

RESUMEN DE PRENSA



Región de Murcia

Vicesecretaría general y Secretaría de Comunicación y
Participación Sindical

Departamento de Comunicación y Redes Sociales

16/05/2022

Para el 16 de mayo de 2022

- **Francisco Moreno participa por videoconferencia en el Consejo Asesor Regional de Medio Ambiente**

Francisco Moreno Alcayna, Secretario de Política Industrial y Transición Ecológica de UGT Región de Murcia, participa por videoconferencia el lunes 16 de mayo de 2022 en la reunión del Consejo Asesor Regional de Medio Ambiente de la CARM.

La reunión comenzará a las 13.00 horas.

Padres de la guardería municipal denuncian la falta de personal

El Consejo Jurídico de la Región reprende al Ayuntamiento por intentar echar a la concesionaria del servicio «sin darle audiencia»

Sin embargo, los planes municipales se han topado de lleno con un dictamen «preceptivo» del Consejo Jurídico de la Región de Murcia al que ha tenido acceso LA VERDAD. En él, se desautoriza la resolución del

contrato que pretendía el Ayuntamiento, puesto que «antes tendría que habérselo comunicado a la empresa para que pudiera alegar lo que a su derecho con venga». Lo contrario, dice el Consejo, «no dar audiencia a la em-

presa, genera indefensión».

Desde la concesionaria, Larena Cooperativa, un portavoz asegura a LA VERDAD que el Ayuntamiento de Fuente Álamo le adeuda 100.000 euros «y de ahí la imposibilidad de contratar a más personal». Además, indicó que se reservan las acciones legales oportunas contra el Consistorio «por la persecución a la que ha sido sometida la empresa».

Fuentes del ejecutivo local consultadas por esta redacción destacan que el dictamen del

Consejo Jurídico de la Región se refiere solo a «un defecto de forma» y mostraron su disposición a resolver el problema «a la mayor brevedad, atendiendo a las demandas de los padres y a los intereses generales del Ayuntamiento».

Desde la oposición, el único concejal de la formación local Cifa, Agustín Sánchez, exige al ejecutivo local «responsabilidades políticas, así como de los funcionarios que han actuado en este asunto».

LA VERDAD

El funcionamiento del Centro de Conciliación Familiar y Laboral de Fuente Álamo no pasa por su mejor momento. Lo denuncia el colectivo de padres y madres –casi un centenar de usuarios– en un comunicado público. En el escrito, hacen patente su «malestar» por las «carencias, tanto de personal como de juguetes y material didáctico», además de la «política sistemática de ahorro que ha llevado a no tener puesta la calefacción durante todo el invierno». La falta de entendimiento entre la empresa concesionaria del servicio y el Ayuntamiento de Fuente Álamo está detrás del problema.

En estas condiciones, afirman padres y madres, «los 99 niños de entre 0 y 3 años que acoge el centro están mezclados sin criterios de edad, lo que, en ocasiones, provoca la saturación de las trabajadoras y la superación de ratios razonables para bebés y niños de corta edad».

Según el colectivo de padres, la falta de personal está provocada «por la renuncia voluntaria de varias trabajadoras al acumular meses sin cobrar y otras que están de baja». De modo que, «al saber que no se cobra, las candidatas a las que ofrecen las vacantes, no aceptan». En este momento, dicen los padres, «hay trabajando cinco personas, de los doce puestos que deberían estar cubiertos». El colectivo de padres, al estar todos ellos al corriente de pago de sus cuotas, considera que deben «exigir al Ayuntamiento que resuelva el problema de inmediato».

Sobre las causas de este problema, las familias afirman en su comunicado que se debe «a las disputas entre el Ayuntamiento y la empresa concesionaria».

Desavenencias

El contrato entre la empresa y el Consistorio se firmó en octubre de 2021 por cuatro años, a razón de 234.740 euros cada uno. Sin embargo, desde el principio hubo disputas sobre el número de puestos de trabajo a cubrir, la titulación del personal y si parte de ellos debían ser a tiempo completo o parcial. Como no hubo acuerdo, el gobierno local llevó al Pleno en marzo de 2022 una propuesta de resolución del contrato y, en paralelo, el inicio de una nueva licitación, que en el momento actual ya está en fase de evaluación de ofertas.

MUEBLES HOGAR · COLCHONES · SOFÁS · TV · ELECTRODOMÉSTICOS · JARDÍN

embargosalobestia

HASTA EL 29 DE MAYO

NUEVA TEMPORADA PRIMAVERA-VERANO

PISCINA FAMILIAR XL

INTEX

MOO: 28273

Temporada Super Temporal

Categoría: 71473

Medidas: 450 x 230 x 84 cm

289€

189€

PISCINA XL!

ENCUÉNTRANOS EN..

MURCIA
C.C. Nueva Condomina
(Junto a Leroy Merlin)

MURCIA
Avda. Zarandona s/n
(Monteagudo)

CARTAGENA
Pl. Cabezo Beaza
C/ Belgrado, 77

ALHAMA DE MURCIA
P.I. "Las Salinas"
Avda. Suiza s/n

CARAVACA DE LA CRUZ
P.I. Santa Inés
Avda. de Granada s/n
Nave 3C-4C

LORCA
Carretera Granada, s/n
(Junto a Dimóvil)

MOLINA DE SEGURA
Ctra. Madrid N-301,
Km. 382

*Precios válidos hasta el 29 de mayo de 2022 en la selección de productos y hasta fin de existencias. Por fechas de expiración, los colores pueden variar según respectivo a la realidad. Método de pago aceptado efectivo o tarjeta de crédito o débito. EMBARGOSALOBESTIA S.L. CIF: B71152749. C/ Isaac Newton nº3. Polígono Industrial El Salvador C/P. 30650 Totana (Murcia)

La patronal insta a aprovechar los planes de pensiones para la negociación salarial

Cada euro invertido en este producto promovido por las empresas genera 66 céntimos de ahorro al trabajador, según el Banco de España

CLARA ALBA



MADRID. Con las negociaciones en materia salarial completamente paralizadas entre empresarios y sindicatos, la patronal centra ahora uno de sus objetivos en la búsqueda de alternativas que minimicen el posible impacto de la inflación (desbocada al 8,3% en abril) en su actividad y, sobre todo, en la evolución de sus costes.

La última recomendación de los sindicatos pasa por que las rentas cubiertas por convenio aumenten un 3,5% este año, un 2,5% en 2023 y un 2% en 2024. Una propuesta considerada por los representantes de los trabajadores como «más que prudente» y que podría encajar mejor en el planteamiento de los empresarios. Aun así, CEOE y Cepyme buscan mitigar al máximo unos costes que no son solo salariales y que, a su juicio y según alertaban la pasada semana, «pueden constituir una barrera de entrada al mercado laboral de las personas en desempleo».

De momento, las patronales aconsejan a quienes ahora negocian los convenios que eviten vincular las subidas de los salarios a la inflación, además de favorecer otras herramientas que puedan ayudar a limitar, aunque solo sea en parte, ese incremento de costes según se vayan firmando los nuevos acuerdos.

En este último punto, una de las propuestas pasa por incentivar el uso de los planes de pensiones de empresa para que parte del salario del trabajador y, por tanto, de la subida esperada, se

ejecute a través de aportaciones a estos vehículos de ahorro para la jubilación que el Gobierno está desarrollando mediante el proyecto de ley que aún se tramita en el Congreso. «Los planes de pensiones de empresa son un elemento más a tener en cuenta en la estructura salarial a la hora de negociar retribuciones. A partir de ahí, cada unidad negociadora llegará a los acuerdos que considere en cada caso», indican fuentes de la CEOE.

Hace solo unos días, y según confirman desde la patronal, la construcción se convirtió en el primer sector en pactar el primer plan sectorial de pensiones para sus trabajadores, incluyendo un alza salarial del 10% en tres años.

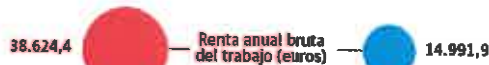
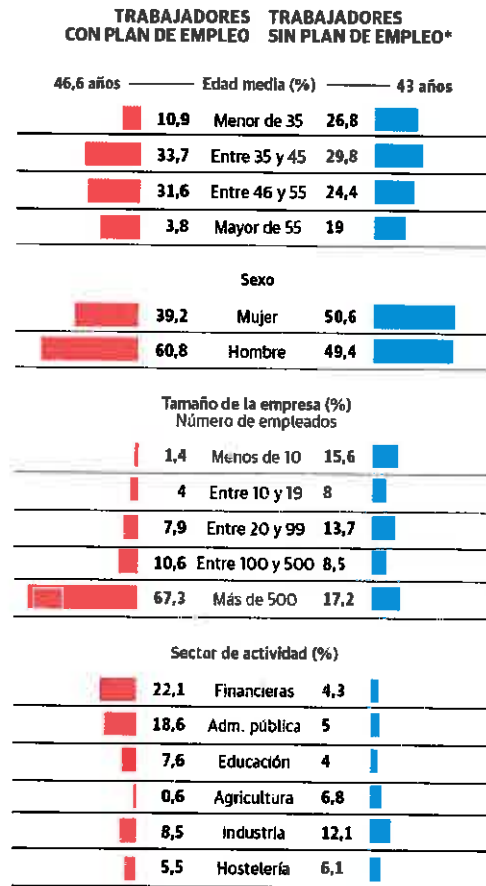
Según el acuerdo, en 2022 se elevarán los sueldos de los empleados de la construcción en un 4%, en un 3% al año siguiente y otro 3% en 2024. «aunque cuando se formalice el indicado plan de pensiones, una parte se destinará a aportaciones al producto que se promueva», matiza el documento. Es decir, parte de la subida se desarrollará a través de este producto.

Espera hasta 2023

El movimiento, en todo caso, no será factible hasta al menos 2023, fecha que el Ministerio de Seguridad Social baraja ahora para poner en marcha estos vehículos de ahorro, con cierto retraso respecto a las previsiones iniciales. Es decir, cualquier negociación que incluya los planes de empleo para «compensar» en cierto modo la moderación salarial que exigen los empresarios tendrá que esperar al próximo año para ser efectiva.

Aunque el proyecto de ley se encuentra actualmente en fase de ponencia —con los grupos parlamentarios negociando las enmiendas—, la idea del Ejecutivo para los nuevos planes de pensiones de empleo de promoción pública pasa por que sean accesibles también a pymes y autónomos. Co-

Planes de pensiones en empresas



*Asínticas que, sin poseer este producto, tienen edad media educativa y profesional similar a la de sus comparables

Fuente: Encuesta Financiera de las Familias del Banco de España

GRAFICO A.8.

lectivos que, hoy por hoy, quedan fuera de este sistema porque sus empresas no lo promueven.

Según un reciente estudio del Banco de España, en general, son las grandes multinacionales las que aglutinan el mayor porcentaje de beneficiarios de este tipo de productos, destacando el sector financiero y, por otro lado, la propia Administración Pública, que no obstante frenó en seco las aportaciones desde 2011, con motivo de la crisis.

Brecha en el ahorro

En el documento, el departamento de estudios del supervisor analiza las diferencias entre los trabajadores beneficiarios y los que no de un producto de este tipo. «Una vez que se construyen los grupos comparables, se observa que, en promedio, cada euro ahorrado en planes de pensiones de empresa aumentó el ahorro privado en torno a 66 céntimos», establece el Banco de España. Es decir, el ahorro de los empleados con planes de empresa aumentó un 66%. Si se descuenta el efecto fiscal, ese ahorro adicional sería de 31 céntimos por cada euro aportado.

Del estudio, elaborado a partir de la Encuesta Financiera de las Familias del propio Banco de España, también subyacen cifras que ponen sobre la mesa otras realidades sociales. Por ejemplo, que aquellos trabajadores con rentas más bajas, si cuentan con un plan de pensiones colectivo, ahorran más que su grupo comparable. Y la riqueza media neta (activos financieros y reales menos deudas) supera en 13.600 euros la de aquellos que no cuentan con un plan de empresa.

En España, y según la tercera ola de la Encuesta sobre la Situación Financiera y el Consumo de los Hogares, estos planes de pensiones de empleo tienen una incidencia limitada, con apenas un 6% de los empleados con acceso a estos productos que, en total, acumulan un patrimonio de tan solo 36.700 millones de euros. Una cifra muy inferior a la observada en otros países como Alemania (13%) o Eslovaquia (34%), aunque superior a la de Italia (3,7%) y Francia (5%). En Reino Unido, un 60% de los empleados están adscritos, si bien lo hacen por defecto desde el pasado año 2012.

El 80% de las firmas creen que la inflación amenaza su negocio

E. M.

MADRID. La recuperación económica que había traído el fin de la pandemia y de las medidas restrictivas ha sido en parte eclipsada por el conflicto de Ucrania, aunque las previsiones de negocio de las empresas españolas no se han visto muy afectadas. Así

lo revela el nuevo informe 'Perspectivas España 2022', realizado por KPMG y la CEOE, donde el 77% de los encuestados afirman que aumentarán su facturación este año y casi la mitad, el 48%, prevé hacerlo por encima del 5%.

Y a mayor facturación, mayores tasas de empleo. El 46% de los directivos encuestados ase-

guran que aumentará su plantilla este año, frente al 29% que lo preveía en 2021, sobre todo en el sector tecnológico y sanitario.

El presidente de la CEOE, Antonio Garamendi, afirma que los empresarios son «muy conscientes» de que estamos en un momento «complicado, en el que se necesitan medidas adicionales para consolidar la recuperación que se había iniciado y hacer frente a la amenaza que supone una inflación descontrolada». En su opinión, hay que seguir dando pasos para transformar nuestra

economía y hacerla «más eficiente y productiva, digital y sostenible». Esto exige un marco para el desarrollo de la actividad empresarial que ofrezca «certidumbre y un entorno regulatorio estable, reformas para corregir debilidades estructurales, así como una rebaja de impuestos».

De hecho, la inflación es la principal amenaza de futuro para la economía, creen los empresarios. La encuesta revela que el 80% considera que el aumento de los costes de producción y la reducción del poder ad-

quisitivo de las familias —dos derivadas del aumento de la inflación— son los principales riesgos para sus negocios.

En las perspectivas a doce meses hay cambios significativos: mientras que a finales de 2021 era el 43% los empresarios que preveían que la economía española iría a mejor o mucho mejor este año, ahora son solo el 21%. Además, aquellos que anticipan que evolucionará a peor o mucho peor crecen 26 puntos (del 19% al 45%), siendo esta opinión la mayoritaria entre los empresarios.

Perdona las horas, pero... El derecho a la desconexión digital nos permite ignorar los 'emails' enviados fuera del horario laboral

IRATXE BERNAL

Edurne tiene una jefa muy curriela, una enamorada de su trabajo. Tanto, que le gusta aprovechar el domingo para encauzar la nueva semana, lo que implica enviar más de un correo electrónico a su equipo. Es bastante respetuosa y no manda WhatsApps salvo que estén en vísperas de alguna presentación importante, pero al final eso da un poco lo mismo; la idea de lidiar a primera hora con vaya usted a saber cuántos 'mails' en la bandeja de entrada agobia a Edurne de tal manera que casi siempre renuncia a una parte de su descanso dominical para no empezar el lunes trastabillada. Como ella, muchos trabajadores asumen que desentenderse del ordenador o el móvil al acabar su jornada o incluso durante el fin de semana y las vacaciones es un privilegio cuando, en realidad, solo estarían ejerciendo su derecho a la desconexión digital.

Pese a ser una actualización del derecho al descanso recogida tanto en la Constitución como en el Estatuto de los Trabajadores y pese a estar reconocido por la Ley de Protección de Datos Personales de 2018 y el Real Decreto-ley 28/2020 (el que regula el teletrabajo a raíz de la pandemia), es un derecho laboral recién llegado a nuestro ordenamiento jurídico. De ahí que, en muchas ocasiones, los empleados no sepan con qué herramientas cuentan para defenderlo, las empresas desconozcan su obligación de garantizarlo (y cuánto cuesta no hacerlo) e incluso los tribunales discrepen sobre sus límites.

¿Cuándo hay una vulneración?

El derecho a la desconexión digital permite no conectarse a ningún dispositivo digital de carácter

profesional durante los periodos de descanso. Es decir, fuera del horario habitual de trabajo podemos no contestar llamadas, mensajes de WhatsApp, correos electrónicos, videollamadas o cualquier otro tipo de comunicación digital e, incluso, apagar dichos dispositivos. «El empresario no debe contactar con el empleado para hacerle preguntas, darle órdenes, instrucciones o encomendar tareas profesionales. Debe esperar a que empiece la siguiente jornada laboral. Si contacta con el trabajador con fines profesionales, este tiene derecho a no contestarle y, si los incumplimientos fueran habituales, puede presentar una denuncia ante la Inspección de Trabajo», confirma el magistrado de lo Social Sergio Calle Pérez.

Posibles represalias

«Si la falta de respuesta ha supuesto el despido hay que diferenciar dos situaciones jurídicas: cuando el trabajador ha presentado denuncia ante la Inspección

y cuando no lo ha hecho. En el primer caso, nos encontraríamos ante un despido nulo por represalia empresarial ante la reivindicación por parte del trabajador de sus derechos. En el segundo, ante un despido improcedente por vulneración del derecho al descanso», dice el magistrado.

¿Y si quien llama es un cliente?

Las empresas tienen que definir cómo van a limitar el uso de los dispositivos electrónicos para garantizar los periodos de descanso pero, en ocasiones, al otro lado del teléfono no hay un jefe ni un compañero, quienes trabajan por objetivos suelen tratar directamente con el cliente y este no tiene por qué conocer (ni respetar) el protocolo acordado por la compañía y los empleados. «No existe vinculación



ILUSTRACIÓN: NEBENA GARRY

¿A cuánto ascienden las multas?

«El problema que se plantea es que Ley de Protección de Datos Personales no establece ni unas sanciones concretas ante su incumplimiento ni unas medidas, por lo que el ámbito de aplicación es al de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Esta establece, por una parte, unas infracciones; y, por otra, unas sanciones que van desde los 751 euros a los 225.018. Será cuestión de ver cada caso concreto, porque la infracción puede ser por el envío puntual de 'emails' o por generar situaciones de auténtico acoso laboral con consecuencias sancionadoras absolutamente distintas».

¿Y si no doy mi móvil?

«No existe obligación por parte del trabajador de comunicar el teléfono personal y el 'email', no hay base legal. Además, en 2015, el Tribunal Supremo declaró que las cláusulas de los contratos de trabajo que obligan a comunicar a la empresa el teléfono móvil y el correo electrónico personales son abusivas y, por tanto, deben considerarse nulas. Desde ese punto de vista, no existe cobertura ni legal ni jurisprudencial que ampare la actitud empresarial», zanja el magistrado.

laboral entre el trabajador y el cliente, por lo que no hay ninguna obligación de atender una llamada. El empresario no podría sancionar dicha actitud como incumplimiento laboral», subraya Calle.

¿Es un derecho absoluto?

«No. En nuestro ordenamiento jurídico los derechos no se configuran 'a priori' como derechos absolutos, pudiendo existir circunstancias que justifiquen su concreción. Hay que decidir en cada caso concreto ponderando los intereses en conflicto», indica el magistrado.

Es decir, que puede haber situaciones en las que inexcusablemente la empresa tenga que contactar con el trabajador. Además, el derecho a la desconexión digital es compatible con la posible imposición de actividades retribuidas fuera del horario ordinario, como la realización de cursos 'online'. Si estas son obligatorias, el tiempo dedicado a ellas se considera tiempo de trabajo efectivo.

Los psicólogos reclaman su integración en los servicios sociales y especializados

► El Colegio Oficial explica que de esta manera se dará cumplimiento a la nueva Ley de Protección Integral a la Infancia y Adolescencia

EUROPA PRESS

El Colegio Oficial de Psicólogos de la Región de Murcia (COP-RM) reclama la presencia de estos profesionales en los equipos interprofesionales dentro de la estructura de la Red Pública Regional de Centros de Servicios Sociales de Atención Primaria y en los servicios especializados. De esta manera, explican, se dará cumplimiento a la nueva Ley de Protección Integral a la Infancia y Adolescencia frente a la Violencia (LOPVI), que recoge en su artículo 12 el derecho de los menores a una atención integral, incluyendo la atención psicológica a la víctima y a la unidad familiar.

Según fuentes de esta Institución, esta medida permitirá alcanzar los fines de sensibilización y promoción del buen trato a la infancia, así como la atención cuando el daño es un riesgo o una realidad

cuya reparación es un derecho fundamental para todo niño o adolescente cuya situación cuestione su integridad psicológica y, por tanto, su desarrollo integral.

Datos constantes

El COP-RM explica que las condiciones de adversidad temprana, vulnerabilidad y riesgo o situación de pobreza en la infancia inciden en una mayor prevalencia en los problemas de socialización y despro-

tección derivados de situaciones de violencia, tales como el maltrato intrafamiliar, o el estigma asociado a la exclusión y a las situaciones de pobreza. Según el Colegio, los datos en este sentido son «contundentes» y citan a Save de Children, que alerta de que el 25 por ciento de los niños y adolescentes españoles ha sufrido abusos físicos o psicológicos, que a su vez, pueden derivar hacia otros problemas relacionados como son el abandono escolar temprano, el acoso escolar, así como una mayor incidencia de aparición de problemas de salud mental.

Asimismo, los datos del Informe de la asesoría de información y estudios de la Región indican que en 2020 se notificaron 1.114 casos de posible desprotección infantil y 843 casos de maltrato en nuestra región, viéndolo la mayor parte de las notificaciones por parte de las fuerzas y

cuerpos de seguridad, «dato que nos indica que llegamos tarde en materia de prevención, detección e intervención temprana», lamentaron desde el Colegio.

Por todo ello, los psicólogos esperan que el Plan Regional de Servicios Sociales «suponga un compromiso efectivo con la inclusión y puesta en valor de los profesionales de la psicología en este ámbito».

En este sentido, el COP-RM ha ofrecido a la Dirección General de Familias, con la que mantuvo hace poco una reunión, su colaboración para diseñar dos proyectos vinculados con la LOPIVI. Uno dirigido a formar parte desde la estructura de los servicios sociales de Atención Primaria y especializados en donde la atención psicológica sea una prioridad y un segundo para concretar las líneas de actuación para prevención y erradicación del abuso sexual en la infancia y adolescencia.

Ambos proyectos, explican, requieren que los profesionales de la Psicología en el ámbito social formen parte de los equipos interdisciplinarios como única forma de garantizar la estabilidad en la atención a la infancia y adolescencia. Igualmente, aseguran que es imprescindible aumentar las plantillas de psicólogos en la Dirección General de Familias, pues su presencia es meramente testimonial.

El servicio de Familia solo tiene un psicólogo

► El Servicio de Familia de la Comunidad, según los datos disponibles por el Colegio de psicólogos, solo cuenta con un psicólogo en la plantilla de estructura. «Lo preocupante es que sin la figura de estos profesionales difícilmente será incluida la mirada de la psicología, imprescindible para su abordaje, que ha de ser considerado como un derecho fundamental a garantizar en cualquier situación de riesgo, y ni que decir, de desamparo», sostienen desde el Colegio.

Tras lo planteado por el COP-RM, la Dirección General de Familias ha expresado su buena disposición y deseo de contar con más profesionales de la psicología. Cabe recordar que la Comunidad va a crear un grupo de trabajo que se encargará de aplicar la LOPIV en la Región.

En el año 2020 se notificaron 1.114 casos de desprotección infantil y 843 casos de maltrato en la Región

Para más información sobre este artículo, puedes contactar con el equipo de redacción de La Opinión de Murcia. Teléfono: 968 24 24 24. Correo electrónico: lopi@lopinion.com. Puedes consultar nuestras condiciones de venta en la web: www.laopinion.com. Puedes contactar con nosotros en nuestro canal de WhatsApp: +34 968 24 24 24. Puedes seguirnos en nuestras redes sociales: Facebook: La Opinión de Murcia, Twitter: @laopinionmurcia, Instagram: laopinionmurcia, LinkedIn: La Opinión de Murcia. Puedes contactar con nosotros en nuestro canal de YouTube: La Opinión de Murcia. Puedes contactar con nosotros en nuestro canal de Telegram: La Opinión de Murcia. Puedes contactar con nosotros en nuestro canal de Messenger: La Opinión de Murcia.



Confianza incluida. Consulta las ventajas del programa Tu viaje, con total tranquilidad

91 330 72 63 viajeselcorteingles.es



VIAJES **El Corte Inglés**

Una sonrisa de ida y vuelta

10% de DESCUENTO



Cambios gratuitos



Reserva desde solo 15€

El musical de Tina Turner

Hotel 4+ +Entrada

69€

La Intersindical sale a la calle por los 83 despidos en el SEF

► «La Dirección General y el Servicio de Empleo no garantizan la vuelta de este personal», denuncia la organización

A. LORENTE

La organización Intersindical Servicios Públicos mostró ayer su preocupación por la situación del personal que trabaja en el Servicio Regional de Empleo y Formación, y exigió al Gobierno regional que solucionara, «de manera urgente», tanto la situación de abandono del SEF como las condiciones de precariedad laboral de sus trabajadores. «En los próximos días cesan en sus puestos de trabajo alrededor de 83 compañeras y compañeros en el SEF, además de los más de 50 puestos de distintos programas y vacantes que el Gobierno regional

no quiere cubrir», denunciaron.

Por ello, esta organización sindical ha impulsado esta mañana una concentración en protesta por estos despidos, ante la puerta de la Dirección General de Función Pública en Murcia.

Según la Intersindical, la inminente finalización de los programas de contratación de personal, a los que se acogen más de la mitad de los contratos de los trabajadores, «dejará en un estado de precariedad absoluta a todos los servicios prestados por este organismo, ya que no habrá personal para atender el gran número de deman-



Oficina de Empleo en Murcia deshabitada

L.O.

das que llega cada día, con la consiguiente acumulación de trabajo que tendría que desempeñar el poco personal que quede».

Sin dicho personal, sostienen, «no se entendería el Servicio Regional de Empleo y Formación tal y como es, y menos ahora, debido a la situación socioeconómica que vivimos».

Para la Intersindical, las 83 personas que van a ser cesadas, «se van a ver en la terrible incertidumbre de si volverán a sus puestos de trabajo». Según informaciones recabadas por este sindicato, ni la Dirección General de Función Pública ni el SEF pueden garantizar a día de hoy, la vuelta de este personal.

Además, este desmantelamiento «se va a hacer evidente en la Subdirección de Formación, donde se pondrá en verdadero riesgo la existencia de cursos de formación, pago de becas, o la supervisión de la calidad y seguimiento de los cursos de formación». O en la Subdirección de Empleo, donde la gestión de ayudas a autónomos, empresas, la atención directa a desempleados en oficinas de empleo, la gestión de ofertas de empleo, o el asesoramiento empresarial, «se va a poner en serio peligro».

La Intersindical Servicios Públicos recuerda que es «absolutamente necesario, y lo hemos repre-

Apuestan por que el SEF asuma como propia la plantilla creando plazas en la Relación de Puestos de Trabajo

«La atención a los desempleados y a las empresas quedará desasistida», advierte la organización sindical

tido en numerosas ocasiones, que el SEF debe asumir como propia toda su plantilla, creando plazas en la Relación de Puestos de Trabajo y dotándolas con fondos propios».

La atención a personas desempleadas y a empresas, sin la renovación de los distintos programas, así como el apoyo en las labores de intermediación, seguimiento, formación y gestión de los programas, quedaría, según esta organización, claramente «comprometida y desasistida, siendo los dos colectivos perjudicados y más, en una situación de paro estructural, incrementado tras la crisis provocada por la pandemia mundial».

A.L.B.A. ● CONTEMPORÁNEA

Devoción
Hannah Kent
750 € • 9788495321117

«Kent cuenta con gran belleza una historia de iniciación al amor»
THE TIMES

La esperada nueva novela de Hannah Kent, confirma, después de sus éxitos *Ritos funerarios* y *Los buenos*, el talento excepcional de la autora en un nuevo territorio donde la luz se impone a la oscuridad.

Hannah Kent

albaeditorial.es

Bonet presenta en Murcia 'Carme Chacón, la mujer que pudo gobernar'

L.O.

► La escritora y periodista expondrá una biografía «íntima y veraz» sobre la política fallecida en 2017



Joana Bonet

LA OPINIÓN

La escritora y periodista Joana Bonet presentará la biografía 'Carme Chacón, la mujer que pudo gobernar' el próximo 20 de mayo en el edificio Moneo del Ayuntamiento de Murcia, en un evento presidido por el alcalde de la ciudad, José Antonio Serrano Martínez. El acto tendrá lugar a las 20.00 horas y asistirán muchos de los amigos que la política fallecida, saca a la luz este trabajo biográfico que comenzó a frugarse con la propia Chacón en vida. La representante del PSOE sobrevivió durante décadas a una enfermedad congénita y también a los golpes bajos de la política debido al machismo de la época, al desamor

y a una cierta conciencia del fracaso, explica Bonet. «Su figura es símbolo de una generación que creció en libertad y creyó en la educación como ascensor social, y rompió una esquina de ese techo de cristal que todavía somete a las mujeres». La periodista ha dedicado varios años en escribir esta biografía «íntima y veraz». Con el tiempo transcurrido desde su muerte en 2017, Bonet, descubre la faceta más humana de Carme Chacón.