

USOA

Boletín informativo nº 2 * Trimestre III- Año 1999

**Del sindicato L.S.B.-U.S.O. para l@s emplead@s públic@s de la
Administración Periférica del Estado en Bizkaia**

? Sumario

- Editorial.....pág. 2 y3
- Los Reposapiés.....pag. 4
- Para reflexionar:
 - Anteproyecto del Estatuto de la Función Publica.....pág. 5
 - El futuro del INEM.: ¿Que es el S.E.P.E?.....pág. 7
- Breves.....pág. 8

L.S.B.-U.S.O.

Nuestros teléfonos

Miguel Ángel Edilla 944967314
 M Carmen Palacios 944284500
 Julia Diez 944128411
 Mertxe Mangado 944761317
 José Luis Cantero 944284500
 Tomás Pedro Fdez. 944284500
 Luis Ramón Díaz 944284500
 José Ignacio Durán 944956001
 LSB-USO (Serv.Públicos)
 C/ Pablo Picasso, nº 2 944441666
 48012- BILBAO

? Editorial

**Prevención de riesgos laborales:
El/la trabajador/a como protagonista.**

? PARA REFLEXIONAR:

El estatuto de la función pública será la norma básica que regulará las relaciones laborales entre emplead@s public@s y Administración.

Aún no está en vigor y aún tardará en recorrer todos los trámites parlamentarios algún tiempo, pero dada la repercusión que tendrá esta futura norma nos parece importante que l@s interesad@s conozcan en que sentido les pueda afectar.

En posteriores números de *USOA* iremos analizando las posibles repercusiones positivas o negativas que esta norma básica pueda tener en nuestro futuro profesional. La información es una de las tareas fundamentales del sindicalismo.

L.S.B. - U.S.O.

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

EL/LA TRABAJADOR/A COMO PROTAGONISTA.

Todos los días desde que nos levantamos de la cama realizamos actividades que suponen algún tipo de riesgo para nuestra salud. Muchas de esas actividades son queridas por nosotr@s, son producto de una decisión libre, fumamos, conducimos,... Sin embargo hay actividades que suponen riesgo para la salud y no somos conscientes de ello o no lo somos en la misma medida que el riesgo que corremos.

Una de esas actividades es la laboral, a diario nos exponemos en nuestro puesto de trabajo a posturas inadecuadas que nos originaran problemas de espalda dentro de unos años. Cada año, las personas que trabajan con pantallas de visualización de datos (ordenadores), pierden un cuarto de dioptría sin que exista remedio para ello. En muchos centros de trabajo estamos expuestos a agentes cancerígenos que se encuentran en los sistemas de calefacción por conductos de aire (fibra de vidrio).

El síndrome del edificio enfermo es una realidad que quiere decir que los edificios en los que pasamos como mínimo 7 horas al día desarrollando nuestra actividad laboral, no están acondicionados adecuadamente para las labores que se realizan en su interior. Las mesas, las sillas, los puestos de trabajo en su conjunto, no son los adecuados para los movimientos, posturas... actividades en general que realizamos en ellos.

La ley de prevención de riesgos laborales tiene su origen en el artículo 40.2 de la Constitución y en el artículo 118 A. 1 del Tratado de la Unión Europea (con esto quiero recalcar su importancia). Es una ley que da cumplimiento a varias directivas europeas. Amplia el campo de la seguridad e higiene a todo tipo de riesgos laborales: estrés, monotonía, repetitividad, riesgos posturales,... Apuesta por la prevención como obligación empresarial a integrar dentro de la gestión empresarial. Esta ley propone un sistema basado en la participación de l@s trabajadores/as, directamente y a través de l@s miembros de los órganos de representación (delegados de prevención). La ley prevé tres instrumentos que son los encargados de la puesta en práctica de la ley: los servicios de prevención, la inspección de trabajo y el/la delegad@ de prevención. Del correcto funcionamiento de estos elementos dependerá que todo el sistema funcione bien.

L@s trabajadores/as somos quienes mejor conocemos nuestro puesto de trabajo a pesar de ello es necesario que recibamos formación en todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales. Pero podemos comenzar desde ya nuestra labor de prevención haciendo una lista de aquellas posturas, movimientos, situaciones de estrés,... que pasamos a lo largo de nuestra jornada laboral, quizá así seamos más conscientes de lo poco que nos pagan. Nos pagan nuestro trabajo pero nos roban la salud.

Desde estas líneas queremos hacer un llamamiento, la prevención empieza por nosotr@s, somos l@s trabajadores/as l@s primer@s que debemos ser conscientes de los riesgos para la salud que entraña nuestra actividad laboral, el siguiente paso será denunciar a la Administración ante la Inspección de Trabajo y luego presionar tanto a la Inspección

L.S.B. - U.S.O.

-
P
á
g
.
3

como a la Administración para que cumplan la ley El camino seguro que será largo y duro pero en la USO somos corredores/as de fondo y no tenemos otra cosa mejor que hacer que defender los intereses de l@s trabajadoras/es.

A fin de que podais analizar los riesgos para la salud que se derivan de vuestra actividad laboral os reproducimos en parte el artículo 4 de la ley donde se recogen las siguientes definiciones:

- Riesgo laboral: posibilidad de sufrir un daño derivado del trabajo.
- Daño derivado del trabajo: enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.
- Riesgo laboral grave e inminente: aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud.
- El artículo 21 dice: El/la trabajador/a tendrá derecho a abandonar el puesto de trabajo cuando considere que existe grave e inminente riesgo para la salud.

¿Que os parece?

LOS REPOSAPIÉS EN LA SEGURIDAD SOCIAL.

Al margen de la obligatoriedad legal por parte de la Empresa de facilitarlos a quienes los soliciten (RD 488/97 de 14 de Abril), existe un error de concepto al considerar su uso únicamente a quienes padecen algún tipo de lesión o circunstancia justificada de enfermedad o maternidad que así lo requiera por prescripción facultativa. Y no es el caso, ya que su utilización entra de lleno en lo que se ha venido en denominar, y así lo ha asumido de hecho la propia Administración y así lo entendemos desde LSB-USO, como instrumento de prevención de riesgos y no como terapia de perjuicios físicos manifiestos, circunscribiéndose íntegramente por tal causa en lo que es la medicina preventiva.

Bajo este aspecto y dentro del ámbito de la Seguridad Social de Bizkaia el hecho de que el I.N.S.S. vaya a la zaga en su aplicación hemos de entender que se debe a la anteposición de restricciones que únicamente procuran justificar consideraciones meramente económicas, evidenciando una falta de previsión y diligencia, que al contrario que en la T.G.S.S. o en el I.S.M., ha hecho necesaria la intervención e insistencia de la representación social de los empleados públicos para que se cumpla la legalidad a regañadientes.

Resulta especialmente significativo que las solicitudes justificadas de dichos aparatos hayan puesto de manifiesto un problema que por el número de afectad@s adquiere la categoría de grave, hasta el punto de haberse establecido los próximos reconocimientos médicos de empresa, con carácter específico para las sintomatologías de problemas osteomusculares de la espalda.

Los reposapiés deben estar homologados, ser regulables, admitiendo varias alturas, y basculantes, quedando claro que no son una panacea pero sí sirven para procurar una adecuada costumbre Postural, cuya mala práctica es la agravante y ocasionadora directa en la mayoría de los casos debido al tipo de trabajo administrativo de carácter sedentario que se realiza mayoritariamente en las Entidades mencionadas.

Para restringir su dotación tampoco es de recibo que se aleguen potenciales abusos por parte de algunos empleados desaprensivos que una vez conseguido su objetivo, luego no lo vendrían a utilizar. Por otro lado no bastaría con el uso exclusivo de los reposapiés en los casos demostrados de lesiones osteomusculares, sino que deberían ir acompañados de sillas de respaldo alto, ergonómicamente mejor diseñadas y de la elevación de las mesas de trabajo en aquéllos supuestos que tal circunstancia fuere aconsejable. No se debe esperar a que aparezca la lesión para empezar a ponerle remedio, hay que prever y actuar en consecuencia; a la larga hasta resulta más rentable para todos.

Esperamos que con la reciente creación del Servicio **de Prevención de Riesgos** y sin tener que esperar a la dotación de la totalidad del personal y medios, no se demore por más tiempo la situación actual, máxime cuando se pertenece a un sector específico que debería servir de ejemplo a otros más alejados de establecer y aplicar políticas activas de prevención y seguridad social.

L.S.B.-U.S.O.

EL ANTEPROYECTO DE ESTATUTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA.

El 25 de Junio de 1.999 el Consejo de Ministros aprobó el anteproyecto de Estatuto de la función Pública, el cual tratará de aplicar a la Administración criterios de gestión de personal propios de la empresa privada.

La finalidad es dinamizar y optimizar los recursos humanos en la Administración y por ello se abre la posibilidad de la movilidad forzosa de l@s emplead@s públic@s por razones organizativas. En el ámbito privado se llama regulación de empleo, en la Administración se denomina Plan de Ordenación.

¿Cómo se produciría esta reordenación?, pongamos un ejemplo. Hay ministerios que como consecuencia del traspaso de competencias a las comunidades autónomas tendrán que reordenar sus estructuras laborales, como son los Ministerios de Educación y Sanidad, desaparecerán unidades de estos Ministerios pues sus funciones desaparecen. ¿Que ocurrirá con el personal que desempeñaba esas funciones?. Movilidad forzosa,

reubicación si es posible o excedencia forzosa. ¿Que os parece?.

Pero pongamos un ejemplo que nos sirva para ver todo el proceso desde el principio.

EL INEM.

El proceso de traspaso de competencias que esta en marcha en el INEM puede provocar que queden unidades enteras sin funciones, porque esas funciones desaparecen o porque la competencia cambia de titular y no hay acuerdo entre la Administración Autonómica y la Central para que se produzca la transferencia del personal. Esta es la situación actual, falta de acuerdo entre los políticos del Gobierno Vasco y del Gobierno Central en lo referente al traspaso de competencias en materia de empleo.

Si finalmente, como parece ser, el proceso de transferencias del INEM termina con éxito el 31/12/2000 en todo el Estado excepto en el País Vasco, aquí quedaremos aproximadamente 500 emplead@s sin funciones reales (l@s que trabajamos en el área de empleo).

¿Como se llevaría a cabo el plan de ordenación en este caso?. Primero debe darse una desaparición de las funciones laborales de un departamento o del personal (esta decisión se negocia con los sindicatos en Madrid, no es unilateral de la Administración). En el caso del INEM el personal de las áreas de empleo quedaría sin funciones reales si llegásemos sin acuerdo, entre Gobierno Vasco y Central, al 31/12/2000 y el Gobierno Vasco decidiera asumir la competencia con sus medios propios (creemos que esto es posible).

Tras esta situación el/la funcionari@ entrará en una situación que se llama expectativa de destino durante un año. Durante este tiempo el salario se vera reducido en aproximadamente un 15% (el 50% de lo percibido por los complementos propios del puesto).

L.S.B.-U.S.O.

La administración tiene un año para buscarle un destino con similares condiciones laborales y mismas retribuciones salariales. El/la funcionari@ tiene la obligación de aceptar el puesto y si ello implica cambio de domicilio, se le indemnizará por ello. En caso de rechazar el puesto que se le ofrece o si la Administración no encontrase un puesto que ofrecerle, se le declara excedente forzoso (respecto al personal laboral se aplicara el convenio, que nos ofrece una situación similar). En el caso de nuestro ejemplo, la Administración puede ofrecer dispersar a l@s emplead<~~ public~ del IINE~M en Euskadi por todo el Estado ocupando las plaz~ls vacantes en las flituras unidades de prestaciones del futuro Servicio de Empleo Publico Estatal, al que acepte, indemnización y punto, y al que no acepte por la extorsión m111~N que pueda sufrir, excedencia forzosa con todo lo que ello conllev~

Es decir, se pone en manos de la Admmitración un instrumento que facilita el despido, aunque es verdad que hay mecanismos de vigilancia para evitar la discrecionalidad de estas medidas. Repito. La vigilancia es para evitar la discrecionalidad de la medida, no es para evitar la medida.

Nuestra opinión al respecto es que si bien la optimización de los recursos huianos es una medida inteligente, lo que no es de recibo es que la incompetencia y la incapacidad de l~ dirigentes politic~, tanto autonómicos como centrales, para ponerse de acuerdo, acaben por provocar que 500 fáiiiiias vascas puedan verse sometidas a la extorsión que supone que un@ de sus miembros pueda ser trasladad@ a otra comunidad autónoma, o en caso de no aceptar el puesto, pueda ser "despedid~".

Fuente: Anteproyecto de Estatuto de la Función púbji~

Revista I-borai de El Mundo de 417/99. Paloma Bravo.

ENCUESTA EN EL INEM

El pasado 22 de Julio, la Dirección Provincial del INEM nos convocó a una reunión para darnos a conocer las gestiones que están haciendo en torno a los cursos de Euskera para el personal del INEM, la información que nos dieron fue la siguiente:

Las tres Direcciones Provinciales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, se han puesto de acuerdo para solicitar de la Dirección General del INEM más dinero para impartir cursos de euskera al personal del INEM que lo solicite.

Se han puesto en contacto también con la Dirección de política lingüística del Gobierno Vasco con el fin de obtener algún tipo de ayuda económica. De momento lo único que se va a recibir desde la Dirección de política lingüística es asesoramiento técnico, para ello es necesaria la realización de una encuesta. Se recogerá información sobre cuál es el nivel de utilización del euskera en nuestros puestos de trabajo. Se pretende determinar que centros de trabajo necesitan atención prioritaria en un futuro plan de formación (cursos de euskera).

En esa encuesta se pide nombre y apellidos de quien rellena el cuestionario. LSB-USO considera que este dato debería ser irrelevante para los fines de la encuesta. Quien tenga reticencias para poner su nombre en el cuestionario, puede dejar esos espacios en blanco. **Aun** así quien se sienta suspicaz y no quiera rellenar la encuesta no tiene porque hacerlo, todas las encuestas son voluntarias.

Los datos recogidos se remitirán a los Servicios Centrales del INEM, quien después de elaborarlos los enviara a la Dirección de política lingüística del Gobierno Vasco que estudiará los datos y asesorará al INEM a la hora de programar los cursos de euskera.

**L.S.B. -
U.S.O.**

-
Pá
g.

EL FUTURO DEL INEM: ¿QUE ES EL S.E.P.E.?

El INEM se encuentra inmerso en un complicado proceso de traspaso de competencias de las políticas activas de empleo desde el Estado hacia las Comunidades Autónomas.

Cuando este proceso termine el 31/12/2000, el actual Sistema Estatal Público de Empleo habrá sido dividido y repartido entre la Administración Autonómica y la Estatal.

La Administración Estatal mantendrá la competencia por un lado de: las prestaciones por desempleo y la llevará a cabo a través de las unidades de reconocimiento de prestaciones con el apoyo de las unidades de

prestaciones que existen en las Direcciones Provinciales. Por otro lado será también competencia del Estado la coordinación, control y vigilancia de la ejecución, en el territorio del Estado, de las políticas activas de empleo diseñadas en las instituciones europeas, y esto lo llevarán a cabo unidades de trabajo cuyo funcionamiento, estructura y flinciones aun están hoy por determinar. El diseño y las flinciones de estas unidades se discute en unas conferencias sectoriales fornadas por el ministerio de Trabajo y por las Consejerías de Trabajo de las Comunidades Autónomas, en estas conferencias deberán llegar a un acuerdo sobre el nivel de control y vigilancia que debe practicar el estado, y en flinción de ello la Administración Central deberá diseñar la estructura de este servicio, que podrá ser centralizado en Madrid o quizás en las capitales de las Comunidades Autónomas,...

El conjunto de estas competencias, prestaciones por desempleo y coordinación de las políticas activas, es lo que a partir del 1/1/2001 será el Servicio Estatal Público de Empleo.

Esta preparándose para después del verano una modificación de la R.P.T., para que la estructura del INEM se adapte a la del futuro S.E.P.E. A medida que las Comunidades Autónomas reciban el traspaso de competencias en materia de políticas activas de empleo, se ira produciendo la aplicación paulatina de esta nueva R~P.T. en las unidades de prestaciones y en las Direcciones Provinciales que serán quienes constituyan el S.E.P.E. en cada Comunidad Autónoma.

Queda por aclarar que sucederá en aquellas Comunidades Autónomas en las que de momento no existe previsión de que se vaya a producir el traspaso de competencias en materia de empleo, como es el caso del País Vasco.

En el acuerdo de modificación de la R.P.T. que se firmó en Madrid entre sindicatos y la Administración, en el que la USO consiguió que se introdujese un punto, el 4º, en el que se recoge la revisión de la situación de aquellas Comunidades Autónomas en las que al finalizar el primer semestre del año 2001 como fecha tope, no existiera previsión de llevar a cabo el traspaso de competencias.

LeS.B. -
U.S.O.

P
á
g
.
8

El panorama se completa con las competencias de las Comunidades Autónomas en materia de políticas activas de empleo, para cuyo cumplimiento reciben el personal que actualmente desarrolla estas labores, excepto en el País Vasco donde es posible que el Gobierno Vasco asuma el traspaso de la competencia con sus propios medios (Hobetuz, Langal, Egailan).

Hoy todavía es pronto para asegurar en que se va a convertir el S.E.P.E., la Administración guarda silencio sobre la marcha de esas conferencias sectoriales donde se discute sobre el futuro laboral de l@s trab~jadores/as y en las que los sindicatos no tienen ni voz ni voto.

BREVES

FUNCIONARIZACIÓN AL GRUPO B DE L@S TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS:

El Ministerio de Adinistraciones Publicas quiere que l~ Técnicos Administrativos se flincionaricen en el grupo C y ha devuelto la lista de personal flincionarizable al grupo B excluyendo a este colectivo. El INEM se ha comprometido ha defender lo acordado en el plan de empleo y si es necesario recurrirá contra la decisión del MM> llegando al contencioso si friese necesario.

CONCURSO DE TI~ASLADOS:

Se ha creado en Madrid, una comisión de traslados para el INEM cuya misión será proceder trimestralmente al traslado del personal flincionario que lo solicite siempre que sea posible. El objetivo es lograr que antes de finalizar el proceso de transferencias en el ~NEM todo el personal se encuentre en los destinos deseados. En estos concursos no se prevé la posibilidad de que participen l@s fúncionari~ interin@s ya que sus puestos son de designación provincial y al parecer no procede que participen en concursos para optar a otras provincias. Una pena

Esta comisión se ha reunido una vez y la Adinistración no ha vuelto a convocarla, esperarnos que a la vuelta de vacaciones retomen la idea, que por una vez es buena.

LAS PRODUCTIVIDADES EN LA SUBDELEGACIÓN DE GOBIERNO:

Las productividades deben ser hechas publicas a través de su colocación en el tablón de anuncios del centro de trab~jo. Sin embargo en la Subdelegación de Gobierno algo quieren ocultar, suponernos, puesto que no se ponen en el tablón e incluso cuando algún/a interesad@ quiere ver quien ha recibido productividad tiene que pedírselo a la Jefa de Personal. Cpinamos que esta forma de proceder es una coacción, que busca dificultar el ejercicio de un derecho.

L.S.B. U.S.O.