



Clara Campoamor

**El voto femenino y yo:
mi pecado mortal**

A FONDO

La apuesta del arbitraje en la
resolución de conflictos

EL LECTOR PREGUNTA

¿Se puede participar en
una convocatoria de traslado
desde el SNS a otros organismos?

LA BRÚJULA

La evaluación del desempeño,
nuevo desafío de la sanidad

SENTENCIAS DE INTERÉS

Los permisos sin sueldo
se reconocen como
tiempo de trabajo efectivo



sumario

Editorial

Derecho electoral

Pág.

3

Actualidad normativa

Disposiciones normativas recientes

4

y

5

A fondo

La apuesta del arbitraje en la resolución de conflictos

6

a

7

Los requisitos para acceder a la jubilación parcial

8

a

9

El lector pregunta

¿Se puede participar en una convocatoria de traslado desde el SNS a otro organismo?

10

La brújula

La evaluación del desempeño, nuevo desafío de la sanidad

11

La reforma del complemento a mínimo de pensiones

12

y

13

La actividad sanitaria de los servicios de prevención

14

Sentencias de Interés

Los permisos sin sueldo se reconocen como tiempo de trabajo efectivo

15

Una sentencia sobre discriminación por circunstancias familiares

16



Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011

Derecho electoral

Ana Ruiz Pardo. Directora de 'juridíCCOO- cuadernos sanitarios'

El próximo número de esta revista verá un nuevo gobierno en nuestro país, ya que el 20 de noviembre de 2011 se celebrarán elecciones anticipadas a Cortes Generales, anteriormente previstas para marzo de 2012. Este adelanto, según declaró el presidente del Gobierno, Rodríguez Zapatero, pretende dejar vía libre al próximo ejecutivo para encarar las reformas que necesita el país, que soporta un desempleo del 21%.

El derecho político y constitucional que nuestro sistema democrático brinda a todos los ciudadanos para votar a sus representantes en el gobierno, mediante el sufragio universal, libre, igual, directo y secreto, representa un motivo de celebración en el horizonte convulso del contexto so-

cioeconómico en el que se convocan. El mismo uso de esta soberanía popular es el que CCOO y muchos otros colectivos reclaman y exigen para ratificar la reforma constitucional de limitar el déficit público.

Históricamente, muchos ciudadanos han sido excluidos de las votaciones por razón de clase social, sexo o raza, entre otras. La consecución del sufragio universal masculino, y con él la superación del obstáculo de la discriminación social, a resultados de la presión del movimiento sindical y el surgimiento de los partidos de izquierdas, representó un punto de inflexión esencial para comprender la transformación del Estado liberal al Estado democrático, aunque continuó el sufragio restringido de carácter sexista. Salvo alguna excepción "accidental", la primera vez que las mujeres pudieron ejercer su derecho

al voto fue en 1866 en Suecia. En España se logró el sufragio femenino en 1931, y se ejerció en 1933. La diputada Clara Campoamor fue su principal defensora.

Otra discriminación ha sido la limitación por razón de edad. La progresiva reducción de la mayoría de edad electoral hasta los dieciocho años, a partir de las décadas de 1970 y 1980, hasta entonces se había visto frenada en muchos países porque las élites políticas temían que los jóvenes votaran opciones más radicales.

Es un legado que hoy nos pertenece, y nos muestra que no hay mejor arma que el compromiso social activo y valientes reivindicaciones para eliminar toda discriminación, y así fortalecer nuestra democracia y la legitimidad política de sus gobernantes.

Sufragio femenino: "Mi pecado mortal"

Ana Ruiz. Responsable Área de Comunicación FSS-CCOO

Clara Campoamor (Madrid, 1888-Lausana, 1972) fue una política republicana española y defensora de los derechos de la mujer.

Es considerada como una de las madres del movimiento feminista y sufragista de España, siendo una de las primeras diputadas de las primeras Cortes de la II República. Defensora de la igualdad de derechos de la mujer, por lo que sufrió ataques y duras críticas dentro y fuera de su formación política, fue una de las impulsoras de la aprobación del sufragio universal en España, en 1931, logrando el voto femenino en las primeras elecciones republicanas, así como la primera ley del divorcio.



(...) *Resolvió lo que queráis, pero afrontando la responsabilidad de dar entrada a esa mitad de género humano en política, para que la política sea cosa de dos, porque solo hay*

una cosa que hace un sexo solo: alumbrar; las demás las hacemos todos en común, y no podéis venir aquí vosotros a legislar, a votar impuestos, a dictar deberes, a legislar sobre la raza humana, sobre la mujer y sobre el hijo, aislados, fuera de nosotras. ('El voto femenino y yo: mi pecado mortal'. Editorial Horas. Madrid, 2006, p. 107)

Tras la Transición se llevaron a cabo homenajes y reconocimientos que son valorados como escasos por organizaciones pro igualdad de la mujer. Institutos, colegios, centros culturales, asociaciones de mujeres, parques y calles recibieron su nombre. Los Premios Clara Campoamor reconocen anualmente a aquellas personalidades o colectivos que se hayan significado en la defensa de la igualdad de la mujer.

Staff

Dirección: Ana Ruiz Pardo. **Coordinación:** Juan Carlos Álvarez Cortés y Leonardo Romero Pérez. **Diseño:** Rocío Ruiz Mendoza y Ana Ruiz Pardo. **Maquetación:** Fátima Ávila-Casanova. **Tratamiento de imagen:** Javier Martín Pedroviejo. **Redacción:** Ana Ruiz Pardo, Fátima Ávila-Casanova, Israel Roig Bartolomé, Juan Carlos Álvarez Cortés, Fátima Avedillo, José Gutiérrez Campoy, José Manuel Rodríguez Vázquez, María José Guix González, Nieves Rico Bueno, María del Mar Ruiz, Rosa Martín, Ruth Pérez y Susana Castanera. // Los artículos firmados son responsabilidad propia, aunque defenderemos su derecho de opinión ante las instancias necesarias. // 'juridíCCOO- cuadernos sanitarios' es una publicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), que distribuye gratuitamente entre sus delegadas y delegados, y a su afiliación.



Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011

Disposiciones normativas recientes

José Manuel Rodríguez Vázquez. Asesoría
Jurídica FSS-CCOO

Ley 26/2011, de 1 de agosto, y Real Decreto 1276/2011, de 16 de septiembre, de [adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad](#) (BOE número 184, de 2 de agosto, y número 224, de 17 de septiembre de 2011).

Ambas disposiciones se enmarcan en la necesidad de adaptación y modificación de diversas normas del derecho interno para conseguir la plena efectividad del elenco de derechos catalogados en la indicada Convención Internacional, aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006, y ratificada por España el 21 de abril de 2008.

En este sentido, se introducen modificaciones en la Ley 51/2003 de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (modificando, entre otros puntos, la definición legal de persona con discapacidad). También se introducen cambios en la Ley 49/2007 de infracciones y sanciones en materia de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las

personas con discapacidad (incorporando un nuevo supuesto de sanción accesoria), así como en otras disposiciones relacionadas con la Sanidad, la accesibilidad y el empleo, entre otras.

Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre [actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social](#) (BOE número 184, de 2 de agosto de 2011).

La racionalización del gasto público se centra en la prestación farmacéutica del SNS

Se trata de un nuevo texto legal en materia de Seguridad Social, que no deroga –al menos en términos generales– la normativa anterior sobre esta compleja materia, sino que viene a añadirse a ella, engrosando de esta forma el ya de por sí dilatado corpus normativo de la Seguridad Social española.

Si bien la entrada en vigor de la mayor parte de esta Ley no se producirá

hasta el 1 de enero de 2013, lo cierto es que supondrá una profunda modificación del actual sistema de pensiones, asumiendo los compromisos adquiridos en el Acuerdo Social y Económico para el Crecimiento, el Empleo y la Garantía de las Pensiones, suscrito por el Gobierno y los interlocutores sociales con fecha 2 de febrero de 2011.

Real Decreto-Ley 9/2011, de 19 de agosto, de medidas para la [mejora de la calidad y cohesión del Sistema Nacional de Salud, de contribución a la consolidación fiscal, y de elevación del importe máximo de los avales del Estado](#) para 2011 (BOE número 200, de 20 de agosto de 2011).

El principio rector de la presente disposición se centra en reducir (racionalizar, en la jerga al uso) el gasto sanitario público, centrándose esta vez en lo que se refiere a la prestación farmacéutica del Sistema Nacional de Salud, perseverando en la línea iniciada por el Real Decreto-Ley 4/2010, de 26 de marzo, de racionalización del gasto farmacéutico con cargo al Sistema Nacional de Salud, y por otras normas posteriores.

Real Decreto 1039/2011, de 15 de julio, por el que se establecen los [criterios marco para garantizar un tiempo](#)



Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011

máximo de acceso a las prestaciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud (BOE número 207, de 29 de agosto de 2011).

Constituye un desarrollo de la Ley 16/2003 de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, en esta concreta materia. Y aún cuando se configura con el carácter de normativa básica y común para todo el Sistema Nacional de Salud, se permite a los servicios de salud de las comuni-

promoción del empleo de los jóvenes, el fomento de la estabilidad en el empleo y el mantenimiento del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (BOE número 208, de 30 de agosto de 2011).

La medida más destacable de las contenidas en este Decreto-Ley es la relativa a la suspensión temporal, durante un periodo de dos años, de la regla que daba lugar a la adquisición de la condición de empleado fijo a aquellos trabajadores y trabajadoras que, en determinados plazos y condiciones, encadenaran contratos temporales.

Esta regla, que había sido introducida en el Estatuto de los Trabajadores por la Ley 43/2006 para la mejora del crecimiento y del empleo, ha acabado por ser suprimida (en principio, bajo la figura inicial de una suspensión temporal) bajo el argumento de que, en un contexto económico como el actual, estaba dando lugar a efectos indeseados del tipo de no renovación de contratos temporales, lo que afectaba negativamente al mantenimiento del empleo.

Por lo demás, esta disposición crea el nuevo contrato para la formación y el aprendizaje y deroga el antiguo con-

trato para la formación. Además, prorroga el programa temporal de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo, integra en un único organismo al Servicio Público de Empleo Estatal y al Fondo de Garantía Salarial y, prorroga, asimismo, la asunción transitoria por el Fondo de Garantía Salarial del resarcimiento a la empresa de una parte de la indemnización en determinados supuestos de extinción del contrato de trabajo.

Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública (BOE número 240, de 5 de octubre de 2011).

Extenso texto legal que, sin embargo, no deroga a la Ley General de Salud Pública de 1986 (a excepción de dos artículos y un apartado de un tercero, más la modificación de otros dos), sino que viene a complementarla.

Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social (BOE número 245, de 11 de octubre de 2011).

Nueva norma procedimental que sustituye y deroga de forma íntegra a la Ley de Procedimiento Laboral de 1995.

Ley 37/2011, de 10 de octubre, de medidas de agilización procesal (BOE número 245, de 11 de octubre de 2011).

Otra norma procedimental, que esta vez no deroga ni sustituye, sino que viene a modificar determinados aspectos concretos de las vigentes Ley de Enjuiciamiento Civil, Ley de Jurisdicción Contencioso-Administrativa, y Ley de Enjuiciamiento Criminal.

dades autónomas concretar en sus respectivos ámbitos territoriales las garantías previstas en este Decreto.

Real Decreto-Ley 10/2011, de 26 de agosto, de medidas urgentes para la





La apuesta del arbitraje en la resolución de conflictos

Juan Carlos Álvarez y María José Guix.
Profesores de la UMA.

Si algo ha caracterizado a las recientes reformas de la negociación colectiva por la Ley 35/2010, y el Real Decreto Ley (RDL) 7/2011 ha sido la apuesta por los medios extrajudiciales como sistemas para resolución de las desavenencias habidas en el proceso negociador de un convenio colectivo o en los períodos de consulta. Se trata de evitar los enquistamientos y dar celeridad para conseguir la regulación de las relaciones laborales en el sector o en la empresa.

Ha de recordarse que los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, según el Estatuto de los Trabajadores (ET), tienen el deber de establecer los procedimientos para solventar las discrepancias en la negociación, respecto de las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo (véase La Brújula del anterior número de esta publicación), respecto de las llamadas cláusulas de descuelgue, y, también, respecto de las discrepancias que impidan concluir un convenio transcurrido el plazo máximo para su negociación.

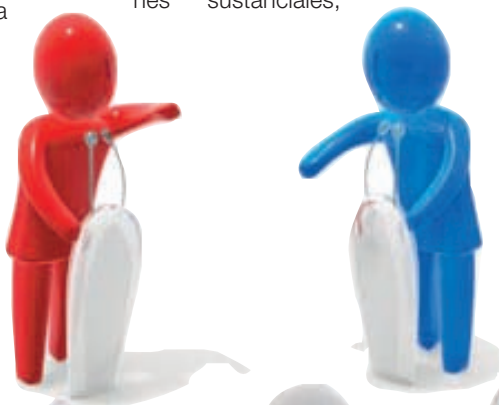
Junto a ello, el artículo 91.2 ET, establece la posibilidad de que los acuerdos y convenios del artículo 83.2 puedan establecer sistemas de solución extrajudicial para la resolución de controversias derivadas de la aplicación e interpretación de los convenios colectivos, se supone que siempre que no haya podido ser resuelto por la comisión paritaria. Y ello es muy posible que ocurra puesto que el legislador de forma consciente ha acortado los plazos para la negociación, en la Ley 35/2010, obligando a que tras los mismos se acuda a estos sistemas de solución extrajudicial.

- El plazo es de 15 días naturales para dirimir o llegar a un acuerdo en materia de traslados o modificaciones sustanciales,

respecto de condiciones establecidas en un acuerdo o pacto colectivo de naturaleza extraestatutaria o disfrutadas en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos (en caso de tratarse de descuelgue salarial o modificaciones sustanciales recogidas en un convenio estatutario, además de esos 15 días naturales, se conceden 7 más para que la comisión paritaria dirima).

- Se tienen 30 días o 15 días naturales para llegar a un acuerdo en los despidos colectivos, (dependiendo si la empresa es mayor o menor de 50 trabajadores y trabajadoras), plazos que se reducen a la mitad en los supuestos de suspensión de contrato y de reducción de jornada (15 o 8 días, dependiendo del número de empleados).

Son muy pocos días para llegar a un acuerdo por las partes en estas situaciones, sobre todo si lo que se pretende es negociar de buena fe. Así pues, expirado este exiguo plazo, el legislador apuesta por la "externalización del tratamiento o de la gestión del desacuerdo" (Escudero Rodríguez) pues se remite a la intervención de un tercero que o bien medie





Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011

entre las partes enfrentadas, y procure acercar las posiciones discrepantes, o bien dirima la desavenencia a través de un laudo arbitral.

Como anteriormente se apuntó, son los acuerdos interprofesionales de carácter estatal o autonómico los que han de regular tales procedimientos, aunque no en todas las desavenencias es necesario que lo hagan, solo respecto de:

1. Las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo contenidas en convenios colectivos estatutarios (artículo 41.6, párrafo tercero, ET)
2. En lo relativo a los descuelgues salariales, con la salvedad de que el arbitraje será 'vinculante' (artículo 82.3, in fine, ET).
3. Asimismo, tal previsión es de aplica-

ción a los casos de desacuerdo en la negociación de un nuevo convenio colectivo (artículo 86.3, párrafo tercero, Estatuto del Trabajador).

A ello se añade un curioso, y quizás inconstitucional, párrafo tercero del artículo 86.3 ET que en caso de que no se establezca nada al respecto de la obligatoriedad o voluntariedad del recurso al arbitraje en tales acuerdos interprofesionales, se entenderá que el recurso al arbitraje es obligatorio. Remata la faena, la disposición adicional (DA) 1.^a en su apartado segundo del **RDL 7/2011 que establece que "hasta tanto los acuerdos interprofesionales establezcan los procedimientos previstos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en caso de imposibilidad de acuerdo en el seno de la comisión**

negociadora y transcurrido el plazo máximo de negociación de los convenios colectivos, las partes se someterán a un procedimiento de arbitraje".

Como ha dicho con claridad y rotundidad, Escudero Rodríguez: "Se su-
planta, de este modo, lo que corresponde definir a las partes negociadoras en uso de su autonomía colectiva reconocida constitucionalmente, lesionando lo que es competencia de ellas". En el mismo sentido, dudando de la constitucionalidad del arbitraje obligatorio impuesto por el legislador, no respecto del acordado por las partes, Cruz Villalón, porque entiende que se trata de una medida que, literalmente, rompe las costuras de los artículos 7, 28.1 y 37.1 de la Constitución española.





Los requisitos para acceder a la jubilación parcial

*Fátima Avedillo. Elecciones sindicales
FSS-CCOO CyL*

En el Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, publicado en el Boletín Oficial del Estado (BOE) el 24 de mayo, se endurecen las condiciones para el acceso a la jubilación parcial.

A partir de dicha fecha podrán acceder a la jubilación parcial los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo que reúnan los siguientes requisitos:

1. Haber cumplido la edad de 61 años.
2. Acreditar un período de antigüedad en la empresa de al menos 6 años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación.
3. Que la reducción de su jornada de trabajo esté comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo del 75%, o del 85% para los supuestos en que el trabajador relevista sea contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, y se acrediten, en el momento del hecho causante, seis años de antigüedad en la empresa y 30 años de cotización a la Seguridad Social.
4. Acreditar un periodo previo de cotización de 30 años.
5. Celebrar un contrato de relevo. El contrato que se establezca como

consecuencia de una jubilación parcial tendrá, como mínimo, una duración igual al tiempo que le falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de 65 años.

Los trabajadores que hayan cumplido 65 años y reúnan los requisitos para causar derecho a la pensión de jubilación, siempre que se produzca una reducción de su jornada de trabajo comprendida entre un mínimo de un 25% y un máximo de un 75%, podrán acceder a la jubilación parcial sin necesidad de la celebración simultánea de un contrato de relevo.

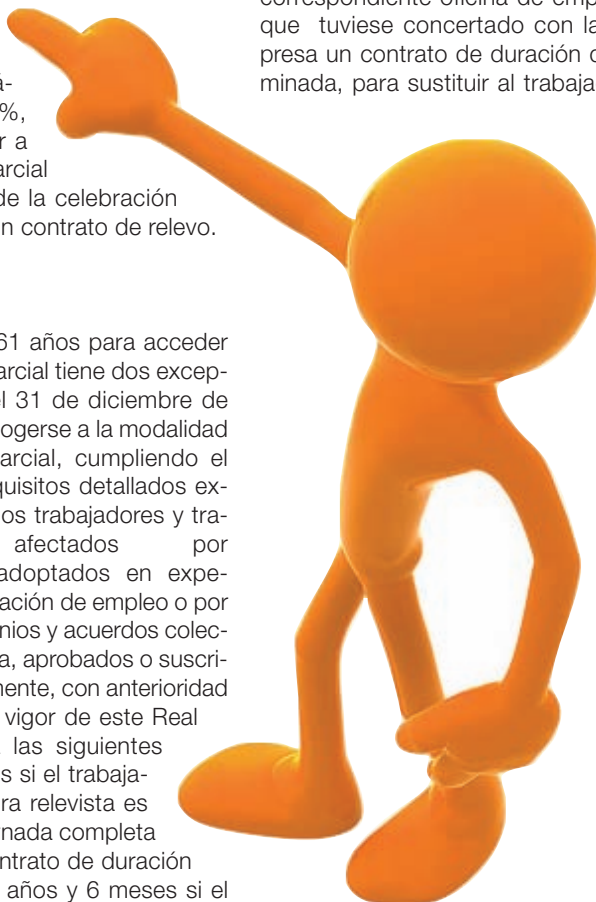
Excepciones

El requisito de 61 años para acceder a la jubilación parcial tiene dos excepciones; hasta el 31 de diciembre de 2012 podrán acogerse a la modalidad de jubilación parcial, cumpliendo el resto de los requisitos detallados excepto la edad, los trabajadores y trabajadoras afectados por compromisos adoptados en expedientes de regulación de empleo o por medio de convenios y acuerdos colectivos de empresa, aprobados o suscritos, respectivamente, con anterioridad a la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, a las siguientes edades: 60 años si el trabajador o trabajadora relevista es contratado a jornada completa mediante un contrato de duración indefinida, y 60 años y 6 meses si el

empleado o empleada relevista es contratado en otras condiciones.

El disfrute de la pensión de jubilación parcial en ambos supuestos será compatible con un puesto de trabajo a tiempo parcial.

Por otra parte, el contrato de relevo se realizará con un trabajador o trabajadora inscrito como desempleado en la correspondiente oficina de empleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada, para sustituir al trabajador o





Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011

trabajadora de la empresa que accede a la jubilación parcial.

El contrato de relevo se ajustará a las siguientes reglas:

Formalización: Se formalizará siempre por escrito en modelo oficial en el que constará el nombre, la edad y las circunstancias profesionales del trabajador sustituido. El contrato se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su realización.

Duración: El contrato de relevo que se celebre como consecuencia de una jubilación parcial tendrá que ser indefinido o, como mínimo, igual al tiempo que falte al trabajador sustituido para alcanzar la edad de jubilación de 65 años. **Si al cumplir dicha edad el trabajador o trabajadora jubilado parcialmente continuase en la empresa, el contrato de relevo que se hubiera celebrado por duración determinada podrá prorrogarse mediante**

acuerdo de las partes por periodos anuales, extinguiéndose, en todo caso, al finalizar el periodo correspondiente al año en el que se produzca la jubilación total del trabajador o trabajadora relevado.

En el caso del profesional jubilado parcialmente, después de haber cumplido 65 años, la duración del contrato de relevo que podrá celebrar la empresa para sustituir la parte de jornada dejada vacante por el mismo podrá ser indefinida o anual. En este segundo caso, el contrato se prorrogará automáticamente por periodos anuales.

Jornada: Puede celebrarse a jornada completa o parcial. La duración de la jornada deberá ser como mínimo igual a la reducción de la jornada que ha solicitado el trabajador jubilado parcialmente.

El horario de trabajo del empleado o empleada relevista podrá completar el del

trabajador sustituido o simultanearse con él.

Puesto de trabajo: El puesto del relevista podrá ser el mismo del profesional sustituido o uno similar.

Negociación colectiva: En la negociación colectiva se podrán establecer medidas para impulsar la celebración de contratos de relevo.

Extinción: La relación laboral se extinguirá al producirse la jubilación total del trabajador o trabajadora. Si se produce el cese del empleado o empleada, el empresario deberá sustituirlo en el plazo de quince días por otro desempleado.

Indemnización: Cuando finalice el contrato de trabajo de relevo, el trabajador o trabajadora tendrá derecho a recibir una indemnización de ocho días de salario por cada año de servicio, o la parte proporcional, hasta el 31 de diciembre de 2011.





Soy un trabajador en situación laboral de fijo estatutario en el Sistema Nacional de Salud, concretamente, personal no sanitario. ¿Tengo alguna oportunidad de **participar en convocatorias de ofertas de traslado en otros organismos o estamentos públicos ajenos al propio Sistema Nacional de Salud?**

En caso afirmativo, me gustaría saber qué convenio regula o cuál es el procedimiento, y cuáles los organismos competentes para ello.

Sección coordinada por
José Gutiérrez Campoy

El artículo 84 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece la posibilidad de la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas, en concreto entre la Administración General del Estado, las comunidades autónomas y las entidades locales.

La figura jurídica que establece para esta movilidad interadministrativa es el Convenio de Conferencia Sectorial u otros instrumentos de colaboración.

El punto 2 del

referido artículo, dispone que la Conferencia Sectorial de Administración Pública podrá aprobar los criterios generales a tener en cuenta para llevar a cabo las homologaciones necesarias para hacer posible la movilidad.

No se ha con-

vocado, hasta el día de hoy, esta Conferencia Sectorial para tratar sobre este asunto. No obstante, alguna comunidad autónoma, como la de Castilla La Mancha, ha legislado sobre esta materia, condicionando la participación del personal de otras administraciones públicas a que se contemple en la RTP correspondiente.

Asimismo, hay que destacar en este sentido que en algunas Administraciones Públicas existen medidas de movilidad interadministrativa por razón de violencia de género.



el lector pregunta

Los interesados pueden enviar sus consultas jurídicas a la siguiente dirección:
'el-lectorpregunta@sanidad.ccoo.es'.
La redacción se reserva el derecho de publicar las consultas que considere de mayor interés general y de modificar parte del contenido de las mismas.

La Dirección



Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011



La evaluación del desempeño, nuevo desafío de la sanidad

*María del Mar Ruiz.
Experta en Derecho Social del Trabajo.*

En el marco jurídico de la Ley General de Salud Pública 33/2011, de 4 de octubre, que actualiza la Ley General de Sanidad 14/1986, de 25 de abril, y que es completada por la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud 16/ 2003, de 28 de mayo, y por el **Estatuto Básico del Empleado Público 7/2007, de 12 de abril, en su artículo 20**, en concordancia con su artículo 2.3, surge un nuevo desafío para conseguir una reorganización de recursos, como es la evaluación del desempeño.

A través de este instrumento, se analizan los puestos de trabajo en su ocupación habitual debiendo, desde el sector sanitario, abordarse cuestiones con respecto a la evaluación del personal con un nuevo enfoque, que vincule los principios de actuación que puedan ofrecer garantías de calidad a los ciudadanos, como principales destinatarios de la encomiable labor del servicio público sanitario.

Una correcta evaluación del desempeño permitiría, por un lado, subsanar problemas estructurales, localizando así a empleados con gran potencial y

motivación. Por otro lado, determinaría la política de Recursos Humanos en lo relacionado con la organización, fijar el cumplimiento de funciones, la habilidad en el trabajo, la técnica aplicada, el interés en el desempeño del puesto de trabajo, el uso de las tecnologías de la información y la comunicación, etc.

Todo ello, en aras de conseguir unos objetivos equitativos que reduzcan desigualdades sociales en la materia de salud, a la vez que consigan integrar, consensuar y evaluar estrategias con métodos rigurosos, coordinados e independientes para lograr la eficiencia y eficacia de todo el personal sanitario.

Recursos Humanos

Entre las cualidades del personal estatutario observables para el buen desenvolvimiento de sus actividades estarían: la responsabilidad, la actitud positiva, las relaciones y cooperación con los compañeros, las ganas de superación personal y la adecuación al puesto. Todo ello, empleando un sistema dinámico y avanzado para llegar a una Administración por objetivos, sin olvidar los estímulos a la productividad.

Los miembros de la sanidad pública habrán de ser evaluados por sus propios compañeros, desde distintos puntos de vista, y también por los destinatarios de dichos servicios, involucrando a clientes internos y externos, para que una visión global dé una idea bastante certera del trabajo realizado.

Los Recursos Humanos, como parte básica en la organización, representarán una ventaja competitiva y deberán proporcionar oportunidades de promoción y participación de todos los miembros de la comunidad estatutaria.

En conclusión, **la evaluación del desempeño constituye un gran reto en su aplicación en el sector de la sanidad pública, y necesariamente ha de aplicarse con principios de transparencia, rigor científico, e imparcialidad**, debiendo ser asesorada la Administración por expertos en la materia. Con este asesoramiento, se evitará la descoordinación de la gestión política de Salud y Bienestar, reorganizando la salud pública, aprovechando el alto nivel técnico de todos sus profesionales, y aumentando su nivel competencial como forma de responder a un nuevo desafío organizacional.



Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011

La reforma del complemento a mínimo de pensiones



Nieves Rico.
Diplomada en Relaciones Laborales UMA.

La Ley 27/2011, de 1 agosto, ha producido una sustancial modificación de la Ley General de Seguridad Social, en aras, según su Exposición de Motivos, a la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social español a medio plazo. Dentro de estas reformas, encontramos la importante modificación establecida para los complementos a mínimos. **Se debe tener en cuenta que los complementos a mínimos suponen un considerable gasto para el presupuesto de Seguridad Social, puesto que gran parte de las pensiones que se conceden en España llevan este complemento.**

El complemento a mínimo es la cantidad que se añade a las pensiones que concede la Seguridad Social con el fin de que las mismas alcancen la cuantía mínima establecida para la pensión correspondiente. Dicho complemento no se financia a través de la vía contributiva, es decir, de cuotas patronales y empresariales, sino que el mismo es financiado a través de presupuestos finalistas en la esfera no contributiva.

Esta Ley introduce dos modificaciones del complemento a mínimo: la primera referente a los requisitos de concesión

del complemento y, la segunda, referente a la cuantía del mismo.

En cuanto a la primera, el factor determinante de modificación es la necesidad de residir en territorio español para tener derecho a complementos a mínimos. Se debe tener en cuenta que hay bastantes complementos a mínimos que se están pagado a pensionistas que no re-



siden en el Estado español.

Este sería el caso de una persona que ha cotizado en España durante los primeros años de su carrera profesional y que, con posterioridad, ha continuado cotizando en cualquier otro país hasta acabar en el mismo su carrera de seguros. En este caso, para la pensión de jubilación el Estado le pagará la parte

proporcional correspondiente al tiempo cotizado en España, suponiendo que es un 5% de su base reguladora, cuantía muy inferior a la mínima establecida para dicha pensión. A esta cantidad se le sumaría la parte proporcional de la base reguladora del otro país, que en total pueden ser 300 euros. Por tanto, hasta alcanzar la cuantía correspondiente a la mínima establecida para la jubilación contributiva ordinaria (actualmente, 601,40 euros sin cónyuge a cargo), tendrá derecho a unos complementos a mínimos a prorrata hasta alcanzar la cuantía mínima establecida en el Real Decreto (RD) de revalorización de pensiones.

Objetivos

Con esta Ley se pretende que aquellas personas que han cotizado en España por un tiempo determinado, y que se encuentren en un país extranjero, no tengan derecho a complementos a mínimos si no residen en este país y, por el contrario, sí tendrán derecho a la parte proporcional de pensión correspondiente.

No obstante, ello es aplicable a las pensiones que se originen a partir del 1 de enero de 2013, con la entrada en vigor de la Ley, mientras que **aquellas personas que ya venían percibiendo los complementos a mínimos seguirán teniendo**



Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011

derecho a los mismos con independencia del país donde residan.

Se trata con ello, y así viene contemplado en la Ley, de hacer un llamamiento a las personas que perciben el complemento para que comparezcan ante la entidad gestora, de manera que, si no se comparece en el plazo de 90 días desde su llamamiento, el complemento a mínimo quedará suspendido. Si comparece transcurridos los 90 días se producirá la rehabilitación del complemento a mínimo con una retroactividad de 90 días. Ello, porque los complementos a mínimos no forman parte estable de la pensión, y se debe acreditar cada año que se tiene derecho a los mismos.

La segunda gran modificación es la cuantía del complemento a mínimo, limitada hasta la cuantía de las pensiones de jubilación e invalidez en su modalidad no con-

tributiva. Dicho límite, se puede justificar en el carácter asistencial que posee el complemento a mínimo (para pensiones que no llegan a la cuantía mínima establecida). Por tanto, parece lógico entender que no se pueda beneficiar por la línea asistencial de manera más favorable de lo que ya protege el propio sistema no contributivo con las pensiones no contributivas.

Hay pensiones que se conceden en cuantías muy reducidas, como es el supuesto en el que un trabajador o trabajadora ha tenido bases muy bajas de cotización, ha estado mucho tiempo sin cotizar a la Seguridad Social o cuando el porcentaje aplicable a su pensión es bajo debido a su corta carrera de seguro. En estos casos, una vez hallada dicha pensión de jubilación, la cuantía de la misma es de 200 euros mensuales. Actualmente, este trabajador o trabajadora tendría derecho a unos complementos a mínimos equivalentes

a 401,60 euros. Sin embargo, con la reforma, si la persona beneficiaria originara su pensión con posterioridad al 1 de enero de 2013, cobraría complementos a mínimos por cuantía igual a 347,60 euros si no convive con más beneficiarios (según datos equivalentes a la cuantía de la pensión no contributiva para 2011). Es decir, la cantidad en concepto de complementos a mínimos nunca podrá ser superior a las establecidas para las pensiones no contributivas.

Todo ello, se llevará a cabo con las pensiones que se originen a partir del 1 de enero de 2013, sin afectar a las ya concedidas. Esto supone una “asistencialización” del nivel contributivo, al otorgarse prestaciones que no se refieren a posibles rentas de sustitución de salarios, sino a rentas de compensación para cubrir la necesidades sociales de la persona beneficiaria.





Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011

La actividad sanitaria de los servicios de prevención

Rosa Martín. Salud Laboral
FSS-CCOO Andalucía

Tras dos años de negociación, y pasados seis meses desde que la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) presentara alegaciones a su borrador, nace el Real Decreto (RD) 843/2011 por el que se establecen los criterios básicos sobre la organización de recursos que desarrollarán la actividad sanitaria de los servicios de prevención.

La FSS-CCOO se congratula del avance en la calidad de la actividad preventiva que ha supuesto su entrada, a pesar de que algunos aspectos "se hayan quedado en el tintero".

Este RD nace, de acuerdo con la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el trabajo 2007-2012, profundizando en la calidad de las actividades preventivas, la formación de los profesionales, el principio de interdisciplinariedad, y ofreciendo una atención especial a la vigilancia de la

salud colectiva, sin perjuicio de la vigilancia individual.

Su objetivo es aprobar un acuerdo de criterios básicos sobre la organización de los recursos, para desarrollar, dentro de los Servicios de Prevención, la actividad sanitaria estableciendo los requisitos técnicos, y los recursos humanos y materiales necesarios para mantener los estándares de calidad en su funcionamiento. De este modo, este objetivo, al ser aprobado mediante real decreto, se convierte en norma mínima a cumplir por las comunidades autónomas (CCAA) en sus respectivos ámbitos territoriales.

Este Real Decreto ofrece un desarrollo integral de la prevención, saldando una vieja deuda y regulando un aspecto relegado e importante desde hacía tiempo, el control de la calidad de la actividad sanitaria como la otra cara de la moneda de la prevención: la seguridad con su parte asistencial.

No obstante, para la FSS-CCOO hay dos aspectos en el RD que son mejorables. El primero es el excesivo tiempo que se ha otorgado a las CCAA para que puedan adaptar el cumplimiento de lo estipulado, ya que tienen hasta el 31 de diciembre de 2014. El segundo punto son los ratios de los profesionales de la salud (médicos y enfermeros) por número de trabajadores y trabajadoras, que en opinión de esta Federación deberían ser ampliados en un futuro no muy lejano.

Aspectos positivos del Real Decreto 843/2011:

1. La autoridad sanitaria establece medios adecuados para evaluar y controlar las actuaciones sanitarias que se realicen en las empresas, a través de procedimientos de inspección sobre el mantenimiento de las condiciones que permitieron la concesión de la autorización administrativa, y comprobando su calidad, suficiencia y adecuación.
2. Implanta sistemas de información adecuados, como documentación referida a acuerdos o contratos, registro de centros de acreditación, inspecciones, memorias anuales, y la realización de estudios epidemiológicos para la identificación y prevención de enfermedades que puedan afectar a la salud de los profesionales.
3. Se aplica a la actividad sanitaria tanto de los servicios de prevención de riesgos laborales ajenos, como propios o mancomunados.
4. Estudia las enfermedades relacionadas con el trabajo.

5. Comunica las enfermedades que podrían ser calificadas como profesionales.
6. Colaborará con los servicios de Atención Primaria de Salud y de asistencia sanitaria especializada para el diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de enfermedades relacionadas con el trabajo, y con las administraciones sanitarias.
7. Se limita la subcontratación de las actividades sanitarias al 10% del volumen total de la actividad de la empresa, debiendo comunicarlo a la autoridad laboral que los acreditó en un plazo de 10 días siguientes a su efectividad, y a ser consultada la representación de los profesionales.
8. El Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, en coordinación con las CCAA y oídos los agentes sociales y las sociedades científicas, elaborará y mantendrá actualizada una guía básica y general de orientación de las actividades de vigilancia de la salud para la prevención de riesgos laborales.



Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011



Los permisos sin sueldo se reconocen como tiempo de trabajo efectivo

Ruth Pérez. Asesoría Jurídica
FSS-CCOO Aragón

La Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Aragón ha confirmado la Sentencia del Juzgado de lo Contencioso Administrativo de Zaragoza, que reconocía el derecho de una trabajadora estatutaria a que el Servicio Aragonés de la Salud (SALUD) regularizase su expediente profesional a los efectos de reconocer como tiempo de servicios prestados el correspondiente al disfrute de los permisos sin sueldo. Todo ello, a efectos tanto profesionales como económicos.

El personal estatutario del SALUD tiene reconocido un permiso sin sueldo de hasta tres meses por año de asuntos propios, durante el cual, se mantiene el alta en Seguridad Social y la obligación de cotizar por parte del servicio público.

Una trabajadora estatutaria del SALUD completó una solicitud para que le reconocieran como tiempo de servicios, todo el que había sido indebidamente descontado por el disfrute de permisos sin sueldo. A su vez, y atendiendo a la nueva referencia de tiempo de servicios prestados, quería que se reconocieran los días adicionales de vacaciones y los asuntos propios por antigüedad.

Tras la desestimación de la solicitud y

del posterior recurso, la trabajadora demandó al SALUD solicitando el reconocimiento del derecho a la regularización de su expediente profesional, considerando como servicios prestados todos los periodos que hubiera disfrutado de permiso sin sueldo, a los efectos profesionales y económicos. Para ello, debían corregirse las fechas de perfeccionamiento de los trienios, en la medida que estos se hubieran visto aplazados en su cumplimiento por la aplicación de la in-



terpretación errónea de la Administración, así como el pago de los atrasos a que hubiera lugar tras dicha corrección.

El argumento de la Administración para oponerse a tal pretensión era que durante un permiso o licencia sin sueldo

no se presta servicio y no hay obligación de pagar la retribución, por lo tanto, no se pueden considerar servicios prestados a los efectos que se pretenden. Sin embargo, tuvo mayor peso el argumento de tratarse de un permiso de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la comparación con el resto de permisos como son la excedencia voluntaria para cuidado de hijos o la excedencia voluntaria para el cuidado de un familiar, que computan a efectos de antigüedad.

Finalmente, el Tribunal de lo Contencioso Administrativo resolvió el derecho a que se regularizase el expediente personal de la trabajadora a los efectos de que se reconociera como tiempo de servicios prestados el tiempo correspondiente al disfrute de los permisos sin sueldo.

Aunque esta Sentencia resuelve el caso individual de una trabajadora, el argumento ya está juzgado y, por ello, los profesionales que acrediten periodos de asuntos propios sin sueldo, pueden iniciar el trámite ante el Juzgado por el que soliciten la extensión de efectos de dicha Sentencia. El reconocimiento de esta situación puede afectar al nivel de carrera profesional, modificar la fecha de perfeccionamiento de los trienios, y modificar los servicios prestados a efectos de bolsa de trabajo y oposición, entre otros.



Nº9 Viernes 28 de octubre de 2011

EE Una sentencia sobre discriminación por circunstancias familiares

Susana Castanera. Licenciada en Derecho FSS-CCOO Navarra

Tribunal Constitucional, Sección Primera, 26/2011, de 14 de marzo de 2011. Recurso Amparo 9145/2009.

Un trabajador que presta sus servicios para la Consejería de Educación de la Junta de Castilla y León, como ayudante técnico en una residencia de Educación Especial, solicita realizar todas las jornadas del curso en turno de noche, con base a los artículos 36.3 y 34.8 del Estatuto de los Trabajadores (ET), con el fin de atender a sus dos hijos de corta edad. No obstante, el turno solicitado por el trabajador no existe en la empresa.

La Consejería deniega su petición, resolución que confirma el Juzgado de lo Social, Sentencia confirmada por el Tribunal Superior de Justicia (TSJ), y su fundamentación jurídica es avalada expresamente por el Auto del Tribunal Supremo (TS) de inadmisión del recurso de casación.

Posteriormente, el trabajador interpone un recurso de amparo alegando la vulneración de dos de sus derechos fundamentales, como son la no discriminación por razón de sexo (artículo 14 de la Constitución), y la tutela judicial efectiva (artículo 24.1 de la Constitución). Dichos recursos son interpuestos al entender que la negación de lo demandado se produce por una interpretación restrictiva de los artículos 36.3 y 34.8 del ET.

El Tribunal Constitucional (TC) descarta que se incurra en la discriminación por

razón de sexo, por cuanto la negativa de la Consejería a la petición del trabajador no se fundamenta en su condición de varón, ni el cuidado de los hijos ha sido una función históricamente asumida por este que le haya impuesto dificultades de acceso y promoción en el empleo. Del mismo modo, apunta que tampoco hay una lesión indirecta del derecho a la no discriminación por razón de sexo de la mujer del demandante, por cuanto el re-



curso de amparo solo puede proteger a los derechos fundamentales y libertades públicas directamente afectados.

Erradicar la división sexista

Sin embargo, lo importante de esta Sentencia es que valora la lesión del derecho a la no discriminación del trabajador en base a "otras circunstancias personales y sociales" distintas al sexo, tal y como prevé el artículo 14 de la Constitución española (CE). Con ello, se viene a establecer, por primera vez en la doctrina constitucional, la categoría de "discriminación por razón de circunstancias fami-

liares", al señalar que "la prohibición de discriminación entre mujeres y hombres (artículo 14 CE), que postula como fin y generalmente como medio la parificación, impone erradicar de nuestro ordenamiento normas o interpretaciones de las normas que puedan suponer la consolidación de una división sexista de papeles en las responsabilidades familiares".

Esta Sentencia refuerza lo que ha venido a establecer el **Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE)** en Sentencia 30 de septiembre 2010, asunto C-104/2009, sobre aquellas medidas que pueden "contribuir a perpetuar un reparto tradicional de funciones entre el hombre y la mujer, al mantener a los hombres en una función subsidiaria de las mujeres respecto al ejercicio de sus función parental", señalando "que el efectivo logro de la conciliación laboral y familiar constituye una finalidad de relevancia constitucional fomentada en nuestro ordenamiento a partir de la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, y por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo..."

La Sentencia establece una nueva categoría de discriminación: discriminación por circunstancias familiares, que resulta determinante de la dimensión constitucional de todos los derechos relativos a la conciliación de la vida familiar y laboral, cuando se trata de trabajadores varones, a los que la denegación o restricción de tales derechos no puede constituir una discriminación por razón de su sexo. Por tanto, los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar tienen dos dimensiones constitucionales en la prohibición de discriminación por razón de sexo, y, ahora, por razón de circunstancias familiares.



www.sanidad.ccoo.es