

Especial elecciones comunidad autónoma del personal de administración y servicios

Balance Sindical



EL BALANCE de gestión sindical de CC.OO. es el activo y la garantía de nuestra capacidad tanto de proposición como de consecución de los objetivos marcados en el programa electoral anterior, y la confianza de la clase trabajadora en CC.OO. como sindicato que cumple sus promesas.

En estos cuatro años en los que CC.OO. ha estado trabajando por y para las empleadas y empleados públicos y por la defensa de los servicios públicos es mucho lo conseguido con vuestro apoyo en las urnas, votando las candidaturas de CC.OO.

A continuación hacemos una breve relación de los acuerdos alcanzados por CC.OO.:

En reunión del día 30 de abril de 2004 publicado en BORM del día 15/7/2004, sobre la selección de personal, carrera profesional y oferta de empleo:

- Se regula la promoción interna en dos vías opción A con un 10% de la puntuación de la fase oposición y opción B el 30% de la puntuación de la fase oposición.

El 17 de junio de 2004 se aprue-

ban las bases generales que regulan las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso a los distintos Cuerpos de la Administración Regional. Desde CC.OO. podemos destacar la consideración de carácter permanente de las listas de espera derivadas de las pruebas selectivas del acceso libre, de acuerdo a las siguientes reglas:

- Para poder formar parte de las listas de espera de un determinado Cuerpo, Escala y Opción, los aspirantes deben haber obtenido, al menos, el 30% de la máxima alcanzable de la en el primer ejercicio de la fase de oposición, salvo que la convocatoria específica establezca otro porcentaje.
- Los aspirantes que ya formaran parte de una lista de espera de un determinado Cuerpo, Escala y Opción derivadas de pruebas selectivas convocadas después de la entrada en vigor de la presente Orden, podrán permanecer en la misma, siempre que se presente al menos, al primer ejercicio de las pruebas selectivas que se convoquen sucesivamente, sin que sea

necesario obtener la puntuación mínima del 30% del primer ejercicio de la fase oposición.

En reunión del 28 de octubre de 2004 CC.OO. firmó el Acuerdo Marco para la modernización y mejora de la Administración Pública Regional para el periodo 2005-2007.

Este acuerdo ha supuesto una mejora retributiva para todos los Empleados Públicos para estos tres años, mejorando las condiciones de trabajo y la profesionalización, demandando la conciliación de la vida familiar y laboral, potenciando la prevención de riesgos laborales y la salud laboral, garantizando la capacitación profesional, asegurando la igualdad en el acceso a la formación, reduciendo la temporalidad y bajándola por debajo del 7%, agilizando los procesos de selección para la provisión y la carrera profesional, facilitando el acceso de las personas con discapacidad al empleo público, estableciendo el 5% de las plazas ofertadas y un marco financiero que permita hacer posible las medidas contempladas en este acuerdo.

En este acuerdo se regula:

- Incremento salarial del 2% para los 3 años
- Plan de pensiones 0,5% para los 3 años
- Fondo adicional del 1% para el 2005, el 1,1% para el 2006 y 1,25% para el 2007.

Con el fondo adicional se consigue:

- Consolidación de grado personal donde todos los grupos consolidan 3 grados personales en los tres años de vigencia de este acuerdo. Cada seis años los empleados públicos fijos consolidan un grado personal. Hasta el año 2007 no hace falta acreditar formación.
- La productividad semestral factor

complemento de destino se incrementa en un 35% para el año 2005, un 100% para el año 2006.

- Se consiguen 2 pagas adicionales por el concepto anterior que se cobran en el mes de julio y diciembre.
- La productividad semestral complemento específico sube un 15% en el 2006 y se sitúa en el 90% del total de dicho comento.
- A partir del año 2007 la productividad semestral complemento de destino y complemento específico estarán al 100%.
- Subida del complemento específico para los puestos base D y E, 1.000 euros para el año 2006 y 1.050 para el 2007.
- Vacaciones por antigüedad. Se adiciona al artículo 74 de la Ley de Función Pública de la Región de Murcia (BORM nº 300 suplemento nº 8 de 30/12/2006) un nuevo párrafo que dice:
 - Quince años de servicios: un día más.
 - Veinte años de servicios: dos días más.
 - Veinticinco años de servicio: tres días más.
 - Treinta o más años de servicios: cuatro días más."
- Reducción de jornada a 35 horas semanales.
- Ampliación de los días por enfermedad grave de un familiar, se puede ampliar a 4 días fuera de la Región.
- Concurso de traslados con carácter anual para todos los empleados públicos.
- Funcionarización para todo el personal laboral fijo.

Estos tres puntos anteriores están ya cerrados con la Administración.

Después de intensas negociaciones el día 7 julio de 2005 CC.OO. firma el Pacto Social por la Educación en la Región de Murcia, donde se incluye al

personal de Administración y Servicios y en su apartado IIIº dice:

"Del Personal de Administración y Servicios Complementario de los Centros Públicos.

1. "Potenciar los servicios complementarios como factor de calidad, ampliando las plantillas, mejorando las condiciones laborales y retributivas y potenciando la formación de éstos atendiendo a su singularidad".

Dentro este Pacto Social por la Educación firmado por CC.OO. se aprueban las instrucciones sobre el funcionamiento de los Equipos de Orientación Educativa y Psicopedagógica, publicado en el BORM del sábado 23 de diciembre de 2006.

- Los Fisioterapeutas que presten atención sistemática en un solo centro realizará 35 horas semanales de atención directa, el resto se utilizará para desplazamientos.
- Los que presten servicios en dos o tres centros del sector realizará 32 horas y 30 minutos semanales de atención directa o indirecta, el resto se utilizará para desplazamientos.
- Los que presten servicios en más de tres centros del sector realizarán 30 horas semanales de atención directa o indirecta, el resto se utilizará para desplazamientos. En esta Orden tenemos que resaltar las siguientes mejoras:
 - Los fisioterapeutas adscritos a los Equipos de Orientación iniciarán su atención sistemática a los centros Asignados el primer día del inicio de curso lectivo en cada etapa educativa y finalizará el último día lectivo del curso académico. El resto de los días de septiembre y junio se dedicarán a tareas de planificación y evaluación en el centro o la sede del Equipo.
 - Seguro de responsabilidad civil del automóvil particular que cubre el trayecto desde el equipo a los centros siempre que sea accidente de circulación, no rotura.

A consecuencia de este Pacto, se incorporan en el mes de noviembre de

2006 los nuevos Auxiliares Administrativos en los centros de primaria con un total de 54 contratos (que pasaran a ser vacantes a mediados de 2007). La Administración toma como referencia las ratios de unidades de los centros del año 2005. Los centros de entre 18 y 22 unidades tienen un Auxiliar Administrativo compartido entre dos centros, agrupados en razón de la cercanía dentro del mismo municipio, los que quedan desemparejados con mayor número de unidades, se le asigna un Auxiliar Administrativo con una jornada de 25 horas semanales.

Los centros con un número de unidades igual o superior a 23 unidades tienen un Auxiliar Administrativo con jornada completa.

Aunque la ratio que ha establecido la Consejería de Educación para nombrar a los nuevos Auxiliares Administrativos no es la que CC.OO. demandó, nos parece importante pues con ellas se cubre una parte de las expectativas planteadas por este sindicato, si bien seguimos pidiendo la incorporación de Auxiliares Administrativos por encima de 12 unidades en los centros de primaria.

Después de 8 años sin negociar un nuevo Convenio Colectivo para el Personal Laboral, CC.OO. presionó hasta conseguir la apertura de la mesa de negociación donde se incluyen a los profesores de religión y profesorado de adultos.

CC.OO. en esta negociación tiene como objetivo prioritario acabar con la discriminación que viene soportando este colectivo en temas tan importantes como son:

- La promoción interna.
- La carrera profesional.
- Los traslados, permutas, etc.

El día 22 de diciembre de 2005 CC.OO. firma los criterios de asignación de los complementos específicos a los puestos de jefe de secretaría de los Centros Educativos, donde se consiguen rebajar el número de alumnos y con ello estos se van acercando a los niveles máximos del complemento de específico:

- Centros con más de 900 alumnos

y/o 35 unidades, Complemento Específico superior con especial dedicación.

- Centros con entre 700 y 900 alumnos y/o 25 y 35 unidades, Complemento específico intermedio sin específico intermedio, sin especial dedicación.
- Centros con menos de 700 alumnos y/o 25 unidades, complemento mínimo.

En la mesa del 10 de enero de 2007 se modifican los complementos de específico de los Centros Educativos de los jefes de secretaría en I.E.S. y en los Centros que imparten Enseñanzas del Régimen Especial donde se fija que cada año se regulará según el número de alumnos de cada Centro.

El 26 de mayo de 2005, CC.OO. firma en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios la reordenación retributiva en determinados colectivos de la Administración Regional.

Este acuerdo viene derivado del apartado 8 del Acuerdo Marco que recoge el fondo adicional que va desde el 1% de la masa salarial para el ejercicio 2005, el 1,1% par el 2006 y el 1,25 para el 2007. Con este acuerdo se equiparan los complementos específicos de los trabajadores que prestan servicios asistenciales y entre ellos el personal de Educación y Cultura, como los Auxiliares Educativos, Fisioterapeutas y a los ATS/DUO con las siguientes subidas:

Los Auxiliares Técnicos Educativos, parten del año 2004 con un complemento específico de 1.120,92 Euros anuales y percibirán:

- Ejercicio 2005, 1.200,92€
- Ejercicio 2006, 1.320,92€
- Ejercicio 2007, 1.520,92€

ATS/DUE y Fisioterapeutas puestos base con un complemento específico de 1.217,88 o inferior, percibirán por este concepto:

- Ejercicio 2005, 1.717,88€
- Ejercicio 2006, 2.467,88€
- Ejercicio 2007, 3.717,88€

ATS/ DUE que tengan atribuido en la RPT el complemento específico de 1.633,80€ percibirán por este concepto:

- Ejercicio 2005, 2.133,80€

- Ejercicio 2006, 2.883,80€
- Ejercicio 2007, 4.133,80€

El 19 de mayo de 2006, CC.OO firma el acuerdo sobre Medidas Sociales para el Personal al servicio de la Administración Pública:

- Plan de acción Social
- Conciliación de la vida familiar
- Adaptación de las condiciones de trabajo por motivo de salud.

El Plan de Acción Social mejora la calidad de vida del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, mediante el establecimiento de un conjunto de medios y actuaciones encaminadas a la promoción y desarrollo del bienestar social de los empleados públicos, dando coberturas sociales complementarias a los sistemas de protección social habituales, garantizando esta protección a todos los empleados públicos por igual según sea su puesto y escala, aumentando en todas sus aportaciones con la mismas cantidades para todos los empleados públicos.

La conciliación de la vida familiar viene detallada en la circular nº3/2006 del 9 de octubre donde se da cumplimiento del acuerdo alcanzado en mesa de negociación de 18 de mayo de 2006, donde se incluyen las siguientes medidas para el Personal de Administración y Servicios:

- Reducción de jornada por guarda legal.
- Permiso por paternidad.
- Flexibilidad horaria para la conciliación de la vida familiar.
- Ausencias de trabajo.
- Cuidado de familiares con enfermedad muy grave.
- Permiso de lactancia.
- Reserva de puesto por excedencia para cuidado de familiares.
- Nacimiento de hijos prematuros u hospitalizados tras parto.
- Adopción.
- Vacaciones en caso de maternidad.
- Formación (aún estando en baja).
- Protección integral contra la violencia de género.

CC.OO. consigue forzar la provisión de vacantes para el personal pro-



cedente de las pruebas selectivas derivadas de los Decretos Regionales 104 y 105 de 28 de julio (BORM 15/11/06) que dice lo siguiente:

“La Dirección General competente en materia de Función Pública ofertará para su ocupación con carácter provisional al personal de nuevo ingreso procedente de pruebas selectivas cuando se encuentre en los siguientes supuestos:

- Plazas vacantes y reservadas.
- Cuando se encuentren desempeñadas por personal interino. No se ofertarán puestos en los siguientes supuestos.
- Cuando los puestos se encuentren en trámite de modificación o este prevista la misma en un plazo no superior a seis meses.
- Que esté prevista la inmediata incorporación del titular.
- Cuando se trate de puestos a proveer por sistema de libre designación.”

CC.OO. en su afán de mejorar la Formación y Salud Laboral de los/as trabajadores/as consigue que en el apartado quinto del suplemento de Acción Social (BORM, 20/05/2006) se recoja:

- Los Empleados públicos podrán recibir y participar en cursos de formación durante los permisos de maternidad, paternidad, así como durante las excedencias por motivos familiares e incapacidad temporal, siempre que en este último supuesto su estado de salud lo permita.

- A partir del 1 de septiembre de 2006, la Escuela de Función Pública homologa todos los cursos de Formación que se hayan realizado en los CPRs.
 - En el apartado sexto de Acción Social, habla sobre el protocolo de la adaptación del puesto de trabajo por el que deberán regirse todos los Servicios de Prevención de las distintas Conserjerías.
- A CC.OO., después de mucho tiempo luchando y reivindicando el **Estatuto Básico del Empleado Público**, nos congratula que en el Congreso de los Diputados se haya aprobado el mismo y donde se recogen las siguientes mejoras:
- La adecuación de la Función Pública al modelo del Estatuto Autonómico del Título VIII de la Constitución.
 - Recoge el compromiso de reducir la temporalidad en el empleo, mediante procesos de consolidación.
 - Todas las personas empleadas contratadas bajo régimen laboral despididas por expedientes disciplinarios, serán readmitidas en su puesto de trabajo, en lugar de ser indemnizadas, en caso de ser improcedente el despido.
 - El abono de los trienios al personal laboral interino cuyos puestos no se incorporen a los procesos de consolidación de empleo.
 - Mejora de la carrera profesional, con el reconocimiento explícito del derecho a la promoción interna, ampliando el número de plazas a ofertar, y a la progresión de la carrera administrativa.
 - Posibilita la promoción en el puesto de trabajo que estará en parte ligada con la evaluación del desempeño, y que deberá ser negociada con los Sindicatos.
 - Garantiza el derecho a la conciliación de la vida familiar.
 - Contempla al cien por cien las pagas extraordinarias.
 - Reconoce el derecho a la negociación colectiva, como conquista fundamental que da acceso a una

de las reivindicaciones históricas de CC.OO entre los empleados públicos: el derecho a la negociación colectiva plena y sin más limitaciones que las derivadas del ordenamiento del Estado y la propia esencia de al Función Pública. Este acuerdo esta pendiente de su publicación en el BOE.

CC.OO. acuerda en la Mesa General de las Administraciones Públicas (MAP), las Medidas retributivas y ofertas de empleo para los años 2007/2009, donde dice:

- Se acuerda un incremento del 1% de al masa salarial en concepto pagas extraordinarias el 100% de complemento específico durante la vigencia del presente acuerdo.
- Durante el año 2007 la Administración Pública en aquellos ámbitos donde detecte un importante volumen de empleo temporal, podrá proceder a sustituirlo por empleo fijo, con el fin de que la tasa de temporalidad en el conjunto de las Administraciones Públicas no supere el 10% en los próximos tres años.

El 8 de febrero de 2007, CC.OO firma el acuerdo para reducir la temporalidad y mejora en el empleo e incremento retributivo para el año 2007, derivadas del Acuerdo Marco

Administraciones Públicas 2005-2007. (BORM de 16 marzo de 2007).

Medidas de carácter social en materia de jornadas, licencias y permisos.

Jornada:

La jornada semanal será de 35 horas para el personal con dedicación normal y de 37 horas y media para el personal que ocupe puestos de trabajo que tengan establecidos la especial dedicación. Estas jornadas entraran en vigor el 1 de enero de 2008.

Licencias y permisos:

Permisos por fallecimiento, enfermedad por fallecimiento. Accidente, enfermedad grave u operación de familiar:

Se establece un permiso por el fallecimiento, accidente, enfermedad grave u operación de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, de 4 días hábiles si el hecho causante se produce en el ámbito de la Comunidad Autónoma o de 5 días hábiles cuando el suceso se produzca fuera de la misma.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente, enfermedad grave u



operación de un familiar hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de 2 días hábiles cuando el suceso se produzca dentro de la Comunidad y de 3 días hábiles cuando sea fuera de ella.

Permiso por razón de violencia de género:

Las faltas de asistencia, totales o parciales, tendrán la consideración de justificadas por el tiempo y las condiciones que así lo determinen los Servicios Sociales.

Licencia por matrimonio o unión de hecho registrada:

Licencia de 15 días hábiles además del día de la celebración. Se establece una licencia.

Permiso por traslado. Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, 2 días, y hasta 4 si supusiera traslado a otra localidad. (Pendiente de publicación)

Permiso por exámenes. Se concede un día para concurrir a pruebas selectivas para el ingreso en las Administraciones Públicas o a exámenes oficiales o pruebas de aptitud y evaluación en centros oficiales. (Pendiente de publicación)

Permiso por asuntos personales. A los 6 días al año para asuntos personales sin justificación se añadirán los siguientes días de permiso por cada quince años de antigüedad en la Administración que haya completado el empleado público: (Pendiente de publicación)

- a) 1 día al cumplir 15 años de servicio.
- b) 2 días al cumplir 30 años de servicio. Sin perjuicio de lo establecido en el apartado 2.3 de este Acuerdo el disfrute de este día de permiso será de aplicación a partir del 1 de enero de 2008.
- c) El derecho a estos últimos se hará efectivo a partir del año



natural siguiente al del cumplimiento de los años de servicio señalados anteriormente.

Licencia por matrimonio:

- a) Licencia de 15 días hábiles, además del día de celebración, por matrimonio o unión de hecho registrada.
- b) Se establece asimismo una licencia por matrimonio o unión de hecho registrada de un familiar hasta el segundo grado, durante el día de su celebración.

Retribuciones:

Con efectos de 1 de enero de 2007, el 1 por 100 de la masa salarial correspondiente al ámbito de aplicación de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios se distribuirá de la siguiente forma: (Pendiente de publicar)

- a) La cuantía equivalente a dos tercios de la cantidad mensual percibida en concepto de complemento específico se repartirá entre 14 pagas al año, incrementando proporcionalmente el complemento específico que se percibe en las doce pagas ordinarias de complemento específico y en las dos adicionales del mismo concepto retributivo.
- b) Se establece un incremento de la cuantía mínima del complemento específico existente en esta Administración Regional de 110 € pasando su cuantía en el año 2007 de 1.050 a 1.160 euros anuales.

Permiso de Paternidad de 15 días

El BOE del 23 de marzo de 2007 recoge el Permiso de Paternidad de 15 días.

Programa Electoral

Junta General de Personal Funcionario de la CARM (común al resto de colectivos – Comité de Empresa, IMAS y SEF–)

SALUD LABORAL

- Funcionamiento real y efectivo de los Comités de Salud Laboral, dotando a éstos con presupuesto y personal suficiente y adecuado.
- Aplicación de las medidas específicas de protección de Riesgos Laborales a los colectivos que todavía no las tienen.
- Mayor formación de los trabajadores de la CARM en Salud Laboral
- Mayor agilidad de la Administración en solventar las carencias en Salud Laboral señaladas en las evaluaciones de los lugares de trabajo.
- Vigilancia para eliminar los riesgos evitables.
- Agilizar las reubicaciones y adaptaciones para que sean efectivas y se concedan con rapidez.
- Adaptación efectiva y real de los puestos ofertados en concurso oposición al turno de minusvalía.
- Negociación de protocolos de actuación en materia de acoso y agresiones a empleados públicos.

FORMACIÓN

- Mayor importancia de la formación en la carrera profesional del empleado público.
- Continuar mejorando la descentralización de los cursos, llevándolos a las Comarcas, consiguiendo así el acceso de todas las empleadas y empleados públicos.
- Realización de la formación en jornada de trabajo o compensación horaria del 100%.
- Incremento del número de cursos específicos para distintas categorías profesionales.

ACCIÓN SOCIAL

- Plan de Jubilación anticipada, incentivada y voluntaria a partir de

los 60 años con 30 años de servicio.

- Aumento significativo de las aportaciones de la Administración al Plan de Pensiones para conseguir una compensación adecuada y complementaria a la jubilación de la Seguridad Social.
- Aumento del presupuesto destinado al Plan de Acción Social como mínimo del 2% al menos de la masa salarial.
- Mejora real del seguro colectivo de las empleadas y empleados públicos incluido dentro del Plan de Acción Social de la CARM.
- Cobertura del seguro colectivo a la pareja de hecho del o la titular y ampliación de coberturas.
- Escuelas Infantiles en los centros de trabajo de la Comunidad Autónoma para sus empleados y empleadas.
- Desarrollar las medidas destinadas a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, actualizándolas permanentemente a las normativas europeas y a las necesidades que están surgiendo en nuestra Región.
- Fomento de escuelas de verano u otras actividades para los hijos de los trabajadores y trabajadoras de la CARM en los períodos vacacionales.

EMPLEO

- Mayor cantidad y calidad de empleo público.
- 0% de tasa de temporalidad.
- Eliminación de las asistencias técnicas.
- Freno y eliminación de la carrera de las "externalizaciones" de los servicios públicos.
- Participación efectiva de los representantes de los trabajadores en el seguimiento y control de las bolsas

de trabajo, adjudicaciones de plazas y comisiones de servicio.

- Seguimiento de los tribunales de oposición para conseguir el mismo nivel de exigencia en los cuestionarios y una igualdad de criterios.
- Extensión y generalización de los comedores escolares.

MOVILIDAD, CARRERA Y LICENCIAS

- Promoción interna sobre el mismo puesto para todos los trabajadores y trabajadoras de la Administración Regional.
- Promoción interna amplia y anual para todos los grupos.
- Promoción interna igual a la del personal estatutario que posibilite promocionar a cualquier grupo superior, sin tener que ser el inmediatamente superior.
- Concurso de traslados que facilite la carrera administrativa.
- Adecuación al Estatuto Básico del Empleado Público mejorándolo.
- Disfrute de las vacaciones en días hábiles y en períodos más cortos si se desea.
- Dos meses de vacaciones para las empleadas y empleados públicos con más de 60 años.

RETRIBUCIONES Y CONDICIONES DE TRABAJO

- Inclusión de la cláusula de revisión salarial.
- Subidas salariales anuales por encima del IPC real para recuperar el poder adquisitivo.
- Incremento salarial hasta la equiparación con los trabajadores de las Comunidades Autónomas que tienen sueldos más altos.
- Aumento del complemento de productividad y su distribución en

los meses de marzo y septiembre.

- Aumento de los complementos específicos más bajos, siendo el mínimo de 300€al mes.
- Igualdad retributiva al alza en los trienios para todos los grupos y categorías laborales; trienios iguales para todos.
- Percepción de trienios para todas las empleadas y empleados públicos, incluido el personal interino y contratado.
- Potenciación de los mecanismos para que los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad Autónoma reciban una defensa jurídica eficaz en el cumplimiento de sus funciones.
- Actualización y publicación anual de las R.P.T. de toda la Administración Regional, con negociación de plantillas y ratios.
- Adecuación de los perfiles de todo el personal no docente en centros educativos, de atención a alumnao con necesidades educativas especiales.
- Reconocimiento del tiempo trabajado como interino o interina para la adquisición del grado personal.

Aparte de las reivindicaciones generales anteriores, y específicamente para los siguientes colectivos, proponemos:

PERSONAL LABORAL

- Concursos de traslados con carácter anual.
- Carrera profesional con titulación homologada.
- Promoción interna anual.
- Procesos de funcionarización anuales.
- Procesos de contratación para el personal de religión de acuerdo con los preceptos constitucionales de igualdad, capacidad y mérito al igual que el resto de empleados públicos.
- Negociación y desarrollo de la Normativa que se desprende del Modelo de Educación de Personas Adultas recogidas en nuestros acuerdos.
- Elaboración y aprobación del

Reglamento Orgánico de los Centros Comárcales Específicos de Educación de Adultos.

- Aplicación de la carga lectiva de 17 a 20 periodos para todo el profesorado de Educación de Adultos, equiparando la jornada laboral con la de los Centros de Secundaria.
- Reconocimiento del carácter docente del profesorado de Educación de Adultos y equiparación a todos los niveles con el profesorado funcionario.
- Regulación y acondicionamiento de la Red Pública de Centros Comárcales Específicos de Educación de Adultos, con instalaciones dignas y dotándolas de recursos técnicos, didácticos y telemáticos suficientes.
- Convocatoria de los procesos de promoción interna horizontal del personal laboral docente contemplados en los distintos acuerdos y normas.
- Elaboración periódica de un programa específico de formación del profesorado de Educación de Adultos.
- Extensión e implantación de la oferta formativa, de Educación de Adultos, en todos sus campos: formación básica, formación socio-cultural y formación profesional por diputaciones, pedanías y barrios de los municipios

IMAS (INSTITUTO MURCIANO DE ACCIÓN SOCIAL)

- Homologación retributiva de los trabajadores y trabajadoras del I.M.A.S. y S.M.S. A igual trabajo igual salario.
- Implantación del complemento de peligrosidad para los colectivos en riesgo.
- Dotación de plantillas suficientes y adecuadas que eliminen la excesiva carga de trabajo de los trabajadores y trabajadoras del IMAS.
- Dotación y adquisición del vestuario completo para todos los colectivos.
- No a la privatización o "externali-

zación" de servicios.

- Evaluación de los riesgos físicos y psicosociales de todos los puestos de trabajo del IMAS.
- Implantación de equipos volantes en todos los centros.
- Adecuación de los cuerpos técnicos que posibilite una carrera administrativa real.
- Definición de las funciones de los puestos de trabajo.
- Movilidad en concursos de traslados entre IMAS y SMS

SEF (SERVICIO DE EMPLEO Y FORMACIÓN)

- Dotación de recursos adecuados tanto humanos como económicos en todos los centros del S.E.F.
- Rehabilitación y mejora de las Oficinas de Empleo.
- Dotación de vigilancia en las Oficinas de Empleo.
- Impedir dentro de nuestras posibilidades los procesos de externalización del SEF, evitando la pérdida de Empleo Público.
- Complemento de atención al público para los trabajadores y trabajadoras del SEF
- Evaluación de riesgos laborales incluidos los psicosociales de todas las oficinas del SEF.

