
07. Proceso de estabilización. Plazos. Inseguridad jurídica por sentencias TJUE.
08. Situación preocupante en el SEPAD: Centros de menores y Residencias de mayores

09. Referencia a la discriminación de Administración General respecto a SES/Educación, como uno de nuestros centros de atención.

10. Concurso puestos singularizados (9 años vs. cada 2) = + Comisiones de servicios.

En el comienzo de la intervención se subrayan nuestros dos principios rectores: la independencia, en comparación con otros sindicatos, tanto en lo económico como en lo político, y la idea de regeneración sindical, al no compartir el modelo sindical general en el que se mueven otras organizaciones; en un momento posterior de la reunión, se complementa esta cuestión con el punto 04 de los temas que llevaba el SIP, dejando claro que estamos al margen de la forma de hacer sindicalismo de las organizaciones mayoritarias.

Aprovechando el diálogo sobre nuestra ausencia de las Mesas y la necesaria representatividad de un sindicalismo diferente, introducimos el asunto 05 de los temas preparados, recordando que la Junta de Extremadura nos tiene que conceder el uso de locales establecido en la ley para poder realizar nuestra tarea en igualdad de condiciones. Subrayamos que, paradójicamente, el sindicato presente en las Juntas de Personal que se reclama más independiente y ajeno a las disputas políticas, es el que menos medios dispone en este momento, encontrándose discriminado en tal cuestión. El Consejero toma nota de esta cuestión y pregunta por las condiciones que se han puesto, aclarándole que el SIP no ha puesto condición alguna en lo concerniente a los locales, y que incluso ha propuesto que se trate de despachos ya existentes en grandes centros de trabajo donde hay numerosos espacios fuera de uso.

Siguiendo el hilo de lo hablado en la reunión con el Director General, recordamos que es necesario que la Junta habilite un sistema de comunicación digital (tema 06) con los empleados públicos, tal como el propio Director General reconoció que se hace ya en la Administración General, donde él ha trabajado anteriormente. Insistimos en que esta cuestión era tan importante como la de los locales, para el SIP y que en ella nos respaldaba la jurisprudencia.

Seguidamente, destacamos que el Director General concedió en un medio de comunicación una entrevista donde adelantaba un modelo de gestión de la Función Pública que coincidía en muchos aspectos con nuestro programa sindical (asunto 03 de nuestro orden del día), mencionando asuntos tan relevantes como la modernización del acceso a la Función Pública mediante procedimientos telemáticos y el uso de las nuevas tecnologías para todos los procesos de selección o un nuevo método de nombramientos de tribunales. Se aprovecha este momento para, introducir el asunto 10 de los temas a tratar, es decir, el enorme retraso en los concursos y el uso excesivo y espurio de las comisiones de servicio. Al igual que los demás asuntos anteriores, el Consejero asiente, asumiendo la realidad de la situación en Función Pública, aunque este tema en concreto merece la intervención del Secretario General para subrayar que incluso algunas provisiones de puestos están más atrasadas de lo que el SIP asegura y que él mismo ha sufrido en carne propia ese problema.

Planteamos nuestra preocupación sobre el proceso de estabilización en marcha (asunto 07), a raíz de las sentencias del TJUE, la ya dictada de febrero y la por dictar del 13 de junio. Ambos representantes de la Junta mostraron un semblante serio y reconocieron que se trataba de un tema que les preocupaba, aunque la raíz está en una legislación estatal y la Junta tiene poco margen, sin embargo, dejaron implícito que la Junta no haría ningún movimiento mientras desde la UE no hubiera un mandato firme sobre la Administración española, ya que hasta ese momento es preeminente el derecho español y las resoluciones judiciales españolas, de lo que se deduce que terminarán el proceso de estabilización independientemente de las sentencias del TJUE, aun a sabiendas de que dichas sentencias podrían generar reclamaciones individuales que tienen la potencialidad de producir duplicidad de plazas].

Continuando con los temas mostramos la gran preocupación por lo que ocurre en los Centros de Menores (sobre todo por la evolución en el perfil de los menores, que ha hecho evolucionar la gestión de los centros de los cuidados a la seguridad) y en las Residencias de Mayores (debido, fundamentalmente, a la carencia de medios) (tema 08). Los representantes de la Administración se muestran sensibilizados ante la cuestión, aunque reconocen que no van a poder solucionar todos los problemas porque son de gran calado y, en lo

que se refiere a los medios económicos, deben ir resolviéndose en sucesivos ejercicios presupuestarios. El Consejero entendió que era necesario extenderse en este punto, aludiendo a la mala situación que se han encontrado y que, sin querer caer en el «ventajismo político», no se puede solucionar en cuatro años; reconoce que es necesaria una gran inversión en infraestructuras que dejaron dañada los gobiernos anteriores y que además han surgido gastos nuevos inesperados como un gran incremento en el área de medicamentos, que resta recursos a otras áreas de gestión. Detallando más este asunto, se refirió a la demanda histórica de la Residencia La Granadilla de Badajoz o al programa de infraestructuras educativas que solo se ha ejecutado en un 20% durante los siete años anteriores, como ejemplos de asuntos que tenían que abordar y abordarían, pero que no se podían comprometer a solventar en una legislatura. Puso como ejemplo de toma de decisiones la de instalar placas solares en los centros como un principio de mejora energética y de acondicionamiento. Afirmó que creía ir en la buena dirección en lo que se refería a los compromisos con los empleados públicos que también suponen un coste como, por ejemplo, el compromiso con la carrera horizontal, el 2% o los atrasos de 2020.



Intervinimos para decir que era comprensible no poder solucionarlo todo en cuatro años, pero que de lo que se trataba era de avanzar, es decir, que los trabajadores pueden asumir el hecho de ir viendo progresivas mejoras, aunque no sean todo lo rápidas que se desea, pero no la parálisis total, que en muchos casos no es parálisis sino deterioro progresivo de los centros y de las condiciones de trabajo en ellos.

Aprovechando la importancia que el Consejero le dio a este tema, recordamos algo que solo se había podido tratar a vuelapluma al comienzo de la reunión, y es el especial compromiso del SIP con Administración General, cuyos trabajadores se encuentran en una situación de discriminación, en todos los senti-

dos, respecto a Educación y Sanidad (asunto 09 de nuestro orden del día), poniendo como ejemplo el caso de los educadores en los Centros de Menores que, en ocasiones, se encuentran en grave riesgo físico en su desempeño. Pusimos encima de la mesa nuestra propuesta de reconocer a los educadores como autoridad en el mismo sentido que lo son los profesores en las aulas.

Recordamos que uno de los graves problemas reconocidos por el Director General de Función Pública, en la entrevista en un medio de comunicación, aludida anteriormente, el de la jubilación masiva de empleados públicos que se espera en la Junta durante los próximos años, puede afectar también gravemente a los centros de trabajo del SEPAD.

Finalmente se introdujo un asunto anexo, relativo a la beligerancia jurídica de la Junta de Extremadura en el asunto de los trienios co-

rrespondientes a los empleados públicos laborales que fueron funcionarizados, donde la Administración está litigando hasta llegar al Tribunal Supremo, lo que no solo va en perjuicio de los trabajadores sino también de las arcas públicas, con un coste absurdo pues las sentencias se terminan perdiendo por parte de la Junta. El Secretario General recordó que tras la sentencia de marzo de este año (doctrina del Supremo), este asunto quedaba cerrado, aclarando que esa sentencia da la razón a los trabajadores, que la Junta instará al desistimiento y se realizarán los pagos completamente.

El Consejero anima a que mantengamos contacto con el personal de la Consejería para todo aquello que necesitemos, ofreciéndose a atendernos en los aspectos necesarios. Los representantes del SIP agradecen el tiempo y la atención y esperan colaboración en beneficio tanto social como laboral.

DENUNCIA Y ENTREVISTA SOBRE LOS CENTROS DE MENORES DE EXTREMADURA

También el 1 abril enviamos sendos escritos a la Secretaría General de Servicios Sociales, Inclusión, Infancia y Familia, así como a la Secretaria General de Salud y Servicios Sociales.

Nuestra denuncia sobre la situación generalizada de los Centros de Menores pone de manifiesto las graves consecuencias reales y cotidianas ante agresiones o intentos de agresión, verbales y físicas, por parte de menores que, en su gran mayoría, están sometidos a medidas judiciales. Y es que los centros de menores han pasado de ser espacios de protección y cuidado para ser espacios de reclusión y contención.

Decíamos que los casos inabordables son ya rutinarios. Quienes están para educar y cuidar se ven, día a día, intentando contener violencia de todo tipo, sin que esa sea una de sus funciones profesionales, sin tener estipulado ningún complemento por peligrosidad y sin respaldo alguno, más allá de los vigilantes de seguridad, que, por cierto, tampoco tienen atribuciones concretas para ello.

Es dudoso que este clima sea beneficioso para los menores, y es seguro que resulta muy nocivo para quienes desempeñan su trabajo con ellos. Todo ello, termina en denuncias, bajas médicas, excedencias y un deseo incontenible de participar en concursos de traslados (cu-

yas convocatorias, por cierto, jamás cumplen en plazo la legislación vigente).

Con las misivas, teníamos dos pretensiones muy concretas. La primera es lanzar a quienes dirigen la Administración un mensaje de auxilio: es necesario intervenir ya en algunos centros de menores de Extremadura. La segunda: solicitarles una reunión para transmitirles, en toda su extensión, la problemática que aqueja día a día a los empleados públicos, y que provoca que trabajen con miedo, con un nivel de estrés inaceptable, y en unas condiciones generales que no pueden sostenerse por mucho más tiempo, y para escuchar de ustedes las propuestas tendentes a las imprescindibles y urgentes soluciones.

De todo ello, recibimos escrito de la primera Secretaria mencionada, de 5 de junio, comunicando que están estudiando la situación de los centros y que es interés de la Junta el reciclaje del personal de los mismos. De la entrevista para tratar el tema, nada. Como sigan estudiando, más de un año después de responsabilizarse del servicio, lo mismo editan algo al final de legislatura pero, sin duda, no arreglarán el problema. Si ello es así, tendremos que seguir peleando para exigir esas responsabilidades, hoy en día insuficientemente ejercitadas, sobre el grave asunto en estos centros.

EL SIP EXIGE FINANCIACIÓN Y PERSONAL SUFICIENTES PARA LAS RESIDENCIAS DE MAYORES DE EXTREMADURA



El sindicato apoya las movilizaciones ciudadanas y de empleados públicos en favor de centros residenciales públicos y dignos

El pasado 19 de enero, representantes del SIP ya manifestamos, en reunión con el Director General de Función Pública, Domingo Jesús Expósito Rubio, la urgencia de abordar algunos asuntos de extraordinaria importancia en el ámbito de la Consejería de Salud y Servicios Sociales.

De entre esos asuntos, que no son pocos, uno de los que requiere mayor determinación es abordar la situación insostenible de numerosos servicios del SEPAD.

Como producto de muchos años de gestión por parte de gobiernos anteriores, el SEPAD, como otros ámbitos de la Junta de Extremadura, sufren un proceso, más o menos encubierto, de privatización de los servicios a la ciudadanía.

Entre las consecuencias más graves que tiene esto, se encuentra la escandalosa retirada de recursos a dichos servicios, tanto en forma de carencia de los trabajadores suficientes como en forma de ausencia del imprescindible mantenimiento de las instalaciones. Esto resulta especialmente grave en el caso de las residencias de mayores, que cubren a una población singularmente vulnerable y a la que

debemos un fuerte compromiso social; además, es un segmento en crecimiento, dado el profundo envejecimiento de nuestra sociedad.

La inversión en el SEPAD brilla por su ausencia, así como el cumplimiento de unas condiciones mínimas para usuarios y trabajadores. En los centros libres de sujeciones no hay personal ni recursos suficientes para garantizar la seguridad de los usuarios y cubrir las responsabilidades de los empleados públicos; en algunos centros no funciona el aire acondicionado hace meses; no se cubren las bajas por falta de personal y no se conceden a los trabajadores los días que les corresponden, aduciendo permanentemente necesidades del servicio, llegando en algunos casos a incumplir flagrantemente la ley al negar crédito sindical a delegados que lo tienen asignado.

Para garantizar una atención personalizada, adecuada y digna a los usuarios de las residencias extremeñas es necesario terminar con esta precariedad laboral y de recursos. Sin financiación no es posible mejora asistencial alguna. Sin nuevas plazas de empleados públicos continuará el agotamiento y el estrés de todos los profesionales del sector, particularmente de los técnicos auxiliares de enfermería, que cargan con carencias y funciones que ni les corresponden ni pueden seguir sobrellevando.





En los empleados públicos del SEPAD se reúnen agravios y maltratos que sufren otros colectivos, sumados a los suyos propios. Entre los primeros, el desprecio a tantos interinos y temporales que, a pesar de la reciente sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) —que reconoce la transformación de los contratos en fijos como solución ante el fraude de ley al que están sometidos—, la Junta de Extremadura sigue manteniendo en vilo mediante un proceso de estabilización que, como hemos repetido desde el SIP en muchas ocasiones, carece de las garantías jurídicas necesarias. Entre los segundos, los maltratos específicos del sector, se encuentra el agravio comparativo entre el personal del SEPAD y el personal del SES; como ya le manifestamos al Director General de Función Pública en nuestra reunión de enero, la Junta de Extremadura debe poner en marcha un plan para que los empleados públicos de Administración General dejen de ser los «patitos feos» en comparación con los trabajadores del SES y de Educación.

LA RETIRADA DE RECURSOS PÚBLICOS VA INCREMENTANDO EL TEJIDO PRIVADO, A LA VEZ QUE EL DESPRESTIGIO EMPUJA A LOS CIUDADANOS A TERMINAR EN RESIDENCIAS PRIVADAS

Toda esta situación, no nos cabe duda, se debe a un plan muy preciso que consiste en privatizar progresivamente este tipo de servicios. La privatización necesita, antes, de una destrucción del tejido público que lo sustenta y del desprestigio adquirido por su mal funcionamiento. La retirada de recursos públicos va incrementando el tejido privado,

a la vez que el desprestigio empuja a los ciudadanos a terminar en residencias privadas, muchas veces teniendo que hacer un esfuerzo económico angustioso.

Desde el SIP exigimos a la Junta de Extremadura un compromiso firme de dotación de recursos a los centros residenciales extremeños, en forma de ofertas rápidas de empleo público, de transformación en fijos de los empleados temporales, de dotación de financiación necesaria y de procedimientos claros que ayuden a los trabajadores en su día a día. Apoyamos a las plataformas de trabajadores públicos y de ciudadanos que se están creando para denunciar esta situación, y estamos y estaremos presentes en todas las concentraciones y manifestaciones públicas que convoquen. La reivindicación de centros residenciales públicos y dignos no es solo una reivindicación para la mejora del empleo público de quienes allí trabajan, sino para la calidad de vida de nuestros mayores y de sus familias, que es uno de los grandes patrimonios humanos que toda sociedad con altura moral debe mimar sin ahorrar en ello.

Para alcanzar esos objetivos mínimos, el SIP ha sumado presencia en las dos concentraciones-manifestaciones, convocadas por la Plataforma Ciudadana de Extremadura Centros Residenciales 100% Públicos y Dignos, celebradas ante la sede del SEPAD en Mérida, los días 25 de abril y 30 de mayo pasados.



JORNADAS VISITAS SINDICALES MÉRIDA-BADAJOZ

En este primer semestre de 2024, y como es habitual por parte de los delegados del SIP, nos hemos desplazado a diferentes lugares de trabajo, con el fin de prestar atención directa a la problemática concreta de los diferentes Servicios, así como asesorar atendiendo las demandas del conjunto de los trabajadores de la Administración General de la Junta de Extremadura. Entre los departamentos visitados, se encuentran el SES y el SEPAD de Mérida, Infancia y Familia de Mérida, Escuela de Administración Pública de Mérida, IPROCOY y CICYTEX de Mérida y diferentes módulos de las Consejerías situadas en la calle Morería de Mérida. En Badajoz, hemos estado en Educación, OAC, SEPAD, Vivienda e Infraestructura, diferentes IES, Agricultura, Mundo Rural y en CAM, IES y Hogar de Mayores de Olivenza.



DÍAS FESTIVOS EN EXTREMADURA PARA 2025

En el Diario Oficial de Extremadura número 96, de 20 de mayo último, aparece Decreto de la Consejería de Economía, Empleo y Transformación Digital por el que se fija el calendario de días festivos de la Comunidad Autónoma de Extremadura para el año 2025:

- 1 de enero, Año Nuevo.
- 6 de enero, Epifanía del Señor.
- 17 de abril, Jueves Santo.
- 18 de abril, Viernes Santo.
- 1 de mayo, Fiesta del Trabajo.
- 15 de agosto, Asunción de la Virgen.
- 8 de septiembre, Día de Extremadura.
- 12 de octubre, Fiesta Nacional de España (lunes día 13).
- 1 de noviembre, Todos los Santos.
- 6 de diciembre, Día de la Constitución Española.
- 8 de diciembre, Inmaculada Concepción.
- 25 de diciembre, Natividad del Señor.

Igualmente serán también inhábiles para el trabajo, retribuidos y no recuperables, con el carácter de fiestas locales, otros dos días, que serán determinados por resolución de la Dirección General competente en materia de trabajo, a propuesta del órgano competente del Ayuntamiento respectivo.



DESPOLITICEMOS LA ADMINISTRACIÓN



La actual presidenta de la Junta de Extremadura, María Guardiola, pertenece a un partido político que ha defendido en muchas ocasiones la eliminación de cargos de libre designación en la Administración. De hecho, a día de hoy, una de las principales críticas de ese partido hacia el gobierno de coalición en Moncloa es la superabundancia de nombramientos de este tipo, una crítica que, con los datos en la mano, es absolutamente objetiva.

Pues bien, ahora tienen María Guardiola y el PP tres años por delante para revertir esta situación en la Junta de Extremadura, donde, por cierto, este asunto ha sido siempre uno de los principales problemas para su buen funcionamiento y, diciendo más, para su funcionamiento radicalmente ajustado a la ley. Esta va a ser una de nuestras principales preocupaciones en los próximos años, comprometiéndonos a preparar un informe que presentaremos ante las autoridades, con todos aquellos cargos que, justificadamente, podrían y deberían ser ocupados por funcionarios promocionados.

Esta es una cuestión de la que se habla mucho, pero que, llegado el momento, nadie parece querer implementar, en cuanto que resulta muy tentador ocupar la red clientelar de cargos, que a todo partido le viene bien para mantener tranquilas y bien alimentadas a sus huestes. Lo mismo puede decirse de los grandes sindicatos que, en coherencia con su dependencia política, cada uno de ellos de un partido distinto, emplean esos mismos nombramientos para ocupar sillones bien remunerados, que no solo les impiden hacer sindicalismo, sino que les llevan a la incómoda posición, a veces, de ser, al mismo tiempo, quie-

nes redactan las leyes y quienes se manifiestan contra ellas.

Pero lo cierto es que la despolitización de la administración es una tarea urgente y necesaria, por una muy amplia variedad de razones. Destruir las redes clientelares con las que los partidos políticos ejercen su excesivo dominio sobre la ciudadanía es quizá la más relevante desde un punto de vista social, pero desde una perspectiva sindical la más importante es hacer justicia con los empleados públicos. En muchos casos, trabajadores con experiencia laboral de décadas, con alta formación y capacidades, ven cómo deben soportar a jefes incompetentes, sin formación ni educación, que se comportan con arbitrariedad y hasta abusivamente.

Esta no es solo una cuestión de justicia individual para todos aquellos trabajadores de la Junta de Extremadura que merecen estar donde están sus jefes, sino, sobre todo, una cuestión colectiva de mejora del servicio público. Por un lado, agregando a las labores directivas talento, laboriosidad, experiencia, currículos mejores que los actuales y conocimiento amplio del medio administrativo. Por otro lado, eliminando intereses personales y de partido, decisiones alejadas del interés general, desprecio al servicio público y un enorme desconocimiento de los mecanismos de la Administración.

El SIP adquiere el compromiso de defender esta cuestión por todos los medios existentes, como una tarea de primer orden. La Junta de Extremadura contará con un leal colaborador en este tema si cumple con los compromisos de sus dirigentes.





ATRASOS 2%: EL MISMO CUENTO

Como todos debemos saber, pertenecemos a una sociedad en la que la publicidad supera a la realidad y donde cualquier noticia de interés grupal/social, se especula en función de los que emiten la misma. Los medios de comunicación, nos señalan con importante proyección lo que, desde el SIP, entendemos suavemente como que se hace mucho ruido para las pocas nueces que hay.

El pasado 19 de febrero, se celebró reunión de la Mesa General de Negociación de la Junta de Extremadura (donde están presentes CSIF, UGT, CCOO y el gobierno de dicha administración) con el fin de negociar el abono del débito, no resuelto, del 2% correspondiente a la subida salarial que debió efectuarse respecto a los presupuestos del año 2020. Es decir, un porcentaje que se viene excluyendo permanentemente en las siguientes subidas salariales desde aquel año.

Pues bien, el resultado de la sesión negociadora es que el actual gobierno extremeño quiere pagar, pero que se confeccionará un calendario de pago. O lo que suena igual a que nos sentemos a esperar.

Algo que ya nos suena de lejos. Pues el anterior gobierno de la Junta ya nos dijo que pagaría, pero cuando pudiera, sin más.

Hablan de un gasto que no han incluido en los presupuestos regionales y señalan a la incierta entrada del dinero del Estado como responsable del más que posible retraso.

Para los anteriores gobernantes, lógicamente, los gastos de la pandemia eran prioritarios y por eso había que dedicar los millones de la necesaria subida ello.

Para los actuales gobernantes lo prioritario no sabemos lo que es, pero desde luego, es evidente, que no es pagar a los trabajadores públicos. Sin embargo, para el ejecutivo regional, lo importante es reconocer la deuda.

Y es que, si el actual gobierno regional quiere corregir un agravio, como dice, sabiendo del mismo desde bastante antes de la confección de los presupuestos extremeños para 2024, debería haber incluido los correspondientes millones para valorar suficientemente la dedicación, el trabajo y las necesidades de los efectivos públicos. Como se suele decir, obras son amores y no buenas razones.

Una vez que no se ha tratado de esa manera este importante asunto, ahora toca, si se desea activar una confianza mutua, activar el otro ingenio presupuestario y corresponder con urgencia el pago.

No valen ya repeticiones de historias de las que, desgraciadamente, en función pública tenemos bastante experiencia, donde los trabajadores siempre hemos servido como moneda política de cambio, para un roto y un descosido. Y donde, los que se sientan en las mesas de negociación, se miran continuamente su ombligo.



LA FIJEZA TRAS LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE

La Justicia Europea ha vuelto a asestar un nuevo mazazo judicial a España por la utilización abusiva de los contratos temporales. En una nueva sentencia, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) denuncia en asuntos acumulados, como consecuencia de cuestiones prejudiciales planteadas por el TSJ de Madrid, a los fines de interpretación de los arts. 2, 3 y 5 del Acuerdo Marco sobre el trabajo de duración determinada que se incorpora a la Directiva 1999/70/CE del Consejo de 28 de junio de 1999.

La mencionada cuestión prejudicial viene a plantear al TJUE, sus consideraciones en cuanto al encaje del abuso en la contratación en las Administraciones Públicas, y la sucesión de contratos que sistemáticamente y en gran cantidad de situaciones, carecen de un soporte jurídico suficiente.

De dicha sentencia, se desprende que, a juicio del TJUE, las soluciones adoptadas por nuestros Tribunales son ineficaces y no previene el abuso de la contratación temporal de los trabajadores interinos de larga duración (empleados/as públicos cuyas contrataciones incurren en fraude de ley, como indefinidos no fijos, quedaban sujeto al mantenimiento de su contratación a que la plaza quedara cubierta por las convocatorias públicas de puestos de trabajo).

La reciente sentencia del TJUE, considera que un trabajador indefinido no fijo, a la luz de la

normativa europea, sigue considerándose un trabajador con contrato temporal.

A su vez, entiende que la utilización abusiva de contratos o relaciones laborales temporales supone entre otros casos, el hecho de que, en plazo y forma, no se estén cubriendo las plazas de acuerdo con los procesos selectivos adecuados, permaneciendo *sine die* viva esa situación irregular.

El Tribunal sigue afirmando en dicha sentencia que, ante estas situaciones, la indemnización de 20 días por año con el máximo de una anualidad, se considera que no es una medida suficiente para prevenir el uso abusivo en la utilización de contratos temporales.

Para finalizar, la sentencia considera que, a falta de medidas eficaces en el Derecho nacional español, para prevenir estos fraudes se entenderá que una medida adecuada puede ser el declarar a estas personas trabajadoras como fijas de plantilla.

El Juzgado de lo Social 26 de Madrid, en su sentencia de fecha 23 de febrero 2024, Autos 199/2023, acaba de pronunciarse en dicho sentido declarando fijo, y no indefinido no fijo, al reclamante en dicho procedimiento.

A falta de ulteriores resoluciones, se abre una expectativa para aquellas personas que se encuentran en situaciones de reiteración de contrataciones, de forma abusiva y fraudu-

lenta, es decir, que puedan interesar en el ámbito de la jurisdicción social, el posible reconocimiento de su condición de fijo, eso sí, siempre analizando caso por caso.

De todo ello, desde el SIP, también insistimos en soluciones estabilizadoras racionales y

precisas para todos los trabajadores con antigüedad superior a tres años, evitando de una vez por todas los manoseos de gobiernos y sindicatos al uso que han sido los auténticos protagonistas de la actual normativa laborística, tan alejada de la realidad laboral de las personas.

LA FIJEZA TRAS LA JURISPRUDENCIA DEL TJUE (II)

El varapalo que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) infligió al Gobierno el pasado 13 de junio era previsible, pero va, incluso, mucho más allá de lo esperable. No solo deslegitima la legislación española que se promulgó en 2021 en relación con el fraude de ley al que se viene sometiendo a los empleados públicos interinos y temporales, sino que, además, da la razón en todo a las demandas de estos trabajadores. Incluso abre la puerta a que los interinos y temporales, cuando ya tengan sus plazas (bien por proceso de estabilización bien por sentencia judicial) sean indemnizados por haber sido mantenidos años e incluso décadas en fraude de ley; y no solo eso, sino que se establece también que las indemnizaciones previstas por la legislación del actual Gobierno no pueden limitarse, con carácter general, ni en la cuantía ni en el tiempo computado.

La resolución del TJUE deja al desnudo no solo al Gobierno de España, sino también a todas las administraciones que han aplicado la legislación nacional acriticamente.

El SIP siempre ha mantenido que todas las resoluciones del TJUE (las que ya se habían producido y las que quedaban por producirse) iban en la misma dirección: la fijeza directa de los empleados públicos en fraude de ley e indemnizaciones en todos los casos, muy por encima de las establecidas por la ley española. Por eso siempre defendimos que las Administraciones Públicas no nos hicieran perder el tiempo y no sometieran al funcionariado a la inseguridad jurídica en la que ahora mismo se encuentra.

Es necesario subrayar la nefasta actitud del sindicalismo oficial, el que se sienta en las mesas de negociación con los gobiernos y el que siempre parece alegrarse cuando algún actor político o jurídico cuestiona las resolu-

ciones del TJUE. Y es que, si un sindicalista parece que negocia con la Administración contra los trabajadores, se alegra cuando la Administración logra algún éxito y se siente vinculado por los criterios de la Administración, es lo que parece: parte de la patronal y no del sindicalismo reivindicativo, beligerante y realmente comprometido con la mejora continua de las condiciones laborales de los empleados públicos.

La victoria de estos trabajadores en el TJUE es también la victoria de este tipo de sindicalismo, del sindicalismo de siempre, del que no se compra ni se vende por una subvención, una comisión de servicios o un privilegio. Del que el SIP se siente parte desde su nacimiento.

¿Y ahora qué? Ahora los responsables deben pagar por lo que han hecho.

Estando ya claro que los interinos y temporales serán fijos por una vía o por otra, y recibirán importantes indemnizaciones por el abuso al que han sido sometidos durante años (aunque para ello deban recurrir a los tribunales individualmente, porque la Administración y sus sindicalistas cómplices seguirán revolviéndose como gato panza arriba), lo que toca es que los sindicatos que nos tenemos por tales pidamos responsabilidades a los representantes de las administraciones que hace años debieron sacar las plazas a concurso y no lo hicieron, causando el desastre actual.

Lo contrario sería abrir la puerta a que en el futuro cualquier responsable de cualquier administración pueda volver a tomar decisiones contrarias a la ley a sabiendas, impunemente. Y eso es contrario no solo al espíritu de la Función Pública, sino también al del Estado de Derecho.



En la reunión que el SIP ha mantenido recientemente con el Director General de Función Pública hemos puesto de manifiesto nuestras inquietudes sobre los principales asuntos que afectan a los empleados públicos de Extremadura, y también hemos reiterado las exigencias que forman parte de nuestra identidad como sindicato. A lo largo de los próximos meses iremos desgranando unas y otras.

Una de las cuestiones en las que hemos insistido mucho durante los últimos años -y lo seguiremos haciendo- es en la necesidad de que la Junta de Extremadura, mediante la Escuela de Administración Pública, elabore y distribuya temarios oficiales sobre todas las especialidades de las que existen oposiciones públicas.

Esto redundaría en beneficio neto de los trabajadores y de los aspirantes a serlo, es decir, no solamente de los miles de empleados públicos de la Junta de Extremadura que se preparan oposiciones para mejorar en su puesto de trabajo, sino también para las decenas de miles de ciudadanos que aspiran legítimamente, cada año, a convertirse en empleados públicos.

Todo proceso de oposición conlleva la dureza de tener que prepararse un amplio temario, pero el proceso se complica mucho más cuando nadie sabe exactamente dónde se encuentra ese temario. El gran trabajo de estudiar se suma entonces a la doble tarea de acumular decenas de libros y de apuntes, y de soportar la tensión que genera la incertidumbre sobre cuántas preguntas de los exámenes no saldrán siquiera de esa amplia pila de libros y apuntes.

Se trata de una ansiedad innecesaria. De un maltrato absolutamente gratuito al empleado público y al aspirante, cuya obligación es estudiarse un temario y dominarlo al máximo posible, pero no la búsqueda del material ni mucho menos el estrés de dedicar miles de horas de estudio a unas páginas que, en definitiva, no saben si finalmente son las que hay que estudiar.

La Junta de Extremadura sabe perfectamente de qué fuentes se extraen las preguntas y, por tanto, tiene una doble posibilidad: editar temarios que las contengan u ofrecer una lista bibliográfica a los opositores donde estén contenidas. Cualquiera de las dos, con sus ventajas y sus desventajas, serían válidas.

Todo el mundo sabe en la Administración por qué no se hace esto: porque se destruiría el negocio montado por las academias de formación que, bajo la excusa de facilitar técnicas de estudio y disciplina, lo que venden en realidad son los temarios (solo de algunas especialidades, en otras ni siquiera existen). Y todo el mundo sabe también que muchas de estas academias reportan pingües beneficios a los sindicatos mayoritarios que llevan décadas impidiendo una verdadera mejora en las condiciones de vida de los trabajadores.

Sin duda, es posible que la propuesta del SIP, de hacerse realidad, fuese una pésima noticia para ellos, y por eso es normal que se opongan. Lo que es sería más difícil de entender es que la renovada Junta de Extremadura prefiriera seguir premiando a estas organizaciones para, así, seguir castigando a los opositores y a los empleados públicos.

POR QUÉ NO CELEBRAMOS EL 1 DE MAYO

Siempre que nos preguntan en qué se diferencia el SIP del resto de organizaciones sindicales decimos lo mismo: nosotros somos independientes, no mantenemos ninguna servidumbre política y, por tanto, podemos llevar a cabo la tarea radical a la que se debe todo sindicato, que no es otra que defender los derechos de los trabajadores con toda la fuerza de la que seamos capaces.



La celebración del 1 de mayo como Día Internacional de los Trabajadores fue una decisión de la II Internacional en 1889, y su origen está en el homenaje a los llamados «Mártires de Chicago», los ocho sindicalistas que fueron condenados -cinco a pena de muerte y tres a prisión- por la revuelta de Haymarket, en la que se reivindicó la jornada laboral de ocho horas, entre el 1 y el 4 de mayo de 1886. Desde entonces, el llamado Primero de Mayo, además de ser fiesta nacional en la mayoría de los países de nuestro entorno, se ha convertido en uno de los rituales que mantienen sujeto con pinzas el espíritu reivindicativo de los derechos de los trabajadores.

El SIP nunca ha celebrado el 1 de mayo. Y no lo hemos hecho porque hace mucho tiempo que es solo eso: un ritual. Una puesta en escena que en realidad es la escenificación de la influencia política de dos o tres organizaciones. Hace muchos años que no constituye una ocasión para que los empleados y obreros muestren su poder colectivo y celebren su capacidad para torcer el brazo a los gobiernos, sino, más bien, en ocasiones, todo lo contrario.

En este sentido, el 1 de mayo de 2024 en España quizá pase a la historia como un punto y aparte. El día en que los ministros del Gobierno sujetaban las pancartas, sus discursos protagonizaban la jornada y los líderes sindicales que tomaron la palabra decidieron incluir en sus soflamas el argumentario gubernamental, olvidándose una vez más de la creciente precarización de las condiciones laborales.

La distancia que hay entre la revuelta de Haymarket del 1 de mayo de 1886 y la infame manifestación del pasado 1 de mayo de 2024 ayuda a comprender por qué, nada menos que 138 años después, la jornada laboral mayoritaria siguen siendo las ocho horas que se reivindicaban entonces.

El SIP nació como respuesta a la verticalización del sindicalismo español, diseñado para estar controlado desde el poder político mediante pocas organizaciones subvencionadas por los sucesivos Gobiernos. ¿Desde cuándo no se convoca una huelga general en España? ¿En qué año se quedaron anclados la mayoría de avances relevantes en derechos laborales? ¿Cuál es la última gran conquista de las organizaciones que tienen secuestrado el sindicalismo español?

El 1 de mayo se ha convertido en el día de los Gobiernos porque es la jornada en la que se muestra a las claras hasta qué punto controlan la actividad sindical. Y este año 2024 se recordará porque fue cuando quedó en evidencia para los pocos que aún no querían verlo. Por eso no celebramos el 1 de mayo, ni lo haremos mientras no sea un día, como en su origen, para que la masa laboral en su conjunto celebre su fuerza y su capacidad de imponer nuevas condiciones al poder económico y político.



LA FISCALIDAD DEL 0,5% DE ATRASOS



La Dirección General de Función Pública aclara, mediante nota informativa de fecha 25 de abril pasado, la consideración fiscal por rendimiento del trabajo como consecuencia del abono del incremento retributivo complementario del 0,5% vinculado a la evolución del PIB, previsto en el artículo 19.Dos.2.b) de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, incluidos en la nómina de este ejercicio 2024, se trasladan las indicaciones recibidas de la AEAT, las cuales están siendo aplicadas por la Dirección General en sus obligaciones fiscales como empleador.

Dichos "atrasos", dadas las características particulares de los mismos (acuerdo, pago...) se considerarían como Rendimientos del Trabajo del ejercicio 2024, con lo cual se les practicará la retención que les corresponda en la nómina de marzo (o del mes de pago).

Por tanto, se incluirán como rendimientos del trabajo del año en curso, a declarar en el 190 del 2024. Es decir, los trabajadores no tendrán que presentar complementaria este año.

DOS DÍAS MÁS DE ASUNTOS PROPIOS PARA 2024



A través de Resolución de 11 de enero de 2024 de la Dirección General de Función Pública, se agrega al calendario laboral de 2024 dos días adicionales de permiso a los de asuntos particulares, con motivo de la coincidencia en sábado de los días 6 de enero y 12 de octubre de 2024.

Por ello, se resuelve:

Primero. - Los empleados públicos del ámbito de personal de la Administración General de la Junta de Extremadura, en aplicación de lo previsto en el artículo 13.1 m) del Decreto 149/2013, de 6 de agosto, y de conformidad

con lo establecido en el V Convenio Colectivo para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura, tendrán derecho a disfrutar de dos días adicionales de permiso por asuntos particulares durante el año 2024.

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

Segundo. - Quedan excluidos del reconocimiento realizado en el punto anterior los empleados públicos que disfruten de forma efectiva de los días 6 de enero y 12 de octubre de 2024, así como aquellos a los que se aplique una distribución de la jornada distinta a la ordinaria, en cuyo cómputo anual ya hayan sido descontados dichos días para el 2024.

Tercero. - Las Secretarías Generales y los órganos competentes en materia de personal, en sus respectivos ámbitos de competencia, tendrán en cuenta lo dispuesto en los apartados precedentes en orden a hacer efectivo su cumplimiento.

ACTUALIZACIÓN IMPORTES INDEMNIZACIONES PERSONAL LABORAL

En el Diario Oficial de Extremadura número 70, de fecha 11 de abril pasado último, aparece Anuncio de la Consejería de Hacienda y Administración Pública por el que se da publicidad a la actualización de los importes de las indemnizaciones para el personal laboral al servicio de la Junta de Extremadura.

Atendiendo a la normativa vigente, el Consejo de Gobierno de la Junta de Extremadura, resuelve dar publicidad a la actualización de los importes de las indemnizaciones por jubilación anticipada, fallecimiento e incapaci-

dad permanente absoluta contenidas en los artículos 28 y 29 del V Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Extremadura, aprobada mediante Resolución de 3 de abril de 2024 de este centro directivo, en ejecución de los Acuerdos del Consejo de Gobierno de 31 de octubre de 2023 y 19 de marzo del corriente año, que permanecerán expuestos en el Portal del Empleado Público, en la siguiente dirección de Internet <http://portalemporado.gobex.es> y que se concreta en el siguiente cuadro:

INDEMNIZACIONES	
JUBILACIÓN A LOS 64 AÑOS	6.879,08 EUROS
JUBILACIÓN A LOS 63 AÑOS	10.081,36 EUROS
FALLECIMIENTO	22.534,74 EUROS
INCAPACIDAD PERMANENTE ABSOLUTA	20.755,68 EUROS

JUNTAS DE PERSONAL PRIMER SEMESTRE 2024



Durante este primer semestre de 2024, las Juntas de Personal que representan desde las últimas elecciones sindicales, al personal funcionario e interino de la administración general de la Junta de Extremadura y en la que tenemos presencia el SIP, han tenido una casi nula actividad, gracias al especial interés en ello por parte de los “sindicatos mayoritarios” y sus nuevos “apoyos”.

De las tres Juntas (Mérida, Badajoz y Cáceres) sólo la de los Servicios Centrales de Mérida ha tenido reuniones aunque para asuntos protocolarios y sin análisis de las problemáticas del sector.

Así la primera reunión tuvo lugar en sesión ordinaria, el jueves día 25 de enero. En la misma, se eligieron a los suplentes de la Presidenta y de la Secretaria y se repasó el Reglamento de la propia Junta.

Posteriormente, el jueves día 7 de marzo, en sesión extraordinaria, se aprobó el mencionado Reglamento anteriormente mencionado.

Finalmente, el también jueves día 16 de mayo, en sesión ordinaria, se eligieron los puestos de Vicepresidencia y Vicesecretaria de la misma Junta. Como puede observarse, mucho cargo y poca acción.

MESAS DE NEGOCIACIÓN PRIMER SEMESTRE 2024

El pasado viernes día 19 de enero, se celebró la primera reunión del año de la **Mesa Sectorial de Administración General**, con el único punto en el orden del día de la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo de funcionarios en la Consejería de Hacienda y Administración Pública. Se crea la Jefatura de Sección de Control y Fondos Europeos, amortizándose la Jefatura de Sección de Entidades Financieras. Se modifican once puestos; un Negociado de Contratación, la Jefatura de Servicio de Régimen Retributivo, Seguridad Social y Asistencia Social, la Jefatura de Sección de Régimen Retributivo y la Jefatura de Servicio de Salud y Prevención de Riesgos Laborales y siete plazas de Subalterno-Conductor. Sindicalmente, como siempre, para qué cambiar. Todo queda aprobado.

El jueves día 25 de enero, hubo reunión de la **Comisión Técnica de Seguimiento del Teletrabajo**. Se trató la resolución de la convocatoria y la instrucción del procedimiento para presentación de solicitudes. Deseo de buenas intenciones, pero se mantiene todo como está actualmente.

El lunes 19 de febrero, se volvió a reunir la **Mesa General de Negociación**, con el fin de tratar el abono de las diferencias retributivas adelantadas por el Consejo de Gobierno de la Junta de fecha 25 de noviembre de 2020. La Consejera dijo que había que pagarlo (compromiso prioritario) a los trabajadores, pero no indicó ni comprometió fecha alguna para ello. El resto a pagar, suponen más de veinticinco (25) millones de euros. De momento, nada de nada, aunque se deban a cada trabajador once meses del 2% en retribuciones básicas y doce, en complementos específicos.

El jueves día 29 de febrero, se realizó reunión de la **Mesa Sectorial de Administración y de la Comisión Negociadora del V Convenio**. Se trata la modificación de las RPT del personal laboral de la Presidencia y del personal funcionario y laboral de la Consejería de Presidencia, Interior y Diálogo Social. En el primer caso, se amortiza plaza funcional, se crea plaza laboral y se modifica el puesto de Director/a Centro Casa de la Mujer. Respecto a la Consejería, se crea la Jefatura de Sección de Gestión CSG y CJO como puesto de funcionario y se amortiza como laboral. Además se modifican la Jefatura Negociado de Contratación y Régimen Interior, la Jefatura de Servicio de Coordinación de Financiación

Local y un Oficial 1ª Conductor/a. Como siempre, a gusto del que cambia y en función del Subgrupo que desee. La norma, según ellos, es flexible. Nadie dice nada, será así, ¿o no?.

El lunes 29 de abril, se celebra **Mesa Técnica de Infraestructuras**, todo burocracia sobre la naturaleza jurídica del documento sobre los trabajos de esta Mesa. No hubo profundidad y se quedó todo emplazado al 20 de mayo próximo.



El viernes 16 de mayo, fue convocada **Mesa Técnica de Agentes del Medio Natural**. Se trató el borrador del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Medio Natural de la Comunidad Autónoma y se proyectaron las líneas de trabajo de la propia Mesa.

El lunes 27 de mayo, hubo **Mesa Técnica de Infraestructuras** para la continuación del estudio del borrador del Decreto de Organización y Funcionamiento Interno de las Actuaciones de Emergencias en la red de carreteras de Extremadura, Será mediante protocolo y en el borrador de Decreto, donde quedarán recogidas la organización e intervención del personal adscrito a la atención de las emergencias en carreteras de Extremadura. Se decide suprimir toda alusión al Plan en casi todo el documento, ya que se irá tratando cómo se irá introduciendo este personal en dicho Plan. Se trata la integración del colectivo de Vigilantes de Carreteras, pero no se concreta cómo quedarán incorporados en el Plan de Emergencias así como, de la figura de Jefe de Equipo, que no existe como tal pero que sí existe en la realidad. Queda pendiente una nueva redacción sobre la “dualidad funcional”, y se añade el principio de “conciliación de la vida familiar y laboral”.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO PARA 2022 Y 2023

En el DOE nº 52 del 14 de marzo, aparece la Oferta de Empleo Público 2022-23, que se detalla:

OFERTA TURNO LIBRE: 78 PLAZAS

A) Oferta Turno Libre Diputación Provincial de Badajoz.

DENOMINACIÓN PLAZA	CLASIFICACIÓN (Escala, Subescala, Clase)	G	RÉGIMEN	N.º PLAZAS
PROFESOR/A SUPERIOR LENGUAJE MUSICAL	A. ESPECIAL / TÉCNICA / SUPERIOR	A1	FUNCIONARIAL	1
PROFESOR/A SUPERIOR FLAUTA TRAVESERA	A. ESPECIAL / TÉCNICA / SUPERIOR	A1	FUNCIONARIAL	1
PROFESOR/A SUPERIOR ARPA	A. ESPECIAL / TÉCNICA / SUPERIOR	A1	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A SUPERIOR COMUNICACIÓN	A. ESPECIAL / TÉCNICA / SUPERIOR	A1	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A SUPERIOR JURÍDICO/A	A. ESPECIAL / TÉCNICA / SUPERIOR	A1	FUNCIONARIAL	2
TÉCNICO/A SUPERIOR GESTIÓN TURÍSTICA	A. ESPECIAL / TÉCNICA / SUPERIOR	A1	FUNCIONARIAL	1
INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL	A. ESPECIAL / TÉCNICA / MEDIA	A2	FUNCIONARIAL	4
INGENIERO/A TÉCNICO/A OBRAS PÚBLICAS	A. ESPECIAL / TÉCNICA / MEDIA	A2	FUNCIONARIAL	2
TÉCNICO/A EN INVESTIGACIÓN, DESARROLLO E INNOVACIÓN.	A. ESPECIAL / SERVICIOS ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	A2	FUNCIONARIAL	2
TÉCNICO/A GESTIÓN ADMINISTRATIVA	A. GENERAL/ GESTIÓN	A2	FUNCIONARIAL	9
TÉCNICO/A MEDIO TURISMO	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES/ COMETIDOS ESPECIALES	A2	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A MEDIO INNOVACIÓN Y ODS	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	A2	FUNCIONARIAL	1
ANALISTA PROGRAMADOR	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	A2	FUNCIONARIAL	1
INGENIERO/A TÉCNICO/A TOPÓGRAFO	A. ESPECIAL / TÉCNICA / MEDIA	A2	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A MEDIO NIVEL SUPERIOR PREVENCIÓN RIESGOS LABORALES	A. ESPECIAL / TÉCNICA / MEDIA	A2	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A MEDIO SISTEMAS	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	A2	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A MEDIO EDIFICACIÓN SOSTENIBLE	A. ESPECIAL / TÉCNICA / T. MEDIO	A2	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A MEDIO EDUCACIÓN AMBIENTAL	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES.	A2	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A MEDIO FORMACIÓN	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	A2	FUNCIONARIAL	2
TÉCNICO/A MEDIO MUSEO	A. ESPECIAL / TÉCNICA / MEDIA	A2	FUNCIONARIAL	2
PROGRAMADOR/A DE APLICACIONES	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	B	FUNCIONARIAL	2

ADMINISTRATIVO ADMINISTRACIÓN GENERAL	A. GENERAL / ADMINISTRATIVA	C1	FUNCIONARIAL	7
DISEÑADOR/A GRÁFICO	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	C1	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A AUXILIAR ELECTRICISTA	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	C1	FUNCIONARIAL	1
VIGILANTE/A CARRETERAS	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	C1	FUNCIONARIAL	2
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	A. GENERAL / AUXILIAR	C2	FUNCIONARIAL	4
CONDUCTOR/A TURISMO	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / P. OFICIO	C2	FUNCIONARIAL	1
CONDUCTOR/A RECADERO/A TURISMO	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / P. OFICIO	C2	FUNCIONARIAL	1
OFICIAL/A ENCUADERNACIÓN	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / P. OFICIO	C2	FUNCIONARIAL	1
ALMACENERO	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	C2	FUNCIONARIAL	2
OFICIAL/A OFFSET	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / P. OFICIO	C2	FUNCIONARIAL	1
OFICIAL/A MONTAJE	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / P. OFICIO	C2	FUNCIONARIAL	1
OFICIAL/A DE CARRETERAS	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / P. OFICIO	C2	FUNCIONARIAL	1
ORDENANZA	A. GENERAL / SUBALTERNA	AP	FUNCIONARIAL	5
AYUDANTE DE COCINA	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / P. OFICIO	AP	FUNCIONARIAL	1
PEÓN DE CARRETERAS	A. ESPECIAL / SER. ESPECIALES / P. OFICIO	AP	FUNCIONARIAL	4
TOTAL PLAZAS TURNO LIBRE DIPUTACIÓN PROVINCIAL DE BADAJOZ				71

B) Oferta Turno Libre Organismo Autónomo Provincial de la Protección de la Legalidad Urbanística.

DENOMINACIÓN PLAZA	CLASIFICACIÓN (Escala, Subescala, Clase)	G	RÉGIMEN	N.º PLAZAS
INGENIERO/A SUPERIOR AGRÓNOMO	A. ESPECIAL / TÉCNICA / SUPERIOR	A1	FUNCIONARIAL	1
TOTAL PLAZAS TURNO LIBRE O.A. PROVINCIAL DE LA LEGALIDAD URBANÍSTICA				1

C) Oferta Turno Libre Organismo Autónomo de Recaudación y Gestión Tributaria.

DENOMINACIÓN PLAZA	CLASIFICACIÓN (Escala, Subescala, Clase)	G	RÉGIMEN	N.º PLAZAS
TÉCNICO/A MEDIO GESTIÓN TRIBUTARIA	A. ESPECIAL / SERV. ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	A2	FUNCIONARIAL	2
TÉCNICO/A GRADO MEDIO INFORMÁTICA	A. ESPECIAL /SERVICIOS ESPECIALES / COMETIDOS ESPECIALES	A2	FUNCIONARIAL	1
ADMINISTRATIVO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	A. GENERAL / ADMINISTRATIVA	C1	FUNCIONARIAL	3
TOTAL PLAZAS TURNO LIBRE O.A. RECAUDACIÓN Y GESTIÓN TRIBUTARIA				6

D) Oferta Turno Libre Diputación de Badajoz: Discapacidad. (De las 71 plazas ofertadas, se reservan 7 plazas (10%) para este turno).

DENOMINACIÓN PLAZA	CLASIFICACIÓN (Escala, Subescala, Clase)	G	RÉGIMEN	N.º PLAZAS
INGENIERO/A TÉCNICO/A INDUSTRIAL	A. ESPECIAL / TÉCNICA / MEDIA	A2	FUNCIONARIAL	1
TÉCNICO/A GESTIÓN ADMINISTRATIVA	A. GENERAL / GESTIÓN	A2	FUNCIONARIAL	2
ADMINISTRATIVO/A ADMINISTRACIÓN GENERAL	A. GENERAL / ADMINISTRATIVA	C1	FUNCIONARIAL	1
AUXILIAR ADMINISTRACIÓN GENERAL	A. GENERAL / AUXILIAR	C2	FUNCIONARIAL	1
ORDENANZA	A. GENERAL / SUBALTERNA	AP	FUNCIONARIAL	2
TOTAL PLAZAS TURNO LIBRE: DISCAPACIDAD				7

REMODELACIÓN DEL EQUIPO DE GOBIERNO

El pasado mes de abril, el Presidente de la Corporación, remodeló el equipo de gobierno. En concreto, así queda el reparto de cargos y áreas:

- **Miguel Ángel Gallardo Miranda:** presidente.
- **Raquel del Puerto Carrasco:** vicepresidenta primera y área de Cooperación Municipal.
- **Carmen Yáñez Quirós:** vicepresidenta segunda y área de Economía, Hacienda, Compras y Patrimonio.
- **Ramón Díaz Farias:** vicepresidente tercero y área de Recursos Humanos y Régimen Interior.
- **Ana Belén Valls Muñoz:** área de Políticas Sociales y Cooperación Internacional al Desarrollo.
- **Abel González Ramiro:** área de Infraestructuras, Movilidad, Ordenación del Territorio y Organismo Autónomo Restauración Legalidad Urbanística (RESTAURA).
- **Lourdes Linares Matito:** área de Igualdad.
- **Ricardo Cabezas Martín:** área de Cultura, Deportes y Juventud.
- **Francisca Silva Leñador:** área de Tecnología y Digitalización.
- **Manuel Gómez Parejo:** área de Formación y Capacitación para el Empleo.
- **María Concepción López López:** Organismo Autónomo de Recaudación (OAR).
- **Juan María Delfa Cupido:** área de Desarrollo Rural, Reto Demográfico y Turismo.
- **Raúl Jareño Crespo:** área de Transición Ecológica.
- **Francisco Buenavista García:** Consorcio de Gestión de Servicios Medioambientales (PROMEDIO).
- **Saturnino Alcázar Vaquerizo:** Escuela de Tauromaquia.
- **Andrés Hernáiz de Sixte:** Consorcio Provincial de Prevención y Extinción de Incendios (CPEI).

Por lo que respecta a la junta de gobierno, quedó integrada por el presidente y los diputados y diputadas Raquel del Puerto, Carmen Yáñez, María Concepción López, Ana Belén Valls, Ricardo Cabezas, Lourdes Linares, Abel González, Ramón Díaz y Juan María Delfa.



RPT 2024 Y POSTERIOR MODIFICACIÓN

En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz número 16, de fecha 23 de enero pasado, aparece Decreto de la Presidencia de la Corporación en el que se ordena la publicación de la relación de puestos de trabajo para 2024, de la institución, así como de consorcios y organismos autónomos dependientes de la misma. Posteriormente en el mismo Boletín con número 108, de fecha 6 de junio último, aparece acuerdo plenario de 31 de mayo, por el que se modifica la plantilla y la relación de puestos de trabajo aprobada anteriormente. A lo que se añade modificación puntual de la relación de puestos de trabajo y de la plantilla de la Diputación de Badajoz y el Organismo Autónomo de Recaudación (OAR), aprobada en el acuerdo de Pleno de 3 de mayo de 2024, aparecida en el BOP número 116, de 18 de junio último y corregida en el BOP número 117 del día siguiente.

REGLAMENTOS DE MESAS DE NEGOCIACIÓN

En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz, número 83, del jueves día 2 de mayo pasado, aparecen los Reglamentos reguladores de la Mesa General de Negociación de Funcionarios (MGNF) y de la Mesa General de Empleados Públicos (MGNE).

La Mesa General de Negociación de Funcionarios (MGNF), es el órgano de negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Diputación de Badajoz, y es el órgano constituido en la Diputación de Badajoz para ejercer las funciones y competencias que legalmente se le atribuyen a la Mesa General de Negociación. La representación de cada una de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes se determinará, conforme al artículo 33 del TREBEP para la MGNF será determinado por el número de representantes obtenidos, por cada una de ellas, para Delegados y Junta de Personal. Dicha representatividad, expresada en porcentaje, determinará el peso del voto ponderado de cada organización sindical.

APROBADO EL REGLAMENTO DE TELETRABAJO

En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz número 35, de 20 de febrero último, aparece el texto consolidado del Reglamento regulador de la prestación de servicios en régimen de teletrabajo, en la Diputación de Badajoz y sus entidades vinculadas y dependientes. Su entrada en vigor surtió efectos el pasado martes, día 19 de marzo.

El Reglamento, como se sabe, tiene por objeto regular la prestación por los/as empleados/as provinciales, de las funciones propias de sus puestos de trabajo, fuera de las dependencias de la Diputación Provincial de Badajoz y entidades vinculadas o dependientes, a través de las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación, mediante la modalidad de teletrabajo.



La Mesa General de Negociación de Empleados Públicos (MGNE), es el órgano de negociación colectiva para la determinación de las condiciones de trabajo del personal funcionario y laboral de la Diputación de Badajoz, y es el órgano constituido en la Diputación de Badajoz para ejercer las funciones y competencias que legalmente se le atribuyen a esta mesa general de negociación. La representación de cada una de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes se determinará, conforme al artículo 36 del TREBEP, para la MGNE sumando en conjunto los representantes obtenidos, por cada una de ellas, en los órganos de representación unitarios, Junta de Personal y Comité de Empresa. Dicha representatividad, expresada en porcentaje, determinará el peso del voto ponderado de cada organización sindical.

MODIFICACIÓN DEL CONSEJO DEL C.P.E.I.



En el Boletín Oficial de la Provincia de Badajoz, número 80, de fecha 26 de abril pasado, aparece la modificación de la composición del Consejo de Administración del Consorcio Provincial de Extinción de Incendios de Badajoz. Dicha modificación, deja el mencionado Consejo, con los siguientes integrantes:

grantes:

Presidente: Don Miguel Ángel Gallardo Miranda

Vicepresidente: Don Andrés Hernáiz de Sixte

Vocales (titulares):

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

Vocales (suplentes):

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

PARA UN ABRIL MUY ACTIVO

Durante el pasado mes de abril, la actividad diaria de los compañeros del CPEI, se ha visto reverberada por acciones que consolidan y dan altura a su profesionalidad, entre ellas destacan, además de la ingente labor diaria desarrollada por la generalidad de los capacitados miembros del Consorcio, el Ciclo de Webinars formativas para profesionales de los Servicios de Emergencia y la semana de Prevención de Incendios 2024, celebrada en los Parques de Mérida, Don Benito-Villanueva de la Serena, Puebla de la Calzada, Villafranca de los Barros y Jerez de los Caballeros.

CICLO DE WEBINARS FORMATIVAS PARA PROFESIONALES DE LOS SERVICIOS DE EMERGENCIAS

PROGRAMA

- LA REGULACIÓN DEL TRÁFICO EN SITUACIONES DE SINIESTROS VIALES.
Comandante Jorge Giro Santiago, Segundo Jefe del Sector de Tráfico de la Guardia Civil de Extremadura.
4 de abril de 2024 10:00-11:00 h.
- ASPECTOS LEGALES EN LA APERTURA DE PUERTAS Y ACCESO A LAS VIVIENDAS.
Capitán Ramón García González, Jefe de la Unidad Orgánica de Policía Judicial, Comandancia de la Guardia Civil de Badajoz.
16 de abril de 2024 10:00-11:00 h.
- PELIGROS EN INTERVENCIONES CON FUGA DE AMONIACO EN INSTALACIONES DE REFRIGERACIÓN: ACCIONES OPERATIVAS EN EMERGENCIAS.
Álvaro Guzmán Díaz, Coord. Equipo Operativo de MMPP del CPEI.
18 de abril de 2024 10:00-11:00 h.
- CÓMO FOMENTAR LA CULTURA PREVENTIVA EN LA COMUNIDAD ESCOLAR.
Antonio Novillo Piris, Sargento de Bomberos de Alcorcón.
22 de abril 10:00-11:30 h.
- ACTUACIONES DE LOS BOMBEROS EN INSTALACIONES ELÉCTRICAS: PREVENCIÓN DE RIESGOS.
Victor Fernández de la Cotera Blázquez, Vicepresidente de APTB y Jefe de Bomberos de Ayto de Fuenlabrada.
25 de abril 10:00-11:30 h.
- CÓMO ACTUAR ANTE LA AVISPA ASIÁTICA: RIESGOS, CONSEJOS Y EVALUACIÓN DE INTERVENCIÓN.
Luis Moreno Narváez, Sargento del CPEI.
30 de abril de 2024 10:00-11:00 h.

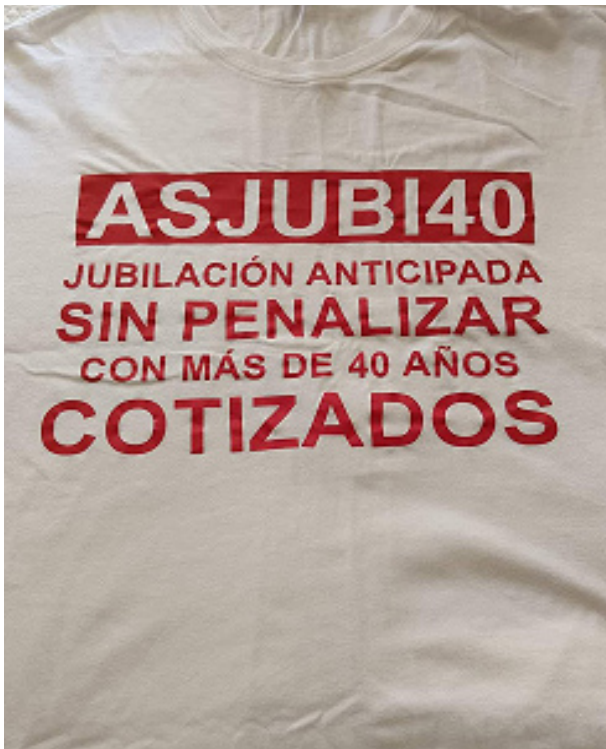
SEMANA DE LA PREVENCIÓN DE INCENDIOS 2024



CONSORCIO PROVINCIAL DE BOMBEROS DE LA DIPUTACIÓN DE BADAJOZ

8-12 ABRIL





RECIBE INFORMACIÓN EN TU CORREO ELECTRÓNICO

Si deseas recibir puntualmente y a su salida, la información de nuestro Boletín "INDEPENDENCIA Y SOLIDARIDAD", sin ningún tipo de gastos, debes comunicarnos tu interés y la dirección electrónica en la que, habitualmente, quieres recibirlo. Para ello contacta con nosotros en:

correo@sindicato-sip.es

CANAL WHATSAPP SIP



En el canal Whatsapp del **SIP** notificamos la información diaria relevante.

Para seguir el canal haz clic en este enlace <https://whatsapp.com/channel/0029VaC-tG7F0wajufxbaKw2r>



CANAL TELEGRAM SIP



En el canal Telegram del **SIP** notificamos la información diaria relevante.

Para unirse al canal únicamente escanea el código QR y sigue las instrucciones o visita <https://t.me/SindicatoSIP>

CONTACTA CON NOSOTROS

SIP MÉRIDA

Centro Sociosanitario
Apartado de Correos nº 199
06800 Mérida
Teléfono 649 317 551

SIP BADAJOZ

Antiguos Almacenes PEYSAN
3ª Planta, Derecha
C/ Luis Braille, 9
06001 Badajoz
Teléfono 924 212 575



www.sindicato-sip.es



correo@sindicato-sip.es



Whatsapp Sindicato SIP



Telegram Sindicato SIP



facebook.com/SindicatoSIP



x.com/Sindicato_SIP