

CONTENIDO:

REDUCCIÓN HORARIA DE VERANO

CAMAS CERRADAS,

TRABAJO A DESTAJO

CERTIFICACIÓN DE MÉRITOS PARA CARRERA PROFESIONAL

¿SOMOS EMPLEADOS DE LA JUNTA?

ACUERDO DE MANUTENCIÓN

MAMPARAS DE PROTECCIÓN

EN JULIO PAGA DE ATRASOS

REDUCCIÓN HORARIA DE VERANO

En el año 2017 la Comunidad de Castilla y León, incumplió el objetivo de déficit, se situó entre las Comunidades incumplidoras con un desfase del 0,95% que suponen un exceso de gasto de 541 millones de euros.

Este ha sido el único escollo a la hora de recuperar las 35 horas, pues la Ley de Presupuestos establece el mantenimiento de las medidas tomadas en 2012, siendo dicha medida de carácter básico y de aplicación estatal, entre ellas la jornada de 37,5 horas., tal y como lo recoge la disposición final septuagésimo primera de la Ley 2/2012, de 29 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para 2012

Después del último acuerdo estatal logrado por los sindicatos UGT, CCOO y CSIF con el Ministerio de Hacienda para recuperación de derechos solo era posible cambiar el carácter básico de la regulación de la jornada de 37,5 horas para todos los empleados públicos de este país cuando cada Comunidad Autónoma cumpliera con el objetivo de déficit.

En 2018 la Junta de Castilla y León había previsto destinar 8 millones de euros para mejorar las condiciones de trabajo de los

Empleados Públicos de nuestra Comunidad, llevando a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco por el que se recuperan derechos de los empleados públicos una propuesta de reducción de jornada en el periodo de junio a septiembre.

La propuesta realizada por la Administración solo podíamos mejorarla intentando aumentar el periodo de reducción, los días de compensación y exigiendo que los días generados se sustituyeran. Si la oferta no se aceptaba, si nos levantábamos de la Mesa de Negociación suponía asumir que los trabajadores siguieran haciendo media hora mas estos meses o que no se les compensara con días la reducción de horas.

Seguimos pensando que hicimos bien al firmar este acuerdo, nuestro objetivo es recuperar cuanto antes la jornada de 35 horas, pero mientras tanto no podemos desperdiciar nada después de tantos recortes

En ese sentido instamos a la Junta de Castilla y León a cumplir con el objetivo de déficit para el año 2018 y poder asumir la jornada de 35 horas sin ningún tipo de problema en 2019.

CAMAS CERRADAS, TRABAJO A DESTAJO



En los últimos días desde la Gerencia se nos ha venido anunciando que las camas no utilizadas que tiene el Complejo Asistencial, están en torno a 190. Por otro lado dicen que mantienen el criterio del año pasado de no cerrar plantas y ajustar las plantillas de las Plantas de Hospitalización a las camas funcionantes.

Se olvidan que tienen cerrada la tercera planta del Hospital Provincial.

Lo cierto es, que como todos estos años atrás las sustituciones de verano no cubren el total de vacaciones y días que cogen los profesionales. A la Dirección no le importa que el personal que queda en algunos Servicios tenga que asumir el trabajo de los compañeros que descansan,. El ejemplo lo hemos tenido el 20 de junio en el Servicio de Ginecología, donde una

única TCAE ha tenido que realizar el trabajo de tres (las que están en turno), había dos de permiso que no sustituyeron teniendo que subir una TCAE de Paritorio a ayudar mientras se hacían las camas. Ese día había 26 camas ocupadas en las cuales había 4 enfermos encamados de Medicina Interna y 1 enfermo en aislamiento; también había 6 bebés e ingresaron 3 quirófanos de otras especialidades.

A la semana siguiente ocurrió lo mismo pero con una enfermera.

Nunca en la historia de la Sanidad Pública de Zamora hemos vivido situaciones semejantes, nuestros Hospitales ya no se centran en la recuperación de las personas, sino en la atención al menor coste de su proceso, esta es la nueva terminología..



SEGÚN LA GERENCIA SOLO SE CERTIFICARÁN LOS MÉRITOS DE LOS QUE EXISTA CONSTANCIA DOCUMENTAL.

LA GERENCIA DICE QUE NO ESTA OBLIGADA A MANTENER TODA LA DOCUMENTACIÓN EN SU PODER

CERTIFICACIÓN DE MÉRITOS PARA LA CARRERA PROFESIONAL

Muchos trabajadores quedarán a las puertas de obtener el Grado de Carrera Profesional porque la Gerencia de Asistencia Sanitaria de Zamora no certificara méritos de docencia o de formación sino hay constancia documental de la misma. Esta situación ya ha podido comprobarse en las anteriores convocatorias, donde los profesionales del Área de Salud de Zamora eran los que mayormente figuraban en las listas de excluidos, debido a que no se certificaron los méritos alegados.

Desde todos los ámbitos se le esta insistiendo a la Gerencia para que busque soluciones a este problema.

La principal responsable de que la documentación que justifique los méritos para los que se pide certificación aparezca es la Gerencia. No puede escudarse en que no esta obligada a mantener toda la documentación en su poder, cuando en las convocatorias se permite incorporar méritos que el trabajador fue acumulando a lo largo de los años de trabajo y sobre los que la Gerencia por

falta de registro, bien por que no se hacia o bien porque ahora no se encuentra, se niega a certificar.

La falta de un criterio unificado de la Gerencia Regional a aplicar en todas las provincias para certificar estos méritos en los que es complicado obtener constancia documental,, esta dando lugar a situaciones en las que unas provincias certifican todo al considerar justificados los méritos como por ejemplo la docencia a alumnos, mientras que otras provincias como la nuestra no justifiquen nada.

Lo que esta claro es que la actividad a certificar debería de figurar en alguno de los registros que obran en poder de la Administración, al formar parte de los objetivos anuales de los Servicios y/o los Centros. Ese criterio junto con la constancia de que el profesional presto durante la anualidad correspondiente su trabajo en el Servicio/Centro, debería de ser suficiente para poder certificar los méritos.

Si hubiera voluntad en la Gerencia Regional, ya deberían de estar dando las instrucciones oportunas.

¿SOMOS EMPLEADOS DE LA JUNTA?

Todos los años, coincidiendo con la Semana Santa y las fiestas de San Pedro el Delegado Territorial de la Junta concede durante los días de esas semanas de fiestas en la ciudad dos horas de reducción de jornada a todos los trabajadores de la Junta de Castilla y León en Zamora, bueno a todos no, a los empleados públicos de Sacyl no se les concede estas horas gratificables.

La excusa siempre fue que al trabajar a turnos en muchos Servicios no se podía aplicar, pero es chocante que a los trabajadores de la Gerencia de Servicios Sociales que también trabajan a turnos se les concede un día de permiso en compensación de las horas de reducción.

El 22 de junio de 2018 la Junta de personal tuvo una reunión con la Dirección del Complejo Asistencial y UGT le preguntó al Gerente cual era la circunstancia que

impedía que los trabajadores de Sacyl no disfrutaran de este derecho graciable concedido por el Delegado Territorial de la Junta.

La respuesta del Gerente fue que nosotros éramos un Organismo Autónomo y que teníamos una regulación especial que no tenían otros trabajadores de la Junta y que el no iba a conceder la reducción horaria del resto de empleados públicos de la Junta. Le aclaramos al Gerente que la Gerencia de Servicios Sociales también es un Organismo Autónomo, que su regulación de jornada es idéntica a la nuestra y que esta reducción de jornada es graciable y vinculada únicamente a la decisión personal del Delegado Territorial y la suya propia. Tontos en Sayago dejo de haberlos hace tiempo, decisiones como esta nos avergüenzan Sr. Gerente.



ACUERDO DE MANUTENCION

El 27 de junio de 2018 se ha publicado en el BOCyL el nuevo acuerdo de manutención para que la Gerencia Regional de Salud facilite la manutención de los **profesionales sanitarios de los EAP** que deban cubrir los turnos de Atención Continuada, mediante el suministro:

- De la cena en los días laborables cuando solo se realice Atención Continuada.
- De la comida y la cena cuando la jornada de Atención Continuada se realice a continuación de la jornada ordinaria o en fines de semana o festivos.

Así mismo este acuerdo también facilitará la manutención de los **profesionales del SUAP** mediante el suministro:

- De la cena en los días laborables.
- La comida y la cena en los fines de semana y festivos.

A los **profesionales de Atención Especializada** que realicen Atención Continuada se les facilitará la manutención mediante el suministro:

- De la comida y la cena cuando la jornada de Atención Continuada se realice a continuación de la jornada ordinaria o en los fines de semana o festivos.

Para los **profesionales de Emergencias Sanitarias** la manutención se hará mediante el suministro de la comida y la cena en cada uno de los turnos de veinticuatro horas que realicen.

Este acuerdo no será efectivo hasta que no finalice la contratación administrativa necesaria para el suministro, es decir habrá que licitarlo, y adjudicarlo lo que conllevará un plazo de tiempo durante el cual como la suspensión de la manutención ya no existe, no se podrá ejecutar ni tampoco reclamar la compensación económica de ese tiempo con carácter retroactivo.

UGT, aún estando de acuerdo con su regulación, no lo votó a favor, exigió que el acuerdo fuera efectivo de forma inmediata y que el tiempo que transcurra en el procedimiento administrativo de adjudicación del suministro se compensara económicamente, algo a lo que no accedió la Administración.

La Gerencia Regional de Salud, sigue manteniendo la discriminación de muchos profesionales, esperemos que ahora sean ágiles en la adjudicación del suministro de manutención y el procedimiento no se alargue en exceso para seguir ahorrándose dinero a costa de los profesionales.



MAMPARAS DE PROTECCIÓN EN CONTROLES DE INFORMACIÓN

UGT, solicitó en el Comité de Seguridad y Salud que se pusieran mamparas con protecciones acristaladas en los controles de los Centros de Salud y en el Centro de Especialidades de Benavente.

Esta petición se justificó en la necesidad de evitar

agresiones de usuarios, pues ya se han dado casos de lanzamiento de objetos contra los Auxiliares Administrativos, también para evitar contagios con infecciones respiratorias. Las mamparas no dificultan la comunicación, protegen a los trabajadores e

inciden directamente en la disminución de bajas laborales y por consiguiente en la reducción de costes laborales.

Se ha iniciado ya la colocación de mamparas en el Centro de Especialidades de Benavente y se seguirá por el Centro de Salud Santa Elena, para seguir posteriormente por el resto de Centros de Salud urbanos.



FeSP -UGT Zamora

Plaza de Alemania 3 bajo Izda.
49014 ZAMORA

Teléfono: 980 512 686

Fax: 980 670 528

Correo: fspzamora@fsp.ugt.org

ESTAMOS EN LA WEB.

www.castillayleon.fspugt.es



FEDERACIÓN DE SERVICIOS PUBLICOS DE UGT

SERVICIOS QUE OFRECEMOS:

- ASESORÍA JURÍDICA ESPECIALIZADA
- ASESORÍA LABORAL
- CURSOS DE FORMACIÓN CONTINUA
- GABINETE PSICOLÓGICO
- PREPARACIÓN OPOSICIONES
- INFORMACIÓN EMPLEO PÚBLICO
- PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
- DESCUENTOS COMERCIALES
- CAMPAMENTOS INFANTILES DE VERANO
- RESIDENCIAS TIEMPO LIBRE

Afíliate!!!



EN JULIO PAGA DE ATRASOS

Con la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado y su publicación en el Boletín Oficial del Estado entra en vigor la subida del 1,75% de los sueldos de los funcionarios.

Como ejemplo, para un sueldo de 1500 euros implicaría una subida mensual de 26,25 euros a partir de la nómina de julio, que pasaría a ser de 1.526,25 euros y una paga de atrasos de 210 euros, tomando como referencia que el acuerdo tiene carácter retroactivo desde el mes de enero de 2018.

Esta subida se acordó en la Mesa de Función Pública con el Ministerio de Hacienda y los sindicatos UGT, CCOO y CSIF.

El acuerdo recoge una subida salarial fija para los funcionarios del 1,75% para 2018, del 2,25% para 2019 y del 2% para 2020, a la que se sumaría otra parte variable ligada a la evolución del PIB.

Para un crecimiento del PIB que sea igual o superior al 2,5% en 2019 y 2020, la subida sería de un 2,5% en el 2019, y un 3% en el 2020.

En esos dos años, para un crecimiento inferior al **crecimiento del PIB** del 2,5%, el incremento disminuirá proporcionalmente a la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5%. En ningún caso, la subida quedaría por debajo de los mínimos garantizados, del 2,25% y el 2% para el 2019 y el 2020.

Por último, se añadiría un 0,55% adicional en 2020 por el cumplimiento del **objetivo de estabilidad presupuestaria**.

Esperamos que nuestra Comunidad Autónoma este atenta e inicie los trámites para habilitar las partidas económicas necesarias que posibiliten el abono en nómina de la subida y que la paga de atrasos no se demore al mes de agosto.