

tribuna

de la administración pública

diputación
de Málaga

tel: 952133605/98

fax: 95206512

ccoo@malaga.es

CC.OO.

Nº 120
febrero 2010

a
v
a
n
c
e
p
ú
b
l
i
c
o

editorial

La Diputación ha decidido remodelar su organigrama, aglutinando la responsabilidad en cinco áreas dirigidas por la presidencia y las cuatro vicepresidencias, pasando el resto de diputados y diputadas a tener “delegaciones” de mayor o menor envergadura. Y eso es todo.

Esta reforma debería traducirse en una mayor agilidad, eficacia y eficiencia en los servicios que se prestan a la ciudadanía. Pues bien, lo primero con lo que nos encontramos es que se ha traducido en el retraso de la tramitación de un montón de expedientes que devuelve secretaría a los servicios de origen; “porque cuando se inició el procedimiento no existía el actual organigrama aprobado en el pleno de enero”. Y vuelta a empezar, con el abono de los costes de demora correspondientes en la contratación administrativa. La nueva organización se ha traducido ya en un encarecimiento de la gestión.

Por otro lado, antes de esta reorganización, Presidencia aprobó el 23 de diciembre cuatro decretos para contener el gasto corriente en material de oficina y reprografía, en suministros informáticos y energéticos, en protocolo y publicidad, y en recursos humanos.

CCOO no va a caer en la demagogia fácil de exigir austeridad a

diestro y siniestro, sin atender primero a la función del gasto que se quiere recortar. Diputación no puede ni dejar de prestar sus servicios a la ciudadanía, ni debe tampoco prestarlos sin los recursos suficientes so pena de reducir su calidad. Ambas alternativas tendrían un impacto social negativo, ignorando que son los servicios públicos los principales mecanismos de redistribución de la riqueza. De la misma forma que tampoco está justificado que en las fases de crecimiento económico se despilfarran los recursos públicos “porque hay dinero”.

La inclusión en la plataforma del convenio de creación de un comité de medio ambiente evidencia que esta es también una preocupación de los trabajadores y trabajadoras de la Diputación.

Y aunque en los decretos se contengan medidas encaminadas a racionalizar el gasto, no puede utilizarse esta vía para aprobar unilateralmente cuestiones que afectan a derechos recogidos en convenio y que tienen que ser negociados previamente con la representación legal del personal. Asuntos como la compensación horaria, las guardias o las dietas tienen que respetarse en los términos establecidos en el vigente convenio colectivo, o bien plantearse para su negociación.

(Continúa en la página 2)

Dep. Legal: M-36320-1987

Otra cuestión relacionada con el ahorro es la interpretación disparatada en la que están incurriendo algunas/os responsables de centros. En este caso, estamos ante “fundamentalistas” que se olvidan del cumplimiento previo de sus obligaciones para con los trabajadores y trabajadoras; y, en cambio, ponen en marcha medidas, sin que se conozca si lo hacen a iniciativa propia o siguiendo directrices.

También se extralimitan los decretos aprobados por Presidencia, vulnerando

las garantías recogidas en el actual convenio sobre la movilidad funcional y geográfica del personal, en el caso de hacerse efectiva sin previa negociación.

Tenemos que preguntarnos si el modelo que quiere implantar la Diputación en lugar de basarse sobre la prestación de servicios públicos de calidad y empleos con derechos, es simplemente un “colocador” de políticos y un coladero para empresas que hacen su negocio.

plan de igualdad

El día 2 de diciembre concluyó la elaboración del primer **Plan de Igualdad de la Diputación de Málaga**, con la presentación a todas las áreas del borrador, que ha sido el resultado del trabajo, desde finales de 2008, de un grupo formado por las áreas de Organización y Gobierno Interior y Participación e Igualdad junto con los y las representantes de las organizaciones sindicales **CCOO**, UGT, CSIF, ATD y STAL, asesorados por una consultora experta en la materia.

Estamos pendientes de la aproba-

ción de dicho Plan por parte del Pleno. Además, este se llevará a la Mesa de negociación, formando parte del próximo Convenio Colectivo.

Esto supone que nos queda mucho trabajo por hacer en el que tendremos que implicarnos todas/os los trabajadoras/es y por supuesto la empresa para que sea un Plan de Igualdad efectivo, en el que se cumplan las medidas contempladas, y no quede sólo en un documento bonito a coleccionar en la intranet.

consolidación de empleo

Tal y como comunicamos en las respectivas asambleas de afiliados y afiliadas, se acordó que los libros de test correspondientes a los temarios específicos de las dos primeras convocatorias de la consolidación de empleo (OEP 2006) se elaborasen por una empresa, y que la Corporación le daría la diligencia necesaria para tenerlos listos cuanto antes.

El 20 de noviembre de 2009 se aprobó por Junta de Gobierno el Pliego para la licitación, que incluye la aplicación informática para gestionarlos.

Finalmente, en la Junta de Gobierno del 15 de diciembre de 2009 se aprobó la adjudicación a la empresa *Euroconsul-*

toría Formación Empresa S.L. por importe de 67.651,20 €, que tendrá seis meses de plazo para entregar a Diputación tanto los libros como la aplicación informática con todas las preguntas.

Por otra parte, la Corporación nos asegura que ya ha actualizado las preguntas de los libros de test correspondientes al temario común. Estas las facilitarán a la empresa mencionada más arriba para que las incluya en el programa de gestión informática.

Son pasos tímidos, pero necesita un impulso definitivo.

retrasos en los traslados por enfermedad

El pasado 17 de abril de 2009 entró en vigor en la Diputación de Málaga el **Protocolo para el proceso de adecuación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud** (anteriormente “baja carga”), que por fin establece un procedimiento común y reglado para el tratamiento de los traslados por enfermedad, fundamentalmente en determinados colectivos en los que, como se justifica en el texto, se produce, bien una alta prevalencia de patologías osteomusculares en los centros asistenciales, bien una alta prevalencia de psicopatologías entre el personal de atención directa a usuarios/as de riesgos.

Este documento se elaboró en el seno del Comité de Seguridad y Salud y contó con la participación de la representación sindical. Y aunque algunas propuestas que presentó **CCOO**, encaminadas a dotar de mayor transparencia a los procesos, no fueron incluidas, la gran mayoría de ellas, que pretendían dar incluso mayor imparcialidad justicia y equidad en el tratamiento sí se incluyeron; por lo que valoramos muy positivamente el documento firmado.

Podéis encontrarlo en nuestro espacio de la intranet. Y al igual que hicimos con el **Protocolo de actuación frente al acoso laboral** y con el **Protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo**, haremos una edición especial para distribuirlo entre los compañeros y compañeras.

Desde la fecha de aprobación del mencionado protocolo, únicamente se había celebrado una reunión ordinaria del Comité de Seguridad y Salud el pasado mes de septiembre, si bien fue monotemática sobre la gripe A, para informar de las medidas que se iban a

adoptar para hacer frente al riesgo por el contagio del virus.

El pasado 18 de diciembre se convocó una nueva reunión ordinaria del Comité, y aunque en el orden del día no venía incluido como tal, en el que se comunicarían al Comité las resoluciones adoptadas en esta materia tal y como establece el protocolo y fue acordado en anteriores reuniones. Son cerca de 50 compañeros y compañeras las que están pendientes de que se resuelva su situación y la Diputación no termina de darle solución.

Sin embargo, desgraciadamente esta reunión tampoco se pudo celebrar debido a problemas de legitimación de la representación de los trabajadores y trabajadoras en el Comité de Seguridad y Salud (relacionado con los últimos cambios que se han producido con la escisión en la sección sindical de la UGT y el nacimiento del ASSED); por lo que el Presidente del Comité anuló la reunión.

Después de aclaraciones sobre la legitimidad de los delegados/as de prevención, a día de hoy todavía no ha habido una nueva convocatoria. Como es costumbre, la Corporación aprovecha para paralizarlo todo y no resolver nada. Mientras tanto, medio centenar de compañeros y compañeras están pendientes de que se dé una solución a la que tienen todo el derecho.

CCOO solicitó la convocatoria urgente del Comité, para abordar este y otros asuntos de interés para los trabajadores y trabajadoras, poniendo de manifiesto la dejación de la institución en sus obligaciones como empresa hacia los trabajadores y trabajadoras.

solidaridad con haití

Ante la catástrofe y la desesperación que se está viviendo en Haití, CCOO hace un llamamiento a todos los trabajadores y trabajadoras y a la sociedad en general para ayudar y apoyar una solución urgente ante la grave situación actual; pero también para exigir a las instituciones políticas y económicas internacionales que se den pasos y avances en el corto y en el medio plazo, en la mejora de la situación socioeconómica de Haití.

La magnitud del terremoto que ha sembrado la devastación y el caos en Haití, especialmente en su capital Puerto Príncipe, está afectando (como siempre pasa en estos desastres) a las personas más desfavorecidas de la sociedad haitiana y está produciendo una situación económica y social aún más insostenible que ya padecía el país. Los ingresos se pueden realizar en la cuenta abierta por la **Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga**:

2038 / 1001 / 38/6001114785.

cambio climático: una cumbre fallida

La Cumbre del Clima de Copenhague ha resultado fallida por la falta de ambición en los objetivos y por no haber alcanzado un acuerdo legalmente vinculante que ofreciera al mundo la garantía de que se van a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero de manera que se evite un cambio climático catastrófico.

La comunidad científica recomendaba una reducción en la emisión por los países desarrollados de entre el 25 y el 40%. Pero no sólo no hay acuerdo vinculante, sino que el texto adoptado no obliga a compromiso alguno y sólo recoge como referencia informativa los objetivos de reducción anunciados por los diferentes países, que están muy lejos de las tales recomendaciones.

Fue la sociedad civil quien situó en la agenda de los gobiernos la importancia del cambio climático y su expulsión de los debates en esta cumbre y el trato dado a alguno de sus líderes revela la cobardía

con la que ha sido abordado el reto que supone la adaptación al cambio climático para el planeta y nuestras sociedades.

También como ejemplo de la lucha por la sostenibilidad tenemos que felicitar a **GENA Ecologistas en Acción** por su valiosísima aportación

en la lucha y difusión de los valores medioambientales que se recogen en su reciente libro *Urbanismo difuso en suelo rústico*.



TE INTERESA