

Compañeras/os

Te informamos de las últimas novedades que se han producido en la Consejería de Educación:

REVISA TU NÓMINA:

Hemos detectado errores en la nómina de los trabajadores de la Consejería de Educación, éstos en su mayoría tienen su origen en la situación familiar aplicada a los empleados, puesto que según esta situación familiar se aplica la retención del Impuesto de la Renta de las Personas físicas (I.R.P.F), la nómina por tanto debe ser revisada por cada uno de los trabajadores; En nuestro Sindicato tenemos toda la información necesaria para resolver todas las dudas que te surjan al respecto, así como el programa que tiene la Agencia Tributaria para saber el I.R.P.F que te correspondería según tu situación familiar.

ROPA DE TRABAJO:

En las diferentes reuniones mantenidas en la Comisión de la Ropa de trabajo, formada por los Sindicatos representativos del sector y la Consejería de Educación, se han detectado irregularidades tales como, trabajadores que han participado en la Promoción Interna y han conseguido plazas, figuran en su antiguo puesto de trabajo, trabajadores para los que no hay tarjetas por no estar adscritos a ningún Centro, y el personal sustituto que no se le ha asignado tarjetas. Intersindical Canaria, adjunta una reclamación para solicitar la subsanación de cualquier incidencia aparecida en el reparto de las tarjetas, incluyendo aquellos casos en los que por encontrarse en situación de sustitución no hayan llegado las tarjetas al centro correspondiente.

CURSOS DEL ICAP Y ACREDITACIÓN PROFESIONAL:

Se ha publicado en el BOC nº 30 de 15 de febrero de 2010, la Orden por la que se convoca el procedimiento de evaluación y acreditación de determinadas competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación. El plazo de presentación de solicitudes es hasta el 22 de marzo de 2010, en las oficinas y sedes del Servicio Canario de Empleo.

Así mismo se ha publicado en el BOC nº 36 de 22 de febrero de 2010, la convocatoria de cursos de perfeccionamiento en la modalidad de formación presencial y a distancia, dirigidos al personal de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma Canaria. El plazo para la solicitud de los cursos es de 20 días naturales a partir del día siguiente a su publicación. La página de enlace para la solicitud vía on-line, es la que figura a continuación:

<http://www.gobcan.es/boc/2010/036/006.html>,

ABSENTISMO LABORAL

En referencia al absentismo laboral, el Gobierno de Canarias está aplicando una política hostil hacia el trabajador de la Administración de la Comunidad Autónoma Canaria realizando declaraciones como que el trabajador se pone de baja médica sin motivo y simplemente simulando las enfermedades con el único pretexto de no acudir al trabajo (según Soria "... para ir a la playa"), e incluso consentir actuaciones denigrantes como permitir la continua presión que ejerce la inspección médica para que el trabajador se incorpore a su puesto de trabajo sin tener en cuenta si está recuperado o no, teniendo como único interés el ahorrarse el dinero de los contratos de las sustituciones.

En vez de intentar buscar soluciones para acabar de una vez por todas con las causas que producen el absentismo, hacen todo lo contrario. Su único afán consiste en controlarnos en todo momento durante nuestro tiempo en el puesto de trabajo e intentando establecer el SICHO (sistema de control horario) sin otro fin que instalar montones de maquinillas que costaran un montón de dinero y sabiendo de antemano que esto no solucionaría el problema.

Ante todo esto **INTERSINDICAL CANARIA** viene a decir lo siguiente:

Para combatir con éxito el absentismo laboral es preciso conocer bien las causas que lo ocasionan, definir el tipo de absentismo del que se trata y contar con los mecanismos adecuados para medirlo y valorarlo.

Queremos dejar claro que el absentismo laboral se produce por diversas causas que son ajenas al trabajador, que no faltamos al trabajo porque nos da la gana. En todo lugar de trabajo existen varias condiciones que inciden en que el trabajador se desmotive y su rendimiento sea bajo o nulo incluso aún yendo a trabajar. Nos referimos al **MOBBING** (que es la acción de un hostigador u hostigadores conducente a producir [miedo](#) o [terror](#) en el trabajador y el efecto es la [enfermedad](#) que en el trabajador conduce al abandono del trabajo.) También existe la **TENSIÓN LABORAL**, (estrés e insatisfacción que produce un mal ambiente de trabajo) y que se crea con el desempeño de las distintas funciones que se realizan día a día. Otro motivo de absentismo son los propios **RIESGOS LABORALES** que se ocasionan a diario y la misma **CULTURA ORGANIZACIONAL** (comprende las experiencias, creencias y valores, tanto personales como culturales de una organización) existente o inexistente en todos los centros para el buen funcionamiento de los mismos.

Desde **INTERSINDICAL CANARIA** decirles que cuando las condiciones de trabajo son satisfactorias disminuye sensiblemente el absentismo laboral y creemos que la forma más eficaz de acabar con el absentismo es fomentar una política de formación y de prevención, mejorando las condiciones ambientales, y mejorando la organización del trabajo para así crear una **CULTURA PREVENTIVA** y fomentar un ambiente eficaz y saludable entendiendo por saludable "un ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los trabajadores y trabajadoras puedan desarrollar una actividad con dignidad y donde sea posible su participación para la mejora de las condiciones de salud y seguridad".