Colectiva U.G.T.

"La acción colectiva consige objetivos"

D.L. MA-1723-2003

D I P U T A C I Ó N

Nº 1

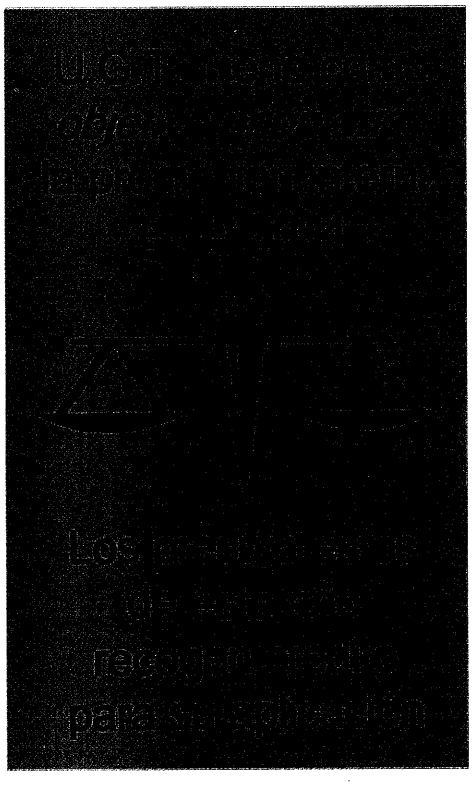
Actualidad

PLANES DE EMPLEO Y PROMOCIÓN INTERNA

En Mayo del pasado año, el Pleno de la Corporación aprobó el Acuerdo entre Diputación y Sindicatos, sobre las líneas generales de un plan de optimización de Recursos Humanos.

Entre las líneas de actuación, sin duda, objetivo prioritario y fundamental a desarrollar recogíamos: "**abrir la negociación con los sindicatos para la elaboración de un Plan de Empleo que nos permita solucionar todos los desajustes entre plaza y puesto que, a fecha de hoy, tenemos en la plantilla**".

Durante la realización de Valoración de Puestos de Trabajo se puso de manifiesto que numerosos puestos venían desempeñándose por funcionarios con un grupo de calificación inferior al que correspondía, según la Relación de Puestos de Trabajo.



Estas anomalías que no pudieron solucionarse en aquel momento, pues la Comisión de Valoración no era competente para ello, ocasionan perjuicios a un nutrido grupo de funcionarios, que ven mermadas sus retribuciones en comparación con otros que ocupan el mismo puesto y realizan las mismas funciones, pero que reciben un salario base superior.

La vía legal para solucionar estas situaciones es la promoción interna, es decir, pasar de un grupo al inmediatamente superior con los requisitos y procedimientos que la ley exige.

La promoción viene exigida por las normas sobre función pública y recomendada por razones de gestión organizativa:

Desde el punto de vista de los empleos públicos, desarrollar su carrera profesional y desde el de la Institución, conseguir el aprovechamiento eficiente de los recursos humanos.

Pero para solucionar los problemas concretos existentes, esta promoción interna ha de efectuarse dentro de lo que se denomina Planes de Empleo, que podrá adoptarse el nombre de Planes Integrales de Recursos Humanos.. ¿Por qué?, porque los Planes de Empleo según art. 18, de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, según la redacción dada por la Ley 22/1993, de 29 de Diciembre, podrán contener, entre otras, las siguientes previsiones y medidas:

- Autorización de concursos de provisión de puestos limitados al personal de los ámbitos que se determinen.
- Medidas específicas de promoción interna.

Pero todo esto habrá de hacerse ***"para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito a que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal".***

Abundando , la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en su disposición adicional 21 establece que:

"Las Comunidades Autonómicas y las Corporaciones Locales, de acuerdo con su capacidad de autoorganización, podrán adoptar, además de los Planes de empleo, otros sistemas de racionalización de Recursos Humanos..."

Por último, la disposición adicional séptima de la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, establece:

"Los Planes de Empleo serán objeto de negociación con las Organizaciones Sindicales..."

En definitiva, la promoción interna es posible dentro de un Plan de Empleo, si bien éste ha de incluirse en una planificación global de los recursos humanos en el ámbito que se determine, teniendo su fundamento en la óptima utilización de los mismos, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo a las directrices de políticas de personal .

El equipo de gobierno ha asumido y se ha comprometido, a desarrollar en la actual legislatura y en su totalidad, el Acuerdo firmado con los sindicatos. De hecho, en los Presupuestos del 2004, existe crédito para financiar, tanto el posible, y, en nuestra opinión recomendable, asesoramiento de una empresa externa.

Comisión Ejecutiva

Editorial

CONTRA LA VIOLENCIA DE GÉNERO DESDE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La violencia contra las mujeres es un problema que se produce en todas las sociedades, independientemente de la clase social, la nacionalidad, la religión, el estado civil o la edad afectando tanto a la salud física y mental.

Acabamos de celebrar el Día Internacional contra la Violencia de Género, fecha en la que se denuncia la situación que sufren muchas mujeres. Las cifras en el 2003, en Andalucía, se elevan a mas de 5.500 denuncias presentadas por mujeres víctimas de malos tratos.

Desde la Secretaría de la Mujer de U.G.T. de Andalucía, se han propuesto una serie de medidas, con el fin de implicar a los centros de trabajo en la red de recursos existentes para erradicar la violencia de género. Se considera, que debe ser incluido en los Convenios Colectivos, el derecho preferente para ocupar puestos de trabajo de igual categoría profesional en otros centros, de la misma empresa, para las trabajadoras que sean víctimas de violencia de género. A esta medida se deben añadir permisos de trabajo retribuidos, para que puedan normalizar su situación (comparecencias judiciales, consultas psicológicas, etc)

El Convenio Colectivo debe recoger, también, la reserva del puesto de trabajo, si fuese necesaria la suspensión temporal de la relación laboral. Igualmente, se deben facilitar jornadas flexibles, y , ¿por qué no? anticipar el periodo vacacional.

La sensibilización y la información son dos armas de indiscutible valor para detener la violencia de género. Así, el impartir charlas en los centros de trabajo para concienciar y sensibilizar, tanto al personal de la dirección de la empresa como a la represtación de los trabajadores/as es muy necesario.

Nuestra historia

La recién nacida U.G.T. se organiza a base de Secciones de Oficio a nivel local y por Federaciones a nivel nacional, queda aprobado un programa de fijación de salarios mínimos, y se acuerda la petición de la jornada de ocho horas. La cuota de afiliación queda fijada en cinco céntimos. Como órgano directivo entre Congresos actúa el Comité Nacional. Así cristalizaban los deseos de miles de trabajadores que, venían dirigiendo sus esfuerzos a crear Asociaciones obreras basadas en la solidaridad y estructuradas en agrupaciones de oficios.



Fernando de los Rios, Pablo Iglesias y Julián Besteiro

En torno a una de esas Asociaciones (la Asociación del Arte de Imprimir, de Madrid), y en una de sus figuras más destacadas, Pablo Iglesias, se vislumbra la tendencia marxista que sería decisoria para la fundación del P.S.O.E. y la creación de U.G.T., su Organización hermana en el campo laboral. De hecho, pocos días después de la celebración de este Primer Congreso Nacional Obrero se efectuaba el Congreso del Partido Socialista Obrero Español que establecería como requisito para la militancia en el partido la pertenencia al sindicato recién creado.

A quien corresponda

Es difícil o al menos complicado, cuestionarse la utilidad de la Nota Informativa de la A.T.D comunicando la creación en régimen funcionarial de varios puestos de trabajo, a raíz del pleno de 9 de diciembre de 2003, sin llegar a la conclusión de que se trata de un espectáculo gratuito y vacío de compromiso que interpreta solapadamente la realidad o puede, que al igual que ocurre con los quince minutos de entrada y salida del horario laboral se trate simplemente, de un acto de cortesía.

Sea como fuere, lo cierto es que ha generado una gran confusión por la enorme carga demagógica que, disfrazada de "interés general" lleva implícita, puesto que por muy buenas intenciones que tenga quien lo haya hecho, que lo será, que lo es, la realidad dista mucho de esas buenas intenciones y como así lo creemos nos encontramos con el derecho a manifestarlo públicamente con el fin de hacer patente el malestar que ha suscitado no solo entre los compañeros que llevan años esperando una promoción interna sino también en aquellos otros que actualmente ocupan muchas de las plazas ofertadas.

Nos gustaría enumerar las ventajas de esa publicación pero lamentablemente no hemos encontrado ninguna ya que tras ese esfuerzo de aparente información y solidaridad no hay un hacer, sino un padecer, porque nos hace sufrir inútilmente a los que de alguna forma vemos reflejada en esa oferta nuestras aspiraciones. ¡Cuanta apariencia en la divulgación de semejantes argucias!,¡Cuantos afanes se han disipado en ese comunicado digno de ser incinerado!

Habida cuenta del resultado producido sería conveniente, por parte de quienes corresponda, hacer un esfuerzo para que en el futuro, dichas publicaciones se adapten a la realidad y no creen falsas expectativas en los aspirantes a dichas plazas, ni alarma en aquellos otros que interinamente las ocupan porque de lo contrario, solo dará lugar a dos opciones: a seguir lamentándose en silencio o a exaltar con ira la realidad claro que, hasta que eso ocurra, deberemos permanecer en la misma línea de conformismo y permanente indignación que hasta ahora haciendo gala una vez más de una virtuosa resignación.

Carmen Alicia Vázquez Febrero
Oficinas Centrales

Información general

ELECCIONES SINDICALES

Ambito territorial:	Andalucía, Federación de Servicios Públicos
Periodo:	1 de enero 2002, al 1 de diciembre 2003

Datos globales de participación

Número de elecciones celebradas:	1.224	
Número de trabajadores afectados:	226.123	
Número de representantes a elegir:	6.323	
Número de votos emitidos:	155.439	
Índice de participación:		68,74%

Datos sector Administración Local

Candidaturas	Representantes	Porcentaje
U.G.T.	1.153	48,98%
CC.OO.	724	30,76%
CSIF	245	10,41%
Otros	232	9,85%

Resultados válidos acumulados por candidaturas

Denominación	Representantes	Porcentaje
U.G.T.	2.543	41,22%
CC.OO.	1.851	30,00%
CSIF	693	11,23%
Otros	1.082	17,55%

La F.S.P. – U.G.T. se confirma como la primera fuerza sindical en el ámbito de la Administración Pública en nuestra comunidad autónoma

Acuerdo Marco y Convenio Colectivo

Como continuación a lo reflejado en el numero anterior vamos a exponer algunas de las muchas modificaciones que hemos previsto en la plataforma del convenio y a aclarar algunas de las ya manifestadas con anterioridad.

Constituimos la Mesa general de Negociación ampliando funciones y competencias. Regulamos los accesos a los puestos y plazas de forma clara, planteando la promoción interna como método básico para su cobertura.

Introducimos nuevos conceptos en las ayudas protésicas y por tratamientos especiales.

Planteamos el control efectivo de toda la formación que se realiza en la Corporación, que se realice en horario laboral, y que se unifiquen los criterios para realizar los cursos, evitando que existan cursos de 1ª o 2ª categoría. Se propone un préstamo vivienda.

Aumento de las vacaciones, permisos y licencias incluyendo aquellas situaciones de especial relación familiar y contemplando los supuestos de adopción y acogimiento.

Ampliamos lo referente a prevención de riesgos y salud laboral, contratación de la mutua, calidad de la uniformidad, factores psicosociales, puestos por enfermedad, pantallas de ordenador, etc.



Asimismo en el numero anterior nos referíamos a la anulación de las cuantías de las guardias, horas extras y trabajos extraordinarios, no como una desaparición de los mismos sino que proponemos que su cuantía se calcule en función del salario real de quien las realiza y no como una cuantía fija según tabla. Por ejemplo: un funcionario/a que realizaba una hora extra en un día hábil recibía 9 euros, sin embargo lo que percibe por trabajar una hora normal es de unos 13 euros según su nomina. Por lo tanto pedimos que no se pague menos por las horas extras que por las normales, esto también ocurre con las guardias y los trabajos extraordinarios.

En cuanto a la unificación de las dietas, no se reducen en su cuantía a ningún grupo, sino que las igualamos por arriba, como no podía ser de otra manera.

Confiamos que antes de finalizar este mes podamos consensuar con el resto de sindicatos la plataforma definitiva, para que en el mes de febrero se pueda aprobar por los trabajadores/as y la podamos presentar a la Corporación, para comenzar su negociación inmediatamente.

Comisión Ejecutiva

Rincón jurídico

MODIFICACIÓN DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES

Por la citada ley, se procede a añadir un nuevo párrafo al artículo 46 del Estatuto, que queda como sigue:

"No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de supuesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial."

Respecto del contenido enunciado, debe tenerse en cuenta que el período de reserva hasta ahora regulado en el E.T. de un año, permanece vigente en lo que respecta al cuidado de familiar, hasta segundo grado de afinidad o consaguinidad, y que por razones edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y no desempeñe actividad retribuida. Se amplia, por el contrario, en los casos restantes ahora contemplados.

Conviene precisar lo siguiente:

a) Familia numerosa : la integrada por uno o dos ascendientes, contemplándose, por lo tanto, el caso de las familias monoparentales, con tres o más hijos, sean, o no, comunes.

b) Familia numerosa de categoría especial: las de cinco o más hijos ylas de cuatro hijos de los cuales, al menos tres, procedan de parto, adopción o acogimiento permanente preadoptivo múltiples.

c) Familia numerosa de carácter general: las restantes unidades familiares.

Se añade un nuevo párrafo al 29.4 de la Ley 30/1984, con la siguiente redacción:

MODIFICACIÓN DE LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA (LEY 30/1984)

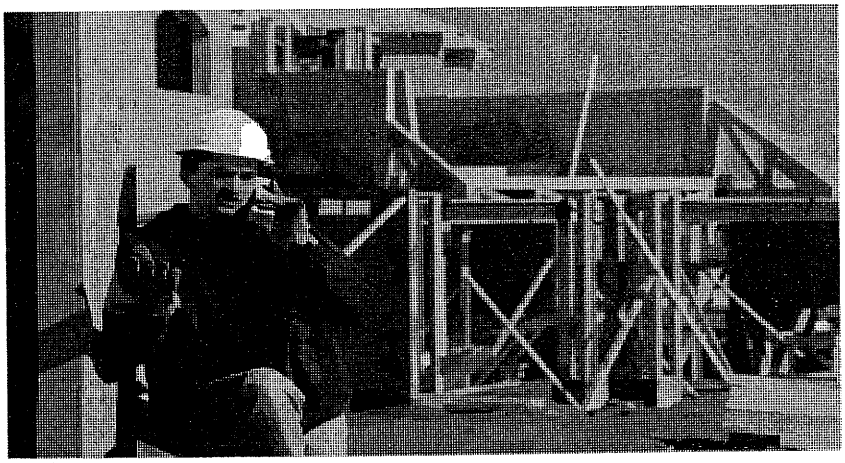
"En el caso de la excedencia prevista en el párrafo 1 del presente título, el derecho a la reserva del puesto de trabajo durante el primer año a que se refiere el párrafo anterior se extenderá hasta un máximo de 15 meses, cuando se trate de miembros de unidades familiares que tengan reconocida la conddición de familia numerosa de categoría general, y hasta un máximo de 18 meses, si tienen la condición de familia numerosa de carácter especiall". **El artículo29.4 de la Ley 30/1984 tiene carácter básico, y es aplicable, por lo tanto, al ámbito autonómico y local de la función pública.**

Seguridad y salud laboral

En la visita realizada por los Delegados de Prevención de UGT a los distintos Centros de Diputación ubicados en Antequera (Casa Museo, Residencia La Vega y R.S. Valsequillo), comprobamos si se habían realizado las medidas correctoras de las evaluaciones de riesgo ejecutadas por la Mutua Universal.

DENUNCIAMOS: (Para que cada uno tenga su responsabilidad y corrijan las deficiencias con la mayor urgencia posible)

Los Delegados de Prevención debemos de agradecer la rapidez y eficacia en la que la Mutua ha realizado las evaluaciones y medias preventivas. Las medidas correctoras que nos remitió el Servicio de Prevención, realizada por la Técnica de la Mutua, ha servido solamente para ocupar nuevos espacios en los cajones de los despachos, ya que no se han realizado en su totalidad.



En la Residencia de Antequera se siguen calando los tejados, no sabemos si es porque lo han dedicado a semillero o si es que aun no se han podido limpiar e impermeabilizar la cubierta.

Las escaleras que dan acceso al tejado siguen sin señalizar.

En la obra que se está realizando en el lavadero no se ha previsto la instalación de aire acondicionado tal y como se recomendaba en las medidas correctoras.

Tras dos años de denuncia siguen sin limpiar y arreglar el transformador general de corriente, su tejado tiene riesgo de caída de tejas, ya que están sueltas.

Se han observado grietas en uno de los pilares de mármol (porche). Todavía no se ha tomado en serio por parte de la Corporación, las medidas correctoras en los distintos Centros.

Nos encontramos con la paradoja de que estas medidas correctoras, sin tener grandes costes económicos para la Diputación, son muy importantes para la Prevención de Riesgos de los trabajadores.

Con todo esto denunciamos enérgicamente a los responsables de los Centros de Diputación que no llevan a efecto las medidas que la Ley de Riesgos Laborales ordena.

Recordamos a los Jefes de Servicio y Directores de Centros que en su día el Servicio de Prevención, les envió un manual en el que se les informa de la **responsabilidad de ejecución y/o seguimiento según se determina en el citado plan.**

Así mismo, con estas denuncias y otras muchas realizadas por los Delegados de Prevención de U.G.T. (efectuadas con anterioridad), en el caso de no ser subsanadas, estaremos en la obligación de comunicarlas a la autoridad laboral pertinente, para que ella tome sus medidas.

Por otro lado, detectamos nuevas deficiencias en las dependencias de Valsequillo, por lo que hemos pedido la inmediata evaluación, y estaremos pendiente de su arreglo.

Delegados de Prevención de U.G.T.

CONTRATOS DE SUSTICION EN CENTROS DE ATENCIÓN DIRECTA A LA COMUNIDAD

Los Presupuestos del 2004, en sus Bases de Ejecución, recoge, y respecto a estos centros, una novedad importante.

En concreto, la base 5 1ª Gestión de plantilla de Personal, en su apartado c)

Contiene:

En los centros de atención directa a la comunidad se mantendrá cubierta permanentemente la plantilla mínima establecida como tal.

Esta plantilla mínima deberá fijarse en relación con el número de asistidos/as o usuarios/as y será modificada en función de los cambios que se produzcan.

A tal efecto se constituirá una Comisión Técnica de Control de Gasto de Personal (formada por personal de los Servicios de Personal, Recursos Humanos y Gestión Económica y Presupuestaria y Direcciones de las Areas correspondientes) que redactará un estudio de la plantilla, que servirá de base a la propuesta que el Diputado de Organización y Gobierno Interior, tras consulta con las Secciones Sindicales. Elevará a la Comisión de Gobierno, para su aprobación.

Aprobada dicha plantilla mínima , las bajas que afecten a la misma, serán cubiertas. Mediante contrato de sustitución, en un plazo de 24/48 horas desde su comunicación.

Mensualmente se efectuara por el Gabinete de Recursos Humanos y el Servicio de Gestión Económica y Presupuestaria, informe de seguimiento del nivel de constataciones y su correspondiente gasto. A tal efecto los centros correspondientes remitirán informe diario de incidencias conforme al modelo que se establezca.

Los puestos de estos centros no incluidos en las plantillas mínimas serán cubiertas con arreglo a las normas generales de sustitución de personal.

Se consideran centros asistenciales los siguientes:

Servicios Sociales Comunitarios
Centro Básico de Acogida
Centro Guadalmedina
Centro Virgen de la Esperanza
Centro de Día
Centro Prov. de Drogodependencia
Residencia La Vega
Residencia San Carlos
Residencia Los Montes
Centro Infantil
Centro Cívico
Parque de Bomberos

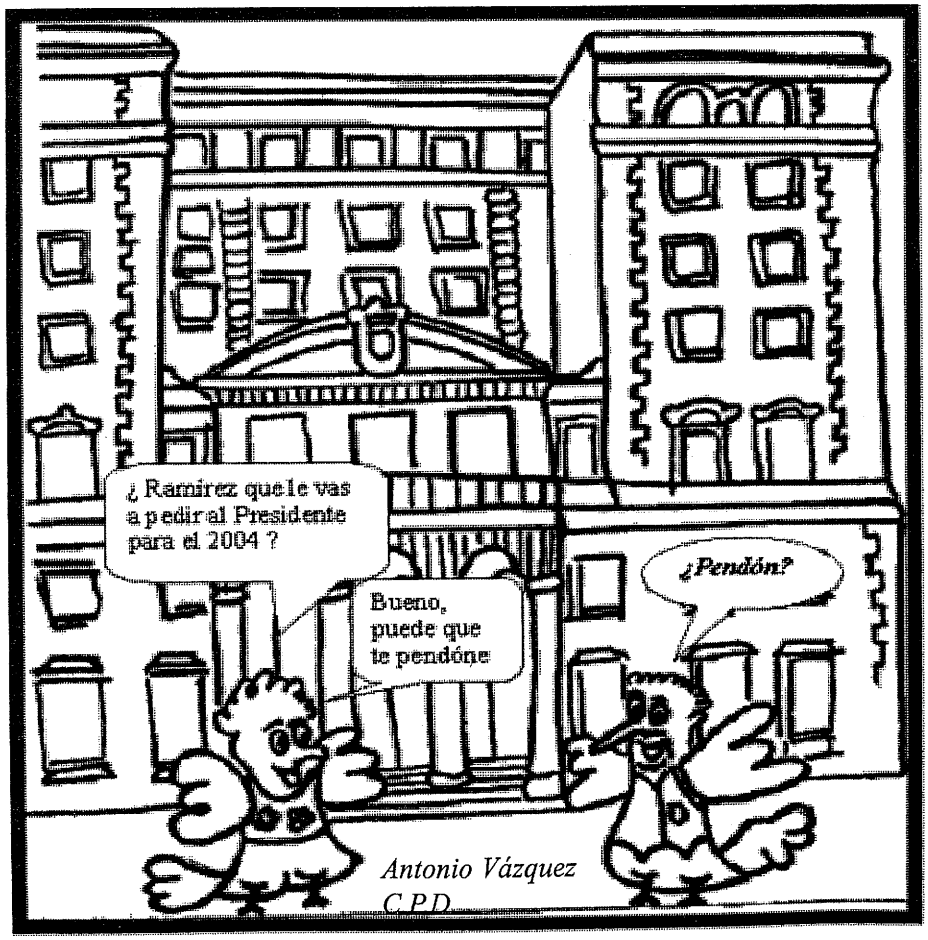
Desde la Sección Sindical de U.G.T. valoramos positivamente esta iniciativa del equipo de Gobierno, que, una vez desarrollada, permitirá solucionar uno de los problemas mas importante y antiguos, en los centros asistenciales, el cual afecta tanto a los trabajadores, como a la calidad en la prestación de la atención al usuario.

Servicios Sociales Comunitarios

Satisfacción por la apuesta que el Área de Derechos Sociales está poniendo en práctica con el objetivo de procurar la adecuación permanente de la formación de los trabajadores y trabajadoras de los Servicios Sociales Comunitarios en materia relacionada con la igualdad de género: derechos, protección, novedades legislativas, etc.

Debemos felicitamos por el adecuado e inteligente sistema obligatorio de formación, (realizarlo durante la jornada laboral).

Apoyamos la expansión de esta forma de formar y nos atrevemos a sugerir que también se atiendan otras temáticas, de igual incidencia en nuestro trabajo cotidiano, que afecta a importantes sectores de la población, pero que desgraciadamente no cuenta con tanto eco mediático. Nos referimos, por ejemplo, a los problemas familiares y personales causados por el abuso en el consumo de drogas, los problemas sociales de los discapacitados, el mundo de la infancia, el avance efectivo en la resolución de problemas por la mediación familiar...



Opinión

INCENTIVAR UNA FORMACIÓN MÁS PERSONAL

Desde hace unos años la administración pública sufre, desde distintos ángulos, ataques dirigidos a disminuirla y desprestigiarla. No hay duda de que el elemento más objetivable de esa administración es su personal.

Estos ataques tienen una finalidad de carácter lucrativo: traspasar al ámbito privado mucha de la gestión que la Administración realiza gratuitamente.

Por otra parte, la comisaria europea de Empleo y Asuntos Sociales proclamaba hace poco que un año de escolaridad adicional puede suponer un incremento de la productividad agregada de un 6 por ciento.

Por ello solicita de la administración pública que transmita un mensaje claro: "el desarrollo de las capacidades es una prioridad de Europa"... "hemos de reconocer la importancia de invertir en la formación y comprometernos a dedicar recursos importantes al capital humano y al aprendizaje permanente...."

Sin embargo, no todas las administraciones están teniendo en cuenta con la suficiente amplitud y flexibilidad el contenido del aspecto formativo de sus empleados, que redundaría en la defensa de la propia administración pública, en su prestigio y en el aumento de la eficacia de su productividad.

La única forma de motivar al empleado público en este aspecto es reconociéndole a efectos curriculares todo esfuerzo que redunde en un aumento de su formación y, por tanto, de su eficacia.

No hay duda de que esta formación ha de ser idónea; sin embargo, el concepto que la Diputación de Málaga aplica es restrictivo. Mientras que a efectos de concurso se valoran determinados cursos, asignaturas de estudios universitarios que tienen una total relación con el contenido profesional de la Corporación no tienen la menor repercusión positiva en el historial del empleado y se excluyen de cualquier cómputo.

Los conceptos de diplomatura y licenciatura anulan cualquier itinerario de estudios superiores, aunque estos sean equivalentes o incluso superen las mencionadas diplomatura o licenciatura.

Se podría dar la paradoja de que un trabajador al que le quedara una asignatura de primer, segundo, o tercer año de una licenciatura estuviera en inferioridad de condiciones ante un diplomado o un trabajador que hubiera realizado determinados cursos de los que la Diputación sí barema. Esta visión formalista de los requisitos es, precisamente,desincentivadora de la formación que se proclama tan necesaria.

Tampoco se entiende que se valoren las pruebas de acceso a la universidad y por el contrario se excluyan las asignaturas de estudios superiores que son, precisamente, el objeto de ese acceso.

Esta exclusión demuestra que se aplica una mentalidad instrumental y reduccionista de lo que es la formación, y que se desecha el concepto formativo en su sentido más amplio, entendido como un enriquecimiento global del empleado público.

No creemos que cuando la comisaria europea afirma que un año de escolaridad representa un 6% más de productividad esté haciendo referencia a esa visión estrecha que sólo considera como evaluables esos cursos supuestamente relacionados con el puesto de trabajo.

Es evidente que un año de escolaridad hace referencia a una formación académica que nada tiene que vez con el carácter profesional del puesto de trabajo. Y sin embargo, sí se considera evaluable a efectos, entre otros, productivos.

La forma más eficaz de incentivar la formación del empleado público es la de valorar cualquier estudio que directa o indirectamente tenga efectos sobre el resultado de su trabajo.

Por todo ello es necesario que a efectos curriculares se valoren, mediante el concepto de equivalencia, (o equivalentes), todos aquellos estudios que incidan positivamente en la preparación profesional del trabajador, teniéndose en cuenta conceptos como el de créditos, itinerarios curriculares, asignaturas, seminarios, etc.

No se debe olvidar que estamos en una época en la que se están flexibilizando los sistemas educativos, de forma que se permite al alumno configurar en un determinado porcentaje los estudios que desea seguir.

Por ejemplo, la Universidad Abierta de Cataluña admite grados de especialización en sus estudios (iniciación a los estudios: 72 créditos; graduado: 148,5 créditos; especialización: 225 créditos; licenciado: 300 créditos)

Para no entrar en conflicto con la normativa vigente al efecto, la suma de este cómputo no podría nunca superar al establecido para diplomaturas o licenciaturas.

Este sistema reportaría múltiples ventajas; entre otras: ampliar las posibilidades de formación en un sistema en el que los cursos reglados y admitidos por la institución resultan insuficientes en lo que hace referencia al cupo.

Así como incentivar la personalización de la formación.

Creemos que esta propuesta no contradice ningún sistema establecido en lo que afecta al concepto idoneidad. Los grupos A y B requieren una idoneidad general, en el sentido de que se admite una licenciatura y una diplomatura con carácter general.

Luis Méndez
Juventud, Deportes y Formación

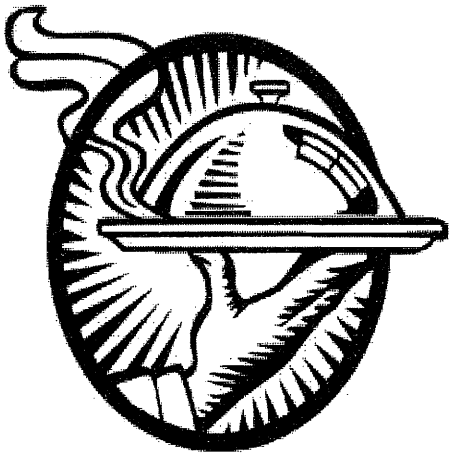
Ocio, cultura y servicios

"COCINILLAS y CACEROLAS"

ENSALADA TRICOLOR

Ingredientes:
Patatas
Remolachas
Zanahorias
Aceite
Vinagre de Estragón
Sal, Pimienta y Perejil
Cebolla

Modo de hacer:
Se cuecen las patatas con piel, previamente lavadas, se ponen las remolachas a hervir hasta que estén tiernas y después las zanahorias. Una vez todo cocido se van cortando a ruedas, colocándolas en una fuente formando pilas: primero las patatas, luego las remolachas y por último la fila de las zanahorias.



Salsa:
Se hace una salsa vinagreta, por cada tres cucharadas de aceite una de vinagre estragón, se le agrega la cebolla picada sal, pimienta y por último el perejil. Se hace la cantidad que se necesite dependiendo de la cantidad de verduras que hayamos puesto.
Se va echando esta salsa por encima da la ensalada, procurando aliñarla un rato antes de servirla

Elisa Navas Álvarez

CURSOS DE FORMACION PROFESIONAL OCUPACIONAL GRATUITOS PARA DESEMPLEADOS

FECHA PREVISTA DE INICIO ENERO - FEBRERO DE 2004

ESPECIALIDAD	Nº DE HORAS	LUGAR
CELADOR SANITARIO	250	MALAGA
EXP. GESTION SALARIOS Y SEGUROS SOCIALES	300	MALAGA
OFIMATICA	300	MALAGA
OPERADOR DE CAMARA	565	MALAGA
PASTELERO	465	MALAGA
PROGRAMAS RETOQUE DIGITAL Y ESCANEADO DE IMAGEN	250	MALAGA
TECNICO EN SISTEMAS MICROINF.	500	MALAGA

INFORMACION Y SOLICITUDES
IFES MALAGA: AV. ANTONIO MACHADO S/N TEF. 952 35 24 11
UGT MALAGA C/ ALEMANIA N 19 TEF. 952 22 10 30

INFORMÁTICA DE USUARIO

TRUCOS:

(1) Para transformar un texto a mayúsculas en Word selecciónalo y pulsa Mayús + F3. Si repites el paso lo devolverás a su estado original. Este truco sirve para convertir texto a mayúsculas y minúsculas indistintamente, y del modo más rápido posible. Puedes seleccionar una frase completa en Word manteniendo pulsada la tecla CTRL y haciendo clic con el ratón. La selección terminará en el siguiente punto.

(2) Puedes acceder rápidamente a la opción Sinónimos de Word pulsando la combinación Mayús + F7.

(3) Si no quieres que Word transforme de forma automática una dirección de correo electrónico o un URL en un hipervínvulo, ve a Herramientas/Autocorrección/ pestaña de 'Autoformato' y quita esa opción

(4) Puedes abrir varios archivos de Word a la vez desde el menú Archivo/Abrir, mantén pulsada la tecla CTRL y haz clic en todos los que quieras ejecutar al tiempo. Una vez seleccionados, haz clic en el botón Aceptar para completar el proceso.

LA PREGUNTA

¿Qué es un driver?

Un driver, cuyo nombre en español es "controlador", es un archivo que sirve para que tu ordenador haga funcionar correctamente un componente hardware (una impresora, escáner, cámara, etc). Cada marca y modelo de "aparato" tiene un controlador distinto que además también varía según el sistema operativo que uses. Si no tienes el controlador adecuado no funcionará el hardware en cuestión.

Departamento de Informática U.N.E.D.

Nota aclaratoria.-

En el número 0 de **Colectiva**, *en el articulo " Venga al Museo Picasso" de Juan Maldonado Ramos, se afirma que el museo de arte flamenco se creara " al precio de negociar la desaparición de la Peña Juan Breva", dicha afirmación no es del todo correcta, ya que será el edifico de la sede de la Peña (que está en construcción) el que albergue el museo de Arte Flamenco, el cual, además, se compone de los fondos del antiguo museo de Flamenco de la Peña Juan Breva, por lo que ambas instituciones son una misma.*

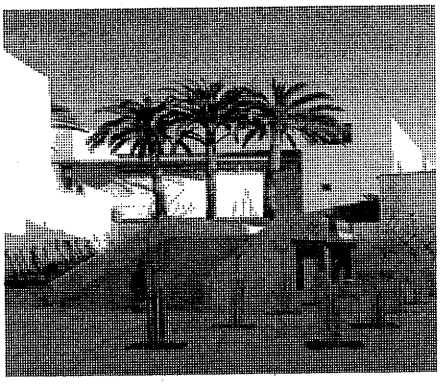
Colectiva U.G.T.

D I P U T A C I Ó N

Conócenos



El centro cultural provincial



Está ubicado en el actual barrio de Capuchinos, entre las calles Parras y Ollerías, en un espacio urbano ocupado ya como arrabal en época musulmana. En los siglos XVII y XVIII, la zona experimentó un progresivo crecimiento de construcciones mixtas de viviendas e industriales, sin embargo, la mayoría de las edificaciones actuales son del siglo XIX, estando muy deterioradas generalmente. Entre las instituciones establecidas en el siglo XVIII en éste entorno urbano, se encontraba la Casa de Expósitos, también denominada "Casa de los Niños de la Providencia".

El edificio fue proyectado sobre el año 1746, sin embargo, la definitiva construcción no comenzó hasta 1784, por los alarifes públicos D. Cristóbal Martín, D. Francisco Ruiz y D. Francisco Rojas.

Entre los años 1822 y 1824, se unificaron en él los niños/as procedentes de otras instituciones de la ciudad, tomando el nombre de *Hospicio* y pasando a depender del Cabildo Eclesiástico. En 1833 pasó a manos del gobierno, integrándose entre los centros benéficos estatales surgidos a raíz de la nueva Ley de Beneficencia, y pasando -los niños mayores- al desamortizado convento de Santo Domingo con el nombre de *Casa de Socorro.*

Un decreto de 1835 otorga a las Diputaciones Provinciales competencias en materias de asistencia benéfica, social y sanitaria entre otras. De ahí arranca, la todavía vigente vinculación histórica entre la institución benéfica y el ente supramunicipal.

La inauguración, en 1957, de las instalaciones de la Casa Cuna de San José (hoy *Centro Básico de Acogida*), supuso la clausura y cierre del centro de calle Parras, hasta que en 1983 la Diputación decidió utilizarlo exclusivamente como sede de la entonces recién creada *Generación del 27.*

Sin embargo, en 1996, el edificio pasa a ser un Centro Cultural de más amplias miras y contenido diverso. El nuevo edificio, fue proyectado y dirigido por el Arquitecto D. Luis Machuca Santa-Cruz. Se inauguró el 8 de Enero de 1999. Tiene una superficie total construida de 5.305 m², en cuatro plantas con cinco niveles.

El Centro Cultural Provincial es un elemento dinamizador de extraordinaria importancia, y ha supuesto un efecto de empuje y revitalización de su entorno urbano inmediato, además de cumplir sobradamente las expectativas culturales en él depositadas.

Datos obtenidos de textos que se pueden consultar en la Biblioteca Cánovas del Castillo

Manuel Molina Gálvez

Sección Sindical de U.G.T.
Diputación Provincial de Málaga
C/ Acera de la Marina s/n Málaga 29015
Teléfono: 952.133.604 /742 Fax: 952.133.775
e-mails: ugtdipma@sopde.es colectivaugt@colectivaugt.org

Diseño y maquetación: justo@ya.com