

FUNCIONARIOS Y LABORALES

CARRERA PROFESIONAL

En primer lugar, este sindicato reivindica la implantación de una verdadera carrera profesional de los empleados públicos, mediante promoción horizontal y vertical. Un complemento de Carrera que refleje la progresión del funcionario sin necesidad de cambiar de puesto.

Carrera administrativa por antigüedad. De hecho, se recoge en la Ley de Función Pública de Castilla y León: Artículo 64: Carrera Administrativa:

“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 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, 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 dere-

chos administrativos y económicos correspondientes.

Es lo que podríamos llamar carrera administrativa clásica que hasta no hace tanto existía y que y cuya reposición debe ser desarrollada en el marco de la normativa actual.

LA ADMINISTRACIÓN EN SU RELACIÓN CON EL EMPLEADO PÚBLICO.

- CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE, que termine con la movilidad encubierta practicada a través de las Comisiones de Servicio otorgadas discrecionalmente.

Puesto que ya hace años este concurso abierto y permanente se realiza para el personal laboral, no hay dificultad técnica para ello.

- RECUPERACIÓN DE LA JORNADA DE 35 HORAS, 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.

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

Actualización de todas las RPTs.

Oferta de empleo público necesaria y suficiente. Cobertura de puestos trabajo me-

dante convocatorias anuales para todos los cuerpos, escalas y categorías.

Promoción Interna. 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.

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.

Trienios: Igualdad de su cuantía para todos los grupos, al igual que sucede con el personal laboral.

Actualización de las dietas y gastos de desplazamiento.

Equiparación de niveles entre Consejerías, fundamentalmente para los grupos D y C.

Implantación de la nueva carrera, tal y como se consiguió ya para los compañeros de Sanidad.

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.

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, servicios de comedor en los centros que sea posible.

FORMACIÓN CONTINUA.

Remodelación y adecuación de los cursos de Formación del Empleado Público. Debe ser dirigida fundamentalmente a mejorar la preparación del empleado para su puesto de trabajo, por lo que sería preferible su convocatoria tras los concursos de traslados.

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

COMPLEMENTO DE ATENCIÓN AL PÚBLICO.

El personal laboral lo tiene (artículo 59 del convenio). Que compense por la sujeción y el estrés acumulado. Además, favorecería la permanencia en estos puestos, que frecuentemente son atendidos por los últimos llegados a la Administración.

Vota USCAL



30 Años
Defendiendo lo Público

Vota USCAL