sindicato y salud

Revista cuatrimestral de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO

www.sanidad.ccoo.es

JUL 2014

36

EN PORTADA . 03 →

CCOO con las Especialidades de Enfermería

El sindicato traslada sus propuestas a Sanidad y tacha de "absolutamente injustificable" el retraso acumulado para su implantación

ENTORNO LABORAL

CCOO denuncia el recorte de un 14% en la financiación del Sistema de Dependencia en el año 2013

05 →

FORMACIÓN

La formación, el futuro a debate

09 →

ENCUENTRO CON

Silvia Espinosa, nueva secretaria de la Mujer de la FSS-CCOO

16 →

EDITORIAL

Antonio Cabrera. Secretario general FSS-CCOO

Elecciones europeas: las políticas de austeridad han sido derrotadas

El pasado mes de mayo, en España y en el resto de países de la UE, se celebraron unas elecciones europeas cuyos resultados esta vez no dejaron indiferente a nadie; rompiendo con la "rutina" a la que estábamos habituados de utilizarlas para comprobar, en clave doméstica, quién ganaba en España, si PP o PSOE y, a lo sumo, para medir el estado de la correlación de fuerzas entre socialdemócratas y conservadores europeos. En esta ocasión, esto no ha sido así: la noticia no fue que en España ganó el PP -aun habiendo sido quien más votos obtuvo- la noticia fue que en nuestro país perdió el bipartidismo y que en Europa ganaron apoyo formaciones políticas ultraconservadoras, antieuropeas, xenófobas y neofascistas, algo muy preocupante que no ocurría en nuestro continente desde el final de la Segunda Guerra mundial.

Aunque las encuestas previas ya nos alertaban de ello, los resultados nos han sorprendido por su inapelable contundencia, que no admite medias tintas que busquen camuflar su significado. Tomemos buena nota del mensaje de la gente, que ha dicho basta a las políticas de austeridad y recortes que han gobernado Europa y España en los últimos años; que está harta de una forma de hacer política que ha arruinado la vida de millones de personas, precisamente aquellas que nada tuvieron que ver con el origen de la crisis. Una políticas que sólo han servido para aumentar la pobreza, las desigualdades y el desempleo, para privatizar servicios públicos, recortar derechos y rebajar salarios y pensiones.

Para la ciudadanía, la crisis no ha terminado. La obsesión por reducir el déficit a toda costa y en el menor tiempo posible ha castigado injustamente a la inmensa mayoría de la sociedad y, más gravemente, a las personas que han sido expulsadas del mercado de trabajo y empujadas a la exclusión social y la pobreza.

El proyecto de UE que representan esas políticas está agotado y, como señalaba el lema del 9º Congreso de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (a la que está afiliada nuestra FSS-CCOO), recientemente celebrado en Toulouse, necesitamos construir una Europa alternativa, distinta a la actual, una Europa en la que el sector público vuelva a jugar un papel esencial para corregir las desigualdades generadas por las políticas de austeridad. Rescatar y renovar la Europa del Estado del bienestar, frente a este modelo neoconservador de una Europa de más mercado y menos Estado que nos han impuesto.

LA IMAGEN

Criminalización de los sindicatos

Cerca de 200 sindicalistas y trabajadores han sido sancionados y/o procesados (con peticiones de penas de prisión, por parte de la Fiscalía, que van desde 2 a 8 años cárcel) por participar en las huelgas convocadas contra las políticas antisociales del Gobierno. CCOO y UGT han puesto en marcha una campaña conjunta contra las actuaciones autoritarias y antidemocráticas de los poderes públicos que, a través del Ministerio Fiscal, están acentuando la persecución a sindicalistas, trabajadores y trabajadoras por ejercer el derecho constitucional de huelga.

Apoya con tu firma (**pincha aquí**)

sindicato y salud CCOO
Revista cuatrimestral de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO
www.sanidad.ccoo.es

Dirección: Ana Ruiz Pardo
Coordinación: Rocío Ruiz Mendoza y Leonardo Romero Pérez
Redacción: Antonio Cabrera, Leonardo Romero, Ana Ruiz, Rocío Ruiz, Elena Alonso, Javier López
Imagen: Javier Martín y Offka
Colaboraciones: Federaciones de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de las diecisiete CCAA y las dos ciudades autónomas
Diseño y Maquetación: Offka

Edita:
Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO. Plaza Cristino Martos 4-2ª, 28015 Madrid, Tfno. 91 540 92 85. Fax. 91 547 60 41

Los artículos firmados son responsabilidad propia, aunque defenderemos su derecho de opinión ante las instancias necesarias. *Sindicato y salud* es una publicación de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de la Confederación Sindical de CCOO, que se distribuye gratuitamente a su afiliación.

Depósito Legal: M-17467-2010

EP

EN PORTADA

CCOO propone reducir los plazos hasta en 6 años para la implantación efectiva de las especialidades de Enfermería

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) envía su propuesta al Ministerio de Sanidad respecto al cronograma que han presentado para la creación, implantación y dotación de plazas de enfermeras especialistas. La propuesta de CCOO reduce los plazos del Ministerio hasta en 6 años, y pide la ocupación automática de estas plazas por enfermeras con plaza en propiedad que cuentan con la especialidad.

CCOO tacha de "absolutamente injustificable" el retraso acumulado para la implantación efectiva de las especialidades de Enfermería, tras la configuración de las siete especialidades contempladas en el RD 450/2005. Considera que es fundamental responder a las previsiones de la Directiva 2013/55/UE de cualificaciones profesionales para la libre circulación.

En este sentido, entiende que la propuesta realizada por el Ministerio es "insuficiente y excesivamente larga en el tiempo", así como falta de compromisos concretos, tanto para la creación, implantación y dotación de las plazas, como para la aprobación del programa formativo de la especialidad Médico-quirúrgica.

Actualmente, la FSS-CCOO manifiesta que solo está creada la categoría de enfermera Obstétrico-ginecológica, y seguramente casi dotada al 100% en los diferentes Servicios de Salud, y subraya que planteará en el Ámbito Negociador el siguiente modelo de clasificación profesional en el grupo A:

- **Subgrupo A1:** Grados Universitarios de más de 240 ECTS y Grados Universitarios de 240 ECTS más especialidad o área de capacitación específica.
- **Subgrupo A2:** Grados Universitarios.

Aunque el Ministerio plantea que su propuesta de cronograma debe ser debatida con los Servicios de Salud en el seno de la Comisión de Recurso Humanos, la FSS-CCOO reivindica que la negociación debe desarrollarse en el seno del Ámbito Negociador, con las Organizaciones Sindicales. ■

Propuesta de cronograma / Ministerio CCOO	Creación de categoria		Celebración pruebas vía excepcional		Evaluación pruebas vía excepcional		Aprobación programa formativo	
	MSSSI	CCOO	MSSSI	CCOO	MSSSI	CCOO	MSSSI	CCOO
Enfermero Especialista								
Enfermero Especialista Obstétrico Ginecologo	Ya está creado							
Enfermero Especialista Salud Mental	May-16	Dic-15	Ya se celebró		Ya evaluada		Ya está aprobado	
Enfermero Especialista Geriatría	May-18	Dic-15	Ya se celebró		Ya evaluada		Ya está aprobado	
Enfermero Especialista Del Trabajo	May-16	Dic-15	Ya se celebró		Ya evaluada		Ya está aprobado	
Enfermero Especialista C.M.Q.	May-24	Dic-17	Pendiente	Jun-16	Pendiente	Jun-16	Dic-14	Dic-14
Enfermero Especialista Familiar Y Comunitaria	May-21	Dic-16	Pendiente	Jun-15	Pendiente	Jun-15	Ya está aprobado	Ya está aprobado
Enfermero Especialista Pediatría	May-19	Dic-16	Pendiente	Jun-15	Pendiente	Jun-15	Ya está aprobado	Ya está aprobado

Pincha para descargar el texto íntegro de las propuestas que la FSS-CCOO envía al Ministerio de Sanidad para la creación, implantación y dotación de plazas de enfermera especialista.

Conoce las propuestas de la FSS-CCOO

1. Compromiso del Ministerio de Sanidad y el de Educación y Ciencia para aprobar el programa formativo de la especialidad de Enfermería de Cuidados Médico Quirúrgicos durante 2014.
2. Compromiso del Ministerio de Sanidad y el de Educación y Ciencia para celebrar, antes de Junio de 2015, las pruebas para la vía transitoria de acceso al título de especialista en las especialidades de:
   - Enfermería Pediátrica
   - Enfermería Familiar y Comunitaria.
   - En el caso de la Enfermería de Cuidados Médico Quirúrgicos, antes de Junio de 2016.
3. Compromiso del Ministerio de Sanidad y el de Educación y Ciencia de evaluar las pruebas para la vía transitoria antes de finalizar el año 2015, a excepción de la especialidad de Enfermería de Cuidados Médico Quirúrgicos, que proponemos para antes de finalizar 2016.
4. Antes de finalizar el año 2015, en el seno del Ámbito Negociador del SNS, se deberían negociar y definir los puestos de trabajo que serán objeto de ocupación para las distintas especialidades de Enfermería.
5. Cumplir el cronograma/calendario de creación de las distintas categorías estatutarias de las distintas especialidades de Enfermería, distinguiendo dos vías:
   a. Creación de la categoría genérica de enfermera especialista: tal y como lo han llevado a efecto los servicios de salud de las CCAA de Castilla y León, País Vasco, Murcia y Navarra.
   b. Creación de las categorías concretas según cada una de las especialidades de Enfermería, conforme al siguiente cronograma:
      - Enfermería de Salud Mental, antes de finalizar el año 2015.
      - Enfermería del Trabajo, antes de finalizar el año 2015.
      - Enfermería Geriátrica, antes de finalizar el año 2015
      - Enfermería Pediátrica, antes de finalizar 2016.
      - Enfermera Familiar y Comunitaria, antes de finalizar 2016.
      - Enfermería de Cuidados Médico Quirúrgicos, antes de Junio de 2017.
6. En este período transitorio, y al objeto de evitar sucesos pasados como con los mestos, en los procesos de selección temporal como en la provisión definitiva de plazas, y tal y como se recoge en el "Documento para el estudio de los criterios de homogeneización de baremos en fases de concurso en procesos de provisión de plazas de personal estatutario", se valorará en el apartado de experiencia profesional y de formación.
7. El personal propietario que obtenga por la vía transitoria de acceso al título de especialista, y una vez que sea aprobada la categoría y dotada la plaza, ocupará de forma inmediata y automática dicha plaza.
8. Todas las Comunidades Autónomas dotarán las plazas de estas categorías en las plantillas o relaciones de puestos de trabajo de los Centros e Instituciones dependientes o adscritos en un plazo de un año desde la creación de cada categoría profesional.
9. En el Proyecto de RD sobre catálogo homogéneo de equivalencias de categorías profesionales del personal estatutario de los servicios de salud las enfermeras especialistas están encuadradas en grupo profesional A2. La FSS-CCOO planteará en la negociación que debe realizarse con respecto a la Disposición Transitoria del Estatuto Básico del Empleado Público la adscripción al grupo profesional A1 de las enfermeras especialistas.

Ana Ruiz. Área Comunicación FSS-CCOO

ENTORNO LABORAL

Área de Comunicación FSS-CCOO CyL

CCOO de Castilla y León logra la puesta en marcha de la carrera profesional en el ámbito sanitario

El Tribunal Superior de Justicia de Castillo y León (TSJCyL) dicta una sentencia en la que se obliga a la Administración autonómica a efectuar una convocatoria para el reconocimiento del grado de la carrera profesional, para los más de 35.000 trabajadores sanitarios públicos que existen en la actualidad en la región. Es la primera sentencia que se logra en todo el Estado, y supone un duro revés a la política de recortes del Gobierno

Comisiones Obreras de Castilla y León, por medio de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios (FSSS-CCOO CyL), y en solitario, ha vuelto a ganar un nuevo pulso jurídico con la Junta de Castilla y León en el ámbito sanitario. Si hace poco más de un mes fue con la declaración de nulidad de las Unidades de Gestión Clínica por parte del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León (TSJCyL), en esta oportunidad ha sido con la carrera profesional. Este mes de junio de 2014 se ha conocido el fallo del TSJCyL en el que se obliga a la Administración autonómica, en otro cometido sanitario, a efectuar una convocatoria para el reconocimiento del grado de la carrera profesional para los más de 35.000 trabajadores sanitarios públicos que existen en la actualidad en la región.

"Esta sentencia, ganada a pulso en solitario por CCOO, es pionera en el marco autonómico. Y suponemos que a partir de ahora habrá más sentencias en otras comunidades con el mismo signo. Se trata de un éxito de una trascendencia laboral y social impresionante", garantiza Pablo Vicente Vidal, secretario general de la FSSS-CCOO CyL.

PABLO VICENTE , Secretario General de la FSS-CCOO CyL

¿Qué supone esta sentencia?

Lo primero que va a exigir CCOO de Castilla y León es que se cumpla en su totalidad la sentencia del TSJCyL. Ahora la Consejería debe efectuar la convocatoria para el reconocimiento del grado de la carrera profesional, con efectos anteriores a la entrada en vigor de la Disposición Adicional Octava de la Ley Autonómica 1/2012 y conforme a la situación existente hasta el pasado 1 de enero de 2011.

Además, nuestro sindicato ha dejado la puerta abierta a posibles nuevas actuaciones judiciales para reparar los daños sufridos por los profesionales sanitarios afectados por el parón sufrido al paralizar la carrera profesional. ■

Raquel Grass. Área de Comunicación FSS-CCO PV

CCOO logra en el País Valenciano la devolución de la parte devengada de la extra de 2012

La Mesa General de Negociación de los empleados públicos valencianos, de la que forma parte CCOO, acordó a principios de junio la devolución de la parte indebidamente confiscada por la Generalitat como máximo el 31 de enero de 2015.

El abono se aplicará de oficio a todo el personal que se encuentre de alta en la nómina de enero de 2015. Aquel que no lo esté, pero tenga devengos de la extra, lo percibirá previa comunicación al órgano competente en materia de personal. El personal estatutario recibirá el abono correspondiente a los 44 días de dicha extra, y el personal residente 14 días.

La administración se comprometió a trasladar este acuerdo, en el plazo de 15 días, a los afectados por la entrada en vigor del DL 6/2012, para asegurar el abono a su personal de los días devengados de la extra. Es decir, el personal perteneciente, entre otros, a los consorcios sanitarios.

CCOO ha conseguido el compromiso del conseller de Hacienda y Administración Pública para que la abogacía de la Generalitat Valenciana desista del recurso presentado ante el Tribunal Supremo en relación a la sentencia favorable en el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana sobre el derecho al percibo de los días devengados de la extra del personal laboral residente en formación.

El sindicato reivindica el valor de las movilizaciones de los empleados públicos y la acción sindical y jurídica llevada a cabo determinante para la consecución del acuerdo. ■

CCOO mejora sustancialmente su representatividad en la sanidad pública valenciana

En las elecciones sindicales celebradas el pasado 4 de junio en el País Valenciano, CCOO se ha situado como segundo sindicato de la sanidad pública valenciana, a tan sólo 4 delegados del primero, ha logrado la mayoría en los centros más representativos como La Fe, el Hospital Clínico de Valencia y el Hospital General de Alicante. Asimismo, ha ganado las elecciones en el Comité de Laborales de la Comunidad Valenciana con 17 delegados de 53 (sólo en la provincia de Valencia obtuvo 12 delegados de los 23 a elegir).

Las candidaturas de CCOO han ganado en gran parte de los departamentos de salud. En Valencia: en el Departamento de Salud Valencia-La Fe, con una mejora sustancial; en el del Clínico-Malvarrosa; en el de Sagunto y en el de La Ribera. En la provincia de Alicante, destaca la victoria de CCOO en el Departamento de Salud de Alacant-Hospital General; en el de Alacant-San Joan; en el de Marina Baixa y en el de Alcoi. En Castellón, por su parte, destaca la victoria en La Plana.

La FSS CCOO-PV ha mejorado considerablemente su representación (ha subido 10 delegados), lo que supone un reconocimiento de la plantilla al trabajo realizado por el sindicato estos años y un impulso para continuar en la línea de recuperar los derechos del personal de la sanidad pública valenciana, en la lucha por acabar con los recortes, por defender la sanidad pública. Es de agradecer el esfuerzo realizado por delegados y delegadas, que han trabajado diariamente de forma muy eficiente y comprometida, y la participación y confianza de la plantilla. ■

Raquel Gras. Área de Comunicación FSS-CCO PV

ENTORNO LABORAL

CCOO denuncia el recorte de un 14% en la financiación del Sistema de Dependencia en el año 2013

El sindicato reclama garantías para la sostenibilidad de las prestaciones de dependencia que necesitan las personas en esta situación.

Este recorte en la financiación estatal es uno de los fenómenos que explican que el Sistema haya reducido en un 3,4% el número de personas que disfrutan de una prestación en el último año, pese a mantener a que hay cerca de 200.000 dependientes en lista de espera.

CCOO señala que, en base a los datos oficiales proporcionados por el SISAAD, la financiación estatal de naturaleza finalista destinada al sostenimiento de las prestaciones que reciben las personas en situación de dependencia se ha reducido en 2013 en algo más de 198 millones de euros, lo que equivale a una reducción del 14% respecto de las cuantías que el Estado transfirió en este concepto el año anterior.

Frente a los 1.405 millones que el Estado central transfirió en 2012 a las Comunidades Autónomas en concepto de nivel mínimo de financiación del Sistema de Dependencia, en el año 2013 tan sólo ha transferido 1.206 millones de euros, 1.246 millones si tenemos en cuenta el descuento que se ha realizado a algunas CCAA como consecuencia de la depuración de expedientes duplicados.

Este recorte en la financiación estatal prevista en la Ley de Dependencia es uno de los fenómenos que, además de la decisión de gobiernos centrales y autonómicos de establecer prioridades políticas diferentes, puede ayudar a explicar la pérdida de beneficiarios atendidos que se está registrando de manera sostenida desde que en el verano de 2012 se pusieran en marcha los principales recortes en materia de dependencia.

En concreto, han sido más de 26.000 personas el número de beneficiarios que el Sistema de Dependencia ha dejado de atender entre 2012 y 2013. Así, el número de personas atendidas mediante una prestación concreta ha pasado de algo más de 780.000 en el mes de agosto de 2012, coincidiendo con la máxima cobertura que ofrecía el sistema, a 753.000 que se registraban al finalizar el año 2013, lo que supone una reducción del 3,4% en el nivel de cobertura que ofrece el sistema.

CCOO recuerda también que la financiación prevista en la Ley de Dependencia son los únicos recursos que tienen carácter finalista, es decir, que una vez transferidos a las CCAA deben servir obligatoriamente para financiar las prestaciones de dependencia y no pueden destinarse a ninguna otra materia. Esta fuente de financiación sufrió un importante recorte al suprimirse en 2012 el llamado nivel acordado de financiación (283 millones de euros) y reducirse las cuantías destinadas a financiar el nivel mínimo en una horquilla de entre el 13% y el 33%, dependiendo del grado y antigüedad de los dependientes atendidos.

No obstante, desde algunas informaciones se está defendiendo la idea de que la financiación de la dependencia se ha incrementado al cuantificar como tal los recursos financieros que el Estado central incluye en el marco de financiación general de las Comunidades Autónomas dentro de un Fondo que tiene como objetivo genérico el refuerzo del Estado de bienestar. Si bien hemos de señalar que estos recursos ni son nuevos, ya que forman parte del modelo de financiación autonómico desde 2009, ni tienen carácter finalista, aunque para su determinación se utilicen entre otros indicadores algunos relacionados con la atención a la dependencia, por lo que las CCAA que los reciben no tienen obligación de destinarlos a ninguna política específica, por lo que no pueden considerarse financiación del Sistema de Dependencia.

Ante esta situación CCOO hace un llamamiento tanto al Gobierno central como a las Comunidades Autónomas para que, lejos de abrir estériles debates propagandísticos, aborden en el marco de un proceso de diálogo social amplio con los agentes sociales implicados en esta materia un modelo de financiación que garantice recursos suficientes destinados a mantener las prestaciones de dependencia que precisan las personas en esta situación.

A juicio de CCOO, las garantías de sostenibilidad del Sistema de Dependencia en particular, y del conjunto de instrumentos de protección que conforman el Estado de bienestar en general, deben formar parte nuclear, entre otros, de los debates que en materia de reforma fiscal y de financiación de las CCAA se abordarán a lo largo de 2014. ■

ANA RUIZ. ÁREA COMUNICACIÓN FSS-CCOO

ESPECIAL ELECCIONES

Sí, es POSIBLE

En la gran mayoría de los servicios autonómicos de salud se celebrarán elecciones sindicales a lo largo de este año (en algunos ya se han celebrado). Mediante estos procesos electorales, los profesionales del Sistema Nacional de Salud (SNS) elegirán a sus representantes legales, configurando con ello el mapa de representación sindical en las distintas mesas de negociación existentes, tanto en el ámbito autonómico, como en el central del Ministerio de Sanidad.

El Programa Electoral que ahora presentamos, común para el conjunto del SNS, es el compromiso y el contrato de la FSS-CCOO con los profesionales de la sanidad pública, cuyas cláusulas y con el respaldo electoral que obtenga, esta Federación se compromete a defender con todos los medios a su alcance: "Con la fuerza de nuestra voluntad y el poder que nos otorguen los trabajadores con sus votos".

Programa Electoral de CCOO en el Sistema Nacional de Salud

1. DEFENSA DEL ESTADO DE BIENESTAR. DEFENSA DE LO PÚBLICO.

CCOO con su campaña "*Es público, es tuyo. Sálvalo*", ha puesto como centro de su acción sindical la defensa de los servicios públicos, esenciales por su papel redistribuidor de la riqueza y pilar fundamental del Estado de bienestar.

2. REVERTIR LOS RECORTES EN SANIDAD.

La *contrarreforma sanitaria* impuesta por el gobierno a través del Real Decreto Ley 16/2012, ha supuesto un grave atentado a los derechos de ciudadanía en materia de asistencia sanitaria. Se vuelve al viejo concepto de asegurado/beneficiario, como en los tiempos del "seguro", rompiendo el principio de universalidad definido en la Ley General de Sanidad. Se establecen cambios en la cartera de servicios y se incluyen nuevos copagos. Revertir esta situación, recuperando los atributos de universalidad y gratuidad del SNS, es un objetivo prioritario para CCOO.

3. PACTO POR LA SANIDAD

CCOO considera necesario un "Pacto por la Sanidad", que venimos demandando desde octubre de 2004, cuando presentamos la propuesta del "nuevo contrato social por un SNS", en el que planteábamos la necesidad de afrontar reformas estructurales en cinco grandes ejes de trabajo, todos ellos fuertemente interconectados: la suficiencia financiera, la equidad, la solidaridad, la sostenibilidad y la gobernabilidad del SNS.

4. FRENAR EL PROCESO DE PRIVATIZACIONES EN LA SANIDAD PÚBLICA

El mito liberal de que la gestión privada es más eficiente y menos costosa que la pública, es el dogma de fe que, con maquillaje de ciencia económica, se emplea como argumento para transferir al sector privado, cada vez mayor volumen de recursos públicos dedicados a atender la salud de la población. La crisis es la excusa, no el motivo real por el que quieren privatizar la sanidad pública, una fabulosa oportunidad de negocio para los grandes grupos inversores.

En los últimos años, la iniciativa privada ha ido conquistando, mediante distintas fórmulas, cada vez mayores espacios de dominio: aunque la sanidad pública siga siendo el modelo dominante, la gestión privada ha ido ganando posiciones. La elección entre proveedores privados o públicos no es una opción técnica e inocua: quien controla el mercado, define el modelo, establece la cartera de servicios, selecciona los pacientes y fija los precios.

CCOO defenderá el mantenimiento del carácter público de la financiación, la titularidad, la gestión y la provisión de servicios por parte del SNS, que debe seguir ocupando un papel de dominio estratégico en el mercado, reservándose a la iniciativa privada un rol complementario.

5. RECUPERAR LOS DERECHOS PERDIDOS.

La brutal política de recortes del gasto público, aplicada para reducir el déficit público en unos plazos imposibles de cumplir, afectaron también al empleo público: en 2012, mediante dos Reales Decretos-Leyes, se ataca directamente a las rentas del trabajo y a las condiciones laborales de los empleados públicos, aumentando la jornada, confiscando la paga de diciembre, reduciendo jornada y retribuciones a interinos, limitando al 10% la tasa de reposición de vacantes, reduciendo los complementos por IT, etc.

Para CCOO, es prioritario conseguir recuperar los derechos perdidos, ya que, además de suponer un injusto castigo para los empleados públicos, está suponiendo un serio deterioro en la calidad de los servicios que se pres-

LEONARDO ROMERO. ADJUNTO SECRETARÍA GENERAL FSS-CCOO

ESPECIAL ELECCIONES

tan, a pesar del importantísimo esfuerzo que vienen realizando sus profesionales. En los distintos ámbitos de negociación en los que participamos (Mesa General de la Función Pública, Mesas Generales de Comunidades Autónomas y Mesas sectoriales de Sanidad) mantendremos vivas nuestras demandas de recuperación de los derechos perdidos, hasta que podamos conseguirlo: devolución de la Paga Extraordinaria de 2012, recuperación de los recortes en conceptos tales como carrera profesional y pagas extraordinarias, retorno a la jornada semanal de 35 horas para generar empleo en el sector sanitario público, etc.

6. DINAMIZAR EL ÁMBITO NEGOCIADOR DEL SNS

Con el impulso de CCOO se han restablecido las negociaciones entre Sindicatos y el Ministerio de Sanidad mediante la Comisión del Ámbito Negociador, que se constituyó al amparo de lo definido en el artículo 11.4 del Estatuto Marco, a pesar del entorno agresivo en el que nos movemos de recortes y privatizaciones de servicios sanitarios.

Aunque la andadura del Ámbito Negociador aun es corta, ya se han conseguido algunos acuerdos: el cuadro de equivalencias de categorías profesionales del SNS, la homologación de baremos en procesos selectivos, así como un calendario de reuniones para avanzar en cuestiones como el desarrollo de especialidades de Enfermería, creación del Observatorio de empleo, análisis de los nuevos modelos de gestión, carrera profesional, retribuciones, salud laboral, formación…

7. NUESTRA PRIORIDAD: EL EMPLEO

El empleo no es sólo el principal problema en nuestra sociedad, también lo es en la Sanidad. Se está produciendo una destrucción de empleo sin precedentes en el SNS, y las pocas contrataciones que se realizan son en precario, con contratos eventuales, de jornada parcial y de poca duración.

Nuestras principales reivindicaciones en esta materia son las siguientes:

- Eliminación del límite de la tasa de reposición de efectivos.
- Cobertura de las vacantes que se generen.

- Niveles de sustitución de personal adecuados para la prestación de servicios, con nombramientos temporales al 100% de la jornada.
- Bolsas de empleo temporales ágiles y transparentes.
- Jornada de 35 horas semanales.

8. CLASIFICACIÓN Y CUALIFICACIÓN PROFESIONAL. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL SECTOR

En el marco del Ámbito Negociador se ha conseguido aprobar un cuadro de equivalencias de las categorías del personal estatutario del SNS. Este proceso supone un paso previo muy necesario para homogeneizar las categorías profesionales de las plantillas de los Servicios de Salud de cada CCAA, facilitando su movilidad.

Queda como principal escollo el adaptar la clasificación actual basada en la Disposición Transitoria de EBEP a la clasificación definitiva, situación que ha sido una reivindicación permanente de CCOO.

La propuesta de clasificación profesional de CCOO para el SNS es la siguiente:

- Grupo A:
  1. Subgrupo A1: Grados Universitarios de más de 240 ECTS y Grados Universitarios de 240 ECTS más especialidad o un área de capacitación específica.
  2. Subgrupo A2: Grados Universitarios.

- Grupo B: Título de Formación Profesional de Grado Superior con titulación específica exigida.

- Grupo C:
  1. Subgrupo C1: Título de Formación Profesional de Grado Medio o de Bachiller.
  2. Subgrupo C2: Título de Graduado en ESO.

- Agrupaciones Profesionales: Sin necesidad de titulación.

CCOO, desde su apuesta por la máxima profesionalización del sector, seguirá reivindicando:

- Nivel 3 de cualificación profesional para las Auxiliares de Enfermería.
- Nivel 4 de cualificación profesional para los Técnicos Especialistas, encuadrando estos estudios en la formación universitaria.
- Inclusión del Celador como categoría sanitaria.
- Unificación de las funciones de Auxiliares Administrativos y Administrativos en una única categoría. La integración de los actuales Auxiliares Administrativos a la nueva categoría unificada se produciría de forma paulatina, en aplicación de lo previsto en el Estatuto Marco con respecto a la promoción profesional.
- Avanzar en la profesionalización del personal de mantenimiento, a través de programas específicos de formación continua, que permitan configurar equipos especializados en el mantenimiento de la alta tecnología médica.
- Regulación de los certificados de profesionalidad para el personal de gestión y servicios y, sobre todo, para las categorías incluidas en el grupo de Agrupaciones Profesionales, con objeto de poder encuadrarlos, a través de la obtención de estos certificados, en el nuevo Grupo de Clasificación C2.

9. LA ESPECIALIZACIÓN DE LAS PROFESIONES SANITARIAS

- Troncalidad. Exigimos al Ministerio de Sanidad la negociación del Decreto de Troncalidad en el seno del Ámbito de Negociación, por la repercusión futura que va a tener entre los profesionales del SNS.

- Especialidades de Enfermería. Las especialidades de Enfermería son una apuesta clara de este sindicato, pero han sufrido un desigual desarrollo. Se convocan pocas plazas de Formación especializada y, a su vez, no han ido acompañadas de la creación de las categorías de especialistas. CCOO ha presentado una propuesta ante el Ministerio de Sanidad para impulsar la creación de estas categorías.

10. FORMACIÓN

La formación constituye un pilar básico en el sector sanitario, no sólo por la especialización de las profesiones sanitarias, sino también por la necesidad de una formación continua y continuada que permita a los trabajadores su desarrollo y promoción profesional, y facilite su adaptación a los continuos avances que se producen en el sector.

Son las Administraciones Públicas, en su papel de empleadores, los que tienen que facilitar la formación de sus profesionales. CCOO también ha apostado por facilitarles la formación a quienes no puedan acceder a la ofertada por los Servicios de Salud; apuesta que hemos realizado a través de una formación de calidad, acreditada y reconocida por los Servicios de Salud.

11. SALUD LABORAL

Conseguir entornos de trabajo más seguros es nuestro objetivo. Recientemente hemos participado activamente en la transposición de la Directiva europea de elementos corto punzantes.

Realizamos una labor de seguimiento permanente sobre la lacra de las agresiones a profesionales de los Servicios de Salud, participando en los grupos del Ministerio y de las Comunidades Autónomas a través de los Observatorios, de los Comités de Seguridad y Salud y de los Delegados de Prevención.

12. POLÍTICAS DE IGUALDAD

Desde la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de Marzo para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha sido un reto para CCOO su desarrollo y aplicación en el ámbito de la Sanidad Pública. Elaborar Planes de Igualdad en los Servicios de Salud, así como establecer protocolos de acoso por razón de sexo y protección a las víctimas de violencia de género es fundamental. ■

PROFESIONALES

CARMEN BRAVO. INTERNACIONAL FSS-CCOO

POR UNA EUROPA ALTERNATIVA

El 9º Congreso de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos (FSESP), celebrado en Toulouse del 20 al 23 de mayo, adoptó el lema de **'Una Europa alternativa'**, una Europa en la que el sector público juegue un papel esencial para corregir las desigualdades generadas por las políticas de austeridad. Un sector público con suficiente personal, con formación adecuada, motivado y bien remunerado. Y esto puede lograrse mediante una gestión transparente y de calidad, negociación colectiva, diálogo social y el respeto de los derechos de los sindicatos a la información, consulta y negociación.

FRENTE A LA MERCANTILIZACIÓN, LA PRIVATIZACIÓN Y LA EXTERNALIZACIÓN EXIGIREMOS RECURSOS PARA LA SOSTENIBILIDAD DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE CALIDAD

El Congreso aprobó la resolución general articulada en torno a doce ejes que abordan el fortalecimiento y necesidad de los servicios públicos de calidad; los derechos laborales y el empleo; la negociación colectiva y diálogo social; la política económica; el empleo de las personas jóvenes; la discriminación de género y la lucha contra la liberalización de los sistemas y servicios de salud (HSS), entre otros. Además se aprobó la integración de European Public Service Unions (EPSU) y Public Service International (PSI) en el próximo congreso de la Internacional de Servicios Públicos y un buen número de resoluciones.

El Congreso se comprometió **con los servicios públicos de calidad** porque son un elemento fundamental de la Europa social puesto que: arrojan beneficios concretos para la sociedad en igualdad de oportunidades, empleo, buena salud, educación, bienestar y justicia social; contribuyen a los valores comunes de solidaridad, igualdad entre hombres y mujeres; no discriminación y son fundamentales para salvar los retos que plantean la creciente desigualdad en la distribución de la riqueza.

La FSESP se opone a la liberalización de los servicios públicos porque no aumenta la eficacia ni la calidad y se compromete a sensibilizar a la opinión pública sobre las consecuencias de la mercantilización de los servicios públicos, entre ellas, la vulneración de los principios y valores constitutivos de los servicios públicos de calidad. Frente a la mercantilización, la privatización y la externalización exigiremos recursos para la sostenibilidad de los servicios públicos de calidad. La FSESP se compromete a fortalecer los derechos de los trabajadores y el empleo en Europa a través de la negociación colectiva, el diálogo social y las movilizaciones, para obtener y garantizar una remuneración, unas pensiones y unas condiciones laborales dignas para los empleados públicos en los ámbitos intersectorial, sectorial y empresarial.

Ahora más que nunca es necesario hacer frente al empleo precario y promover el empleo de calidad en los servicios públicos. La necesidad de facilitar formación y puestos de trabajo a los trabajadores más jóvenes es especialmente acuciante. Se deben realizar mayores inversiones en educación y formación de los jóvenes desempleados. Una buena educación requiere financiación y objetivos a largo plazo, no acciones a corto plazo, por eso los 6.000 millones de euros destinados hasta el momento no son suficientes. Los fondos europeos, como el Fondo de Cohesión o del Fondo Social y Regional, deberían aportar medidas no burocráticas para luchar contra el desempleo. **Luchando por un futuro para todos y todas porque ¡Europa no puede permitirse perder una generación!**

La FSEP adquiere el compromiso renovado de luchar contra la discriminación laboral por razón de género, edad, orientación sexual, etnia, origen, religión, creencia o discapacidad, y reclamar apoyo al desbloqueo de la revisión de la legislación comunitaria contra la discriminación.

El 9º Congreso aprobó una resolución de urgencia sobre las propuestas del Gobierno español para reformar la Ley del aborto que promovieron CCOO y UGT. Se denunció que la ley del aborto que se pretende sacar adelante en España es rechazada por la mayoría de la sociedad y que el Parlamento Europeo no puede mirar para otro lado cuando esta ley no garantiza el aborto legal ni seguro a la mujer. Quieren eliminar el derecho de las mujeres a decidir, que es el mayor logro obtenido por la lucha feminista, una lucha de mujeres y hombres para la igualdad real. **Por ello, exige la retirada del anteproyecto de ley del aborto y pedimos como sindicatos el apoyo de la Federación Europea de Servicios Públicos.**

La FSESP se comprometió a luchar contra la liberalización y atender las necesidades futuras de los Servicios Sociales y de Salud porque los cambios demográficos y el envejecimiento de la población harán aumentar la demanda de servicios sociales y sanitarios de calidad en Europa. Es necesario invertir sin demora en este sector y en sus trabajadores para acabar con la escasez de personal y solucionar los problemas que plantean las cualificaciones, las nuevas profesiones y competencias requeridas, la combinación adecuada de aptitudes y la delegación de funciones

Así, la FSESP aunará las estrategias y prácticas sindicales para salvaguardar y mejorar las condiciones laborales y salariales, la cobertura de los convenios colectivos, los ámbitos y los contenidos laborales y sociales que estos abarcan. Además, se esforzará por fortalecer las relaciones laborales y el diálogo social en los sectores de servicios sociales y de asistencia sanitaria a escala europea, nacional, regional y local, en particular. Reclamará una financiación y unas inversiones públicas a largo plazo adecuadas en los sectores de servicios sociales y de asistencia sanitaria. ■

FORMACIÓN

JAVIER LÓPEZ. SECRETARIO FORMACIÓN CCOO

La formación, el futuro a debate

Vivimos en un país asediado por una crisis económica sin precedentes. Crisis financiera que desemboca en crisis económica, social y política.
Un país marcado por la caída de la actividad económica, el paro, la falta de expectativas de futuro que condenan a la exclusión a numerosas capas de la sociedad, especialmente jóvenes, mujeres, mayores desempleados.

El fracaso de las políticas de austeridad y recorte de recursos públicos, necesarios para la inversión y para asegurar la protección de las personas, son el resultado de un intento suicida de recomponer beneficios y definir un futuro en el que el modelo europeo de Estado del bienestar no tenga cabida.

El revuelo provocado por los últimos resultados electorales pone en evidencia que la indignación, la insatisfacción, el miedo, acorralan cada vez a más personas en nuestra sociedad. El populismo, que expresa el rechazo a cuanto destroza nuestros empleos y nuestras vías, es cada vez mayor en toda Europa.

La situación obliga a revisar en profundidad qué nos está pasando y cómo podemos superar la crisis creando empleo sostenible y con derechos, y cómo asegurarnos que las personas se sientan protegidas ante la enfermedad, la pobreza y el desempleo.

> LA FORMACIÓN ES UN ELEMENTO ESENCIAL PARA HACER FRENTE A LOS PROBLEMAS, UNA CONDICIÓN PARA SUPERARLOS, UN AVAL PARA TRANSITAR EL CAMINO DEL FUTURO

La formación es un elemento esencial para hacer frente a los problemas, una condición para superarlos, un aval para transitar el camino del futuro. La formación no asegura encontrar empleo, pero mejora las posibilidades de encontrarlo. La formación no crea empleo, pero atrae empleos de calidad, evita perderlos y ayuda a adaptarse a nuevos puestos de trabajo.

La formación para el empleo es parte de nuestro sistema de formación. Un denominado subsistema que se ha desarrollado durante décadas y que, en este momento de crisis, nos muestra todos sus beneficios, y muchas de sus insuficiencias y carencias.

Millones de trabajadores y trabajadoras se forman cada año en cursos para personas ocupadas y desempleadas. Cursos muy bien valorados y a los que recurren también titulados universitarios, que quieren mejorar su empleabilidad accediendo a una formación más pegada a las necesidades de los puestos de trabajo.

Entre las carencias, el hecho de que la cuota de formación que pagamos cada mes con nuestras nóminas no sea finalista y se dedique a otras cosas que no son formación, como bonificaciones de contratos. O el hecho de que no se reutilicen los sobrantes de cada año. O una gestión dispersa sin planificación general, ya sea sectorial o territorial. O la escasa participación en la impartición de los centros públicos de Formación Profesional de Adultos o universidades, magníficamente preparados y poco utilizados por el subsistema de formación para el empleo.

> EL REVUELO PROVOCADO POR LOS ÚLTIMOS RESULTADOS ELECTORALES PONE EN EVIDENCIA QUE LA INDIGNACIÓN, LA INSATISFACCIÓN, EL MIEDO, ACORRALAN CADA VEZ A MÁS PERSONAS EN NUESTRA SOCIEDAD. EL POPULISMO, QUE EXPRESA EL RECHAZO A CUANTO DESTROZA NUESTROS EMPLEOS Y NUESTRAS VÍAS, ES CADA VEZ MAYOR EN TODA EUROPA

En cuanto a la corrupción, no es el motivo para mejorar el sistema. No hay más corrupción en la formación que en cualquier otra actividad en nuestro país. Combatirla debe ser tarea de denuncia permanente de las malas prácticas e irregularidades con una acción ágil y contundente de la justicia.

Mejorar la formación para el empleo es una tarea que debe partir del reconocimiento del origen de los recursos, que no es otro que las empresas, y los trabajadores y trabajadoras. Reconocer que todos esos recursos deben dedicarse a formación, para cumplir el derecho de toda persona a la formación para su desarrollo personal y profesional. Así como para contar con las personas formadas que la actividad económica necesita en cada momento.

Esas entendemos que deben ser las claves para poner en marcha un nuevo modelo de formación para el empleo, que recoja lo mejor del actual modelo, incorpore experiencias positivas de otros lugares, y ponga la formación al servicio de las personas y de un modelo de futuro económico sólido, estable y sostenible.

Una tarea que implica principalmente a las Administraciones y a empresarios y trabajadores que con sus recursos, procedentes de la cuota de formación, nutren las arcas públicas que sostienen el sistema de formación. ■

FORMACIÓN

Elena Alonso. Área Formación FSS-CCOO

CCOO presenta alegaciones al Proyecto de Real Decreto por el que se regulan los Diplomas de Acreditación y de Acreditación Avanzada

En primer lugar, cabe señalar que los Diplomas de Acreditación (DA) y Diplomas de Acreditación Avanzada (DAA) están previstos en el artículo 36 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (LOPS). Es decir, llevamos casi once años pendientes de este desarrollo normativo. CCOO comparte con el Ministerio, por tanto, la necesidad de proceder a su inmediata regulación a través de un Real Decreto. Sin embargo, la urgencia no debe conducirnos a la precipitación y, en el proyecto que ahora se nos remite, advertimos la existencia de aspectos no muy bien definidos, que convendría precisar mejor antes de proceder a su aprobación definitiva.

Por ejemplo, la norma contempla como elemento más novedoso y justificativo la necesidad de "reforzar el valor de la formación continuada como elemento de reconocimiento eficaz y sólido", pero de ningún punto del Proyecto se desprende de qué modo se produce esta mejora, con respecto al valor y reconocimiento actual de la formación continuada. Asimismo, indica que implica un efecto positivo porque contribuye a mejorar la formación de los profesionales que trabajan en el Sistema Nacional de Salud (SNS) y que esta formación contribuirá a mejorar la asistencia y la calidad en el SNS, pero no se sabe cómo, ya que con este proyecto no se mejora la formación, sólo se contabiliza de modo distinto; en definitiva, se acumula la ya obtenida.

Hay que recordar que la LOPS, en su Título II, capítulo IV, artículo 36, define los DA y DAA como un instrumento "para certificar el nivel de formación alcanzado por un profesional en un área funcional específica de una determinada profesión o especialidad, en función de las actividades de formación continuada acreditada desarrolladas por el interesado en el área funcional correspondiente".

En cambio, este proyecto de Real Decreto contempla que para obtener el Diploma correspondiente no basta con tener la formación continuada acreditada, desarrollada por el interesado en el área funcional correspondiente, sino que se establece como requisito alternativo o acumulativo -en el artículo 4.d y 4.e- la práctica profesional en el conjunto de tareas incluidas en las competencias objeto de acreditación; una evaluación positiva certificada en el SNS; o un nivel adecuado, también acreditado, de competencia profesional en otros ámbitos, contraviniendo la propia definición de los DA y DAA contemplada en la LOPS.

Por otro lado, los destinatarios de este proceso de certificación de formación no aparecen definidos con claridad. Es confuso, igualmente, si la aplicación se limita a quienes trabajan en el ámbito del SNS o si se extiende al ámbito de la sanidad privada. La LOPS es de aplicación a todas las profesiones sanitarias tituladas en lo que se refiere a su ejercicio por cuenta propia o ajena, sin más distinción entre ámbitos. Entendemos, en ese sentido, que así debe dejarse claramente establecido en el Real Decreto.

Respecto a los procedimientos, hay que subrayar la carencia de plazos en casi todos los pasos establecidos. El órgano competente en materia de ordenación profesional, la Comisión de Formación Continuada, la Comisión de Recursos Humanos y el Consejo Interterritorial son los órganos que participan en el procedimiento, pero sólo se marcan plazos de seis meses cuando la Comisión de Formación Continuada rechaza la propuesta para su reformulación o cuando es rechazada por la Comisión de Recursos Humanos para su reevaluación por la anterior. Todo el procedimiento carece de plazos, más allá de los mencionados.

La inseguridad jurídica de este procedimiento sin plazos debe ser corregida. De otra forma, además de la inseguridad mencionada nos encontraríamos con la posibilidad de dilaciones en la tramitación de los Diplomas sin que haya ninguna explicación.

LA URGENCIA NO DEBE CONDUCIRNOS A LA PRECIPITACIÓN Y, EN EL PROYECTO QUE AHORA SE NOS REMITE, ADVERTIMOS LA EXISTENCIA DE ASPECTOS NO MUY BIEN DEFINIDOS, QUE CONVENDRÍA PRECISAR MEJOR ANTES DE PROCEDER A SU APROBACIÓN DEFINITIVA

Además, la participación de las organizaciones sindicales parece limitada al momento inicial de detección de necesidades, junto con otras entidades y organizaciones de diferente índole. Debemos recordar, sin embargo, que estamos hablando de formación continua y de Diplomas que pueden ser considerados como méritos, incluso preferentes, para el acceso a determinados puestos de trabajo.

FORMACIÓN

En primer lugar, hablar de formación continua es hacerlo de un derecho laboral que afecta tanto al personal laboral, en el ámbito privado y en el público, como al estatutario o al funcionario. Así se recoge en el artículo 4.2.b del Estatuto de los Trabajadores sobre el derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo, en el artículo 17.1.c del Estatuto Marco y en el artículo 14.g del Estatuto Básico del Empleado Público. Forma parte, por lo tanto, del ámbito de la acción sindical. El proyecto de Real Decreto debería, por tanto, recoger de forma clara y explícita la participación de las organizaciones sindicales en todo el procedimiento de creación, autorización y requisitos para la obtención de estos Diplomas.

En segundo lugar, el proyecto considera que los Diplomas pueden ser considerados como méritos. En concreto, plantea que podrá requerirse su aportación (de los DA y/o DAA) como mérito profesional, para el acceso a determinados puestos de trabajo y, además, indica que podrían ser considerados como mérito preferente, para el acceso a determinados puestos de trabajo; con lo que es fácil entender que puede llegar a ser, no sólo un mérito, como corresponde a la formación continuada, sino un requisito de acceso, atendiendo al criterio de cada Servicio de Salud autonómico.

De mantenerse la posibilidad de que pueda considerarse como requisito o mérito preferente, en función de no se sabe qué criterios, puede acabar siendo un obstáculo para la movilidad de los profesionales, o incluso una traba para incorporar nuevos profesionales a estos puestos de trabajo.

En tercer lugar, el proyecto recoge la posibilidad de obtener los Diplomas acreditando diferentes periodos de tiempo de práctica profesional: un mínimo de 2 años en los últimos 10, en el caso de los DA, y un mínimo de 3 años en los últimos 5, en el caso de los DAA.

Ya hemos dicho anteriormente que, en nuestra opinión, este apartado va más allá de lo previsto en la LOPS, máxime si se consideran acumulativos los requisitos de formación y de práctica profesional. Según la LOPS, los DA y DAA sólo contemplan formación continuada y no evaluación de la práctica profesional. La evaluación de la práctica profesional, la formación continuada, las pruebas de competencia, etc… se corresponden con los objetivos y desarrollo de los Diplomas de Área de Capacitación Específica actuales.

En todo caso, parece excesivo considerar los 2 años de práctica profesional en el período de los últimos 10, más una evaluación del "desempeño". Nada se dice de cómo se va a evaluar este desempeño, ni a quién corresponde efectuar esta evaluación, ni con qué criterios, ni qué se entiende por nivel adecuado acreditado. Tampoco se señala quién asume el coste de la evaluación, llamando la atención que la Memoria económica indique que es un procedimiento sin coste alguno cuando cualquier proceso de evaluación de conocimientos y competencias conocido implica un coste y la dotación de recursos para llevarlo a cabo.

> LA EVALUACIÓN DE LA PRÁCTICA PROFESIONAL, LA FORMACIÓN CONTINUADA, LAS PRUEBAS DE COMPETENCIA, ETC… SE CORRESPONDEN CON LOS OBJETIVOS Y DESARROLLO DE LOS DIPLOMAS DE ÁREA DE CAPACITACIÓN ESPECÍFICA ACTUALES

Las dudas surgen también en el apartado siguiente con la aportación de "evidencias de la adquisición de competencias". Ni se desarrolla cómo se aporta, ni con qué criterios.

En cualquier caso, la norma debería incluir qué organismo evalúa el desempeño o la evidencia en la adquisición de competencias, y los criterios deberían ser los mismos en el conjunto del Estado para evitar que se puedan producir situaciones discriminatorias según la Comunidad Autónoma. ■

Rocío Ruiz. Área Comunicación FSS-CCOO

CCOO ofrece a su afiliación cursos de la máxima calidad para acceder a plazas EIR y MIR con un 20% de descuento

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO (FSS-CCOO) ofrece en exclusiva a su afiliación la renovación del Acuerdo con el Grupo CTO, dirigida a la preparación para acceder a las plazas de formación sanitaria especializada de Medicina (MIR) y Enfermería (EIR) durante el período 2014-2015

Unos cursos que se adaptan a las circunstancias personales con distintas modalidades de impartición: teleformación, presencial, fines de semana, etc.; y a los que las afiliadas y afiliados a CCOO pueden acceder con un descuento de un 20%.

Asimismo, se posibilita la posibilidad del pago aplazado, sin que esto suponga un incremento en el coste final; con material de alta calidad y nuevas ediciones de libros, totalmente actualizados.

Para acceder a la información de objetivos, contenidos, metodología, e INSCRIPCION, de las diferentes modalidades puedes dirigirte a las sedes de CTO, contactar en su web www.grupocto.es o en el teléfono 917 824 330.

¿Por qué te ofrecemos los cursos con CTO?

Año tras año, los resultados de las personas que se preparan en CTO, acreditan el alto nivel de formación impartido:

- Resultados de los alumnos preparados con CTO Enfermería en la prueba de EIR2014

  4 aprobados de los 10 primeros
  6 aprobados de los 12 primeros
  10 aprobados de los 20 primeros
  36 aprobados de los 50 primeros

- Resultados de los alumnos preparados con CTO Medicina en la prueba de MIR2014

  Los 6 primeros puestos
  8 de los 10 mejores exámenes
  8 aprobados de los 10 primeros
  15 aprobados de los 20 primeros
  21 aprobados de los 30 primeros

Es imprescindible acreditar la afiliación a la FSS-CCOO mediante la presentación del comprobante de pago del último recibo de la cuota. Para afiliarse a la Federación, puedes contactar con la sede del sindicato más próxima, consúltala pinchando aquí. ■

COMUNIDADES

ANDALUCÍA

ÁREA DE COMUNICACIÓN
FSS-CCOO ANDALUCÍA

CCOO denuncia que más de dos profesionales del SAS sufren una agresión al día

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía) ha elaborado un estudio sobre las agresiones físicas y verbales al personal del Servicio Andaluz de Salud (SAS) durante los años 2007 y 2013 que evidencia que más de 6.000 profesionales han sufrido algún ataque en este periodo y cómo han alcanzado cotas alarmantes, dado que cada día más de dos trabajadores recibe una agresión.

El citado estudio revela que las agresiones registradas alcanzan una cifra promedio de 882 al año y conforman una curva inicialmente descendente, pero que luego repunta de manera brusca, con picos en los años 2010 y 2011. Por categorías profesionales, el 84 por ciento del personal agredido corresponde al colectivo sanitario -40 por ciento personal facultativo, 40 por ciento enfermeras y 13 por ciento personal auxiliar de enfermería- y el restante 16 por ciento corresponde a la plantilla de gestión y servicios -50 por ciento celadores y 40 por ciento personal administrativo.

Rafael González, Humberto Muñoz y Rosa Mª Martín (de izq. a drch.).

Esta organización sindical mantiene que la Administración sanitaria debe actuar con más decisión y eficiencia en la lucha contra esta lacra y asumir la histórica propuesta de CCOO de crear un Observatorio de Agresiones, en el que tengan cabida Administración, sindicatos, técnicos y expertos en la materia y organizaciones de usuarios.

Respecto al número de agresiones por provincias, Málaga es la que ha sufrido un mayor número de ataques –un 9,21 por ciento de la plantilla del SAS. Córdoba -7,91 por ciento-, Sevilla -7,65- y Huelva -7,27- son las tres provincias que, junto a Málaga, encabezan la mayor cifra de agresiones a sus profesionales sanitario. ■

LES ILLES

NATALIA VALDÉS. ÁREA
COMUNICACIÓN FSS-CCOO
LES ILLES

La Mesa de Sanidad aprueba los temarios para la OPE

El pasado viernes 13 de junio se aprobaron en la Mesa Sectorial de Sanidad los temarios de las categorías de las plazas de OPE qué se ofertarán en breve, pendientes desde el 2008, y que son:

Trabajador Social
Higienista Bucodental
Odontólogo
Técnico Especialista en Radiología
Técnico Especialista en Anatomía Patológica
Técnico en Radioterapia

La convocatoria, así como los plazos de presentación de documentación saldrá publicada en el Boletín Oficial de Les Illes (BOIB).

Asimismo, también se aprobaron los baremos para la participación en la bolsa única de empleo, tan demandada por la falta de profesionales. La apertura de esta bolsa única que aún no tiene fecha concreta, se realizará de forma escalonada por categorías y se prevé que sea permanente, es decir que los méritos puedan aportarse durante todo el año. La baremación de los méritos aportados se realizarán dos veces por año. ■

ARAGÓN. ISRAEL ROIG. ÁREA DE COMUNICACIÓN DE FSS-CCOO ARAGÓN

CCOO rechaza el Área Única de Oliván

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO en Aragón (FSS-CCOO Aragón) ha rehusado hoy participar en la primera reunión de la mesa sectorial de Sanidad que iba a presidir el nuevo gerente del Salud, debido a la negativa del mismo a retirar del orden del día una modificación del Decreto 174/2010 de estructura y funcionamiento de las áreas y sectores del Sistema de Salud de Aragón, que el sindicato consideraba un trámite necesario para imponer el área única.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO en Aragón (FSS-CCOO Aragón) no ha asistido a la reunión de la mesa sectorial de Sanidad, la primera que debía presidir el nuevo gerente del Salud, tras la negativa del organismo a retirar del orden del día un punto con el que, a juicio del sindicato, permitía dar trámite a la modificación del decreto que permitiría la implantación del área única.

A primera hora de la mañana, dirigentes de la FSS-CCOO Aragón han registrado un escrito dirigido al gerente del Salud, en el que solicitaban la retirada del orden del día del punto número siete, que rezaba "Modificación del Decreto 174/2010, de 21 de septiembre, del Gobierno de Aragón, por el que se aprueba el reglamento de la estructura y funcionamiento de las áreas y sectores del Sistema de Salud de Aragón".

Tras conversar con directivos del organismo público, que no han tomado en consideración la petición sindical, el sindicato ha anunciado que no acudiría a dicha mesa, en la que, a su juicio, el gobierno pretendía pasar el trámite de información a la representación de los trabajadores previa a la imposición de un modelo de área única, que fue el inicio del fracaso de la privatización madrileña.

La FSS-CCOO Aragón rechaza así de plano el proyecto de área única del consejero Oliván, que ya obtuvo un rechazo unánime en el Consejo de Salud de Aragón, aunque desde el gobierno se pretenda hacer ver lo contrario. Desde el sindicato, se señala que el área única traería consigo el cierre de centros, la pérdida de puestos de trabajo, dificultades en la accesibilidad de los usuarios al sistema sanitario y la consiguiente pérdida de calidad del mismo.

La FSS-CCOO Aragón considera que Oliván trata de cerrar la legislatura con un modelo que, a pesar de ser vendido como un modelo de eficiencia en la gestión, ya ha mostrado sus consecuencias en comunidades como la madrileña. El sindicato considera que esta legislatura ha estado caracterizada por una serie de proyectos fracasados, desde el problema del Consorcio a la salud mental, pasando por los laboratorios y los hospitales comarcales pendientes de privatización.

La FSS-CCOO Aragón ha tratado de que el consejero viera la necesidad de un pacto político por la sanidad, que despejara las dudas que tiene la ciudadanía sobre sus verdaderas intenciones, que plasmara, por todas las partes, una serie de gestos que aseguraran el futuro de la sanidad pública aragonesa. El sindicato considera que sólo un pacto por la sanidad en estos términos puede reconducir una legislatura lamentable. ■

COMUNIDADES

CATALUÑA.

M. Carmen Navarro
SECRETÀRIA GENERAL DE LA FSS-CCOO CATALUNYA

Privatizar servicios sanitarios públicos. Institut Català de la Salut, el gigante a batir

El Institut Català de la Salut (ICS) es el eje central del Sistema Nacional de Salud (SNS), de titularidad y gestión públicas.

El ICS da servicios de Atención Primaria al 80% de la población y sus 8 hospitales soportan el peso de la atención a las patologías más complejas y costosas. El recorte del presupuesto en salud ha sido muy agresivo y ha provocado una evidente degradación de los servicios sanitarios; además se sigue detrayendo actividad del ICS en beneficio de centros privados concertados. La crisis y una supuesta mejora de la eficiencia se utilizan como excusa para privatizar todos aquellos servicios públicos que se consideran nichos de negocio.

En 2011 se filtró el proyecto de fragmentación del ICS. Ahora vuelven a la carga. En Tarragona, quieren unificar la gestión de los centros del ICS y los privados poniéndolos bajo el mandato de un gestor ajeno al ICS. En Lleida, quieren crear un nuevo ente que gestione todos los servicios sanitarios públicos; una excusa para quitarle más servicios al ICS. En CCOO tenemos claro que con proyectos como los de Lleida o Tarragona lo que se pretende es evitar el control económico, financiero y administrativo, dando oportunidad de negocio a grupos de presión.

CCOO apuesta por unos servicios sanitarios de calidad, sufragados con impuestos, y gestionados con eficiencia y transparencia. Tenemos un compromiso con la sociedad en la defensa de los derechos de ciudadanía y los servicios públicos. ■

CASTILLA LA MANCHA

Aureliano Alzorriz.
Área de Comunicación FSS-CCOO Castilla-La Mancha

CCOO denuncia posibles irregularidades en la contratación de personal eventual del SESCAM

Desde abril de 2002, la FSS-CCOO CLM ha detectado un incremento desproporcionado de nombramientos eventuales en el SESCAM, con el que oculta la necesidad evidente de cubrir vacantes, pero pretendiendo no contradecirse y, sobre todo, no contravenir la orden dada por la Consejería de Hacienda, por la que se prohíbe el nombramiento de personal interino.

El sindicato pretende esclarecer la situación laboral de un número importante de trabajadores y trabajadoras y exige a la administración información sobre fechas, causas concretas que determinan este tipo de contratación y, sobre todo, las razones por las que no se expidió el nombramiento de interinidad.

FSS-CCOO CLM considera en fraude de ley muchas contrataciones que se van renovando mes a mes, o aquellas cuya duración se extiende más allá del máximo permitido.

CCOO va a defender la legalidad y exige al SESCAM que convierta de forma automática en interinidades todos aquellos puestos de trabajo cuya naturaleza contractual así lo determine. De lo contrario, sus servicios jurídicos emprenderán las acciones necesarias para que se declaren ilegales los nombramientos eventuales y se realice su conversión en interinidades por vacante. ■

CONSUELO CUADRA, secretaria General FSS-CCOO CLM

EUSKADI

Iñigo Garduño Cuevas. Secretario General FSS-CCOO Euskadi

CCOO inicia campaña de movilizaciones en Osakidetza

Los recortes han supuesto, entre otras, la merma de más del 17% del poder adquisitivo, aumento de precariedad del empleo eventual y unos 3000 puestos de trabajo, por aumento de jornada y pérdida de "canosos". La campaña pretende forzar a Osakidetza a entrar en una negociación real.

CCOO inicia junto al resto de sindicatos una campaña de movilizaciones por el empleo, la recuperación de las condiciones de trabajo y una sanidad pública y de calidad, que comienza el 26 de junio a las 18:00 horas, con una manifestación en Bilbao y continuará después del verano. UTESE y SAE son las únicas organizaciones sindicales que decidieron no tomar parte en estas movilizaciones.

La suspensión de la convocatoria del desarrollo profesional ha sido la gota que ha colmado el vaso, tras los aumentos de jornada, la no sustitución de bajas, sustracción de la paga extra de 2012 y de los canosos.

La campaña pretende también sacar a la luz un paulatino proceso de privatización, cuyo último ejemplo es la lavandería del Hospital Santiago de Vitoria, que degrada la calidad del servicio y conlleva la destrucción de empleo público, incumpliendo el compromiso de mesa general de no externalizar nuevos servicios.

Además, coordinará las fuerzas de toda la plantilla de los diferentes centros, que hasta ahora habían actuado cada uno a su aire, diluyendo el impacto de las concentraciones, y a la que anima a secundar las movilizaciones que irá planteando. ■

COMUNIDADES

EXTREMADURA

José Mº Mateo Canelo.
Delegado Sindical Área de Salud de Coria

Oposiciones SES 2011, un largo, lento y chapucero proceso

Miles de reclamaciones, sospechas de subjetividad, meses de espera y negativa al tiempo de lactancia durante el examen, entre una larga lista de despropósitos del SES.

CCOO siempre ha defendido lo público. La ineficacia intencionada de la Administración, parece querer demostrar a los ciudadanos lo poco fiable que resulta acudir a una oposición para obtener de manera limpia y objetiva un empleo público.

Este es el segundo proceso que convoca el SES desde su creación, a pesar de tener el compromiso firmado de convocar de manera sistemática y regulada oposiciones cada dos años.

La citada oposición se elaboró por parte del SES a la vez que el partido en el gobierno perdía la mayoría. El nuevo gobierno entendió que era una maniobra interesada por parte de sus rivales políticos y de manera muy selectiva varió la composición de los miembros la mayor parte de los tribunales. Por alguna razón, los tribunales de médicos apenas lo han sido, incluso ante la insistencia por parte de los sindicatos de que se modificaran algunos, como el que habría de examinar a la ex consejera Mejuto.

José Mateos Canelo, delegado sindical Área de Salud de Coria

La consecuencia es un enorme anecdotario de chapuzas. El SES se ha cubierto de gloria, demostrando lo poco fiables que son las oposiciones cuando el que las ha de realizar no cree en lo público y ha conseguido enfadar a un porcentaje muy alto de ciudadanos. Y eso que lo primero era el empleo. ■

GALICIA

Javier González. Área de Comunicación FSS-CCOO Galicia

El personal de la sanidad protesta en toda Galicia contra el cierre de camas durante el verano

Trabajadores y trabajadoras de todos los hospitales públicos gallegos protagonizaron los días 14, 21 y 28 de mayo «concentraciones acostados» para denunciar el cierre de camas. Acostados en el suelo, lanzaron proclamas contra este y otros recortes, que lo único que consiguen es incrementar las listas de espera y deteriorar la calidad asistencial.

CCOO, junto con los sindicatos CIG, UGT, CESM, O'Mega, CSIF y SAE, denuncia que el cierre de camas en los hospitales públicos llega en un momento de marcas «históricas» de las listas de espera. Además, en algunas áreas sanitarias cerrarán la mitad de los quirófanos al tiempo que la web del SERGAS informa de más de 38.000 personas en lista de espera, cifra que los sindicatos elevan por encima de las 60.000.

La FSS-CCOO Galicia instó a la Consejería de Sanidad a aprovechar el verano para reducir las listas, un período con menos dolencias respiratorias, lo que ayudaría a paliar esta problemática. CCOO cree que manteniendo las camas y abriendo quirófanos mañana y tarde sería posible reducir «en varios miles» el número de personas en listas de espera.

En el área de Vigo, la de mayor lista de espera de Galicia (la Consejería reconoce 13.001 pacientes), se cerrarán este verano 16 quirófanos y 219 camas. Con estos quirófanos a pleno rendimiento mañana y tarde, se podrían reducir en los tres meses de verano 4.690 pacientes de la lista de espera. ■

MADRID

Cristina Cano.
Área de Comunicación FSS-CCOO Madrid

Nuevo revés a la privatización sanitaria de la Comunidad de Madrid

La Sala nº 23 del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo ha declarado nula la amortización de los puestos de trabajo del personal no sanitario del Hospital Universitario Puerta de Hierro, que supuso el despido de 180 trabajadores a finales de enero del año pasado.

La sentencia, aunque es recurrible, recoge que el Servicio Madrileño de Salud no podía amortizar estos puestos de trabajo, al estar previamente vinculados a una oferta de empleo público de la Comunidad de Madrid. Es muy probable que, a pesar de que se pueda presentar recurso contra esta sentencia, la Consejería de Sanidad estaría obligada a la readmisión de todo el personal despedido.

Pero en noviembre de 2012, saltándose sus propias resoluciones y acuerdos con las organizaciones sindicales, la Comunidad de Madrid, anunció la privatización total de los servicios no sanitarios de este hospital: lavandería, cocina, mantenimiento, etc. Esta medida parece sacada de la manga, pues ni siquiera venía recogida en el polémico "Plan de medidas de garantía de la sostenibilidad del sistema sanitario público de la Comunidad de Madrid", hecho público el día 31 de octubre de 2012, y que incluía las numerosas medidas que el Gobierno Regional del Partido Popular ha puesto en marcha para privatizar las sanidad en Madrid.

Para CCOO, esta sentencia supone una nueva victoria contra los planes privatizadores del Gobierno Regional del Partido Popular los cuáles constituían un ataque contra la sanidad pública y los derechos de trabajadores y usuarios. ■

COMUNIDADES

Navarra

Mari Ángeles Saralegui. FSS-CCOO Navarra

CCOO firma un acuerdo para fomentar el empleo en las Administraciones Públicas de Navarra

El acuerdo contempla dos nuevos permisos para el personal de la Administración Foral, con el objetivo de crear nuevas contrataciones:

1. Permiso sin sueldo (nuevo y distinto al ya existente).
2. Permiso parcialmente retribuido (nuevo).

Mediante Decreto Foral el 30 de mayo se publicó en el Boletín Oficial de Navarra (BON) la norma que regulará estas dos nuevas figuras de permisos.

Estos nuevos permisos son de carácter voluntario y estarán vigentes hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 10%; en la actualidad supera el 17% en la Comunidad Foral de Navarra.

Se trata de adoptar medidas para que el personal pueda voluntariamente reducir su jornada, y con ello propiciar nuevas contrataciones, además de reducir mínimamente el drama que supone no tener empleo.

La Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Navarra (FSS-CCOO Navarra) es consciente de que estas medidas no resolverán el grave problema de desempleo en Navarra, porque no alcanzarán a muchas personas, "pero nos sentimos obligados con cuantas medidas procuren la creación de empleo".

El **permiso sin sueldo** tendrá una duración de 3 o de 6 meses dentro del período de un año y se podrán acoger tanto el personal fijo como contratado en régimen administrativo.

En función de la duración del permiso, se percibirá durante todo el año el **75 ó el 50% de sus retribuciones y sus cotizaciones sociales.**

El permiso parcialmente retribuido para el personal fijo abarcará un período de 30 meses, de los cuales el empleado trabajará 24 y durante 6 disfrutará del permiso. **El personal percibirá el 84% de las retribuciones y sus cotizaciones correspondientes.** ■

MURCIA

María Jesús Gómez. Área de Comunicación FSS-CCOO Murcia

La FSS-CCOO de Murcia apuesta por negociar un convenio regional

El pasado 8 de julio de 2013 decayó el convenio regional de asistencia de centros y clínicas privadas de la región de Murcia, en aplicación de la última reforma laboral. La Unión Murciana de Hospitales (UMH), que controla el 90% del sector, utilizó dicha herramienta para dejar sin convenio a toda la sanidad privad murciana, abocándolos a la regulación de sus condiciones laborales por el Estatuto de los Trabajadores.

Desde entonces, la UMH, sabiéndose ganadores, ha hecho gala de un nulo interés por negociar y ha impuesto condiciones draconianas a los trabajadores y trabajadoras.

Sin embargo, gracias a la mayoría de CCOO en el comité de empresa (8 sobre 13) de uno de los grandes centros privados, 'Hospital Virgen de La Vega', el pasado 20 de abril se firmó un convenio de empresa en términos aceptables, dada la actual situación del sector.

Aplicando la máxima sindical de que el peor convenio es el que no existe, la FSS-CCOO de Murcia ha logrado reintegrar algunos derechos de los trabajadores. Cabe destacar la situación del complemento de IT que queda como sigue: sin retribución los 3 primeros días, entre el 4 y el 16 el 80% y a partir de entonces el 100%.

Otros puntos positivos serían el mantenimiento de la antigüedad percibida y reconocimiento de la generada hasta la fecha del convenio, incluso sin trienios completos, aplicando la proporcionalidad. Y la aprobación de criterios de promoción interna en la empresa.

Este convenio ha generado que desde la Unión murciana de Hospitales se nos convoque a una próxima reunión para desbloquear la negociación de un convenio regional. ■

Canarias

José A. Rodríguez. Secretario General FSS-CCOO Canarias

CCOO imparte formación presencial y online para las Oposiciones del Servicio Canario de la Salud

Ante el comienzo inminente de las convocatorias de Auxiliar de Enfermería y Auxiliar Administrativo de la OPE del Servicio Canario de la Salud (SCS) (Enfermería aún se dilatará un tiempo), se hace necesario constituir cuanto antes los grupos de estudio y dar comienzo a la actividad formativa de preparación online y presencial de estos procesos selectivos.

Características de las acciones formativas

Formación Presencial

1. Impartida por docentes de CCOO.
2. Duración: 70 horas (tres/cuatro meses).
3. Fecha inicio: finales de junio/principios de julio.
4. Fecha finalización: cuando se completen las 70 horas del curso, según el ritmo que el propio grupo quiera adoptar.
5. Integrantes de los grupos: 25 -30 personas.
6. Precio:
   - Afiliados a CCOO: 100 euros / curso completo
   - No afiliados: 180 euros / curso completo

Formación Online

1. Impartida por: Centro de Estudios Kuma
2. Fecha de inicio: inmediata, en cuanto se alcancen cien alumnos inscritos en la categoría.
3. Duración: cuatro meses.
4. Precio: 100 euros el curso completo (25 euros por mes).
5. Temarios actualizados.
6. Profesorado especializado.
7. Más de 6.000 preguntas tipo test.
8. Simulacro mensual de examen online.
9. Acceso a TODOS los simulacros desde el año 2011.
10. Realización de simulacros presenciales.
11. Tutorías online.

Reglas comunes a ambos tipos de formación

Para participar de estas acciones formativas es necesario haber abonado el precio del curso antes de su inicio. El pago se realiza de una sola vez y, en el caso de que por cualquier circunstancia no se pudiera realizar el curso, será devuelto íntegramente.

El abono se realiza por transferencia bancaria a la siguiente cuenta:

IBAN ES86 2100 6651 1022 0050 7622

En el documento de transferencia indicar nombre, apellidos y DNI del alumno. Asimismo, hacer constar 'Formación Presencial OPE SCS' o 'Formación Online OPE SCS' según el caso.

Es imprescindible que la hoja de transferencia se haga llegar a la FSS-CCOO Canarias a través de alguno de los medios siguientes:

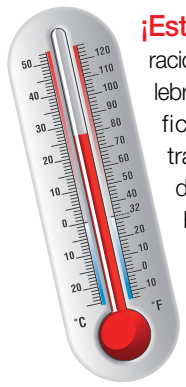
- Entrega en la sección sindical.
- Por fax al 922649995.
- Por email a formacion@ccoosalud.com
- Adjuntando el archivo al formulario que a este efecto hemos habilitado en nuestra web. Esta es la forma más rápida y segura.
  – Formulario-inscripción para formación presencial
  – Formulario-inscripción para formación online). ■

sindicato y salud
CCOO
Revista cuatrimestral de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO
www.sanidad.ccoo.es
JUL 2014
36

EL TERMÓMETRO

La Dependencia no se libra del tijeretazo de la ministra de Sanidad, Ana Mato. esí, CCOO denuncia el recorte de un 14% en la financiación del Sistema de Dependencia en el año 2013. En concreto, han sido más de 26.000 personas el número de beneficiarios que el Sistema de Dependencia ha dejado de atender entre 2012 y 2013.

49°C
Encendidos



¡Estamos de enhorabuena! . Las Federaciones de Euskadi y País Valencià ya han celebrado sus Elecciones Sindicales, con magníficos resultados. Gracias a todas las trabajadoras y todos los trabajadores por depositar su confianza en CCOO y enhorabuena a los compañeros y compañeras por el trabajo bien hecho.

36,5°C
De maravilla!

ANA RUIZ. ÁREA DE COMUNICACIÓN FSS-CCOO

SILVIA ESPINOSA, nueva secretaria de la Mujer de la FSS-CCOO

Responsabilidades que venía ocupando en CCOO: **Secretaria de la Dona Federació de Sanitat de Catalunya.**
Formación: **Agente de igualdad (U. Complutense de Madrid): Actualmente estudio Derecho en la UNED (4º curso).**
Una frase: **No hay mal que por bien no venga.**
Un libro: **100 años de soledad, de Gabriel García Márquez.**
Una película: **El jardinero fiel.**
Un deseo: **Un mundo más justo.**

¿Por qué una Secretaría de la Mujer en nuestro sector?

Hasta que la transversalidad de género no esté incorporada en cada persona, decisión tomada y trabajo en CCOO, continuarán siendo necesarias las Secretarías de la Mujer, en cualquier sector. El nuestro, la sanidad y los servicios socio-sanitarios, es uno de los más feminizados del panorama laboral. Esta realidad induce a pensar engañosamente a muchas personas que no puede existir discriminación en un sector donde el 80% de las plantillas son mujeres. Esa es una apreciación demasiado superficial, que queda desmontada por la tozudez de la realidad. Los diagnósticos de los planes de igualdad nos demuestran que una gran mayoría de mujeres en un sector no son sinónimo de igualdad. Las personas que estamos asesorando en la negociación de los Planes vemos como se reflejan de manera constante (igual que en otros sectores con menos mujeres) la brecha salarial, la poca presencia de mujeres en las direcciones, la mayor precariedad contractual...y un doloroso etc. Por el contrario, la mayor feminización de un sector suele acarrear una menor valoración social del trabajo, menor sueldo y peores condiciones laborales. Para muestra, el sector de la limpieza y concretamente en nuestra Federación el de la dependencia, el peor pagado, donde las gerocultoras representan casi el 100% de las plantillas.

1. ¿Qué es lo que le ha llevado a aceptar esta nueva responsabilidad?

Después de 6 años asesorando a comités de empresa, delegados y delegadas, ateniendo a trabajadoras víctimas de discriminación, violencia...haciendo trabajo "de campo" en definitiva, la nueva responsabilidad representa trabajar con los mismos objetivos pero desde otro ámbito muy diferente. En él espero tener ocasión de sacar provecho a mi experiencia, aprender mucho y prestar mi colaboración a compañeros y compañeras con mucha responsabilidad en nuestro sindicato y, sobre todo, influir allá donde se toman decisiones que afectarán a un mayor número de personas. Un nuevo reto en definitiva aunque con las mismas metas.

2. ¿Cómo valora la situación de la mujer en nuestro ámbito laboral?

No cabe duda de que nuestro ámbito es uno de los más importantes cuando hablamos de conseguir la igualdad de derechos y oportunidades entre mujeres y hombres. La mujer se incorporó de manera tardía y profundamente desigual al trabajo remunerado y regulado, y con el paso de los años, aunque hemos mejorado mucho, seguimos en desigual situación. Tasas de actividad inferiores, mayor precariedad en la contratación, brecha salarial, dificultad para dirigir y liderar a pesar de estar mejor formadas, la pesada carga de la doble presencia, jornadas parciales y, como colofón de todo junto, la menor cobertura social y la pobreza. Ni los números ni la realidad mienten. Por otro lado, ganarse la vida dignamente es un requisito sin el cual no pueden existir ni la imprescindible independencia económica y personal ni la igualdad para las mujeres. Por tanto, mi valoración es que queda muchísimo trabajo por hacer.

3. ¿En su opinión, cuáles son los principales problemas con los que la mujer se enfrenta en este ámbito?

Aparte de los problemas mencionados, que han sido y son una constante en el panorama de la desigualdad que sufren las trabajadoras, vivimos tiempos de terribles pérdidas para nuestra clase, que golpean especialmente a las mujeres. Los dolorosos recortes de servicios públicos están derivando hacia las familias una gran carga de trabajo en el cuidado de personas mayores, enfermas, menores, y sobra decir que las mujeres continúan siendo las principales responsables de todo este trabajo. Un trabajo invisible que ni se cobra ni está regulado, y que además impide dedicarse al otro, al trabajo "productivo", valorado, remunerado y regulado. Por otro lado, las reformas laborales sufridas sólo han servido para precarizar el trabajo, devaluar las condiciones laborales y los sueldos, así como recortar derechos, haciendo la conciliación de la vida laboral y familiar cada vez más difícil. Teniendo en cuenta que la imprescindible corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico y reproductivo está muy lejos de ser un logro, todo ello configura una "mochila" en la espalda de las trabajadoras, más pesada que nunca, la cual entiendo que es una de las mayores dificultades para conseguir la igualdad y el principal problema que tienen las mujeres en el ámbito laboral.

4. ¿Qué objetivos se propone en esta nueva etapa en la FSS-CCOO?

Mis objetivos van a seguir siendo los mismos que en los últimos años, aunque adaptados al nuevo ámbito, básicamente: participar en los órganos de dirección, intentando aportar esa mirada de género en el trabajo del día a día y en la toma de decisiones; trabajar para fomentar la sensibilización; fomentar que la formación en género sea básica para cualquier sindicalista, especialmente para quienes ocupan puestos en las mesas de negociación y son miembros de los órganos de dirección; ser fuente de coordinación, información, asesoramiento y herramientas para el trabajo de las Secretarias de la Mujer de las diferentes comunidades.

Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO · Pza. Cristino Martos 4-2º. 28015 Madrid · 91 540 92 85 · fsestatal@sanidad.ccoo.es

FSS ANDALUCÍA · Trajano 1-7º 41002 Sevilla · 954 50 70 02 *fsandalucia@sanidad.ccoo.es*
FSS ARAGÓN. 976 48 32 79 Pº de la Constitución 12-5º. 50008 Zaragoza · *fsaragon@sanidad.ccoo.es*
FSS ASTURIAS. 985 96 40 43 Sta. Teresa de Jesús 15-bajo. 33005 Oviedo · *fsasturias@sanidad.ccoo.es*
FSS CANARIAS · Méndez Núñez 84. 38001 Sta. Cruz de Tenerife · 922 60 47 65 *fscanarias@sanidad.ccoo.es*
FSS CANTABRIA Santa Clara 5-2º. 39001 Santander 942 36 73 34 *sanidad@cantabria.ccoo.es*
FSS CASTILLA LA MANCHA Pza. Horno de la Magdalena 1. 45001 Toledo 925 28 08 45 *fscmancha@sanidad.ccoo.es*
FSS CASTILLA Y LEÓN Pza. de Madrid, 4-6ª Plta. 47001 Valladolid · 983 39 94 31 · *frscyleon@sanidad.ccoo.es*
FSS CATALUNYA · Vía Layetana 16-4º. 08003 Barcelona · 93 481 28 45 *fsanitat1@conc.es*
FSS CEUTA · Alcalde Fructuoso Miaja 1. 11701 Ceuta · 956 51 62 43 *fsceuta@sanidad.ccoo.es*
FSS EUSKADI · Uribitarte 4. 48001 Bilbao 94 424 34 24 *sanidadbiz@euskadi.ccoo.es*
FSS EXTREMADURA · Avda. Ramón y Cajal 4. 06001 Badajoz · 924 22 41 14 *fsextremadura@sanidad.ccoo.es*
FSS GALICIA · Miguel Ferro Caaveiro, 8-1º. 15703 Santiago · 981 55 18 30 *sanidade.sn@galicia.ccoo.es*
FSS LES ILLES · Francisco de Borja i Moll 3. 07003 Palma de Mallorca · 971 72 60 60 · *sanitat@ccoo.illes.balears.net*
FSS MADRID · Lope de Vega 38-3º. 28014 Madrid · 91 536 51 85 *asindical-sanidad@usmr.ccoo.es*
ULS MELILLA · Pza. 1º de mayo s/n 3º. 29804 Melilla · 952 67 61 89 *melillafs@sanidad.ccoo.es*
FSS MURCIA · Corbalán 6-1º. 30002 Murcia · 968 22 11 10 *fsmurcia@sanidad.ccoo.es*
FSS NAVARRA · Avda. Zaragoza 12-5º. 31003 Pamplona · 948 15 33 43 *fsnavarra@sanidad.ccoo.es*
FSS PAÍS VALENCIÁ Pza. Napols i Sicilia 5. 46003 Valencia 96 388 21 65 *sanitat@pv.ccoo.es*
FSS LA RIOJA · Milicias 13. 26003 Logroño · 941 23 81 44 · *fsrioja@sanidad.ccoo.es*