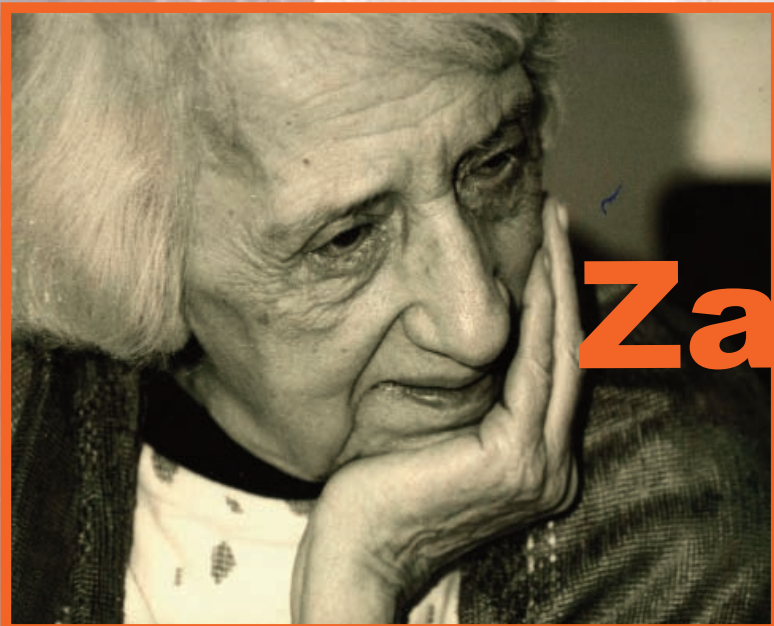




María Zambrano

una mujer universal

“El hombre pretende conocer para dirigir; la mujer, opera desde dentro, logrando modificar el curso de los acontecimientos del modo más profundo. Y aquí se hace inteligible esa vocación femenina persistente: la pitonisa, la adivina, la mujer que se relaciona con el hado de modo íntimo y oscuro: la eterna Casandra”

‘A propósito de la Grandeza y servidumbre de la mujer’ Sur, 150 (abril, 1947, p. 4-5)

(Vélez-Málaga, 1904-1991).

Ilustración de la Portada:
imagen de la pensadora sobre detalle del Palacio del Marqués de Beniel (Vélez-Málaga), sede de la Fundación María Zambrano.

A FONDO

Los planes de igualdad en las administraciones públicas

EL LECTOR PREGUNTA

¿Puedo ejercer en la sanidad privada durante la excedencia?

LA BRÚJULA

Las claves de la incapacidad temporal

SENTENCIAS DE INTERÉS

La jubilación parcial, en el punto de mira

Algunos



sumario

Editorial

Una nueva herramienta muy necesaria

Pág.

3

Actualidad normativa

La FSS-CCOO impugna los procesos de reordenación de efectivos de Madrid

4

Andalucía regula la prescripción enfermera de la prestación farmacéutica

5

Publicaciones jurídicas recientes

6

A fondo

Los planes de igualdad en las administraciones públicas

7 y 8

El lector pregunta

¿Puedo trabajar en la sanidad privada durante la excedencia por cuidado de hijos?

9

¿Son deducibles fiscalmente las cuotas abonadas por colegiación?

9

La brújula

¿Qué es la prevención de riesgos laborales?

10

Las claves de la incapacidad laboral

10

Utilidad del convenio colectivo

11

Sentencias de Interés

La jubilación parcial en el punto de mira

12

Reducción de jornada por motivos familiares

13



Una nueva **herramienta** muy necesaria

Antonio Cabrera. Secretarios General
FSS-CCOO

Quiero dar la bienvenida a esta nueva herramienta de comunicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), un boletín electrónico que se presenta bajo el nombre de 'jurídiCCOO-cuadernos sanitarios', y que deseo sea de gran utilidad para el conjunto de la organización.

En un principio, está previsto que esta publicación sea distribuida entre todas las estructuras que componen la FSS-CCOO, aunque posteriormente se valorará la posibilidad de abrir al externo su edición y distribución.

Asimismo, quiero mostrar mi gratitud a todos los componentes del equipo de trabajo que ha hecho posible este proyecto. Una iniciativa que va a suponer para esta Federación la posibilidad de contar con un espacio en el que poder proyectar y confrontar posiciones jurídicas y sindicales sobre temas de actualidad en el sector.

Del mismo modo, puede servirnos de consulta de temas jurídicos relevantes, que podrán luego tener traslado al Boletín Electrónico, o simplemente para la elaboración de informes al servicio de la estructura que nos lo solicite.

Estoy convencido de que este proyecto, ilusionante para sus

componentes y para todos los que conformamos esta Federación, nos va a permitir situarnos en el centro de muchos debates jurídicos en el ámbito sanitario y sociosanitario, y sin duda, nos aportará conocimientos jurídico sindicales, por cuanto el grupo está formado por profesionales del derecho y sindicalistas, que luego podremos utilizar para formar opinión sindical sobre algunos temas planteados.

Me reitero en la gratitud a todos los componentes. Felicitaros de antemano porque, sin ningún tipo de dudas, esta iniciativa va a significar un proyecto de largo alcance que algún día valoraremos en su justa medida.



María Zambrano, la gran pensadora

Juan Fernando Ortega. Director Fundación María Zambrano

María Zambrano es, sin duda, la pensadora más importante de los últimos tiempos en España. Situada en la frontera entre dos épocas tan diferentes en la manera de pensar la mujer, ella no sólo fue pionera en la creación de una concepción más moderna del género femenino, sino que además con su vida dio testimonio de integración plena en la men-

talidad de nuestra época. Su pensamiento sobre la mujer nos ilumina y es testimonio de ese cambio radical en la historia de la humanidad.

La concepción de la mujer que María Zambrano ayudó a definir y consolidar pretendió transformar en España la imagen caduca de la mujer como un ser subordinado e inculto, en compañera que alcanza los más altos niveles de la vida social, cultural y política.

"Ningún ser más fracasado en ciertos tipos de mujer (en eso tenían razón las feministas), ningún ser más cargado de futuro por tanto. Y si el futuro de la especie no está en la mujer, no reside en parte alguna (...) No apuntar al porvenir de la mujer, a la mujer que ha de venir, es tanto como no apuntar al futuro del género humano"

María Zambrano. 'A propósito de la Grandeza y servidumbre de la mujer', Sur, 150 (abril 1947, página 7)

Staff

Dirección: Ana Ruiz Pardo. **Coordinación:** Juan Carlos Álvarez Cortés. **Diseño y Maquetación:** Ana Ruiz Pardo y Rocío Ruiz Mendoza. **Tratamiento de imagen:** Javier Martín Pedroviejo. **Redacción:** Ana Ruiz Pardo, Rocío Ruiz Mendoza, Israel Roig Bartolomé, Juan Carlos Álvarez Cortés, Eduardo Fernández Gómez, José Gutiérrez Campoy, José Manuel Rodríguez Vázquez, Rosa Martín Cruzado, Juan José Plaza Angulo, Bartolomé Torres García y Susana Castanera Gómez. // Los artículos firmados son responsabilidad propia, aunque defenderemos su derecho de opinión ante las instancias necesarias. // 'jurídiCCOO- cuadernos sanitarios' es una publicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO), que se distribuye gratuitamente. **Agradecimientos:** Fundación María Zambrano.



La FSS-CCOO impugna los procesos de reordenación de efectivos en Madrid

*Eduardo Fernández Gómez. Asesoría
Jurídica FSS-CCOO Madrid*

La Sentencia dictada por el Juzgado de lo Contencioso nº 28 de Madrid, recurrida por el Servicio Madrileño de Salud, ha sido el único pronunciamiento judicial recaído hasta la fecha en relación con los distintos procesos de reordenación de efectivos convocados por la Consejería de Sanidad al amparo de la Ley 4/2006.

Todos y cada uno de ellos han sido impugnados por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) y la Federación de Servicios Públicos de UGT (FSP-UGT), mediante demandas sustentadas en los mismos argumentos alegados en relación con el proceso de reordenación de efectivos, convocado para el personal con categoría profesional de auxiliar de enfermería.

El pasado 22 de junio, el Juzgado de lo Contencioso nº 28 dictó la Sentencia por la que, estimando la demanda interpuesta en su día conjuntamente por la FSS-CCOO y la FSP-UGT, se declaraba la nulidad de la Resolución dictada el 17 de septiembre de 2007 por la dirección general de Recursos Humanos de la Consejería de Sanidad, por la que convocaba el proceso de reordenación de efectivos en los nuevos hospitales creados al amparo de la Ley 4/2006, de medidas fiscales y administrativas de la comunidad de Madrid, para el personal con categoría pro-

fesional de auxiliar de enfermería.

Principales argumentos

La demanda sustentaba la impugnación de la Resolución de dicha dirección general de Recursos Humanos, fundamentalmente, en los siguientes argumentos:

En primer lugar, se alegaba que dicha Resolución había sido dictada con omisión absoluta del procedimiento legalmente establecido, al no haber sido negociado su contenido (como habría resultado preceptivo, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 12, 13 y 80.2 del Estatuto Marco del Personal estatutario y por el artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público) con las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial correspondiente.

En segundo lugar, se argumentaba que los criterios de baremación de los candidatos previstos por la resolución impugnada vulneraban los principios constitucionales de igualdad, capacidad y mérito, consagrados por los artículos 23 y 103 de la Constitución.

En tercer lugar, se entendía igualmente que la resolución vulneraba esos mismos principios constitucionales de igualdad, capacidad y mérito al prever que, a diferencia de lo estipulado en relación con el personal estatutario transferido del extinto INSALUD, y con el personal funcionario de carrera fijo y personal laboral fijo de las instituciones

sanitarias que obtuvieran destino en los nuevos hospitales (personal éste al que se reconocía su derecho a conservar el mismo régimen jurídico y las mismas condiciones de trabajo que tuvieran reconocidos en sus puestos de trabajo de origen), el personal laboral procedente del Hospital de Fuenlabrada y del Hospital de Alcorcón que obtuviera destino en los nuevos hospitales se incorporaría a su nuevo destino con la condición de personal estatutario interino.

La Sentencia

Finalmente, la sentencia declara la nulidad de la Resolución al entender omitido el requisito de negociación previa con las organizaciones sindicales presentes en la mesa sectorial correspondiente, no entrando a pronunciarse sobre el resto de los argumentos en que se sustentaba la demanda conjunta interpuesta por la FSS-CCOO y la FSP-UGT.

Sin embargo, esta sentencia no es firme, al haber sido recurrida por el Servicio Madrileño de Salud en apelación ante la Sala de lo Contencioso Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad de Madrid. En el escrito de impugnación, la FSS-CCOO y la FSP-UGT han vuelto a reiterar ante este Tribunal la totalidad de los argumentos en los que se sustentaba el inicial escrito de demanda, incluidos aquellos sobre los que el Juzgado de lo Contencioso nº 28 de los de Madrid no se pronunció expresamente.



Nº1 Jueves 29 de octubre de 2009



Andalucía regula la prescripción enfermera de la prestación **farmacéutica**

José Gutiérrez Campoy. Asesoría Jurídica
FSS-CCOO Andalucía

La Consejería de Salud de la Junta de Andalucía ha regulado la actuación de las enfermeras y los enfermeros en el ámbito de la prestación farmacéutica del Sistema Sanitario Público de Andalucía (SSPA) a través del Decreto 307/2009, de 21 de julio, publicado en el Boletín Oficial de la Junta nº 151, de 5 de agosto.

Los fundamentos jurídicos en que se basa la potestad de los profesionales de la Enfermería, para la prescripción de determinados medicamentos y productos sanitarios, se encuentran en la Ley 29/2006, de 26 de julio, de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios, y en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

El artículo 77 de la referida Ley 29/2006, determina que son los médicos y los odontólogos los únicos profesionales con facultad para ordenar la prescripción de medicamentos. No obstante, el artículo 19.1. b. establece que existen en el mercado medicamentos que no

están sujetos a prescripción médica.

El personal de Enfermería del SSPA podrá usar e indicar los medicamentos que no estén sujetos a prescripción médica y, en su caso, autorizar su dispensación a cargo del propio SSPA. Esta facultad se ajusta al dictamen 429/2008 del Consejo de Estado, que prohíbe al personal enfermero y de podología la posibilidad de recetar medicamentos sujetos a prescripción médica.

Asimismo, este personal podrá cooperar en el seguimiento protocolizado de determinados tratamientos individualizados, que se establezcan en una previa indicación y prescripción médica u

odontológica.

Además, el personal enfermero podrá indicar y prescribir productos sanitarios, definidos en el artículo 8 de la Ley 29/2006, tanto el en ámbito de los cuidados generales como en los especializados.

Estas facultades de las enfermeras y enfermeros del SSPA, de acuerdo con lo recogido en la disposición adicional primera del Decreto, serán extensibles al mismo personal que preste sus servicios en centros sanitarios concertados por el SSPA, en los términos que se establezcan en sus correspondientes conciertos.

Se trata de una norma pionera, pues es la primera administración sanitaria autonómica que faculta a los profesionales de la Enfermería para recetar determinados productos farmacéuticos.

Para diferenciar la receta médica de la prescripción enfermera, el Decreto utiliza el nombre de orden enfermera de dispensación, creando un modelo oficial diferenciado. Estos se utilizarán tanto en las oficinas de farmacias como en los centros asistenciales.

GARANTÍAS

- * Autorización expresa del profesional de la medicina o de la odontología que ha prescrito el tratamiento del paciente.
- * Dejar constancia escrita en la historia clínica del paciente.
- * Elaboración de un protocolo establecido o autorizado por la Consejería de Salud.



Infórmate en la web de CCOO
Noticias, legislación, OPE, Ofertas de Empleo
Formación, Juventud, Servicios, Publicaciones..
www.sanidad.ccoo.es

Cursos gratuitos.
Formación Continua
<http://sanidad-formación.ccoo.es>



Disposiciones normativas recientes

José Manuel Rodríguez Vázquez. Asesoría
Jurídica FSS-CCOO

Real Decreto-Ley 10/2009, de 13 de agosto, por el que se regula el programa temporal de **protección por desempleo e inserción** (BOE núm. 197, de 15 de agosto de 2009).

Con la presente norma, dictada como Decreto-Ley, bajo el presupuesto de la “extraordinaria y urgente necesidad” (artículo 86 de la Constitución), se crea una prestación por desempleo extraordinaria, cuya cuantía será del 80% del Indicador de Renta de Efectos Múltiples (IPREM) vigente en cada momento, y cuya duración máxima será de 180 días.

Para ser beneficiario de este programa de protección por desempleo se establecen los siguientes requisitos, que habrán de reunirse a la fecha de la solicitud:

- 1) Ser trabajador menor de 65 años.
- 2) Haber agotado, a la fecha de la solicitud (que, a su vez, habrá de presentarse dentro de los 60 días siguientes a tal agotamiento) la prestación por desempleo de nivel contributivo (sin derecho a subsidio posterior) o el subsidio por desempleo, durante el período contemplado en el programa; período que será de seis meses a contar desde el día 16 de agosto de 2009 (aunque, en su Disposición Transitoria Única, también se establece la posibilidad de incorporación al mismo de aquellos trabajadores que hubieran agotado las prestaciones por desempleo a partir del 1 de agosto de 2009).

3) Carecer de rentas de cualquier naturaleza –tanto propias como en cómputo familiar– superiores, en cómputo mensual, al 75 % del salario mínimo interprofesional, excluida la parte proporcional de dos pagas extraordinarias.

4) Estar inscritos como demandantes de empleo.

5) Suscribir el compromiso de actividad al que se refiere el artículo 231.2 del texto refundido de la Ley General de Seguridad Social (compromiso de buscar activamente empleo, aceptar una colocación adecuada y participar en acciones específicas de motivación, información, orientación, formación, reconversión o inserción profesional para incrementar su ocupabilidad).

6) Comprometerse a realizar las distintas actuaciones que se determinen por el servicio público de empleo correspondiente en el itinerario activo de inserción laboral.

Orden EDU/2278/2009, de 13 de agosto, por la que se convocan ayudas para la matrícula en un **Master oficial** por parte de titulados universitarios en situación legal de desempleo (BOE núm. 201, de 20 de agosto de 2009).

La finalidad fundamental de la presente norma consiste en eximir del pago de los derechos de matrícula de los estudios que conduzcan a la obtención del título de master en cuestión en una universidad pública española, a aquellos trabajadores des-

empleados, con título oficial universitario, nacidos entre el 1 de enero de 1969 y el 31 de diciembre de 1983, y que tengan reconocido el derecho a percibir prestación o subsidio de desempleo en la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes (el cual finaliza el día 30 de octubre de 2009 inclusive).

Real Decreto 1430/2009, de 11 de septiembre, por el que se desarrolla reglamentariamente la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, en relación con la **prestación de incapacidad temporal** (BOE núm. 235, de 29 de septiembre de 2009).

Constituye la presente norma un apéndice reglamentario sobre algunas de las cuestiones tratadas por la Ley 40/2007, y en particular, sobre la comunicación informática, por parte de los servicios públicos de salud, del cumplimiento del duodécimo mes en los procesos de incapacidad temporal, a efectos de mejorar la coordinación entre estos y el Instituto Nacional de la Seguridad Social (o el Instituto Social de la Marina, en su caso).

También determinados aspectos del pago de la prestación económica por incapacidad temporal; el procedimiento de disconformidad con el alta médica emitida por las entidades gestoras; el procedimiento administrativo de revisión de las altas médicas expedidas en los procesos de incapacidad temporal; y las reducciones de aportaciones empresariales a la Seguridad Social en caso de traslado de un trabajador con enfermedad profesional a un puesto compatible con su estado.



Nº1 Jueves 29 de octubre de 2009

Los planes de igualdad en las administraciones públicas

Juan Carlos Álvarez Cortés.
Profesor de la Universidad de Málaga

Hace más de 30 años la carta fundamental de esta país estableció -como principio inspirador del ordenamiento y como derecho con la mayor garantía que ofrece la propia Constitución- el derecho a la igualdad de trato, en un sentido amplio, y en concreto a la igualdad por razón de sexo, prohibiéndose con ello toda discriminación basada en la condición sexual de las personas.

Parece que se trata de una norma de difícil aplicación en la sociedad pues, tras tanto tiempo de vigencia, la eficacia social conseguida no ha sido la esperada ni la deseada. La regulación de la Unión Europea del último decenio ha ido marcando el camino para que el legislador nacional establezca normas más efectivas en aras de la igualdad. Pero éste, con la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, ha retomado la cuestión con verdadera conciencia sobre la necesidad de acabar con todo tipo de discriminación por razón de sexo.

Mientras tanto, puede ser que el lugar donde más se ha prodigado el legislador para conseguir la aplicación práctica y efectiva de este derecho ha sido el de las relaciones laborales, en el sentido más amplio.

Es cierto que, en el ámbito sanitario público, la Ley 55/2003 no indica nada sobre el establecimiento de criterios no discriminatorios en la planificación y ordenación de los recursos humanos. Sólo, en relación a los derechos individuales del personal (artículo 17), se reconoce, de forma lacónica y formalista, el derecho a no ser discriminados, entre otras cuestiones, por razón de sexo.

Es la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva -en su artículo 51- la que supone un verdadero impulso para hacer efectivo este derecho. Es más, dentro de

¿Qué es un Plan de Igualdad?

Ha de acudirse a la regulación establecida en el ámbito laboral para saber que, de conformidad con el artículo 46.1 de la Ley de Igualdad, un Plan de Igualdad es "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discrimi-

nación por razón de sexo".

A diferencia de la empresa privada, en las administraciones públicas, los planes de igualdad han de realizarse siempre independientemente del número de trabajadores o del establecimiento de la obligatoriedad por parte de un convenio de ámbito sectorial.

las medidas que se adoptan en el ámbito de las relaciones laborales y en las del empleo público, se encuentra la adopción de un instrumento que puede ser importante para conseguir el objetivo perseguido: los planes de igualdad.

Planes de igualdad en empleo público

El artículo 64 de la 3/2007 Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva indica que el Gobierno aprobará, al inicio de cada legislatura, un Plan para la Igualdad entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado y en los organismos públicos vinculados o dependientes de ella. El Plan establecerá los objetivos a alcanzar en materia de promoción de la igualdad de trato y oportunidades en el empleo público, así como las estrategias o medidas a adoptar para su consecución. Será objeto de negociación, y en su caso acuerdo, con la representación legal de los empleados públicos y su cumplimiento será evaluado anualmente por el Consejo de Ministros.

Lo primero que ha de recordarse es que, por desgracia, los empleados públicos no tienen un régimen jurídico unitario. Existe un personal funcionario, laboral y estatutario. Y dentro de los funcionarios caben varios regímenes reguladores distintos (AGE, CCAA, Local, Órganos Constitucionales, Militares, Fuerzas y Cuerpos de Seguridad, retribuidos por arancel...)

A la vista de que el artículo 64 de la Ley 3/2007 sólo se refería a los Planes de Igualdad para la Administración General de Estado, la DA 8ª.2 de la Ley 7/2007,

del Estatuto Básico del Empleado Público, establece una norma aplicada al resto de empleados públicos, al indicar que "las Administraciones Públicas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo".

Procedimiento de elaboración

A) Diagnóstico

La finalidad del diagnóstico es comprobar y constatar la existencia o no de desigualdades dentro de la Administración. El diagnóstico consiste, de un lado, en la descripción de la situación actual, y, de otro, en un análisis sociológico de las desigualdades y discriminaciones que puedan producirse en las AAPP, y las consecuencias de dichas desigualdades.

Ello precisa comprobar una serie de datos en relación al número de hombres y mujeres de la plantilla; categorías en las que se encuadran; tipo de vinculación con la AAPP; diferencias en los salarios; criterios que se utilizan para asignar los complementos salariales: fuerza física, riesgo, toxicidad, peligrosidad, habilidad, concentración, etc.; y contexto en el que se desarrolla la actividad.

En esta fase preparatoria, la Administración que lo pretenda implantar, deberá invitar -aunque no está obligada- a los representantes de los trabajadores.





B) Ámbito funcional y temporal

El ámbito funcional debería ser el de la totalidad de la plantilla. Sería conveniente que se hiciera de forma conjunta para el personal laboral y para el funcionario, si convivieran ambos tipos de empleados públicos.

Las administraciones públicas estarán obligadas a realizar los correspondientes planes de igualdad, como cualquier empresa. En cuanto al personal funcionario, la DA 8ª de la Ley 7/2007, Estatuto Básico del Empleado Público, establece que además de elaborar el plan de igualdad para el personal laboral en el convenio colectivo, tendrá que hacerlo en el "acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable", lo que va a producir una situación dual, a veces complicada en su aplicación.

Por su parte, el ámbito temporal será el que se pacte en cada caso, pues no hay reglas al respecto.

El momento en que se exigirá el deber de negociar será el de "la negociación subsiguiente a la primera denuncia del convenio que se produzca a partir de la entrada en vigor" de la misma. Aunque para el personal de la Administración General del Estado es de aplicación inmediata, pues el Gobierno tiene la obligación de aprobar, al principio de cada legislatura, un Plan de Igualdad. Para el resto de las administraciones, el Plan de Igualdad, al tener que insertarse en el Acuerdo de Funcionarios, seguirá un camino paralelo temporal al mismo.

C) Formas de adopción

A diferencia de la empresa privada, en las administraciones públicas el desarrollo de los planes de igualdad ha de insertarse en el convenio colectivo o en el acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario.

La mesa negociadora la constituirán los

Contenidos de los Planes (Art.46.2 Ley de Igualdad)

- * Acceso al empleo
- * Clasificación profesional
- * Promoción
- * Formación
- * Retribuciones
- * Ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad, la conciliación laboral, personal y familiar
- * Prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo.

mismos sujetos que negocian el convenio colectivo o el acuerdo de funcionarios. En cualquier caso, sería conveniente que la mesa tuviera una presencia equilibrada entre mujeres y hombres, e incluso que acudieran asesores externos especialistas en temas de igualdad, sobre todo si lo anterior no fuera posible.

Problemas prácticos

Según el Consejo de Estado sería deseable la búsqueda de un consenso para que los planes a acordar sean efectivos, favorezcan cambios de actitudes profundos, intensos y permanentes, debería evitarse toda lógica conflictiva y reivindicativa.

Por otro lado, el dictamen 803/2006 del Consejo de Estado consideraba contradictorio con el principio autonomía colectiva imponer un deber de negociar que conlleve una obligación de un resultado negociador. Ha de existir un plan de igualdad, y es deseable que se acuerde con la representación de los trabajadores, pero ello no debería ser condición sine qua

non. Esto es, en la actualidad en las administraciones públicas no habrá Plan de Igualdad si no hay acuerdo pero, ¿no sería más lógico que en casos de bloqueo hubiera obligación de establecer uno para evitar las conductas contrarias a la igualdad entre mujeres y hombres?

A todo ello ha de sumarse la realidad de las cifras, la mayoría de las personas que ostentan la representación legal de los trabajadores y empleados públicos son hombres.





Soy personal estatutario fijo, ahora estoy en excedencia por el cuidado de un hijo de 3 años y aún me quedan unos dos años

Mi pregunta es si **puedo ejercer de facultativo en la medicina privada durante este periodo**

Sección coordinada por
José Gutiérrez Campoy

El artículo 62.3 del Estatuto Marco (EM) establece que es de aplicación para el personal estatutario la situación de excedencia para el cuidado de familiares, establecida para los funcionarios públicos por la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de conciliación de la vida familiar y laboral. Ello implica que el EM no tiene una regulación propia de esta situación administrativa y remite a la normativa funcional.

En este sentido, el artículo 14 del Reglamento de Situaciones Administrativas de los Funcionarios Civiles del Estado (Real Decreto Ley 365/1995,

de 10 de marzo) establece que la concesión de esta excedencia se hará previa declaración del peticionario de que no desempeñará actividad que pueda impedir o menoscabar el cuidado personal del hijo menor.

Derechos

La excedencia voluntaria por cuidado de hijos es una situación administrativa que otorga una serie de derechos que no tiene la estrictamente voluntaria, como la reserva del puesto de trabajo, su cómputo a efectos de trienios y carrera profesional, cotización a la Seguridad Social, etc.), por lo que su

concesión está supeditada a la finalidad del cuidado del hijo.

Compete decidir al órgano administrativo que otorgó la excedencia si la actividad privada impide o menoscaba el cuidado del menor, así como si ésta es compatible con el puesto que venía desempeñando antes de la excedencia.

Por ello, te aconsejamos que, con carácter previo al inicio de la actividad privada, solicites en tu centro de trabajo la declaración de compatibilidad de esta segunda actividad.

Trabajo en el Servicio Andaluz de Salud de forma exclusiva como enfermera, **¿las cuotas que abono al Colegio de Enfermería son gastos deducibles en la declaración de la renta?**

La determinación de los gastos deducibles en los rendimientos íntegros del trabajo se encuentra recogida en el

artículo 19.2 de la Ley 35/2006, de 28 de noviembre, del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas, y que establece: "las cuotas satisfechas a sindicatos y colegios profesionales, cuando la colegiación tenga carácter obligatorio, en la parte que corresponda a los fines esenciales de estas instituciones, y con el límite que

reglamentariamente se establezca".

En algunas comunidades autónomas se ha legislado en el sentido de no exigir la colegiación a los profesionales que prestan sus servicios en exclusiva para la administración pública autonómica, entre las que se encuentra la de Andalucía.

Por tanto, al no tener carácter obligatorio su colegiación, las cuotas satisfechas al colegio profesional no tienen la consideración de gasto deducible de los rendimientos íntegros del trabajo.

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

el lector pregunta



¿Qué es la **prevención** de riesgos laborales?

Rosa Martín Cruzado. Salud Laboral
CCOO Málaga

A partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) de 1995, se comienza a hablar de prevención de riesgos y promoción de la salud, y a dejar de lado conceptos, que poco o nada tienen que ver con la salud laboral, el carácter reparador e indemnizatorio de las normativas que nos regulaban, algunas incluso antes de la Constitución. Sin embargo, había que esperar a que se produjera el daño para repararlo e indemnizarlo.

Es en el artículo 4 de esta Ley donde se define que se entiende por Prevención: “el conjunto de actividades o medidas previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los

riesgos derivados del trabajo”.

Para alcanzar este principio se tienen que cumplir los principios de la acción prevención (artículo 15 LPRL), imprescindibles, y que sustentan los pilares de la salud laboral.

PRINCIPIOS DE LA PREVENCIÓN

- * Evitar los riesgos en el trabajo.
- * Evaluar los riesgos que no se pueden evitar.
- * Combatir los riesgos en su origen.
- * Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción; con miras a atenuar el trabajo monótono y repetitivo, y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- * Tener en cuenta la evolución de la técnica para

El camino de la Prevención es una carrera de fondo, ardua y dirigida a combatir y minimizar los riesgos en los centros de trabajo; por ello la Prevención como la Seguridad es cosa de todos y todas. Debemos saber defenderla y exigirla.

hacer lugares y puestos de trabajo más seguros y mejores adaptados a las trabajadoras y trabajadores.

- * Sustituir los elementos peligrosos por aquellos que entrañen poco o ningún peligro.
- * Planificar las medidas preventivas en la empresa.
- * Adoptar medidas tendentes a anteponer la protección colectiva antes que la individual.
- * Formación adecuada y suficiente a los empleados.



Las claves de la **incapacidad** temporal

Juan Carlos Álvarez Cortés.
Profesor de la Universidad de Málaga

La incapacidad temporal es la cobertura que ofrece el sistema a los sujetos que se encuentren temporalmente impedidos para el trabajo y necesitan de asistencia sanitaria (artículo 128 Ley General de la Seguridad Social- LGSS); con una duración hasta su curación o como máximo- de 12 meses, prorrogables hasta 18.



Para recibir el subsidio que le corresponde, el individuo deberá cumplir los requisitos que se exigen legalmente. Por un lado, se requiere, para todos los casos, que el trabajador esté afiliado

y en alta, o en situación asimilada (124.1 LGSS). Por otro, además, tratándose de una enfermedad común, se exige un requisito adicional (recogido en el artículo 130 a), que no es otro que tener un período previo de cotización de 180 días, dentro de los cinco años anteriores al hecho causante. Para accidente, sea o no laboral, y para enfermedad profesional no hace falta período de cotización. Por su lado, nace al cuarto día de la baja para las enfermedades comunes y accidentes no laborales, y al día siguiente de la baja para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Durante la misma se obtiene una prestación del 75% de la base de cotización diaria, salvo desde los días cuarto y vigésimo, en situación de enfermedad común o accidente no laboral, que sólo será del 60%. Aquí es muy importante el juego de la ne-

gociación colectiva, ya que en el convenio o acuerdo de funcionarios puede establecerse que el trabajador o empleado público no pierda capacidad económica por encontrarse en situación de incapacidad temporal.

La baja médica la obtenemos por el Servicio Público de Salud, en caso de que sea por enfermedad común o accidente no laboral, o por parte de la Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales, si se trata de una contingencia profesional. Sin embargo, también hay empresas que colaboran voluntariamente en la gestión -muy común en el ámbito sanitario- y son los propios servicios médicos de las empresas los que gestionan las bajas.



Nº1 Jueves 29 de octubre de 2009



Utilidad del convenio colectivo

Juan José Plaza Angulo. Doctorado de la Universidad de Málaga

Sin lugar a dudas, la principal particularidad del Derecho del Trabajo radica en que entre sus fuentes figura la autonomía colectiva. A esta autonomía colectiva se le reconoce poder normativo en el ordenamiento jurídico para la determinación de condiciones de trabajo y empleo, así como para la ordenación de algunos aspectos del sistema de relaciones laborales.

Este poder normativo se ejercita a través de la negociación colectiva laboral. El fruto de esta negociación es el convenio colectivo, que es un acuerdo alcanzado entre representantes de trabajadoras, trabajadores y empresarios para la determinación

de las condiciones de trabajo aplicables en un ámbito concreto.

La manifestación de esta autonomía colectiva viene reconocida en el artículo 37 de la Constitución y constituye un importante instrumento de autorregulación y autotutela para los trabajadores. El desarrollo legal de este mandato constitucional se encuentra en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

Consecuencia de esta regulación normativa encontramos dos tipos de convenios colectivos. Por un lado, los **convenios estatutarios**, que son aquellos que cumplen con todos los requisitos del Título III del Estatuto de los Trabajadores, y que tienen fuerza normativa y eficacia general o erga omnes

(es decir, que obligan a todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación con independencia de que se encuentren directamente representados o no en la negociación del convenio). Por otro lado, los **convenios extraestatutarios**, que se encuentran amparados por el artículo 37 de la Constitución, y que sólo tienen eficacia contractual (es decir, de los firmantes).

Ambos tipos de convenios colectivos se imponen automáticamente a los contratos individuales de trabajo sin necesidad de adhesión expresa. Además, entra en juego el criterio de preeminencia normativa de la ley sobre el convenio colectivo, lo que obliga a anular o inaplicar los convenios contrarios a normas legales de Derecho necesario.



Infórmate en la web de CCOO

Noticias, legislación, OPE, Ofertas de Empleo
Formación, Juventud, Servicios, Publicaciones..

www.sanidad.ccoo.es

. Cursos gratuitos.

Formación Continua

<http://sanidad-formación.ccoo.es>

- . Formación para las OPE y catálogo de cursos
- . Consigue el Master de Experto Universitario en Gestión Sanitaria
- . Consigue el título de Auxiliar de Enfermería

<http://ccoosanidad-fysa.ccoo.es>





Bartolomé Torres García. Asesoría Jurídica
CCOO Alicante

Tras la nueva regulación jurídica del personal estatutario por el Estatuto Marco, aprobado por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, se contempla la posibilidad de que dicho personal pueda acceder a la jubilación parcial.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 26.4 del Estatuto Marco, “podrá optar a la jubilación voluntaria, total o parcial, el personal estatutario que reúna los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social”. Del mismo modo, el artículo 77.4 señala lo siguiente: “la percepción de pensión de jubilación parcial será compatible con las retribuciones derivadas de una actividad a tiempo parcial”.

A partir de dicho reconocimiento surgían las dudas interpretativas, especialmente sobre las condiciones de acceso y régimen. Cuestiones éstas que parecían quedar más clarificadas desde la entrada en vigor de la Ley 7/2007, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), y desde las reformas operadas en materia de Seguridad Social, por la Ley 40/2007.

El Estatuto Marco parecía configurar la jubilación parcial como un derecho del personal estatutario no sujeto al acuerdo con la Administración, como sucede en el ámbito del trabajo por cuenta ajena, donde es preciso concierto entre trabajador y empresario. El nuevo EBEP abunda en la tesis de que la opción del personal estatutario por la jubilación parcial es un auténtico derecho subjetivo, no dependiente de la discrecionalidad de la Administración en su concesión. Así que solicitada por el personal estatutario, la Administración debe proveer la jubilación parcial al trabajador, cumpliendo con los requisitos que la normativa de Seguridad

Social establece para ello.

Por otro lado, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha tenido ocasión de pronunciarse recientemente sobre el tema en sentencia (de fecha 22-07-09), dictada en recurso de casación para la unificación de doctrina número 3044/2008 (Sala General).

La ‘gran narración’ neoliberal en la que se mueve la Sala de lo Social del Tribunal Supremo lleva a la mayoría de la misma (la sentencia cuenta con un voto particular) a denegar el derecho del solicitante a la jubilación parcial.

Desarrollo normativo

Dice el Tribunal Supremo que aunque el EBEP también reconoce el derecho a la jubilación parcial del personal funcionario, el propio Estatuto Básico -en su disposición adicional sexta- condiciona la jubilación parcial de éste a un posterior desarrollo normativo, cuando prevé que el Gobierno presente en el Congreso de los Diputados un estudio sobre los distintos regímenes de acceso a la jubilación de los funcionarios, que contenga entre otros aspectos la conveniencia de ampliar la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada de determinados colectivos.

Por último, la Sala ‘obiter dicta’ viene a señalar que las reformas en materia de Seguridad Social, operadas por la Ley 40/2007, corroboran la necesidad del desarrollo normativo, para que tanto personal estatutario como funcionarios puedan acceder a la jubilación parcial.

Así las cosas, el pronunciamiento en cuestión hace que el acceso del personal estatutario a la jubilación parcial se vea imposibilitado hasta que el derecho no se desarrolle reglamentariamente. No obstante, todavía no hay que cejar en el empeño de cambiar esa doctrina del Tribunal Supremo. Que los argumentos sostenidos por la

mayoría de la Sala para denegar el acceso a la jubilación parcial son discutibles lo pone de manifiesto el razonado voto particular cuando señala: “no tendrían que incidir en las soluciones negativas... con respecto a la jubilación del personal estatutario... las posibles críticas doctrinales al régimen de jubilación parcial o su incidencia en la sostenibilidad del sistema económico de la Seguridad Social, pues tales críticas afectarían por igual al régimen legal de tal prestación... para los trabajadores por cuenta ajena...” Se dice en dicho voto particular que ni el artículo 26.4 del Estatuto Marco ni ningún otro artículo o disposición del mismo establece como condición un desarrollo reglamentario para su aplicabilidad o eficacia; conclusión que tampoco se desprende del EBEP, ni de la Ley 40/2007.

De otro lado, se dice que, al margen de que no se especifique en la sentencia el contenido que habría de tener el desarrollo reglamentario, las normas de posible concreción en un ulterior texto a la jubilación parcial cabe entenderlas ya contenidas en el propio Estatuto Marco.

Finalmente, el voto particular señala que queda por valorar la incidencia que la negativa tenga en el principio de igualdad, pues el personal estatutario y laboral están incluidos en el Régimen General de la Seguridad Social sin distinciones por razón de la diferente naturaleza jurídica de su relación de servicios.

Tratándose de una prestación del régimen general de seguridad social, la determinación de si le corresponde o no al beneficiario la prestación será competencia del orden social. Así las cosas, o cambia de criterio la Sala de lo Social del Tribunal Supremo o habrá que esperar a que se produzca el desarrollo reglamentario a que alude la sentencia para que el personal estatutario pueda acceder a la jubilación parcial.



Nº1 Jueves 29 de octubre de 2009

Reducción de jornada, por motivos familiares



*Juzgado de lo Social Nº 3 de Navarra. Sentencia de 30 de julio de 2009.
Procedimiento 0000468/2009*



Susana Castanera Gómez. Asesoría Jurídica FSS-CCOO Navarra

La parte demandante, asistida por compañeros de la asesoría jurídica de la Unión Provincial de Navarra, solicita que se declare su derecho a la reducción de jornada por razón de cuidado de un hijo menor de 8 años, y con la concreción horaria de 23.00 a 6.00 horas en turno de noche. Impugna así la decisión empresarial por la que se denegaba esta solicitud con el único argumento de no haber aportado la documentación que justificase la necesidad de reducir la jornada atendiendo a su actual situación familiar.

La reducción de jornada constituye un derecho individual de las trabajadoras y trabajadores -extremo no discutido-, limitándose la cuestión controvertida a determinar si es exigible al demandante que presente la documentación que justifique su situación familiar o la necesidad de reducir su jornada.

De este modo, la sentencia da la razón al trabajador y le reconoce el derecho

a disfrutar de la jornada reducida por el cuidado de un hijo menor de una hora diaria, con la realización de un turno de noche, en horario de 23.00 a 6.00 horas.

Conclusiones

Así, la sentencia establece en sus Fundamentos de Derecho que, en virtud de la regulación legal, puede concluirse que constituye derecho del trabajador no sólo la reducción de su jornada, sino también el derecho a su "concreción horaria", es decir, que constituye facultad del mismo elegir el horario en el que se desarrollarán sus servicios dentro de la jornada ordinaria; todo ello con la finalidad de que pueda conciliar la vida familiar y laboral, y que en definitiva quede atendido el hijo menor, sin que expresamente se haya establecido por el legislador en principio ningún límite en el ejercicio de dicha facultad.

El Juzgado de lo Social considera que la petición de la parte actora no supone sino el ejercicio de la facultad que le corresponde y no se considera

que el caso enjuiciado sea una petición abusiva o contraria a las exigencias de la buena fe, no pudiéndose tampoco calificar jurídicamente el horario elegido por el demandante como arbitrario, inusual o abusivo. Se tiene en cuenta además que las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar no imponen -a los efectos de conceder la concreción horaria que solicitan los trabajadores- el que el otro progenitor tenga que estar realizando una actividad laboral.

Por ello, se trata de una sentencia novedosa, ya que no entra en la valoración de acreditación o no de la realización de prestación laboral por parte del cónyuge del solicitante y se centra en una visión unitaria de elemento reducción y del elemento concreción horaria, dentro del derecho conferido por la Ley de Conciliación de la Vida Laboral y Familiar. Esto es, desde todo punto de vista, un importante avance que debe ser asimilado por ulteriores instancias de la Jurisdicción Laboral, enfrentadas a esta cuestión.





www.sanidad.ccoo.es