

# área de salud

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de cc.oo. de madrid • revista mensual • noviembre 2006

**CC.OO.** \*\*\*\*  
sanidad

Consejería  
de Sanidad  
y Consumo

**CC.OO. CONVOCA HUELGA**  
**LOS DÍAS 14 Y 15 DE DICIEMBRE**

**CONTRA LA PRETENSIÓN DEL GOBIERNO DE LA COMUNIDAD  
DE MADRID DE TRANSFORMAR EN EMPRESAS PÚBLICAS LOS  
HOSPITALES MADRILEÑOS**

**Jornadas 'Nuevo modelo de Formación para el Empleo'**  
**CONÉCTATE A LA FORMACIÓN**



Tu sindicato: C/ Lope de Vega, 38. 3ª planta. 28014 Madrid. Tel.: 91 536 51 85 Fax: 91 536 51 90  
[www.madrid.ccoo.es/sanidad](http://www.madrid.ccoo.es/sanidad). e-mail: [comunicacion-sanidad@usmr.ccoo.es](mailto:comunicacion-sanidad@usmr.ccoo.es)

## Publicada la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid para 2006

El pasado 27 de octubre fue publicado en el BOCM la Oferta de Empleo Público en donde se incluyen las plazas de Cuerpos de funcionarios del ámbito docente y del personal estatutario de la Administración de la Comunidad de Madrid.

### PERSONAL DOCENTE

Grupo A:	
Cuerpo de Catedráticos de Música y Artes Escénicas ....	50
Grupo B:	
Cuerpo de Maestros .....	2.500
<b>Total de plazas de personal docente .....</b>	<b>2.550</b>

### PERSONAL ESTATURARIO SANITARIO

FEA Urgencias Hospitalarias .....	10
FEA Obstetricia y Ginecología .....	20
Psicólogos Clínicos AP.....	8
Médico de Familia EAP .....	386
Pediatras EAP .....	40
ATS/DUE .....	200
ATS/DUE en Urgencias de AP.....	40
Fisioterapeutas .....	20
Terapeutas Ocupacionales .....	15
Profesores Logofonía-Logopedia.....	15
Auxiliar de Enfermería.....	150
Auxiliares Administrativos .....	100
Celadores .....	50
<b>Total de plazas de personal estatutario .....</b>	<b>1.054</b>

**TOTAL PLAZAS ANUNCIADAS EN LA PRESENTE OFERTA .....** 3.604

## RESIDENCIAS Y CENTROS DE DÍA PRIVADOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID

El 13 de noviembre se constituyeron cuatro comisiones paritarias en aplicación del convenio colectivo del sector, en la sede de CC.OO.

- Comité Central de Seguridad y Salud Laboral, compuesto por cuatro representantes de la patronal (3 AMRTE y 1 LARES) y cuatro representantes de las organizaciones sindicales (3 CC.OO. y 1 UGT).
- Comisión Sectorial de Clasificación Profesional, compuesta por tres representantes de la patronal (2 AMRTE y 1 LARES) y tres representantes de las organizaciones sindicales (2 CC.OO. y 1 UGT).
- Comisión Sectorial del Plan de Formación, compuesta por tres representantes de la patronal (2 AMRTE y 1 LARES) y tres representantes de las organizaciones sindicales (2 CC.OO. y 1 UGT).
- Comisión de Trabajo para el estudio de la Transposición y Adaptación a la Ley de Dependencia, compuesta por tres representantes de las organizaciones sindicales (2 CC.OO. y 1 UGT).

# BREVES

## PROCESO DE FUNCIONARIZACIÓN

Se han iniciado las negociaciones conformando tres grupos de trabajo para abordar: bases generales del proceso de funcionarización, ampliación a nuevas categorías y catalogación de puestos.

## CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO

Tal y como recoge el Convenio Colectivo para el Personal Laboral de la Comunidad de Madrid, en su Disposición Transitoria Undécima.-Ordenación y mejora del Empleo (consolidación), se están celebrando las primeras reuniones para la elaboración de las bases del proceso.

**Afíliate a CC.OO.**  
**afiliarse es rentable**

**Para avanzar en nuestros derechos y en nuestra calidad de vida.**



**Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid**

C/ Lope de Vega, 38. 3ª planta  
**Tel.** 91 536 51 85 **Fax** 91 536 51 90

Visítanos en:

[www.madrid.ccoo.es/sanidad](http://www.madrid.ccoo.es/sanidad)

# CONTRA LA PRETENSIÓN DEL GOBIERNO DE LA COMUNIDAD DE MADRID DE TRANSFORMAR EN EMPRESAS PÚBLICAS LOS HOSPITALES MADRILEÑOS CC.OO. CONVOCA HUELGA LOS DÍAS 14 Y 15 DE DICIEMBRE

**El Anteproyecto de Ley de Medidas Fiscales y Administrativas (Ley de Acompañamiento) contiene una serie de medidas que complementan la Ley General de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2007, que se votará en la Asamblea de Madrid a mediados del mes de diciembre.**

Entre estas medidas se propone que los seis nuevos hospitales que se están construyendo en la Comunidad de Madrid adopten la forma jurídica de Empresas Públicas adscritas a la Consejería de Sanidad y Consumo. Está excluido el Hospital de Valdemoro, que se ha privatizado y cuya explotación ha sido concedida al Grupo Capio.

Además, la Ley de Acompañamiento recoge la posibilidad de que el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid pueda crear Entidades de Derecho Público (Empresas Públicas, Fundaciones, Consorcios, etc.) en los restantes hospitales públicos de la Comunidad de Madrid.

El Gobierno de la Comunidad de Madrid pretende que junto al personal estatutario convivan trabajadores en régimen laboral con las condiciones que determine



cada centro de trabajo. Con esta decisión la Consejería de Sanidad pretende ofertar condiciones económicas diferentes para traer a la Comunidad de Madrid profesionales de otras comunidades autónomas.

Manuel Rodríguez, secretario general de la Federación de Sanidad de CC.OO. de Madrid, ha señalado que «esta decisión del Gobierno madrileño es una agresión sin precedentes a la Sanidad Pública de Madrid y una agresión a los Servicios Sanitarios del resto de comunidades autónomas, ya que dinamita la coordinación y cooperación que necesariamente debe presidir el funcionamiento del Sistema Nacional de Salud (SNS)».

Desde CC.OO. se critica el oscurantismo del Gobierno regional que ha hurtado el debate político y social sobre el futuro de la sanidad pública de la Comunidad de Madrid y por extensión del SNS.

Desde este sindicato ya se ha anunciado una serie de movilizaciones, que concluirán con dos jornadas de huelga los días 14 y 15 de diciembre.

## NO MÁS VIOLENCIA DE GÉNERO

A escasas fechas de cumplirse el primer aniversario de la entrada en vigor de la Ley Integral contra la Violencia de Género (BOE nº 313 de 29/12/04), desde CC.OO valoramos que no es suficiente haber creado una ley y los distintos Observatorios y organismos que efectivamente ponen de manifiesto la realidad social que estamos viviendo. Tanto es así, que en lo que llevamos de año aun con dichas medidas no sólo no se ha combatido la violencia, sino que han aumentado los casos de muerte con respecto al año 2005 ( 58 fallecidas por violencia de género).

Desde la Secretaría de la Mujer de esta Federación manifestamos la falta de medidas a desarrollar tanto en materia de normativa como en la propia detección precoz de la violencia y coordinación entre las distintas estancias que conforman la asistencia,



protección, justicia, etc. Para CC.OO. es una de nuestras prioridades sindicales y sociales la lucha por la defensa de los Derechos Humanos y la Igualdad de Género.

La campaña iniciada por Amnistía Internacional y que nos pide nuestra colaboración, por la incidencia que debe tener en el ámbito sanitario, va dirigida a la ministra de Sanidad, con objeto de instar al Gobierno a un urgente Programa Estatal Sanitario Integral contra la Violencia de Género.

Se debe garantizar desde el Gobierno: equidad territorial, medios materiales y humanos, formación en el ámbito sanitario, inclusión en el borrador de Estrategia de Salud Mental. Para mostrar vuestro apoyo a la campaña: [www.es.amnesty.org](http://www.es.amnesty.org).

DIONI CHICHARRO FERNÁNDEZ. Secretaria de la Mujer

# Jornadas 'Nuevo modelo de Form

## CONÉCTATE A LA FORMACIÓN

El pasado 15 de noviembre en el Centro UNED, organizadas por la Confederación Sindical de CC.OO., con colaboración de la FESS y la FSS Madrid, se celebraron las Jornadas de Formación para el Empleo dirigidas al sector sanitario, con el objetivo de difundir el nuevo modelo de formación, analizar y debatir sobre el mismo y sensibilizar sobre la importancia de la formación para el empleo. Las jornadas contaron con la presencia de representantes de estructuras territoriales del ámbito sanitario, organizaciones empresariales y sindicales, Administraciones públicas y trabajadores del sector.



El acto de inauguración corrió a cargo del secretario general de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CC.OO. de Madrid, Manuel Rodríguez, quien en su intervención señaló la importancia de la formación para el futuro profesional de los trabajadores y trabajadoras, destacando que CC.OO. siempre ha reivindicado la creación de empleo estable, con derechos y de calidad, y esto solo es posible realizarlo con trabajadores más formados y más cualificados.

El secretario de Formación para el Empleo de la Confederación Sindical de CC.OO., Gregorio Marchán, en su ponencia resaltó los siguientes cambios, avances y objetivos:

Este nuevo modelo de formación afecta a todos los trabajadores en activo o en paro, salvo los empleados públicos que están afectados por el AF-CAP.

Todos los cursos que se impartan tendrán el reconocimiento y la acreditación por parte de la autoridad laboral o educativa correspondiente, esto es debido a que la Ley de Cualificaciones y del Sistema Nacional de las Cualificaciones contempla el reconocimiento tanto de la experiencia laboral como de la formación NO reglada que se haga a lo largo de la vida. En definitiva, los planes de formación que se realicen deben de tener como guía el Catálogo Nacional de las Cualificaciones.

Conseguir que con la cualificación y el reconocimiento profesional de los trabajadores se produzca una mejora en la calidad del empleo

Impulsar un sistema de orientación laboral que consiga llegar a todos los trabajadores y que cumpla con el objetivo de informar y orientar al trabajador sobre el itinerario formativo más adecuado a sus necesidades y expectativas laborales.

Mantener una financiación específica para las empresas que promueven planes de formación propios; en el caso de las pymes, éstas podrán realizar cursos en cooperación con otras empresas y

Los trabajadores podrán acceder a cursos de cualquier sector productivo, hasta ahora un camarero solo podía hacer cursos de hostelería, a partir de la nueva convocatoria lo podrá hacer en cualquier otro plan; por ejemplo, podrá hacer cursos de sanidad.

Independientemente de la situación del trabajador, en activo o en paro, podrá acceder a los cursos de formación continua, es decir, que si un trabajador ha solicitado un curso y se queda en paro, pueda realizar dicho curso.

Se podrán agrupar planes formativos de



**Impulsar un sistema de orientación laboral que consiga llegar a todos los trabajadores y que cumpla con el objetivo de informar y orientar al trabajador sobre el itinerario formativo más adecuado a sus necesidades y expectativas laborales.**

desgravarse de la cuota de la Seguridad So-

cial el gasto de formación

de los trabajadores que hayan acudido a esos cursos.

Crear una financiación propia para los Permisos Individuales de Formación (PIF); hasta ahora si una empresa concedía un PIF, esta cuantía se restaba a la financiación que recibía para sus planes de empresa. La denegación de un PIF debe ser argumentada y se tiene que dar a conocer a la RLT. Estos permisos se dan no a la asistencia a cursos oficiales sino a la realización de cursos para obtener títulos oficiales y, también, para conseguir una cualificación profesional.

sectores afines; así, nosotros podremos promover un plan formativo que agrupe a Sanidad y al sector Sociosanitario.

Por último, hizo hincapié en que la formación es un derecho que tienen todos los trabajadores y que es una materia indispensable en la negociación colectiva.

Florencio Manzano, técnico de FORM, en su exposición trató el porqué de la necesidad del Sistema Nacional de las Cualificaciones, que nace de la estrategia de la UE de conseguir un empleo de más calidad, de una economía más productiva basada en el conocimiento y de la llamada «formación a lo largo de la vida». A continuación, habló sobre el proceso gestor de este sistema y una explicación pormenorizada de lo que es una cualificación, de

# Formación para el Empleo'



■ **Francisco López**, secretario de Formación de la FESS de CC.OO.; **Gregorio Marchán**, secretario de Formación de la C.S. de CC.OO.; **Manuel Rodríguez**, secretario general de la FSS CC.OO. Madrid; **Marta del Castillo**, directora de FOREM, y **Florencio Manzano**, técnico de FOREM, en el acto de inauguración.

las familias profesionales y de los niveles de cualificación.

Como ejemplo, sirva el que un soldador que lleva toda la vida soldando no tiene un reconocimiento oficial de su cualificación y que con este sistema podrá conseguir tener una cualificación profesional y con ello un certificado de profesionalidad que le permitirá, dentro de su convenio colectivo, acceder a un empleo reconocido y de calidad.

En la mesa redonda, Andrés Santana trabajador del sector de Residencias Privadas y miembro de la Comisión Ejecutiva de la FSS Madrid de CC.OO., habló sobre las dificultades para acceder a la formación porque normalmente los cursos se realizan fuera del horario de trabajo y ello dificulta su conciliación con la vida familiar.

El representante de la patronal de clínicas privadas expuso un trabajo sobre qué tipos de cursos se realizan, nivel de satisfacción de los alumnos, qué clase de cursos demandan los trabajadores, número de cursos realizados y necesidades formativas del sector. Por último, señaló algunas opiniones de trabajadores y directivos sobre la implantación de la carrera profesional.

El representante de LARES manifestó que su organización apuesta por la formación y que dan todas las facilidades a los trabajadores para su acceso.

Por su parte, el secretario de la patronal de residencias privadas declaró que para él la formación es prioritaria por dos motivos; uno porque el personal tiene que estar a gusto en el centro de trabajo y porque no hay personal cualificado para trabajar en las re-

sidencias y pone como ejemplo la categoría de gerocultora.

El representante de Vértice expuso la función que realiza una consultora, como asesora de formación, como proveedora de cursos y en definitiva como apoyo integral a las empresas y a las organizaciones sociales en materia de formación. También habló de la rigidez de la normativa de los planes y que por ello a los alumnos se les exige tanta documentación.

El acto de clausura y las conclusiones de la jornada corrió a cargo del secretario de Formación de la FESS, Francisco López, exponiendo como puntos clave:

La relevancia de la formación y del Sistema de Cualificaciones y como ejemplo aclaró que las cualificaciones van a servir para paliar problemas como el expuesto por el secretario de la patronal de residencias, en concreto con la profesión de gerocultora.

La formación es un derecho de todos los trabajadores y por el que debemos trabajar todos los delegados sindicales, además tenemos que saber que es una importante herramienta para poder acceder a las empresas y, como dijo Gregorio Marchán, es una materia relevante de la negociación colectiva.

La labor que tienen los delegados en la difusión de los PIF.

La poca importancia que las empresas dan a la formación, puesto que todos los años se devuelve una parte importante de los fondos destinados a los planes de formación que imparten las empresas.

Y por último, la función que tiene la RLT en la aprobación de estos planes.

## MIR, QIR, EIR, PIR, FIR...

### La Federación Estatal de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO presenta recurso contra el Real Decreto de Personal en Formación

Comisiones Obreras ha presentado en el Tribunal Supremo un recurso contencioso administrativo contra el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud (publicado en el Boletín Oficial del Estado nº 240, de 7 de octubre de 2006).

El sindicato entiende que es un argumento estrictamente procedimental, que se fundamenta en la omisión de un trámite sustancial, de vital importancia en su elaboración, cual es el de audiencia de las organizaciones representativas de los Médicos Internos Residentes durante el proceso de elaboración del decreto. Tal omisión tiene, a juicio de nuestros servicios jurídicos, la suficiente trascendencia como para conseguir una sentencia anulatoria del mismo.

Por otro lado, CC.OO. entiende que se han vulnerado normas de rango superior, en especial de las directivas europeas relativas a la no discriminación de los trabajadores temporales con respecto al personal fijo de plantilla (en lo que se refiere a la materia retributiva) y a la protección de la salud de los trabajadores (en lo referido, en este caso, a la deficiente y confusa regulación de la jornada de trabajo y régimen de descansos). Por último, CC.OO. entiende que existe un agravio en la falta de homologación salarial de los Médicos Internos Residentes entre los distintos Servicios de Salud.

Técnicos Superiores ¡Nivel 4, ya! • Auxiliares de Enfermería ¡Nivel 3, ya!

# CONTINÚAN LAS MOVILIZACIONES



27 DE OCTUBRE  
Delegación de Gobierno. Madrid

La Federación de Sanidad de CC.OO. convocó el pasado día 27 de octubre una concentración de delegados/as frente a las Delegaciones de Gobierno de todas las comunidades autónomas, como ya lo hiciera el pasado 27 de mayo y 27 de junio, reivindicando el nivel «3» de cualificación para Auxiliares de Enfermería y el «4» para Técnicos Superiores. La situación afecta a aproximadamente 35.000 técnicos superiores sanitarios y a unos 150.000 auxiliares de enfermería en toda España y CC.OO. exige para los primeros su inclusión en el circuito universitario, reclamando para ellos un número de horas de formación de 3.820 (las diplomaturas universitarias se sitúan en 3.500 horas), y para los auxiliares de enfermería en Grado Superior de Formación Profesional. La convocatoria de CC.OO. fue secundada por más de 400 profesionales sanitarios en la Comunidad de Madrid.

Cientos de trabajadores se dieron cita a las puertas del Consejo General de la Formación Profesional, coincidiendo con la reunión que allí se celebraba y que a petición de CC.OO. se incluyó en el orden del día, información sobre la situación actual de las cualificaciones sanitarias. Han transcurrido más de 18 meses desde que el Instituto de las Cualificaciones aprobara la cualificación para el colectivo de auxiliar de enfermería en el «Nivel 3», pero ahora es el Ministerio de Sanidad y el Consejo General de la Formación quienes no cumplen con sus obligaciones, no llevándose a cabo el compromiso adquirido por la presidenta del Consejo General de Formación de solicitar a las Administraciones implicadas la convocatoria de un grupo de trabajo para analizar y desarrollar estos temas, desbloqueando así la situación de esta cualificación profesional.



14 DE NOVIEMBRE  
Consejo General Formación profesional



20 DE NOVIEMBRE  
Ministerio de Educación

Concentración ante las puertas del Ministerio de Educación, coincidiendo con la celebración de la reunión del grupo de trabajo del Ministerio de Educación y del Ministerio de Sanidad para retomar los trabajos sobre los niveles de los técnicos superiores sanitarios. Al término de la reunión, a la cual asistieron la secretaria general de la FESS, M<sup>a</sup> José Alende; y Francisco López, secretario de Formación de la FESS, ambos de CC.OO., nos informaron que ambos ministerios con sus propuestas y actitudes están aceptando de alguna manera que existan profesionales que realizando la misma función tengan distinta cualificación y titulación, así lo planteaba el representante del MSC al pedir un aplazamiento hasta que exista una posición ministerial y pueda existir la posibilidad de establecer dos circuitos formativos (universidad, 240 créditos y formación profesional superior). CC.OO. ha instado a las administraciones para que adopten de una vez por todas una medida coherente que posibilite el Nivel 4 para este colectivo.

Debe reflejar las funciones y el modelo organizativo de los diferentes servicios

# DECRETO DE FUNCIONES DE LA INSPECCIÓN SANITARIA

Hace más de un año que la Administración Sanitaria convocó a las organizaciones sindicales con el fin de constituir una Mesa Técnica de Inspección Sanitaria, cuyos objetivos eran, entre otros, impulsar el desarrollo de un modelo organizativo de los Servicios de Inspección, regular los procesos selectivos, analizar los puestos de trabajo, las posibles fórmulas de incentivación, la dotación de medios, la carrera profesional, con la finalidad, según la propia Administración, de potenciar la labor inspectora.

En la segunda reunión, a principios de diciembre del pasado año, la directora general de Calidad, Acreditación, Evaluación e Inspección presentó un documento de Modelo Organizativo de la Inspección Sanitaria, basado en una estructura centralizada, apoyándose en un Análisis de Situación, en el que entre otras cuestiones se reconocía la falta de medios materiales y humanos, la desproporción de recursos entre unas áreas periféricas y otras, la percepción de abandono que tenían los profesionales por parte de la Administración después de las transferencias a la Comunidad, etc. Con este análisis coincidíamos todas las organizaciones sindicales, aunque desde CC.OO. no entendíamos por qué para paliar los evidentes problemas que se describían, la solución que se proponía pasase por centralizar la Inspección en un único lugar, distribuyendo al personal por áreas de actividad con un sistema de rotación anual, con la consiguiente desaparición de las áreas de Inspección periféricas, lo cual nos parecía una pérdida para los usuarios, al alejarla de sus centros de referencia y de sus domicilios.

CC.OO. presentó un documento en la Mesa Técnica para que sirviera como base para empezar a abordar la problemática de la Inspección Sanitaria de forma global, también lo hicieron otras organizaciones sindicales.

A partir de ese momento, las reuniones se suspenden y mientras tanto desde la Dirección General de Calidad se empiezan a dar palos de ciego en todos los sentidos: se llevó a cabo un intento fallido de cerrar el servicio de Alcorcón, paralelamente se informa a los funcionarios de que se les va a trasladar a un piso en C/ Islas Filipinas, lugar en el que se centraría la Inspección,

luego que sólo se trasladarían los funcionarios de Madrid, después que lo harían únicamente de forma voluntaria, al final esto no ha quedado en nada, sólo un sabor amargo en el colectivo y mucha más inquietud.

En el mes de marzo, la Dirección General de Recursos Humanos nos envía el borrador del Reglamento de Ordenación y Funciones del Cuerpo de Inspección Sanitaria, al cual realizamos las alegaciones correspondientes. El mismo borrador se nos remite nuevamente en junio, sin recoger ni contestar nuestras alegaciones; en tanto a los trabajadores de Recoletos, donde están ubicados el Cuerpo de Técnicos Superiores y Diplomados de Salud Pública, nos convocan durante los meses de verano mostrándonos su preocupación por que las funciones de Inspección de centros y establecimientos sanitarios que realizan ellos, con el nuevo reglamento propuesto estas funciones pasan a los Cuerpos de Inspección y Subinspección Sanitaria. Al mismo tiempo nos entregan un Plan Extraordinario para la Racionalización y Ordenación de los recursos profesionales del área de Inspección de Centros, Servicios y Establecimientos Sanitarios elaborado por la Subdirección General de Inspección Sanitaria, en el que en sus conclusiones se plantea suspender la aprobación del Reglamento de Ordenación y Funciones, en teoría propuesto por la propia Administración unos meses antes y entregado a las organizaciones sindicales por la DG de Recursos Humanos para su estudio. A partir de este momento ya no nos queda ninguna duda de que cada Dirección General va por libre, de que no hay coordinación entre ellas y que además intentan volvernos locos.

A estas alturas de la película, tras el reque-

rimiento de CC.OO. a la Consejería para que se ponga un poco de cordura ante todos estos desatinos, el pasado día 17 de octubre se nos convoca de nuevo con la intención por parte de la viceconsejera y de la directora General de Calidad de consensuar con las organizaciones sindicales el tan traído y llevado Reglamento de Funciones.

No dudamos que es imprescindible definir las funciones de los inspectores y subinspectores y sus ámbitos de actuación, una vez pasados 5 años de transferencias, pero desde nuestro punto de vista cualquier decreto que tenga vocación de futuro y que aspire a ser refrendado por los trabajadores y los sindicatos tiene que tener además una propuesta de estructura y composición de la Inspección Sanitaria, como se viene haciendo en los decretos de otras CC.AA., como Castilla-La Mancha, Extremadura y el recientemente aprobado de Valencia.

Esta postura mantenida por CC.OO. hace ya más de un año no está teniendo el suficiente eco en la Consejería y mientras tanto estamos asistiendo al cierre paulatino de la atención a los usuarios en los centros, a la no-sustitución sistemática de los profesionales, en definitiva al deterioro progresivo de los Servicios de Inspección, y al cada vez mayor desconcierto e incertidumbre de los profesionales.

Desde CC.OO. vamos a insistir, para que de una vez por todas se realice un planteamiento serio de qué es lo que se pretende hacer con los Servicios de Inspección por parte de la Consejería de Sanidad. Como primera medida no parece imprescindible frenar su desmantelamiento dotándoles de los medios humanos y materiales necesarios para que puedan desarrollar su actividad, puesto que son los garantes del control y evaluación de los servicios sanitarios, y de la calidad de las prestaciones que reciben los ciudadanos y paralelamente desarrollar un decreto con amplitud de miras en el que se refleje no sólo las funciones sino también el modelo organizativo de los diferentes Servicios de Inspección Sanitaria de la Comunidad de Madrid, sólo de esta manera contará con el apoyo de CC.OO.

# I CONGRESO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LA COMUNIDAD DE MADRID

Durante los días 6, 7 y 8 de noviembre se celebró el I Congreso de Prevención de Riesgos Laborales en la Comunidad de Madrid, en cumplimiento del II Plan Director, firmado por el Gobierno Regional, CEIM, UGT y CC.OO., organizado por el Instituto Regional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**D**urante estos días, empresarios, sindicalistas, catedráticos, técnicos de prevención y representantes de la Administración, Fiscalía, Inspección de Trabajo, IRSST, representante de la Comisión Europea, etc., han debatido en distintas mesas sobre la situación de la prevención de riesgos laborales en la Comunidad de Madrid, reconociendo que la situación de la siniestralidad es dramática en nuestro país e intentando buscar medidas para disminuirla.

Después de 10 años de Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ve que los resultados han sido escasos (no han disminuido los porcentajes de accidentes de trabajo), debido principalmente a que su cumplimiento ha sido formal y no real, por la falta de concienciación e implicación empresarial, su no integración en la negociación colectiva y la escasa formación de los trabajadores, viendo la necesidad de adquirir la cultura preventiva desde la infancia.

Se trataron muchos temas, quizás los más importantes fueron:

- La nueva política de la Comisión Europea, basada en un enfoque global del bienestar en el trabajo, en sus dimensiones física, psíquica y social, participación activa de todos los actores, la promoción de la cultura de la prevención y actividades combinadas: legislativas, formativas..., para disminuir la siniestralidad.
- Desde la Inspección de Trabajo decían:

La prevención de riesgos tiene que ser una de las señas de identidad de las empresas, configurando la gestión empresarial.

El deber de prevención del empresario es intransferible, no puede externalizarlo, sólo delegar funciones o actividades complementarias. Se contratan los Servicios de Prevención ajenos para descargar responsabilidades, actualmente el 73% de los SP son ajenos.

Recordaban la función de asesoramiento de la Inspección a empresas y a trabajadores.

Su trabajo se va a centrar a partir de ahora en:

1. Comprobar y favorecer el cumplimiento de las obligaciones asumidas por los servicios de prevención.

2. Favorecer el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales a través de programas de cumplimiento voluntario.

- Nueva Estrategia Española de Seguridad y Salud.

Se está negociando desde el año 2005 una nueva estrategia en prevención de riesgos laborales. Sus objetivos son:

a) Mejorar el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos en la empresa:

- Logrando la integración de la prevención por las pymes: simplificando el plan de prevención, evaluación de riesgos..., buscando un equilibrio sin menoscabo de la seguridad, no cambiar las obligaciones si facilitarlas.
- Sustituir las sanciones por inversiones en prevención de riesgos laborales.
- Plan renove de maquinaria.

– Mejorando la eficacia: formación de los trabajadores, criterios de calidad de los servicios de prevención, investigación de la subcontratación.

– Potenciar la participación de trabajadores y sus representantes.

– Buscar por los delegados de prevención la solución extrajudicial de conflictos.

– Atendiendo los riesgos emergentes: accidentes de tráfico que son laborales, riesgos químicos, los mayores riesgos que sufren los emigrantes, incluir la variable de género de los riesgos, etc.

b) Coordinar las políticas institucionales. Favoreciendo la colaboración entre la Administración General del Estado, la autonómica entre las Consejerías de Sanidad, Educación y Economía. Reforzando las instituciones públicas: INSST, Inspección de Trabajo.

- Vigilancia de la salud.

Se puso de manifiesto que no se está haciendo específica, se realiza sin los trabajadores y la vigilancia colectiva es inexistente.

Para poder realizar la vigilancia de la salud tiene que existir una evaluación de riesgos bien hecha y se están haciendo sin tener en cuenta las características del puesto de trabajo y del trabajador.

Se precisa una Red Nacional de Vigilancia Epidemiológica e incorporar el informe laboral a los datos médicos.

Se trataron también los riesgos psicosociales, la prevención de riesgos y mujer, amianto, que iremos viendo más adelante.

Como conclusiones, en las que coincidimos todos:

– Tenemos que potenciar la cultura preventiva en la Comunidad de Madrid, implicándonos todos: instituciones, empresarios y trabajadores.

– Hay que impulsar y favorecer la participación de los trabajadores y sus representantes.

– Cumplir la LPRL. De manera real y efectiva.



## festivos 2007



1 ENERO, Año Nuevo  
6 ENERO, Día de Reyes  
5 ABRIL, Jueves Santo  
6 ABRIL, Viernes Santo

1 MAYO, Día del Trabajador  
2 MAYO, Día de la Comunidad  
15 AGOSTO, Asunción  
12 OCTUBRE, Día de la Hispanidad

1 NOVIEMBRE, Todos los Santos  
6 DICIEMBRE, Día de la Constitución  
8 DICIEMBRE, Inmaculada Concepción  
25 DICIEMBRE, Navidad

A estos festivos hay que añadir dos festivos más, que en el caso de Madrid son el 15 de mayo y el 9 de noviembre.