

área de salud

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de cc.oo. de madrid • revista mensual • mayo 2007

CCOO ***

NO a la SUBASTA
de la FUNERARIA
TRABAJADORES DE FUNERARIA EN LOCAL



**CC.OO. GANA LAS ELECCIONES SINDICALES
MAYORÍA ABSOLUTA**

**FUNERARIA DE MADRID
FUNDACIÓN INSTITUTO SAN JOSÉ
HOSPITAL LOS MADROÑOS**



LEY DE DEPENDENCIA

**PROPUESTA SINDICAL DE CC.OO. PARA EL DESARROLLO
NORMATIVO DE LA LEY DE DEPENDENCIA**

CC.OO. RENUEVA LA MAYORÍA ABSOLUTA EN LA FUNERARIA DE MADRID

El pasado 23 mayo se celebraron las elecciones sindicales en la Empresa Mixta de Servicios Funerarios de Madrid. Los trabajadores de esta empresa volvieron a dar su confianza a la candidatura presentada por CC.OO. que obtuvo 9 miembros de los 17 que compondrán el futuro comité de empresa. UGT obtuvo 4 y PISF-CGT 4.

Esta empresa ha sido históricamente un feudo de Comisiones Obreras que ha tenido siempre mayoría absoluta en el comité de empresa. En esta ocasión el reto de mantener este mismo apoyo, según la opinión de la sección sindical, era complicado pues además del lógico desgaste que se sufre después de tantos años de gestión sindical, el resto de fuerzas sindicales que competían en las urnas han hecho prácticamente causa común frente a CC.OO. De hecho se ha perdido un delegado respecto al anterior proceso, pero en ningún caso el desastre que algunos vaticinaban.

Responsables de la Sección Sindical de CC.OO. indican que «han entendido el mensaje de las urnas; los trabajadores siguen apostando por nuestra organización como la más solvente a la hora de resolver tanto los problemas cotidianos de las relaciones laborales de la empresa como para seguir avanzando en derechos y condiciones y también, por supuesto, como ya ocurrió a finales del año 2005, cuando se publicó en un medio de comunicación la intención del Ayuntamiento de substar la empresa para su total privatización, para hacer frente a las agresiones que provienen del exterior. Pero asimismo somos conscientes de otro mensaje que nos han querido hacer llegar, que en estos cuatro años ha faltado un trato más directo y cercano con los afiliados y trabajadores, y la información no ha fluido como hubiera sido deseable. Hacer cosas, por muy positivas que sean, si no se comunican, no existen».

El futuro comité de empresa tiene inmediatos retos que tendrá que afrontar, como la negociación del convenio colectivo que acaba su vigencia en este año, tendrá que permanentemente luchar contra la gestión privada por tratar de hacer



más competitiva la empresa y sacarla de la desidia y desesperanza que inunda todos los rincones de la empresa y tendrá que oponerse con contundencia a cualquier intento privatizador por parte del Ayuntamiento de Madrid, que en los próximos cuatro años de nuevo estará gobernado por el Partido Popular, que ya ha dado muestras de cuáles pueden ser sus intenciones respecto a esta empresa. CC.OO. ha apostado como siempre por conjugar renovación y experiencia en su candidatura. Hay 5 miembros ya electos que son nuevos y que la sección sindical confía aportarán unas grandes dosis de ilusión y nuevas ideas y permanece una estructura sólida de personas con experiencia que acumulan el importante bagaje sindical que esta sección sindical atesora, como consecuencia de largos años de lucha y negociación en la empresa.

Nuevo logotipo

El Consejo Confederal aprobó por amplia mayoría las propuestas para un Plan de Actuación en Materia de Comunicación; dentro de este plan, el componente más discutido fue el cambio de la nueva imagen corporativa. Se ha buscado una nueva imagen confederal fuerte que mantenga nuestras señas de identidad de manera escrupulosa y que a su vez nos dote de un diseño más acorde con las tendencias actuales. Esta nueva imagen respeta las especificidades federales y territoriales. La aparición del nuevo logo se visualizó coincidiendo con la manifestación del 1º de Mayo, aunque el cambio generalizado no se llevará a cabo hasta finales de año.

FUNDACIÓN INSTITUTO SAN JOSÉ

El pasado 28 de abril CC.OO. ganó las elecciones sindicales en la Fundación Instituto San José, ampliando su mayoría absoluta en el comité de empresa (comité anterior CC.OO. 6 delegados/as y CSIF 3 delegados/as). Los trabajadores del hospital primaron el buen trabajo realizado por los compañeros/as de CC.OO. del centro votando masivamente a las candidaturas de CC.OO.

- **CC.OO.** 96 votos 8 deleg.
- **SATSE** 8 votos 1 deleg.

HOSPITAL LOS MADROÑOS (BRUNETE)

CC.OO. consigue la mayoría absoluta en el hospital Los Madroños, empresa blanca, en la que no había representación sindical. El 11 de mayo de 2007 se celebraron las elecciones sindicales en el hospital y CC.OO. recibió el apoyo mayoritario de los trabajadores del centro.

- **CC.OO.** 74 votos 6 deleg.
- **SATSE** 24 votos 2 deleg.
- **UGT** 6 votos 1 deleg.

CC.OO. MANTIENE SU MAYORÍA EN LA SANIDAD PRIVADA

CC.OO. revalida su mayoría siendo el sindicato más votado en el sector de la sanidad privada; de un total de 321 delegados/as, 116 delegados/as son de CC.OO., 96 delegados/as de UGT, 68 de SATSE y 41 de otros. Los procesos de elecciones sindicales tanto en empresas blancas (sin representación sindical) como en empresas donde hay representación sindical y corresponde su renovación seguirán sucediéndose, ya que en los sectores privados las elecciones sindicales son durante todo el año y no hay una fecha única para todas las empresas.

Es muy importante que en los próximos procesos electorales sigamos contando con la confianza de los/as trabajadores del sector y seguiremos trabajando para que las candidaturas de CC.OO. sigan siendo las más votadas y así seguir aumentando la mayoría que a día de hoy tenemos (datos a 23 de mayo/07).

LEY ORGÁNICA DE IGUALDAD

- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres (BOE, 23 de marzo de 2007)
- MODIFICACIONES A DESTACAR PARA LOS SECTORES PRIVADOS (Modificaciones del Estatuto de los Trabajadores)

Esquema de Permisos por Maternidad, Adopción o Acogimiento (art. 48.4 ET)

Beneficiarios.- En el permiso por maternidad los beneficiarios son la madre y el padre en casos concretos: fallecimiento de la madre; actividad profesional de la madre sin derecho a suspensión; hospitalización del menor (padre/madre). En el permiso por adopción/acogimiento los beneficiarios son el padre o madre indistintamente si ambos trabajan. Posible distribución entre ambos, sin superar las 16 semanas. Posible simultaneidad en el disfrute sin superar las 16 semanas.

Duración.- La duración del permiso por maternidad es de 16 semanas ininterrumpidas, más dos semanas adicionales por cada hijo en caso de parto múltiple; tiempo de hospitalización del menor; tiempo de hospitalización hasta un máximo de 13 semanas adicionales para neonato prematuro con falta de peso; dos semanas adicionales por menor incapacitado. La duración del permiso por adopción/acogimiento es de 16 semanas ininterrumpidas, más 2 adicionales por menor discapacitado y 2 adicionales por adopción múltiple.

Inicio/terminación.- En el permiso por maternidad, inicio: desde la fecha del parto o alta hospitalaria del menor hospitalizado. Terminación: por el transcurso del tiempo. En el permiso por adopción/acogimiento, inicio: desde la resolución judicial o administrativa que constituya la adopción o el acogimiento, aunque sean provisionales; si se trata de adopción internacional, es posible adelantar el disfrute en cuatro semanas. Terminación: por transcurso del tiempo.

Forma de ejercicio del derecho.- En el permiso por maternidad, la madre decide como desee su distribución salvo que seis semanas han de ser obligatoriamente posteriores al parto, y es posible que la madre ceda al padre el disfrute de 4 semanas, respetando en todo caso el mínimo de 6 semanas. Posible disfrute a tiempo parcial o a jornada completa, por acuerdo de trabajadora y empresario, en los términos que se establezcan reglamentariamente. En el permiso por adopción/acogimiento, como deseen ambos progenitores. Posible disfrute a tiempo parcial o a jornada completa, por acuerdo de trabajadora y empresario, en los términos que se establezcan reglamentariamente.

Efectos.- En el permiso por maternidad, suspensión del contrato de trabajo, con reconocimiento de derechos que hayan podido surgir por modificaciones en las condiciones de trabajo. Prohibición de despedir desde el inicio del embarazo hasta la finalización de los permisos y hasta 9 meses más, y en el permiso por acogimiento/adopción lo mismo.

Esquema Específico de la Suspensión por Paternidad (art. 48 bis, nuevo ET)

Beneficiarios.- Paternidad: padre biológico. Adopción o acogimiento: uno de los dos progenitores. En adopción internacional, si uno de los progenitores ha disfrutado del adelanto de 4 semanas, el disfrute del permiso le corresponderá al otro.

Duración.- Paternidad: 13 días ininterrumpidos más 2 adicionales por cada hijo en caso de parto múltiple. Adopción/acogimiento: 13 días ininterrumpidos más dos adicionales por adopción múltiple.

Inicio/terminación.- Paternidad: desde los dos días de permiso por nacimiento de hijo hasta el final de la suspensión por paternidad. Adopción/acogimiento: desde la resolución judicial o administrativa que constituya la situación hasta el final de la suspensión.

Forma de ejercicio del derecho.- Paternidad: disfrute ininterrumpido. Posible disfrute a jornada completa o a tiempo parcial (50%) por acuerdo entre empresario y trabajador en las condiciones que se determinen reglamentariamente. Adopción/acogimiento: lo mismo.

Efectos.- Paternidad: los propios de la suspensión del contrato, más la conservación de mejoras en condiciones de trabajo generadas durante la suspensión. Prohibición de despedir durante el ejercicio de este derecho, más 9 meses a partir de la fecha de inicio. Adopción/acogimiento: lo mismo.

Esquema de Novedades Incorporadas a las Excedencias

Excedencia voluntaria.- Reducción del tiempo mínimo a 4 meses (art. 46.2 Estatuto de los Trabajadores).

Excedencia forzosa.- Incremento a 2 años de la duración de las excedencias para cuidado de familiares y menores discapacitados (art. 46.3 ET). Prohibición de despedir durante su duración.

Esquema de Modificaciones en Jornada y Permisos

Jornada.- Posibilidad de que el trabajador/a reajuste o reduzca la jornada para conciliar la vida laboral y profesional, en los términos fijados por la negociación colectiva o por acuerdo entre trabajador/a y empresario (art. 34.8 ET).

Permisos.-

— Incorporación de un permiso de dos días por intervención quirúrgica sin hospitalización, de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad (art. 37.3.b) ET).

— Posibilidad de que la madre o el padre disfruten del permiso de lactancia en las formas tradicionales o acumulándolo en jornadas completas, según disponga la negociación colectiva o el acuerdo a que lleguen con el empresario (art. 37.4 ET).

— Elevación de la edad del menor (de 8 años en lugar de 6 años) para disfrute del derecho de guarda legal. Remodelación de la reducción de jornada que puede disfrutarse: entre al menos un octavo y un máximo de la mitad de la duración de la jornada (art. 37.5 ET).

Para todos los casos: prohibición de despedir con subsiguiente nulidad del despido que no sea procedente.

Estos esquemas resumidos son algunos de los aspectos laborales y de Seguridad Social de la Ley Orgánica de Igualdad, evidentemente la ley es mucho más amplia. También regula a través de la negociación colectiva medidas, procedimientos y planes de igualdad que deberemos trabajar para que sean eficaces y garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito de la empresa.

Su objetivo es garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en el ámbito laboral, algo que venimos defendiendo desde CC.OO. en los Acuerdos interconfederales para la Negociación Colectiva de los años 2002, 2003, en los que defendimos la inclusión en los acuerdos y en los propios convenios colectivos de «medidas dirigidas a eliminar la discriminación laboral de las mujeres y a potenciar la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres».

PLATAFORMA

10 MINUTOS

El día 10 de mayo de 2007 tuvo lugar la tercera jornada de huelga, convocada por la Plataforma 10 Minutos de Madrid, integrada por las siguientes asociaciones y organizaciones: Asociación para la Defensa de la Sanidad Pública de Madrid (ADSPM-FADSP), Comisión de Libertades e Informática (CLI), Coordinadora de Equipos de Atención Primaria de Madrid, Federación Regional de Asociaciones de Vecinos de Madrid (FRAVMa), Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid de Comisiones Obreras (CC.OO. Sanidad Madrid), Plataforma de Médicos interinos y temporales de Atención Primaria de Madrid y Sector de Sanidad de la Unión General de Trabajadores (FSP-UGT Madrid).

En esta ocasión, se mantuvo el nivel de respuesta de las convocatorias anteriores, que se sitúa alrededor del 70%.

Las razones de la convocatoria eran las siguientes:

- El deterioro permanente y progresivo en la AP de Madrid que la sitúa entre las peores del Estado.
- La falta de recursos humanos y materiales que se manifiesta en la existencia de listas de espera y una masificación creciente, además de otros problemas en la Atención Primaria.
- El afán privatizador de la actual Consejería.
- La ausencia de participación profesional y ciudadana.
- La posible vulneración de la confidencialidad con la introducción de la historia clínica centralizada y la externalización de las bases de datos.
- El diseño del nuevo mapa sanitario de la Comunidad.

Las falsas expectativas creadas a los ciudadanos con anuncios irreales como la cita por Internet, la receta electrónica o similares, que se presentan por parte de la Consejería de Sanidad, como solución mágica a los acuciantes problemas de la realidad cotidiana de la Atención Primaria de Madrid.

Finalmente, pese a la disponibilidad y abierta actitud de la Plataforma 10 Minutos de Madrid para establecer contactos y



Rueda de prensa Plataforma 10m, izda.: Carmen Sánchez (CLI), Agustín Reoyo (CC.OO), Javier González Mendel (FADSP) y Gloria Cavanna (FRAVMa)

negociaciones con la Consejería de Sanidad, no ha existido por parte de ésta ningún intento de acercamiento hasta el momento actual, por lo que todas las organizaciones y asociaciones que integran la Plataforma 10 Minutos consideran necesario mantener las movilizaciones, en tanto la Administración Sanitaria de la Comunidad de Madrid no establezca medidas reales que impidan el progresivo deterioro de la Atención Primaria de Madrid.

La Plataforma 10 Minutos de Madrid, ante la retirada de su apoyo a la huelga del día 10 por parte de algunas sociedades científicas de Atención Primaria de la Comunidad de Madrid, (AMPAP, SEMG-Madrid y SoMaMFYC) que hasta ahora habían apoyado las movilizaciones de los últimos meses, señala que:

1. No es presentable por parte de los responsables de estas organizaciones que hace menos de 1 mes exigieran, apoyaran y realizaran una movilización en Atención Primaria, ante la situación de grave deterioro en nuestra Comunidad, y que se retiren de la convocatoria de huelga del 10 de mayo, aludiendo a supuestos avances en la AP madrileña, después de mantener una reunión unilateral y al margen de la PT10 con la Consejería de Sanidad, en la que no se llegó a ninguna mejora ni se avanzó respecto a la situación previa en ningún aspecto, como se

desprende del acta del día 4 de mayo presentada por esa Consejería. Como resumen del encuentro con estas organizaciones y en la que no hay ni un solo compromiso ni acuerdo concreto y todo se diluye en la habitual actitud a la que el Sr. Lamela nos tiene acostumbrados.

2. Nos parece grave la impresión de apoyo que los dirigentes de estas organizaciones dan a una Consejería que hasta ahora les había ninguneado, y que cuando requirió su presencia para redactar el Plan de Mejora de Atención Primaria hace dos años fue para dar cobertura a otro plan hueco que además ha sido incumplido en todos sus términos posteriormente.

3. Todo lo anterior sólo puede entenderse como un intento de quebrar la unidad y dañar al movimiento de mejora de la Atención Primaria de la CAM que la PT10 Madrid representa. En ese sentido, responsabilizamos de ello y desde ahora mismo a la Consejería de Sanidad y a las juntas directivas de estas organizaciones que lo permiten con su apoyo a la misma en unos momentos críticos para la Atención Primaria en todo el Estado y cuando se están consiguiendo verdaderos avances en otras comunidades que han dejado aislado a este Gobierno de la Comunidad de Madrid en su intento privatizador de la Sanidad Pública de la región.



LEY DE DEPENDENCIA

PROPUESTA SINDICAL DE CC.OO. PARA EL DESARROLLO NORMATIVO DE LA LEY DE DEPENDENCIA

Nuestra propuesta señala dos niveles de acción diferentes. Un primer nivel referido a las cuestiones que deben recogerse en la **Acreditación de empresas**, y un segundo nivel destinado a describir cuestiones que deben reflejarse en los **Pliegos de condiciones** que regulan el acceso específico a los Conciertos con los Servicios públicos de atención. En el primero de ellos, la Acreditación, estableceremos los requisitos básicos que las Administraciones de-

berán exigir a las empresas para permitir a éstas que puedan prestar servicios de atención a la dependencia. En el nivel reservado a los pliegos de condiciones, las propuestas sindicales se centrarán en establecer aquellas otras cuestiones que, por exceder a los criterios básicos exigibles a las empresas, son susceptibles de tener un tratamiento más ligado a «primar» a empresas que superen los anteriores.

PROPUESTAS SINDICALES PARA LA ACREDITACIÓN DE EMPRESAS

● Procedimiento administrativo para acreditación y conciertos.

- Mantenimiento, con carácter general, en todas las Administraciones Públicas de los requisitos administrativos: autorización previa, autorización de funcionamiento y registro, como pasos necesarios para la acreditación de empresas y entidades privadas.
- Vigilar especialmente que los servicios de Ayuda a Domicilio y Servicio de Telesistencia (servicios con mayor ausencia de regulación) se regulen con semejantes requisitos y garantías que el resto de servicios.
- Establecer en cada comunidad autónoma un único pliego de condiciones de carácter mínimo para cada uno de los servicios y que obligatoriamente dichos pliegos cumplan con el requisito de publicidad mediante publicación en Diarios Oficiales.
- Garantizar la participación sindical en la elaboración de los pliegos de condiciones.
- Vigilar que en todos los pliegos de

- condiciones se incluyen referencias a la obligación legal existente para las empresas de que las condiciones laborales de sus trabajadores estén reguladas por la norma legal vigente o por el convenio colectivo, acuerdo de empresa o pacto de mejora que les sea de aplicación.
- Establecer la obligatoriedad de que existan registros públicos de empresas y entidades acreditativas y los conciertos que éstas tienen con los servicios públicos de atención a la dependencia.
- Garantizar la participación sindical en los procesos administrativos de concesión y renovación de los conciertos (tanto en el nivel autonómico como local).
- Establecer la obligatoriedad de que tanto en los procesos de renovación de conciertos como en los controles periódicos del cumplimiento de los requisitos, sea preceptivo incluir un informe sobre el grado de cumplimiento de los criterios de empleo exigidos.
- Definir con claridad qué criterios de empleo se deben regular en los distintos desarrollos normativos existentes (real decreto, decreto, orden, pliego de condiciones, etc.

- Establecer el incumplimiento reiterado de los requisitos de empleo como causa de infracción grave y causa suficiente para la revocación del concierto.
- Independientemente de la titularidad de la empresa o la entidad (mercantil, de iniciativa social, con o sin ánimo de lucro...) deben exigirse los mismos requisitos de empleo para su acreditación.
- **Sistema público de control, seguimiento y evaluación de calidad.** Desarrollar instrumentos públicos y específicos de control, vigilancia y evaluación del grado de cumplimiento de los requisitos exigidos y la calidad de los servicios.
- **Estabilidad en el empleo.** Las empresas homologadas para prestar los servicios en concierto con la Administraciones Públicas deberán contar con una organización propia y estable, así como los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, en particular una plantilla propia y estable, tener como actividad principal la del servicio que van a prestar. Igualmente, se arbitrarán las medidas que permitan la subrogación de las plantillas.
- **Ratios de plantilla suficientes para asegurar la calidad del servicio.** Es-

tablecimiento de ratios en todos los servicios que garanticen un nivel de atención adecuado. Como referencia se ha tomado la propuesta de ratios de plantilla que hace el Libro Blanco de la Dependencia, que sirvió de base para el cálculo de que el nuevo Sistema crearía aproximadamente 300.000 nuevos puestos de trabajo. Establecer ratios de personal diferenciando la plantilla que realiza funciones de atención indirecta de la que realiza funciones de cuidado directo.

- **Formación y cualificación de profesionales.** Establecer los perfiles profesionales necesarios a cada uno de los servicios en función de su naturaleza. Este proceso debe articularse con el Sistema Nacional de Cualificacio-

contempla la constitución de un Comité Consultivo del SAAD con participación sindical en el que, entre otras cuestiones, se hace un seguimiento del cumplimiento de los criterios de empleo exigidos a las empresas y entidades concertadas de servicios, se deben poner en marcha otros tantos órganos similares que hagan lo propio a nivel de las comunidades autónomas.

PROPUESTAS SINDICALES PARA LOS PLIEGOS DE CONDICIONES

- **Estabilidad en el empleo.** En los pliegos de condiciones se primará a las empresas con mayor porcentaje de empleo indefinido en sus plantillas. Y

templen un plan de formación y cualificación para sus plantillas.

- **Planes de Igualdad.** Primar en los pliegos de condiciones a aquellas empresas que cuenten con un Plan de Igualdad o acuerdos de conciliación de la vida laboral y personal negociados con la representación sindical de sus plantillas.
- **Derechos sindicales y representación colectiva.** El cumplimiento en las empresas concertadas de los derechos sindicales y de representación colectiva recogidos en la Ley Orgánica de Libertad Sindical 11/1985 y en el Estatuto de los Trabajadores, y especialmente los de afiliación, fomento de elecciones sindicales y los relacionados con la negociación colectiva.



La puesta en marcha de la Red de centros y servicios del SAAD conllevará la creación directa de cerca de **300.000 nuevos puestos de trabajo.**

| Tipo de servicio | Creación de nuevos empleos |
|-------------------------------|----------------------------|
| • Centros Residenciales | 112.000 |
| • Centros de Día | 21.000 |
| • Ayuda a Domicilio | 112.000 |
| • Asistente Personal..... | 11.000 |
| • Teleasistencia | 8.000 |

nes y Formación Profesional, en el marco del cual se viene elaborando el Catálogo de Cualificaciones.

- **Figura del «asistente personal» y similares.** Regular adecuadamente que las empresas y entidades que aspiren a gestionar servicios tanto de «asistente personal» como de Ayuda a Domicilio deberán incluir a sus plantillas en el Régimen General de cotización a la Seguridad Social, corrigiendo la actual tendencia de hacerlo en el Régimen Especial de Empleadas de Hogar, ya que sus funciones serán de «cuidado personal» y no de «limpieza del hogar».
- **Cuota de reserva del 2%.** Como criterio imprescindible para la acreditación de empresas deberá establecerse el cumplimiento de lo establecido en el art. 38 de la LISML, de modo que todas las empresas y entidades que empleen un número de trabajadores que exceda de 50, se verán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al 2% de la plantilla.
- **Participación sindical en el seguimiento y evaluación global del Sistema.** Al igual que a nivel estatal se

se establecerá la obligatoriedad de que cuando se produzca un cambio en la empresa adjudicataria de la provisión del servicio, la nueva empresa adjudicataria se obligue a la subrogación del personal que venía prestando dicho servicio.

- **Cuota de reserva del 2%.** Se primará a las empresas que hagan efectivo el cumplimiento de la cuota de reserva establecida en la legislación correspondiente a través de la contratación directa de personas con discapacidad. También se primará a las empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos superior al porcentaje del 2% del total de la plantilla que establece la legislación como obligatorio.
- **Figura del «asistente personal» y similares.** Vigilar especialmente que en todos los pliegos de condiciones se incluyan referencias a la obligación legal existente para las empresas de que las condiciones laborales de sus trabajadores estén reguladas por el convenio colectivo que les sea de aplicación.
- **Formación y cualificación profesionales.** En los pliegos de condiciones se primará a aquellas empresas que con-

SITUACIÓN ACTUAL DE LA PUESTA EN FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA PARA LA AUTONOMÍA Y LA ATENCIÓN A LA DEPENDENCIA (SAAD)

El 9 de mayo, el Consejo Territorial del SAAD (compuesto por Gobierno central y todas las comunidades autónomas) se reunió para adoptar los acuerdos sobre los elementos principales que se precisan para la puesta en marcha del Sistema de Dependencia.

Lamentablemente se alcanzaron acuerdos sobre la mitad de los elementos básicos necesarios para la puesta en marcha del Sistema (intensidades de servicios y cuantías económicas), quedando pendientes de acordar otros (acreditación-calidad del empleo y el copago de los beneficiarios).

Estos últimos se volverán a discutir en el próximo Consejo Territorial después de las elecciones municipales y autonómicas, probablemente en el mes de junio.

Por lo tanto, nuestra propuesta sindical criterios de acreditación-calidad del empleo sigue manteniéndose en los mismos términos en los que fue formulada.

EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

LA ENTRADA EN VIGOR DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO ABRE EXPECTATIVAS DE NUEVOS DERECHOS

El pasado 14 de mayo entró en vigor el Estatuto Básico del Empleado Público; una vez aprobado por el Congreso de los Diputados, regulará el régimen jurídico de casi 3 millones de empleados públicos en el Estado español, de los que casi 200.000 dependen de la Comunidad de Madrid.

El viernes 13 de abril se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), que contiene y regula aquello que es común al conjunto de los funcionarios de todas las Administraciones Públicas, más las normas legales específicas aplicables al personal laboral a su servicio.

En el ámbito de los empleados públicos de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid conviven tres tipos de empleados públicos: personal estatutario, personal laboral y personal funcionario, a los que de manera diferente les es de aplicación el EBEP.

Al personal funcionario le es de aplicación íntegramente todo su articulado. El personal laboral se regirá por su convenio colectivo y por aquellos preceptos que el EBEP disponga, por ejemplo el acceso al empleo público, régimen disciplinario, derechos y deberes de los empleados públicos, entre otros.

Al personal estatutario también le es de aplicación este estatuto, si bien en la exposición de motivos recoge que, respecto a este colectivo, «constituye norma vigente la Ley 55/2003, de 14 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud». Esta afirmación está generando cierta confusión respecto a ciertos derechos que recoge el EBEP que veremos más adelante.

Sin entrar en grandes detalles hay que resaltar varios aspectos que recoge el EBEP como nuevos derechos para el personal funcionario y estatutario, como son:

- Retribución de los trienios al personal funcionario interino, desde la entrada en vigor del EBEP.
- Derecho a la jubilación parcial, si bien para poder ejercer este derecho es preciso regular su implantación, aspecto este que se elevará de forma inmediata al Foro para el Diálogo Social.
- Dos días adicionales de libre disposición al cumplir el sexto trienio, incrementándose en un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.
- Nueva clasificación profesional en tres grupos, A, B y C, si bien el A se subdivide en A1 y A2 y el C en C1 y C2, atendiendo al requisito de la titulación exigida para su acceso:
Grupo A: Título Universitario de Grado.
Grupo B: Técnico Superior.
Grupo C1: Bachiller o técnico.
Grupo C2: Graduado en educación secundaria obligatoria.

Como ya hemos comentado, al personal funcionario le es de aplicación todos estos nuevos derechos, pero existen ciertas dudas respecto al personal estatutario, ya que alguno de ellos entra en contradicción con el Estatuto Marco.

Desde la Federación de Sanidad de CC.OO.-Madrid ya se ha solicitado una reunión de la Mesa Sectorial de Sanidad de Madrid para negociar la aplicación de todos estos derechos al personal estatutario, evitando la judicialización de este proceso, que además de engorroso retardaría bastante su aplicación en el caso de que los jueces fallaran a favor.

LA CONSEJERÍA DE SANIDAD NO CUMPLE CON SUS OBLIGACIONES

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO. Madrid ha interpuesto ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social denuncia contra la Consejería de Sanidad y Consumo por el reiterado incumplimiento de ésta a negociar con los representantes de los trabajadores, vulnerando así los derechos de los mismos que se recogen en el vigente Convenio Colectivo del Personal Laboral y Acuerdo del Personal Funcionario, de los centros y servicios dependientes de esta Consejería. Incumplimientos tales como:

- La negociación del calendario laboral, que contempla que en el ámbito de cada centro de trabajo se negociará con los representantes de los trabajadores; en caso de que no exista acuerdo, se trasladará a la Comisión Paritaria (órgano de vigilancia e interpretación del convenio) para dirimir y emitir informe al respecto; no sólo se ha negado a negociar, sino que ha impedido a la Comisión Paritaria efectuar cualquier pronunciamiento.
- La falta de información a los sindicatos firmantes del convenio de las Relaciones de Puestos de Trabajo y Plantillas de Personal.
- Hasta la fecha no se ha constituido el Órgano Paritario al que se refiere el artículo 60 del Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid en el que se refleja lo siguiente: «se constituirá, en un plazo no superior a tres meses desde la firma del presente convenio, un Órgano Paritario entre la Administración y las organizaciones sindicales presentes en la Comisión Paritaria que asumirá las funciones de establecer los criterios generales sobre variedad, cantidad, periodicidad y calidad de la ropa de trabajo, recogiendo las necesidades y peculiaridades propias de los diferentes colectivos».

Hay que resaltar que esta organización sindical está denunciando el incumplimiento reiterado por parte de la Consejería de Sanidad y Consumo del acuerdo sobre selección de personal temporal «bolsas de trabajo», debido a que los centros de gestión todavía no han constituido las comisiones de seguimiento de las mismas, con presencia de las organizaciones sindicales, no se generan las bolsas de empleo en cada centro, debido a la inexistencia o agotamiento de la bolsa general y, lo más grave aún, no se realizan convocatorias singulares con carácter público para la selección del personal, decidiendo unilateralmente la Administración a quién se debe contratar.

Desde esta Federación, y en repetidas ocasiones, se ha solicitado por escrito a la Consejería de Sanidad, según procediera, distintas reuniones para negociar los puntos anteriormente expuestos o solicitado información, sin respuesta hasta el momento.

TABLA DE RETRIBUCIONES COMPARATIVA PERSONAL ESTATUTARIO/CONVENIO COLECTIVO

| Categoría Profesional | PERSONAL ESTATUTARIO | | | PERSONAL CONVENIO | | | | |
|--|----------------------|------------------------|-------------------|-------------------------|-------------------------|-------------------|--------------|--------------|
| | RETRIBUC. Fijas | PDTV.VAR. Media Madrid | CARRERA/PROMOCIÓN | RETRIB/AÑO Estatutarios | RETRIB/AÑO Conv.Colect. | CARRERA/PROMOCIÓN | TOTALRETRIB. | ESTAT./CONV. |
| • F.E.A./con Cto. Específ. | 42.985,83 | 2.654,26 | 7.600,00 | 53.240,09 | 31.606,28 | 14.222,10 | 45.828,38 | 7.411,71 |
| • TIT. SUPERIORES <i>Observaciones:</i> Nivel 9 | 30.293,79 | 796,27 | 6.142,50 | 37.232,56 | 29.063,58 | | 29.063,58 | 8.168,98 |
| • DIPLOMADO ENFERMERÍA <i>Observaciones:</i> 272,61 Complemento Especifico. | 24.650,85 | 849,37 | 5.300,00 | 30.800,22 | 25.544,00 | | 25.544,00 | 5.256,22 |
| • MATRONA | 25.268,19 | 849,37 | 5.300,00 | 31.417,56 | 26.411,56 | | 26.411,56 | 5.006,00 |
| • FISIOTERAPEUTA | 24.882,93 | 849,37 | 5.300,00 | 31.032,30 | 25.272,00 | | 25.272,00 | 5.760,30 |
| • TRAB. SOCIAL | 24.446,55 | 849,37 | 4.168,30 | 29.464,22 | 25.272,00 | | 25.272,00 | 4.192,22 |
| • TERAP. OCUPACIONAL | 24.465,03 | 849,37 | 5.300,00 | 30.614,40 | 25.272,00 | | 25.272,00 | 5.342,40 |
| • TÉCN. ESPECIALISTA | 21.299,04 | 318,54 | 3.071,25 | 24.688,83 | 22.584,00 | | 22.584,00 | 2.104,83 |
| • JEFE GRUPO/JEFE NEGOC | 21.630,99 | 318,54 | 3.071,25 | 25.020,78 | 22.584,00 | | 22.584,00 | 2.436,78 |
| • GOBERNANTA <i>Observaciones:</i> Gobernanta I | 18.886,37 | 285,31 | 2.457,00 | 21.628,68 | 22.581,00 | | 22.581,00 | -952,32 |
| • GOBERNANTA <i>Observaciones:</i> Gobernanta II | 18.886,37 | 285,31 | 2.457,00 | 21.628,68 | 20.616,00 | | 20.616,00 | 1.012,68 |
| • ADMINISTRATIVO <i>Observaciones:</i> Of admón/ operador infor. | 20.058,30 | 318,54 | 3.071,25 | 23.448,09 | 20.616,00 | | 20.616,00 | 2.832,09 |
| • JEFE DE EQUIPO <i>Observaciones:</i> Jefe de cocina II | 20.810,80 | 318,54 | 3.071,25 | 24.200,59 | 20.616,00 | | 20.616,00 | 3.584,59 |
| • MANTENIMIENTO <i>Observaciones:</i> Oficiales mantenim/agrop | 16.891,03 | 285,31 | 2.457,00 | 19.633,34 | 19.200,00 | | 19.200,00 | 433,34 |
| • CONDUCTOR | 17.987,59 | 285,31 | 2.457,00 | 20.729,90 | 19.200,00 | | 19.200,00 | 1.529,90 |
| • JEFE PERSONAL SUBALTERNO <i>Observaciones:</i> Encargado II | 19.344,33 | 285,31 | 2.457,00 | 22.086,64 | 19.200,00 | | 19.200,00 | 2.886,64 |
| • ENCARGADO LAVANDERÍA <i>Observaciones:</i> Encargado III | 15.607,03 | 258,00 | 1.474,20 | 17.339,23 | 17.060,00 | | 17.060,00 | 279,23 |
| • MONITOR | 16.759,15 | 285,31 | 2.457,00 | 19.501,46 | 19.199,18 | | 19.199,18 | 302,28 |
| • COCINERO | 18.946,90 | 318,54 | 3.071,25 | 22.336,69 | 19.200,00 | | 19.200,00 | 3.136,69 |
| • AYUDANTE COCINA/ CONVENIO | | | | | 17.060,00 | | 17.060,00 | |
| • AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 16.512,07 | 285,31 | 2.457,00 | 19.254,38 | 17.060,00 | | 17.060,00 | 2.194,38 |
| • AUX. DE ENFERMERÍA/T.AUX <i>Observaciones:</i> 272,61 Compl. Especifico | 16.813,61 | 285,31 | 2.457,00 | 19.555,92 | 17.605,22 | | 17.605,22 | 1.950,70 |
| • TELEFONISTA <i>Observaciones:</i> Aux. cont/inform | 16.512,07 | 285,31 | 2.457,00 | 19.254,38 | 15.871,80 | | 15.871,80 | 3.382,58 |
| • CELADOR ATT. Enfermo <i>Observaciones:</i> Aux.ob y serv. | 15.110,07 | 258,78 | 1.474,20 | 16.843,05 | 15.349,00 | | 15.349,00 | 1.494,05 |
| • LIMPIADORA/PINCHE/PEÓN | 14.661,91 | 258,78 | 1.474,20 | 16.394,89 | 15.349,00 | | 15.349,00 | 1.045,89 |

Notas:

- Por Acuerdo de Gobierno a las categorías de: titulado superior especialista, matrona, diplomado de enfermería, fisioterapeuta y terapeuta ocupacional se les abonará un complemento personal transitorio, descontándose el fondo de acción social, para homologar retribuciones con el personal estatutario.
- Complemento Personal Transitorio de titulado superior especialista: 550.
- Complemento Personal Transitorio de matrona, diplomado de enfermería, fisioterapeuta y terapeuta ocupacional: 2.101,92.
- El concepto de carrera profesional de titulado superior especialista, personal del convenio, que figura en la tabla corresponde al nivel III, especialista senior, especialista, senior, que es un 45% del salario base.
- Observaciones: Categorías de convenio colectivo.