

EDITORIAL

Nace un nuevo sindicalismo internacional

En lo que sin duda será reconocido como un histórico proceso, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) acaban de disolverse en sendos congresos para crear entre ambas la nueva *Confederación Sindical Internacional*, CSI en siglas. A esta fusión de las dos grandes confederaciones sindicales se han sumado también otros muchos sindicatos nacionales que carecían de afiliación internacional hasta el momento, de modo que la recién nacida CSI representa ya a 168 millones de trabajadores y trabajadoras ubicados en 154 países y territorios, con un total de 306 organizaciones afiliadas. La CSI, cuyo congreso fundacional se acaba de celebrar en Viena a principios de este mes de noviembre, se ha declarado organización democrática, unitaria, pluralista, solidaria, e independiente de cualquier institución, gobierno o influencia externa.

Por la parte española, son miembros fundadores y parte activa de este importantísimo proyecto sindical las Confederaciones de CCOO, UGT, USO y ELA, generándose con ello, en el plano internacional, una unidad organizativa de los cuatro sindicatos españoles absolutamente inédita, de la que la Federación de Empleados Públicos de USO no puede sino congratularse por sus incontestables razones de fondo. Y es que, más allá del panorama de divergencias en la corta distancia nacional, en lo específico de cada Administración Pública o empresa, o bien en el día a día en el centro de trabajo, las razones para este proceso de unidad sindical mundial en el que las cuatro Confederaciones españolas confluyen son la defensa y la conquista de valores imprescindibles para la clase trabajadora, que la globalización económica, el capital y otros factores



políticos ponen constantemente en jaque, y de los cuáles tampoco España puede sentirse a salvo: la democracia como único sistema garante de la paz y la libertad, el respeto universal a los derechos sociales y sindicales de los trabajadores, el trabajo decente como un derecho elemental, la erradicación de la pobreza, del hambre, de la explotación, de la opresión y de la desigualdad,

fundamentalmente.

Así pues, quizás, los principales sindicatos del mundo, y también los españoles, hemos sabido comprender a tiempo que para tener éxito en nuestra lucha por esos valores y derechos elementales que compartimos es imprescindible un movimiento sindical internacional de gran fuerza y robustez capaz de poner en dificultades, si hiciera falta, a más de una empresa

multinacional, Gobierno o Institución internacional multilateral.

Manuel Zaguire, Presidente de la USO y recién electo miembro del Consejo General de la CSI, ha afirmado en Viena que *"Merece la pena pelear por una globalización más humana. Un movimiento sindical dividido es una apuesta por el fracaso del sindicalismo"*.

En coherencia con el nuevo escenario sindical mundial, que también afecta al diseño de las Federaciones Internacionales Profesionales, la Federación de Empleados Públicos de USO acaba de solicitar su afiliación a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (EPSU-FSESP)

Desde este modesto editorial le damos una calurosa bienvenida a la nueva Confederación Sindical Internacional, al tiempo que le deseamos la consecución de grandes éxitos para el movimiento sindical de los trabajadores y las trabajadoras.

Federación de Empleados Públicos de USO

EN PORTADA

FEP-USO pide su ingreso en la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos

El Secretario General de la Federación de Empleados Públicos de USO, Luís Deleito, se ha dirigido a la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (EPSU-FSESP) solicitando la afiliación de FEP-USO a esta federación profesional europea perteneciente a la Confederación Europea de Sindicatos.

La misiva, que recuerda en sus argumentos el carácter de USO de Confederación afiliada a la CES desde hace un año, tiene por objeto acelerar la incorporación de nuestra organización a esta importante estructura continental de los trabajadores del sector

público, antes incluso de la previsible disolución o reconversión de la EUROFEDOP, a la que algunas organizaciones y dirigentes todavía pretenden mantener sin cambios.

Toda esta iniciativa se enmarca en un planteamiento coherente con la creación de la nueva Confederación Sindical Internacional (CSI) y con la lógica adaptación de la acción profesional a un sistema de Federaciones Internacionales unitarias. Por su parte, FSAP-CCOO ha mostrado ya su apoyo a la petición de ingreso de FEP-USO y se espera una posición parecida de FSP-UGT y ELA.

ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO (V)

Información y análisis del proyecto de Estatuto Básico

Continuamos aquí la [quinta entrega](#), de una serie dedicada a la opinión, información y el análisis de los contenidos del proyecto de Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) cuyo trámite parlamentario está ya en fase de discusión de enmiendas parciales.

En este Boletín FEP Digit@l nos detenemos en el Título III, Capítulo II del proyecto de Ley, sobre la promoción interna, y en el polémico artículo sobre la evaluación del desempeño:

La promoción interna de los funcionarios de carrera:

Estatuto –Artículo 18:

1. Los procesos selectivos de promoción interna garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad así como el de publicidad y los principios contemplados en el artículo 55.2 del presente Estatuto.
 2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el Subgrupo inmediato inferior y superar las correspondientes pruebas selectivas.
 3. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna del Subgrupo Técnico al Subgrupo Superior, del Subgrupo Administrativo-Especialista al Subgrupo Técnico y del Subgrupo Auxiliar al Subgrupo Administrativo-Especialista, así como en su caso del Grupo de Ayudantes al Subgrupo Auxiliar.
- Asimismo las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los Cuerpos y Escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo.
4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.

Propuesta USO:

2. Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el Grupo inmediato inferior y superar las correspondientes pruebas selectivas.
 3. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna del Grupo Ejecutivo al Grupo de Administradores y Facultativos.
 4. Las Administraciones Públicas adoptarán medidas que incentiven la participación de su personal en los procesos selectivos de promoción interna y para la progresión en la carrera profesional.
- Esta incentivación consistirá en cursos de preparación específica, impartidos por las propias Administraciones Públicas, dentro de la jornada de trabajo. Estos cursos podrán ser tomados en consideración, como sistema de promoción.

La evaluación del desempeño:

Estatuto –Artículo 20:

1. Las Administraciones Públicas establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño de sus empleados. A estos efectos se entiende por evaluación del desempeño el procedimiento mediante el cual se mide y se valora la conducta profesional, el rendimiento o el logro de resultados.
2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos.
3. Las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la evaluación en la carrera profesional horizontal, la formación, la provisión de puestos de trabajo y en la percepción de las retribuciones complementarias previstas en el artículo 24 del presente Estatuto.
4. La continuidad en un puesto de trabajo obtenido por concurso quedará vinculada a la evaluación de acuerdo con los sistemas de evaluación que cada Administración Pública determine.
5. La aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 del presente Estatuto y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo.

Comentario FEP-USO:

La Administración tendrá la potestad de decidir como te afectará esa evaluación “objetiva”, en tu futuro profesional. Pero no sólo en tu carrera horizontal (Grados, Niveles, etc.), sino también en la formación, en la provisión de puestos de trabajo y en tus retribuciones (recordemos que el Art.24, habla de todas las retribuciones complementarias) Una evaluación negativa, según este punto, puede suponer tu hundimiento profesional y casi personal, ya que repercutirá gravemente en tus retribuciones. Se abre el camino a la sumisión perfecta, y al cese en los puestos, a las personas no gratas o molestas. Tu puesto de trabajo siempre estará supeditado a la evaluación con lo que habrá que ser un “pelota” consumado y profesional, para garantizar tu puesto de trabajo, ya que si protestas y reclamas, posiblemente no tendrás una evaluación positiva. Esto es la antesala del “CESE DISCRECIONAL”, y con él llega, sin remisión, el amiguismo, la designación “a dedo” y por desgracia, el clientelismo político.

Propuesta USO:

Eliminar este artículo completamente, incluyendo sus ramificaciones en otros artículos (los dedicados a la carrera profesional o retribuciones).

NOTICIAS DESTACADAS

El Estatuto Básico pasa su primer trámite parlamentario

El Congreso de los Diputados ha dado luz verde al Proyecto de Ley de Estatuto Básico del Empleado Público, tras haber rechazado mediante votación en el plenario las enmiendas a la totalidad presentadas por el Partido Popular y ERC. Antes de llegar a la votación, el PSOE ya había conseguido que el BNG retirara la otra enmienda a la totalidad que pendía sobre este Proyecto. Tras este primer debate en la Cámara Baja, el proyecto de Ley seguirá su tramitación parlamentaria en la Comisión de Administraciones Públicas. Algunos grupos nacionalistas, como el PNV y CiU, ya han avisado al Ejecutivo de que el Proyecto invade competencias autonómicas por lo cual exigirán la inclusión de importantes enmiendas si se pretende su apoyo al proyecto. La pretensión del Ministro Jordi Sevilla (Foto: MAP) es la de que el Estatuto Básico del Empleado Público entre en vigor en la próxima primavera.



establezca una nueva Instrucción con indicadores cualitativos y cuantitativos para su generación y reparto entre el personal funcionario y laboral de apoyo, así como los órganos de consulta con las centrales sindicales. No obstante, la mayor expectativa del acuerdo alcanzado se sitúa en el inminente inicio de la negociación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) cuyo primer borrador será presentado a los sindicatos antes del próximo 15 de diciembre.

USO-Correos consigue la fijeza de 11 trabajadores mientras la empresa es multada

Un Juzgado de Barcelona ha puesto fin al periplo de incumplimientos y tomadura de pelo de los directivos de Correos en Barcelona, quienes habían tratado de sustituir un fallo judicial que reconocía la fijeza de varios trabajadores, por la condición de contratados indefinidos. La diferencia entre ambas situaciones es que los trabajadores con relación laboral fija tienen mayor dificultad para ser despedidos. La resolución de origen había sido ganada el pasado 5 de abril, tras la demanda presentada por USO-Correos de Cataluña (SIPCTE-USOC) sobre la base de una sentencia del Tribunal Supremo que afectaba inicialmente a una veintena de trabajadores, de los cuales, nueve de ellos, ya habían obtenido su condición de fijos mediante el proceso de consolidación. A partir de ahí, el sindicato ha tenido que seguir presionando para que los once trabajadores restantes pudieran beneficiarse de los términos -exactos- del fallo judicial. Así, ya en el mes de junio, SIPCTE-USOC había conseguido el apercibimiento judicial a la empresa por incumplimiento de sentencia con advertencia de la posible multa y del eventual procesamiento del Director de Recursos Humanos. Finalmente, y aunque Correos llegó a reconocer la fijeza de los trabajadores a primeros de agosto, el Juzgado de lo Social nº 29 la ha condenado, sin posibilidad de recurso, a pagar una multa por incumplimiento de sentencia por un importe de 14.123 euros.

Acuerdos de la Comisión de Control del Plan de Pensiones de la AGE

La Comisión de Control del Plan de Pensiones de la AGE ha aprobado por unanimidad dos modificaciones de las Especificaciones del Plan. La primera de ellas afecta a la prelación de beneficiarios, que en caso de falta de designación de los mismos por el partícipe, tras haber fallecido éste, beneficiará en primer término, de forma preferente y excluyente, al cónyuge del causante -siempre que no estuviera separado judicialmente o de hecho-, y a continuación a los hijos a partes iguales. Hasta el momento, la falta de designación expresa beneficiaba a los herederos legales y testamentarios, con lo cual se relegaba a un ulterior lugar al cónyuge viudo, obligando además a afrontar los costes y el tiempo de una declaración judicial o notarial al respecto. La otra modificación afecta a los partícipes que extingan su relación laboral con una antigüedad inferior a los 4 años, de modo que ya no estarán obligados a movilizar sus derechos consolidados.

Recordatorio importante:

- * El plazo para solicitar los derechos del cobro de prestaciones es de 6 meses desde el fallecimiento, jubilación o incapacidad.
- * Si quieres recibir información periódica de tus derechos consolidados debes solicitarlo en las oficinas del BBVA.

Alcanzado un acuerdo para las Inspecciones de Trabajo

Tres semanas de concentraciones del personal de las Inspecciones de Trabajo han concluido. CCOO, UGT, USO y CSI-CSIF han llegado a un acuerdo con el Ministerio por el que se establece un fondo para su distribución entre el personal de apoyo de las Unidades periféricas, en concepto de productividad adicional por objetivos correspondiente al presente año 2006, por importes de 367.000 € para el personal funcionario y de 39.000 € para el personal laboral. En este mismo concepto, el Ministerio ha aceptado que para 2007 se

**Convocadas movilizaciones en el Gobierno de Cantabria**

La convocatoria de movilizaciones ha sido el último recurso que la Consejería de Presidencia del Gobierno de Cantabria ha dejado a las organizaciones sindicales (USO, UGT, CSI-CSIF y SIEP), tras llevar ignorando durante casi dos años su obligación de valorar los puestos de trabajo del personal laboral, tal y como está previsto en el VII convenio colectivo vigente. La última valoración de puestos se había realizado hace muchos años, concretamente en 1986, cuando aún no se habían acometido gran parte de las transferencias del Estado a las Comunidades Autónomas. La ausencia de esta valoración, de la que los sindicatos culpan al Consejero de Presidencia, Sr. Vicente Mediavilla, está causando perjuicios económicos a los 2.200 trabajadores que prestan servicio como personal laboral para esta Administración Autónoma, si bien son un total de 1.071 empleados públicos quienes sufren con más severidad el incumplimiento del Gobierno regional dado que pertenecen a la categoría profesional más baja. Además, el adelanto a cuenta de medio millón de euros que en su día se estableció por este concepto ha dejado de abonarse, por lo cual los trabajadores perciben menos retribuciones que el año anterior. Las organizaciones sindicales reivindican, como primera fase de la valoración de puestos, el abono de dos millones de euros para su reparto entre todos los trabajadores, estableciéndose en una segunda fase las adecuaciones salariales concretas en función del resto de las características de los puestos de trabajo.

SANIDAD

Suspensión cautelar de unas pruebas de celador en la Comunidad de Madrid

La investigación que la Comunidad de Madrid está realizando sobre diferentes oposiciones, ante las sospechas de que los exámenes se filtran, ha dado como resultado que el Servicio Madrileño de Salud (SERMAS) haya suspendido provisionalmente unas oposiciones a la categoría de celador. La decisión se ha

tomado tras recibir al respecto una propuesta unánime de manos del Tribunal calificador de esas pruebas ante la existencia de presuntas filtraciones sobre el contenido del ejercicio de la fase de oposición de esta categoría realizado el pasado día 15 de octubre. Según han difundido diversos medios de comunicación, el sindicato UGT estaría bajo sospecha de estas filtraciones, ya que unos días antes de la prueba se habían realizado unas prácticas formativas en esa central, en las que los opositores tuvieron acceso a una buena parte de las preguntas del examen de celadores. El dato que más ha servido para verificar este extremo ha sido la coincidencia de un mismo error en el enunciado de una pregunta, que estaba tanto en la práctica de UGT como en el examen de la oposición. Los mismos medios de comunicación han revelado a su vez, que ya constaban denuncias ante la Comunidad de Madrid –alguna procedente de CCOO- por las que buena parte de los aprobados en otros procesos selectivos tendrían vinculación estrecha con dirigentes sindicales de UGT y también con los del sindicato CSIT.

El TSJ de Murcia da la razón a USO y anula unas oposiciones por discriminatorias

El Tribunal Superior de Justicia de Murcia ha considerado discriminatorio el baremo de méritos establecido por el Servicio Murciano de Salud (SMS) para unas oposiciones de personal estatutario fijo de servicios convocadas en el año 2002 y que fueron recurridas por USO-Sanidad en aquel momento. La sentencia afirma que "es evidente que los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, que han de regir el acceso a la función pública, se compaginan mal con la introducción de una diferencia tan importante en la puntuación a la hora de valorar la prestación de unos servicios por personal que realiza las mismas funciones en distintas Administraciones", ello en clara referencia a que el baremo asignaba puntuaciones muy diferentes según la Administración para la cual hubiese trabajado el candidato, aún habiendo desempeñado el mismo puesto de trabajo. Así, por ejemplo, la convocatoria del SMS establecía una valoración de méritos profesionales asignando 0,60 puntos por mes, con un máximo de 40 puntos, para quienes hubieran trabajado al servicio de la Comunidad Autónoma de Murcia, mientras que para quienes lo hubieran hecho en otros servicios de salud como los de las vecinas Comunidad Valenciana o Andalucía se le asignaban sólo 0,10 puntos por mes, con un máximo de 10 puntos. En este sentido la Sala, tras reconocer el derecho de la Administración para auto-organizarse, incide en que ello "no puede suponer que tal potestad no esté sujeta a límite alguno" y dictamina, como denunció USO, que el baremo de méritos vulnera el derecho de igualdad, por lo que anula la convocatoria de estas pruebas que incluían 800 plazas de la Oferta de Empleo de 2002.

SALUD LABORAL

Identificación y valoración de los riesgos laborales

Los Delegados Prevención y los Comités de Salud Laboral deben saber que los servicios y empresas encargadas de la evaluación de riesgos laborales deben determinar, en función de la probabilidad y gravedad de sus consecuencias, el catálogo de los riesgos debidamente identificados y valorados según el siguiente proceso:



VARIACIÓN DE LA INFLACIÓN Y DEL SALARIO

EN OCTUBRE	EN LO QUE VA DE AÑO	EN UN AÑO	SUBIDA SALARIAL 2006
0,4 %	2,1 %	2,5 %	3,05 %

* IPC General

ZONA DEL INTERNAUTA

Microsoft lanza un parche de seguridad para Internet Explorer

La empresa Microsoft ha lanzando recientemente un parche de seguridad para reparar un fallo "crítico" en su navegador Internet Explorer Web que según el mayor fabricante mundial de software permitía a un atacante tomar el control del ordenador de un usuario. El parche fue lanzado dos semanas antes de la actualización mensual programada regularmente,

después de que la marca norteamericana dijera que había tenido constancia de un "ataque público que utiliza la vulnerabilidad". El fallo, evaluado como crítico, que es su nivel más alto, se fija por Microsoft cuando la vulnerabilidad permite que un gusano de Internet dañino se reproduzca sin que el usuario pueda hacer nada por controlarlo. (Fuente: Reuters)