



**organización del trabajo**

**0**  
**Antes del primer ALF (2001)**



Salud Laboral:

- Acuerdo sobre Delegados Prevención y CISS
- Servicio Prevención propio

Formación:

- Incentivo a la Formación: 4,5 mill ptas. anuales para completar Ayuda Estudios hasta 100%, gastos Oposic. Internas y ayuda idiomas



Salud Laboral:

- Constituido CISS.
- Materia no regulada por acuerdo laboral.

Formación:

- Acuerdo Laboral sobre Formación (principios, participación, permisos individuales -PIF-)
- Comisión paritaria para reinversión subvenciones en mejora Oposiciones internas, formación monitores, acción positiva, cursos IEJE.

En ninguna de las Cajas existía regulación sobre gestión de **peticiones de traslado** y la regulación sobre **derechos y garantías sindicales** era escasa.

**1**  
**El ALF I (18.6.2001)**



Salud Laboral:

- Regulación sobre Delegados Prevención y CISS.
- Servicio Prevención propio (no aplicado en El Monte, que ha seguido en el Servicio Mancomunado).

Formación:

- Capítulo con regulación completa sobre principios, participación, permisos individuales -PIF-, etc.
- Comisión Paritaria para reinversión subvenciones + dotación 9 mill ptas anuales, en completar Ayuda Estudios hasta 100%, Oposiciones internas, cursos IEJE (en El Monte), ayuda idiomas, acción positiva, formación monitores, etc.

Garantías y derechos sindicales:

- Regulación completa sobre derechos de información, medios materiales (locales y dotación económica) y crédito horario de los representantes de los trabajadores.

**y 2**  
**El ALF II (25.9.2006)**



Avances en capítulos del ALF I:

- **Salud Laboral:** Mayor desarrollo y concreción a través del Manual de Prevención, el Dpto. de Seguridad y Salud (servicio prevención propio) y la respuesta a situaciones territoriales.
- **Formación:** Concreción del principio de esfuerzo compartido, oferta de medios informáticos, permiso por motivo formativo y otros avances.
- **Garantías sindicales:** Regulación y consideración del trabajo sindical en relación a los mecanismos de carrera profesional e incentivos.

Gestión peticiones traslado:

- Sistema negociado, público y transparente.
- Bolsa permanente de solicitudes, jerarquizada según baremos objetivos (familiares, antigüedad y distancia)
- Participación de los representantes de los trabajadores a través de Comisión Paritaria.

**NOTA:** Otros aspectos que pueden considerarse como materia de Organización del Trabajo (Jornada, vacaciones, promoción, selección) se tratan en otros informativos de esta serie.

Ver al dorso resumen Sistema Traslados y otros aspectos



## Gestión peticiones traslado

### -- Resumen nuevo sistema ALF II --

- Para solicitudes de traslado a puestos similares a centros de trabajo en distinta localidad.
- Desarrollo y seguimiento a través de Comisión Paritaria.
- Inclusión en bolsa permanente a través de solicitud de traslado en cualquier momento. Límite: 5 localidades.
- Sistema de actualización permanente, ordenado según el siguiente baremo:

1. Criterios familiares					2. Antigüedad y distancia	
<b>a) Hijos menores que convivan:</b>					<b>a) Antigüedad:</b> Máx. 30 puntos	
Edad	0-4	5-9	10-12	13-18	0,2 puntos por mes antigüedad	
Puntos	4	3	2	1		
<i>(Monoparental: 0-4: 6p/ 5-9: 4p)</i>					<b>b) Antigüedad en la solicitud:</b>	
<b>b) Hijos discapacitados &gt;33%:</b>					Máx. 20 puntos	
20 puntos más					0,2 puntos por mes ant. solíc.	
<b>c) Ascendiente 1ºg. discap/ dep:</b>					<b>c) Distancia a destino solicitado:</b>	
10 puntos					Máx. 10 puntos	
					0,1 puntos por km.	
Máximo 50 puntos					Máximo 50 puntos	

- Asignación de vacantes a integrantes de la bolsa de forma previa a su cobertura externa, y ofrecimiento público de plazas de nueva creación.
- Si se ejecuta un traslado a plaza solicitada según este sistema, no puede volver a entrarse en la bolsa hasta pasados 3 años. Igual plazo en caso de rechazo de plaza (solicitada por el empleado/a).

## Recuerda...

... que los delegados de prevención trabajamos para optimizar tu entorno de trabajo: vigilancia de las condiciones de los centros, actuación en caso de accidentes, prevención de lesiones musculoesqueléticas, ergonomía, seguridad, atención en atracos, riesgos psicosociales (estrés), acoso laboral o mobbing (para el cual se ha incluido un Protocolo específico), etc.

... que tienes derecho a la compensación de desplazamientos por exámenes de oposiciones internas a partir de 50 km

... que tienes derecho al 100% de ayuda de estudios, así como a condiciones especiales para cursos de perfeccionamiento profesional (Instituto Estudios Jurídicos y Empresariales y similares)

... que si la asistencia a cursos de formación fuera de la jornada laboral te ocasiona gastos por atención a familiares (guardería, asistencia social), te serán reembolsados

## Avanzando en la consideración del trabajo sindical

**+medios +herramientas +garantías = +fuerza +calidad + trabajo = +resultados**

Tanto el ALF I como el ALF II han dado pasos importantes en la **consideración del trabajo de representación** de los trabajadores y trabajadoras, dotando de medios, herramientas y garantías que permiten **un trabajo más eficaz de representación y mejores resultados**, como los mismos Acuerdos Laborales de Fusión evidencian.

### + medios

El ALF I ya supuso una completa regulación sobre **medios materiales** (locales y dotación de los mismos), **económicos** (una parte de dotación fija -incrementada por el ALF II- y otra proporcional a la representación) y de **crédito horario**.

### + herramientas

Los ALF han supuesto una exhaustiva regulación de **derechos de información** y la **presencia sindical** en diversas Comisiones Paritarias **-incluyendo sindicatos minoritarios** que no les corresponda matemáticamente por su representación-.

### + garantías

Finalmente, el ALF II ha avanzado en la **línea de otros acuerdos del sector**, haciendo realidad el **planteamiento conjunto que los 3 sindicatos presentes en Mesa publicamos el 20 de Julio: "Regulación de la consideración del trabajo sindical en relación a los mecanismos de carrera profesional e incentivos, con el objetivo de evitar los tratamientos discriminatorios que conlleva esta situación"**.

La concreción de este planteamiento conjunto se realiza en el **artículo 160**, a través del mecanismo de "media de la promoción de entrada" como **corrector de la discriminación -tácita o explícita- que supone la dedicación sindical** en cuanto a carrera profesional. Y, aunque su **aplicación práctica a corto plazo es limitada** y sus condiciones tasadas (ocho años con dedicación sindical media superior al 75%), sí supone que en el futuro el trabajo en defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras **no tenga que conllevar la completa renuncia al desarrollo profesional**.

