

CONTENIDO:

Qué bien nos vendría un Secretario General.	1
No acudimos a la Fiesta de la Merced.	2
El Círculo de Empresarios pide despedir funcionarios	2
UGT-MADRID, pide el cese inmediato del Consejero de Salud.	3
Informe sobre presupuestos para el 2015	4
Reducir la semana laboral	5
Ébola	7
Firma reivindicativa sobre privatización	9
La vergüenza del profesional	10
UGT denuncia el deterioro de los servicios	11
Se incrementa la jubilación voluntaria	11
Que no nos engañen	12

Qué bien nos vendría un Secretario General

El otro día tuvimos la oportunidad de visionar el video de “La voz de Gabi-londo” titulado: “Que bien nos vendría un Presidente del Gobierno”. Nosotros aún añadiríamos: “Y un Ministro del Interior y un Secretario General y ...”.

¿Es una percepción de estos redactores o en la Secretaría General hay más eco que en el Valle de Arán? ¿Qué función tiene una Secretaría General

que ignora a los profesionales, internos y familiares?, es decir: el *alma mater* de la institución. O es que sólo persigue *el silencio de los corderos*. Le proponemos una cosa al Sr. Yuste, quéde-se en su casa. Total, ¿qué más da?

¿Alguien se ha preguntado cual es la política penitenciaria del Sr. Yuste? ¿cuál es su percepción de la repercusión social de las medidas privativas de libertad?, ¿cómo piensa que se debería progresar en el fin último de esas medidas?, ¿cómo hay que mejorar la convivencia y la formación de los internos?, ¿cuál es el

plan de formación, aparte de cursillos de Word, a los profesionales?, ¿Qué protocolos de seguridad, activa y pasiva, existen para el control de



incidencias posibles en la vida penitenciaria?. En resumidas cuentas, ¿cuál es el criterio penitenciario?. Desde luego, según la memoria de actividades que ha realizado con objeto de los presupuestos para el ejercicio 2015, no existe.

Dedicarse a silenciar los centros, burocratizar la institución, controlar el gasto, contratar servicios de mantenimiento, utilizar lo que hay y si se puede ir amortizándolo, es función de un administrador de fincas, no de un político. Es la función de un edecán que deja languidecer la nave en el Mar de los Sargazos de la

falta de inversiones, de retos, de progreso, de iniciativa, mientras mantiene un geríátrico con los sillones mullidos para la decadencia profesional de los alineados con el Partido Popular.

¿Cuál es el criterio, y el impacto en su programa, ante la privatización de la vigilancia exterior, o ante la Ley 15/2014 de “racionalización” del sector público y otras medidas de

reforma administrativa”, porque convoca a hurtadillas la Mesa General de Negociación, que piensa del proyecto de presupuestos para el 2015, que pasa con el Ébola y la incertidumbre que provoca?

¿Cual es el programa? ¿Alguien sabe de otro caso en el que se presente una memoria de actividades sin que previamente haya existido un programa estructurado mejor o peor cumplido? No le vamos a quitar al Sr. Yuste el honor de ser el primero.

Sí, ¡qué bien nos vendría tener un Secretario General!



No acudimos a la fiesta de la Merced

Como bien sabéis, las organizaciones sindicales de CCOO, CIG, CSIF, ELA, y UGT iniciamos un proceso de movilizaciones que tiene como objeto manifestar nuestro rechazo a la actual política penitenciaria, desarrollada por la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y por el Ministerio del Interior.

Nuestra oposición a la privatización de la vigilancia exterior de los centros penitenciarios, la demanda del personal suficiente para solventar el grave déficit estructural de nuestra Institución y la defensa de la profesionalidad del colectivo, son los ejes de ésta movilización.

En éste contexto de concentraciones, ante los centros de trabajo, y de protesta por una gestión basada en los recortes y en el ataque a los derechos de las empleadas y empleados públicos penitenciarios, llegó la fecha de celebración de la festividad de La Merced, patrona de la Institución.

Desde el respeto y la felicitación a todas aquellas compañeras y compañeros que en este día vieron reconocida su meritoria trayectoria profesional o su especial aportación al medio penitenciario, manifiesta-

mos nuestra oposición a cualquier tipo de celebración. Entendemos que el cúmulo de decisiones negativas que ésta Administración ha decidido hacer recaer sobre los empleados públicos penitenciarios – **eliminación de una paga extra, reducción de días libres, inicio de la privatización en IIPP, práctica anulación del presupuesto de acción social, una ridícula oferta de empleo, inspecciones nocturnas, falta de concurso**, etc.- hacían inviable cualquier acto festivo.

Estas razones nos llevaron a trasladarte una petición muy clara: **NO ACUDAS, NO PARTICIPES** en los actos que la Administración Penitenciaria decida convocar, sean del tipo que sean. Entendimos que no participar en la Festividad de la Merced fue la mejor manera de que la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias percibiera el rechazo a sus políticas y el alejamiento que se está produciendo entre todo el personal que trabaja en Instituciones Penitenciarias

El Círculo de Empresarios pide ahora despedir funcionarios para ahorrar 90.000 millones

Al frente, Mónica Oriol, la directiva que rechaza contratar a mujeres embarazadas y pidió pagar menos a los jóvenes sin formación.

El Círculo de Empresarios aboga por la reducción del peso de las administraciones públicas en el conjunto de la economía española para ahorrar entre 40.000 y 90.000 millones de euros. Así lo ha defendido el presidente del Comité de Presupuestos de la asociación empresarial, Manuel Pérez-Sala, quien lamentó

ante los periodistas la “escasa ambición” en el ajuste del gasto

de los presupuestos generales del Estado para 2015, que inician este

martes su trámite parlamentario. “Todo indica que en 2015 se per-

derá el impulso reformista”, asegura el Círculo, que critica que renunciar a verdaderos ajustes de gasto impide acometer una reducción de impuestos más profunda. Por ello el Círculo de Empresarios propone una reforma de las administraciones que reduzca su peso hasta estar comprendido entre el 35 y el 40 % del PIB. Según sus cálculos, en la actualidad el peso del sector público es del 44 %, y lo “sano” sería rebajarlo entre 9 y 4 puntos



PIE DE FOTO

de PIB (entre 90.000 y 40.000 millones aproximadamente).

Modelo de despido como en el sector privado

La organización empresarial defiende reformar el modelo de contratación, despido y remuneración de los empleados públicos, asimilándolo al sector privado. No obstante, antes de “hablar de despidos” entre los funcionarios o empleados públicos, para Pérez-Sala deberían contemplarse incentivos y reorganizaciones que fomenten la eficiencia.

Por otro lado, esta asociación considera “preocupante” la evolución del gasto en pensiones debido al envejecimiento de la

población, y creen que el Fondo de Reserva podría desaparecer en 2019. Así, insisten en que debería iniciarse el debate sobre una “auténtica reforma estructural” del sistema y caminar hacia “esquemas mixtos” en los que una parte sea pública y otra pueda ser la capitalización privada.

Mayor flexibilidad

Además, recalcan la necesidad de profundizar en la reforma laboral y adoptar medidas específicas para reducir la temporalidad, eliminar la dualidad y aumentar la flexibilidad.

A su juicio, deben además vincularse las prestaciones por desempleo a que se acepten ofertas de trabajo, o al fomento de la

movilidad.

La presidenta de esta organización es



Mónica Oriol, la empresaria que rechaza contratar a mujeres que puedan quedarse embarazadas o que quiso pagar menos a los jóvenes sin formación.

LA FEDERACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS DE UGT-MADRID PIDE EL CESE INMEDIATO DEL CONSEJERO DE SANIDAD

La nefasta gestión de la crisis y la alarma generada entre profesionales y ciudadanos hace imprescindible que se tomen medidas inmediatas.

El día 30 de septiembre todo empezó a fallar en esta Comunidad en relación al Ébola, cuando a una profesional que ha estado en contacto con un paciente de Ébola no se le concede la suficiente importancia en los síntomas que refiere, ya que no se ajustan estrictamente al protocolo aprobado y a partir de ese momento comienza el caótico recorrido hasta ahora.

En otros muchos aspectos, la gestión de la sanidad madrileña empezó a fallar hace mucho tiempo.

Todos estos ataques han sido puntualmente denunciados por la **Federación de Servicios Públicos de UGT-Madrid** cuando se han producido, y así se seguirá haciendo. La respuesta ante esta lucha en contra de las privatizaciones, desmantelamientos, derivaciones masivas de usuarios a la sanidad privada y en definitiva, la respuesta a la legítima defensa de los intereses de trabajadores y ciudadanos llevada a cabo por la Federación de Servicios Públicos de UGT Madrid, no ha sido otra que el silencio y la continuación del plan sistemático de destrucción de la sanidad de esta Comunidad **por parte del Gobierno regional**.

La necesidad de la recuperación del Carlos III como centro de referencia para enfermedades infecciosas y en las condiciones más óptimas que se requieran para ello, y la recuperación de todos los recursos tan necesarios que durante estos últimos años han sido hurtados a la **ciudadanía**, seguirá siendo nuestra bandera, pero ahora urgen soluciones inmediatas que no pueden esperar por más tiempo.

D. Ignacio González, presidente de la Comunidad de Madrid, como **máximo responsable político debe dar el paso de forma inmediata de cesar al Consejero de Sanidad**, D. Javier Rodríguez, nombrado por él y que se ha convertido en el mayor generador de confusión y de indignación de profesio-

nales y ciudadanos. Debe hacerlo por la mala gestión de la crisis en el ámbito que le compete y si no es así será **el propio presidente el que tenga que asumir todas las responsabilidades** que se deriven de esta.

Además, la Comunidad de Madrid, sin más dilación debe empezar a tomar otra serie de medidas que ayuden a la resolución de los problemas que se han generado en

gran parte por su pésima gestión, entre ellos se nos hace imprescindible la **dotación adecuada de todos los medios necesarios y adecuados a todos los centros** que en un momento determinado puedan ser receptores de casos sospechosos de infección, si esto no se hace así y la seguridad de los trabajadores se ve en peligro, no nos quedará más remedio que acudir a la autoridad laboral en materia de prevención de riesgos laborales **para defender a las empleadas y empleados públicos**. **Nota de prensa**

La **formación** de los profesionales debe ser la **adecuada y debe ser impartida por los profesionales adecuados** y no por los servicios de prevención como norma general ya que en muchos casos estos no son los más óptimos para cumplimentar esta formación dada su notable inexperiencia en esta materia.

Estos elementos han sido demandados por la **Federación de Servicios Públicos de UGT-Madrid** desde las primeras noticias de repatriación del primer paciente infectado en África, pero además ahora se hace urgente que se realicen todos los esfuerzos necesarios para tranquilizar a la población y eso exige campañas de todo tipo en los medios de comunicación.





LOS PRESUPUESTOS PARA EL AÑO 2015 PROFUNDIZAN EN EL EMPOBRECIMIENTO DE LOS EPP DE LA AGE Y EN LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO

INFORMA

El Proyecto de Presupuestos Generales del Estado que presentó ayer en el Congreso el Ministro de Hacienda contempla que las retribuciones del personal al servicio del Sector Público no podrán experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2014 (artículo 20.2 del Título III).

Para la UGT es inaceptable una nueva congelación de los salarios de los empleados públicos en 2015, puesto que ya han sufrido con dureza el impacto de la crisis, de modo que los empleados públicos acumulan una pérdida de poder adquisitivo insoportable. Es una temeridad continuar apostando por la devaluación de los salarios, congelando por quinto año consecutivo el salario de los empleados públicos y lanzando con ello una señal muy negativa al conjunto de la sociedad sobre la recuperación de la economía.

El Gobierno desoye las recomendaciones de diversos organismos internacionales (OCDE, OIT, etc.) que alertan de las consecuencias negativas que han tenido sobre la economía las rebajas salariales.

La FSP-UGT insta al Gobierno a modificar este planteamiento en el trámite parlamentario máxime teniendo en cuenta el incremento del 2% del PIB que contempla el Proyecto de Presupuestos.

Con respecto a la recuperación del 24,04% del importe de la paga extra de 2012 (Disposición Adicional Décima punto 2) dejado de percibir y que el Gobierno devuelve como si fuese una prebenda, coincide estrictamente con los 44 días correspondientes a la parte devengada, un derecho ya reconocido por los Tribunales. En cualquier caso el Gobierno no debe considerar que esta cantidad mínima pueda compensar los sacrificios de los empleados públicos.

Por otro lado, el artículo 21 plantea que no se procederá en el Sector Público a la incorporación de nuevo personal salvo en los sectores que el Gobierno considera estratégicos en los que la tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 50% (docentes, sanitarios, Fuerzas Armadas y de Seguridad, lucha contra el fraude, fiscal y laboral, Administración de Justicia y Penitenciaria, prevención y extinción de incendios, personal investigador y de Universidades).

Para UGT los PGE deben garantizar la prestación adecuada de los servicios públicos y frenar la sangría de personal que están sufriendo las Administraciones Públicas, que afecta muy negativamente a la prestación de servicios públicos de calidad.

La dignidad es el salario

Reducir la semana laboral para afrontar los retos del siglo XXI

El estudio ‘21 horas: Por qué una semana laboral más corta puede ayudarnos a prosperar en el siglo XXI’, que resume este artículo (1), argumenta que liberar tiempo del trabajo remunerado puede ayudar a vivir de forma mucho más sostenible y satisfactoria.

Los retos ecológicos y sociales del siglo XXI nos incitan más que nunca a promover soluciones innovadoras para iniciar la transición hacia un mundo sostenible y equitativo. En este marco, la crisis sistémica es una oportunidad sin precedentes para poner en cuestión algunas ideas del pensamiento actual hasta el momento intocables. La semana laboral de 35-40 horas es una de estas ideas: estructura las sociedades industrializadas en torno a un modelo que nos empuja a trabajar más, para ganar más y consumir más y convierte el tiempo, así como el trabajo, en una mercancía normal y corriente.

Muchos y muchas de nosotros/as consumimos más allá de nuestras posibilidades económicas y más allá de los límites de los recursos naturales, aunque de formas que no mejoran en absoluto nuestro bienestar y felicidad (en España, las tasas de paro y pobreza superan el 20%). Dicho de otro modo, una economía basada en el continuo crecimiento económico y el pleno empleo en los países de ingresos altos, a su vez basados en el trabajo productivo y remunerado a tiempo completo, hace imposible lograr los objetivos urgentes de reducción de emisiones de carbono o de lucha contra las desigualdades cada vez mayores (2). Por tanto, apostar por la *gran transformación* significa romper el poder del viejo reloj del trabajo heredado del capitalismo industrial para liberar tiempo



para vivir vidas sostenibles, sin añadir nuevas presiones. Siguiendo los pasos del “informe 21 horas” de la *New Economics Foundation*, consi-

deramos que una semana laboral mucho más corta es uno de los pilares de esta gran transformación socio-ecológica. Aunque la gente podría elegir entre traba-

jar más horas o menos horas, proponemos que la norma —que el gobierno, el empresariado, los sindicatos, las personas trabajadoras, y la ciudadanía en general esperan— sea una semana laboral de 21 horas (3) o su equivalente distribuido a lo largo del año. De hecho, los experimentos llevados a cabo con un número menor de horas de trabajo, en Francia o Estados Unidos, parecen indicar que, con unas condiciones estables y un salario favorable, esta nueva norma de 21 horas no sólo tiene éxito entre la gente, sino que además puede resultar coherente con la dinámica de una economía baja en carbono.

Asimismo, las razones por las que se proponen las 21 horas semanales se pueden clasificar en tres categorías, que reflejan tres «esferas» interdependientes, o fuentes de riqueza, que derivan 1. de los recursos naturales del planeta, 2. de los recursos, bienes y relaciones humanas 3. de una economía próspera. Estas argumentaciones se basan en la premisa de que debemos reconocer y valorar esas tres esferas y asegurarnos de que funcionan a la vez por el bien de una justicia social y ambiental.

1. Proteger los recursos naturales del planeta.

Avanzar hacia una semana laboral mucho más corta ayudaría a romper el hábito de vivir para trabajar, trabajar para ganar, y ganar para consumir. La gente podría llegar a estar menos atada al consumo intensivo en carbono y más apegada a las relaciones, al ocio (no productivista), y en general a lugares y actividades que absorban menos dinero y más tiempo. Ayudaría a que la sociedad se las arreglara sin un crecimiento tan intensivo en carbono y recursos naturales, y a dejar tiempo para que la gente viva de forma más sostenible. Como lo indica el propio Informe 21 horas (p. 22): “Muchas de nuestras elecciones como consumidores son en nombre de la conveniencia. Compramos comida procesada, platos precocinados, verduras preparadas y empaquetadas, vehículos de motor, billetes de avión, y una serie de aparatos eléctricos porque en principio parece que nos ahorran tiempo. La mayoría de estas compras implican un elevado gasto de energía, carbono, y materiales de desecho. Si pasáramos mucho menos tiempo ganando dinero, tendríamos más tiempo para vivir de forma diferente, y menor necesi-

dad de comprar por la pura conveniencia.”

2. Justicia social y bienestar para todo el mundo.

Una semana laboral «normal» de 21 horas podría ayudar a distribuir el trabajo remunerado de forma más homogénea entre la población, reduciendo el malestar asociado al desempleo, a las largas horas de trabajo y al escaso control sobre el tiempo. Haría posible que tanto el trabajo remunerado como el no remunerado fuera distribuido de forma más igualitaria entre hombres y mujeres; que los padres y madres pudieran pasar más tiempo con sus hijos e hijas y que ese tiempo lo pasaran de forma diferente; que la gente pudiera tener una mejor transición de la actividad remunerada a la jubilación y, en definitiva, tener más tiempo para ocuparse de los demás, de participar en actividades locales, y de hacer otras cosas que sean de la elección de cada uno. De forma crucial, permitiría que la economía «esencial» prosperara gracias a un mayor y mejor uso de los recursos humanos no mercantilizados a la hora de definir y cubrir las necesidades individuales y compartidas.



3. Una economía fuerte y próspera.

Un número menor de horas de trabajo podría ayudar a que la economía se adaptara a las necesidades de la sociedad y el medio ambiente, en vez de que la sociedad y el medio ambiente se vean subyugados a las necesidades de la economía. El mundo empresarial se beneficiaría de que cada vez más mujeres pudieran entrar, a 21 horas semanales, en el mundo laboral; de que los hombres tuvieran una vida más completa y equilibrada; y de que hubiera un menor estrés en el lugar de trabajo asociado con los juegos malabares que supone compaginar el trabajo remunerado y las responsabilidades del hogar. También podría ayudar a poner fin a un modelo de crecimiento económico basado en el crédito, a desarrollar una economía más elástica y adaptable, así como a salvaguardar los recursos públicos de inversión en una estrategia industrial baja en carbono, así como aquellas otras medidas que ayuden a una economía sostenible.

Ahora bien, cambiar de “norma”, es decir ir a contra corriente, no es tarea sencilla. Además de las muy posibles resistencias de las empresas, de las personas trabajadoras y sindicatos o del mundo político, no podemos obviar el riesgo de que la pobreza aumente al reducir el poder adquisitivo de aquellas personas con salarios bajos o de que haya unos pocos puestos de trabajo nuevos ya que la gente que tiene trabajo acepta hacer horas extras. Por otro lado, la propuesta de reducción de la jornada laboral entra dentro de una transición amplia y gradual que afecta a muchos ámbitos a la vez (educación para la sostenibilidad, cambio de modelo productivo, redistribución de las rique-

zas, reformas democráticas y políticas, etc.).

Por tanto, vemos necesario:

Cambiar las expectativas: en la historia hay muchos ejemplos de normas sociales aparentemente rígidas que cambian muy rápido (el voto de la mujer por ejemplo). Existen algunos signos de condiciones favorables que están empezando a emerger para cambiar las expectativas de lo que sería una semana laboral «normal». Entre los cambios que podrían ayudar se incluyen el desarrollo de una cultura más igualitaria, una mayor concienciación del valor del trabajo no remunerado, un fuerte apoyo gubernamental para actividades no mercantilizadas, y un debate nacional sobre la forma en la que utilizamos, valoramos y distribuimos el trabajo y el tiempo. Por ejemplo, es más que necesario un debate amplio, a nivel estatal y local, sobre lo que definimos como “riqueza”^[4] al igual que se empezó, aunque de forma limitada, en Francia (véase los trabajos de la comisión Stiglitz), Reino Unido o en la OCDE (con su indicador del “mejor vivir”).

Lograr un menor número de horas de trabajo: incluyen una reducción gradual de las horas a lo largo de una serie de años en consonancia con los incrementos salariales anuales; un cambio en la forma en que se gestiona el trabajo para desincentivar las horas extras; una formación activa para combatir la falta de aptitudes y para conseguir que las personas que llevan mucho tiempo sin trabajo vuelvan a formar parte del mercado laboral; una gestión de los gastos del empresariado que sirva para recompensar más que para penalizar la contratación de más personal; garantizar una distribución de los bienes más estable e igualitaria; la introducción de regulaciones para normalizar las horas que promuevan acuerdos flexibles a los trabajadores, como por ejemplo el trabajo compartido, ampliaciones de excedencias por cuidados y años sabáticos; así como una mayor y mejor protección para los autónomos contra los efectos de los salarios bajos, muchas horas de trabajo, e inseguridad en el trabajo.

Garantizar un salario justo: entre las opciones para resolver el impacto que una semana laboral más corta pueda tener sobre los salarios se incluyen la distribución de los ingresos y de la riqueza por medio de mayores impuestos progresivos; un salario mínimo más elevado; una reestructuración radical de las prestaciones sociales; un comercio de emisiones de carbono diseñado para la redistribución de la renta a los hogares necesitados; más y mejores servicios públicos; e incentivar la actividad y el consumo no mercantilizadas.

Mejorar las relaciones de género y la calidad de la vida familiar: es necesario garantizar que las 21 horas tengan un impacto positivo en vez de negativo sobre las relaciones de género y la vida familiar a través de unas condiciones de empleo flexibles que animen a una distribución más igualitaria del trabajo no remunerado entre hombres y mujeres; un sistema universal y de alta calidad de atención y cuidado infantil que encaje con el horario del



trabajo remunerado; un aumento del trabajo compartido y más límites a las horas extras; jubilación flexible; medidas más firmes que impongan la igualdad salarial y de oportunidades; más empleos para hombres relacionados con el cuidado y la enseñanza en escuela primaria; más cuidado infantil, programas de ocio y tiempo libre, así como de cuidado de adultos utilizando modelos producidos de forma conjunta de diseño y prestación; así como el aumento de oportunidades para la acción local de forma que se puedan construir barrios en los que todo el mundo se sienta seguro y pueda disfrutar.

A modo de conclusión, pensamos que plantear una semana laboral de 21 horas no es solo un ejercicio provocativo y prospectivo para alimentar el debate y luchar contra la inercia, es también un ejercicio realista para reconciliar la protección del Planeta, la justicia social y la economía.

(1) Este artículo se basa en: Anna Coote, Jane Franklin and Andrew Simms (2010): “21 horas: Por qué una semana laboral más corta puede ayudarnos a prosperar en el siglo XXI”, New Economics Foundation. Disponible en su versión original en inglés en: <http://www.neweconomics.org>. Traducido al castellano por *Ecopolítica* y disponible en <http://www.ecopolitica.org/>

(2) Hoy en día en las economías

más industrializadas, conseguir el empleo total trabajando 35-40h/semanas supondría crecer a un 6-7% al año durante 3-5 años. Sin embargo, ni es posible ni deseable porque la competencia de los países emergentes (China, India, Brasil, etc) lo impide y, sobre todo, porque crecer a este nivel tendría un impacto brutal sobre el planeta, más aún del que ya ocasionamos y supera la capacidad de carga del planeta (en un 50% a nivel mundial según WWF, Informe Planeta Vivo, 2010).

(3) 21 horas es una cifra que se aproxima a la media de lo que la gente en edad de trabajar en Gran Bretaña —donde se realizó el informe inicial— pasa en el trabajo remunerado, y es un poco más de lo que de media se pasa en el trabajo no remunerado. En España según el Instituto de la Mujer, de media la gente pasa 24,5 horas a la semana al trabajo remunerado y 29,4 horas al trabajo doméstico.

(4) Por ejemplo, si el tiempo medio dedicado al trabajo doméstico no remunerado y al cuidado de la infancia en Gran Bretaña en 2005 fuera valorado en términos de salario mínimo, valdría el equivalente al 21 % del producto interior bruto del Reino Unido.

Créditos imagen: [sfer](http://sfer.com)

(*) **Florent Marcellesi, coordinador de *Ecopolítica*, y Aniol Esteban, Responsable del área de economía ambiental de la New Economics Foundation. Ambos son miembros del Consejo de Redacción de la revista *Ecología Política***

Publicado en *El Ecologista*, nº70,.

Ébola

La Comisión Ejecutiva Confederal y la Federación de Servicios Públicos de UGT han remitido una carta a la Ministra de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI), Ana Mato, para que convoque una reunión urgente para que informe sobre la gestión que se está realizando en la crisis del virus del Ébola en nuestro país.

El MSSSI debe informar, en especial, sobre la gestión de los casos de infección por virus de Ébola importados a España, la gestión que se está realizando con la profesional sanitaria del Hospital Carlos III afectada, con sus contactos, con los casos sospechosos en estudio e ingresados, con los profesionales de la sanidad que han estado expuestos por la realización de sus tareas

asistenciales a pacientes con Ébola y con los trabajadores no sanitarios que pudieran estar expuestos al virus. En definitiva, las actuaciones en salud pública que se están desarrollando.

Es de suma importancia que se aborden, tanto los aspectos relacionados con la prevención de riesgos laborales para el personal de los servicios esenciales, sanitario y no sanitario que pudieran exponerse al virus, como las medidas de salud pública que deben adoptarse con el conjunto de la población.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad tiene las competencias y responsabilidad de las políticas de coordinación del Sistema Nacional de Salud y de sanidad exterior, razones por las que debe informar periódicamente al Parlamento, a los Interlocutores Sociales, a los profesionales, a los trabajadores y a la ciudadanía.

No basta con colgar en la página web del MSSSI información dirigida a los ciudadanos/viajeros, información adi-

cional para profesionales y enlaces de páginas oficiales de interés; la información debe estar disponible en español y en todas las lenguas oficiales del Estado y hacerla llegar a los profesionales a través de los representantes sindicales de los trabajadores y de los cauces organizativos establecidos en el sistema sanitario.

Otro aspecto fundamental en una crisis de estas características es la vigilancia, adecuación, control y verificación del cumplimiento de los protocolos, así como la formación del personal que tiene que actuar en estas situaciones, tanto en los centros sanitarios, como en las empresas contratadas para el suministro de servicios al sistema sanitario.

Por último, esta crisis del virus Ébola pone en evidencia las políticas de recortes que deterioran los sistemas sanitarios públicos y ponen en riesgo la salud de los trabajadores y los ciudadanos.

Por su parte, El día 23 de octubre se ha reunido la Comisión de Prevención de Riesgos Laborales de Instituciones Penitenciarias, habiéndose abordado los siguientes temas:

Información sobre el Ébola.

La Subdirectora General de Recursos Humanos informa que la reunión se celebra como respuesta a la demanda de información de trabajadores y organizaciones sindicales sobre este tema. También destaca el papel de la Comisión Nacional de Expertos como canal de coordinación de respuestas entre diferentes estamentos.

El Subdirector General de Coordinación de Sanidad Penitenciaria expone que se quiere transmitir información veraz, ágil y única, atendiendo a las indicaciones de la mencionada Comisión.

Se ha creado un Subcomité con las Administraciones que se pudieran considerar más afectadas, entre las que se incluye Instituciones Penitenciarias.

La Administración Penitenciaria manifiesta su convencimiento de que existen unas posibilidades remotas de que esta enfermedad se dé en el medio penitenciario. Han activado los mecanismos de control, pero desde su percepción de que afrontamos un riesgo pequeño.

En la actualidad se están desarrollando actividades formativas a nivel nacional dirigidas a los profesionales de la sanidad (con prioridad para los de los centros hospitalarios); en ellas están participando sanitarios de Instituciones Penitenciarias. Desde la Secretaría General se ha manifestado el deseo de que el personal sanitario de IIPP se integre en los diversos instrumentos formativos que se vayan generando, en especial a través de las Comunidades Autónomas.

Se han enviado protocolos sobre el Ébola a todos los servicios médicos de los Centros Penitencia-

rios, pero teniendo en cuenta que este protocolo está en constate revisión y modificación. Nos indican que la información que se transmita debe ser veraz y única, y debe de canalizarse desde los Servicios Médicos a los Comités de Seguridad y Salud Laboral.

Puedes consultar la última versión de este protocolo (revisión 21 octubre 2014) en la página del Ministerio de Sanidad:

<https://www.msssi.gob.es/profesionales/saludPublica/ccayes/alertasActual/ebola/infProfesionales.htm>

Indican que los Equipos de Protección Individual que se entreguen en los Centros Penitenciarios tienen que ser proporcionados por la estructura de sanidad de las Comunidades Autónomas.

La Administración está elaborando un documento con recomendaciones sobre el Ébola en Instituciones Penitenciarias (su finalización se prevé para la próxima semana) que será facilitado tanto a los directores como a los trabajadores de los Centros Penitenciarios.

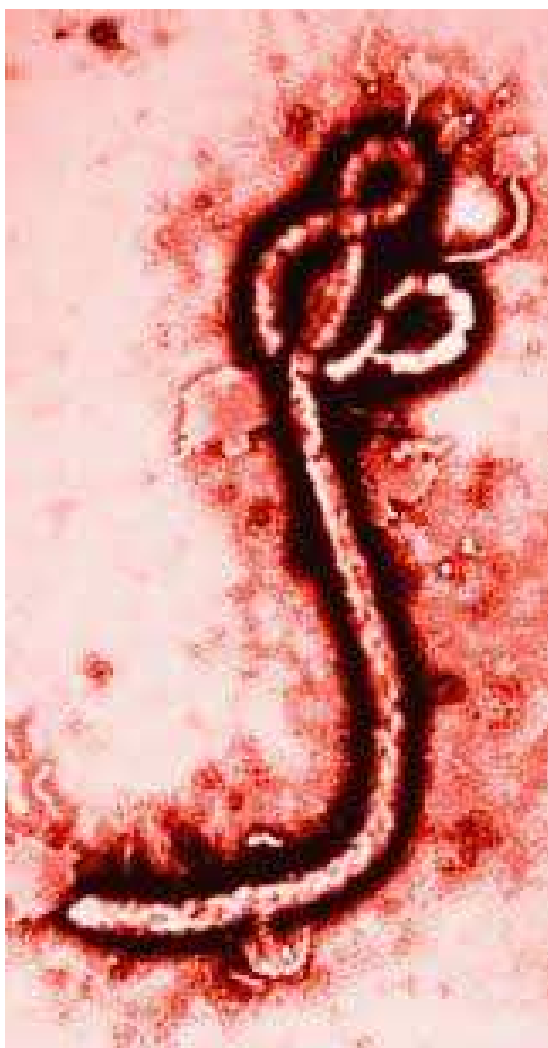
La posición del **Sindicato de Prisiones UGT** se ha fijado en torno a estas ideas:

La información que ha facilitado la Administración Penitenciaria sobre el tema del Ébola ha sido insuficiente, estando siempre por debajo de las necesidades de los empleados públicos penitenciarios.

En un tema tan sensible como este, la Secretaría General de IIPP ha obviado, una vez más, a todas

las organizaciones sindicales. Han olvidado nuestro papel como interlocutores en esta materia de Prevención de Riesgos Laborales –establecido legalmente-, y han renunciado a nuestra proximidad a los trabajadores y a los centros de trabajo para contribuir a canalizar la información y detectar las necesidades.

Entendemos que las indicaciones sanitarias deben ser las facilitadas por el grupo de expertos creado para tal fin. No obstante, en lo que se refiere a la gestión política de este asunto, la Secretaría General de IIPP ha carecido de liderazgo y de capacidad de coordinación. Una vez más, el no hacer nada parece



su mejor virtud.

La tardía respuesta de Instituciones Penitenciarias no debería quedarse en la difusión de unas recomendaciones de actuación. En todo caso, cualquier medida debe de tener presente al personal sanitario de IIPP, y también a los trabajadores del área de vigilancia –hasta ahora totalmente ignorados-.

UGT ha solicitado aquello que parece evidente desde el punto de vista de Prevención de Riesgos Laborales:

Evaluación de los riesgos adaptada a la realidad del momento.

Información a los trabajadores sobre los cambios producidos.

Formación adecuada en función de los nuevos riesgos y puestos de trabajo.

Equipos de Protección Individual adaptados a la situación.

Vigilancia de la Salud en consonancia con los nuevos riesgos laborales.

Campaña de vigilancia de la Salud 2014.

La nueva empresa encargada de la vigilancia de la salud es ASPY Prevención, la Sociedad de Prevención vinculada a la Mutua ASEPEYO.

Las prestaciones que debe cumplir la nueva empresa son las mismas puesto que derivan del pliego de prescripciones técnicas de la contratación, idéntico al de años anteriores.

La Administración y los representantes de ASPY informan sobre las dificultades existentes en la distribución comercial de tuberculina. Parece ser que solamente está llegando a los centros hospi-

talarios, y que no hay posibilidad de compra.

Se establece un nuevo número de contacto telefónico para casos de accidente biológico (**600 960 001**), que estará operativo desde el día 27 de octubre.

El pliego de prescripciones establece la presencia física de un Médico Especialista en Medicina del Trabajo en los Servicios Centrales de la Secretaría General de IIPP. Esta presencia se materializará tres días, alternos, a la semana.

Por parte de **UGT** se hacen las siguientes consideraciones:

Prestar especial atención al problema de Lipoatrofia Semicircular, que se está generando en varios Centros. Estimular la participación en los programas de vigilancia de la salud, facilitando que los trabajadores puedan realizar los reconocimientos en sus lugares de residencia.

Realizar las evaluaciones teniendo en cuenta además de las áreas, puestos de trabajo específicos.

Asegurar la confidencialidad de los resultados de las evaluaciones, y conseguir la unidad del historial clínico de cada trabajador (dificultado por la sucesiva serie de empresas que se contratan para la realización de la vigilancia de la salud).

Atender los accidentes biológicos con el respeto y la profesionalidad adecuados.

Entrega del Borrador del PPRL- 404 de Coordinación de Actividades Empresariales

Se nos hace entrega del Borrador PPRL 404 de coordinación de actividades empresariales, con indicación de plazo de presentación de alegaciones.

¡¡¡FIRMA CONTRA LA PRIVATIZACIÓN DE LA SEGURIDAD EXTERIOR Y EN FAVOR DEL INCREMENTO DEL NÚMERO DE EMPLEADOS PÚBLICOS EN IIPP!!!

UGT, junto al resto de organizaciones que conformamos la Plataforma Sindical en defensa de un modelo público en Instituciones Penitenciarias (CCOO, CSIF, ELA y CIG), dentro de la campaña de movilizaciones que estamos llevando a cabo contra los recortes en estas Instituciones, hemos iniciado el **3 de noviembre** una **campaña de recogida de firmas** con la que pretendemos manifestar el rechazo de los trabajadores dependientes de la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias al proceso privatizador que se ha iniciado con la seguridad perimetral de los Centros Penitenciarios y, de manera singular, exponer la necesidad de incorporar nuevos trabajadores a nuestros centros y mejorar las condiciones laborales de los empleados públicos penitenciarios.

**ARRUINAN EL PAÍS
LO TIENEN QUE PAGAR**



Nuestro sistema penitenciario, tal y como lo hemos conocido en los últimos años, corre un serio riesgo de deterioro en la calidad de la prestación del servicio público que tenemos encomendado, y además constata, día a día, un empeoramiento de nuestras condiciones laborales (seguridad, retribuciones, movilidad, promoción, salud laboral etc.). Por lo que EXIGIMOS a la Secretaría General de Instituciones Penitenciarias y al Ministerio del Interior:

- La paralización inmediata del proceso de privatización de Instituciones Penitenciarias, que se ha iniciado con la seguridad exterior. Nos tememos que esta política privatizadora se irá extendiendo al interior de los Centros

Penitenciarios, poniendo en riesgo los puestos de trabajo de los empleados y empleadas públicas penitenciarios y degradando progresivamente las condiciones de trabajo.

- Los recursos humanos necesarios para garantizar el correcto ejercicio de nuestro servicio público y que permitan abordar tanto el envejecimiento de las plantillas como el déficit estructural de personal, agudizados, ambos, por la falta de una OEP acorde a las necesidades y por la utilización demagógica de la tasa de reposición. Sin nuevos efectivos no habrá concursos de traslados ni promoción profesional, y se pondrá en riesgo la seguridad de los trabajadores y de los internos.

Respeto a los empleados públicos penitenciarios, reconocimiento de su profesionalidad, y defensa de la dignidad de nuestro trabajo.

La vergüenza del profesional



Vivimos unos momentos en los que la clase política ha desahuciado de la administración a los funcionarios. Esos momentos en los que mientras los puestos de trabajo de los funcionarios van disminuyendo van creciendo los de los asesores y paniaguados del gobierno. Los gobiernos toman al asalto nuestros servicios públicos, muchos para enriquecerse ilícitamente, muchos más para autocomplacerse con cuotas de poder y, ganarse la vida sin gran esfuerzo y sin tener que pasar por un proceso selectivo, pocos con la profesionalidad que da el hecho de formarte como trabajador del Estado. Y el ciudadano ve como todo aquello que razonablemente le suponía una garantía de

ecuanimidad, de garantía de imparcialidad, se va convirtiendo, poco a poco, en las barricadas de autodefensa de los políticos más deleznable, arropados por sus asistentes infiltrados en la Administración Pública.

Ante esto, cualquiera de nosotros, trabajadores de la Res Publica (cosa Pública), nos vamos sintiendo más o menos zaheridos según nos va tocando nuestra parcela, según nos atañe más o menos la repulsa de la ciudadanía a indignas determinaciones.

Los funcionarios de justicia que ven su casa como mandataria de la calle Genova, el Poder Judicial, el Ministerio de Educación, el de sanidad. ¡Todos van cayendo! Ahora, nos ha tocado a nosotros. Las razones que el día 13 del mes de noviembre dio el Sr. Yuste para encubrir las verdaderas razones para poner al penado Matas, Presidente del Partido Popular de Mallorca, ese Partido Popular que hoy pretende gobernar este país, son ofensivas para las trabajadoras y trabajadores penitenciarios, son nuestra vergüenza, nuestra humillación.

UGT DENUNCIA EL DETERIORO DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y RECLAMA UN INCREMENTO SALARIAL CONSOLIDABLE PARA LOS EEPP DE LA AGE



- El Sector AGE de la FSP-UGT denuncia el deterioro que están sufriendo los Servicios Públicos en general y los de la Administración General del Estado, en particular.
- En ese sentido ha puesto de manifiesto las modificaciones de las Relaciones de Puestos de Trabajo y Catálogos que se dieron de baja por acuerdos de la CECIR, **habiéndose amortizado entre 2010 y 2013 en total 23.587 puestos vacantes de personal funcionario y 9.228 de personal laboral.**
- Esto provoca evidentemente un efecto negativo en la calidad de determinados servicios públicos por la insuficiencia de recursos humanos. Como paradigma ha puesto como ejemplo los Servicios Públicos Estatales de Empleo (SEPE) que con una plantilla netamente inferior a la de 2009 atiende al triple de desempleados.
- En consecuencia ha exigido al Gobierno que corrija, a través de su mayoría en el Congreso, el Proyecto de Presupuestos en el trámite parlamentario, instándole a que no ponga ningún tope a la tasa de reposición de efectivos.

Se incrementa la jubilación voluntaria en la AGE.

Claro ejemplo del malestar generado por el Gobierno entre los empleados públicos y del constante empeoramiento de sus condiciones de trabajo, lo encontramos en que los funcionarios del Régimen Especial de Clases Pasivas, que pueden jubilarse a los 60 años si cumplen con los requisitos legales, están “huyendo” en masa de la Administración General del Estado.

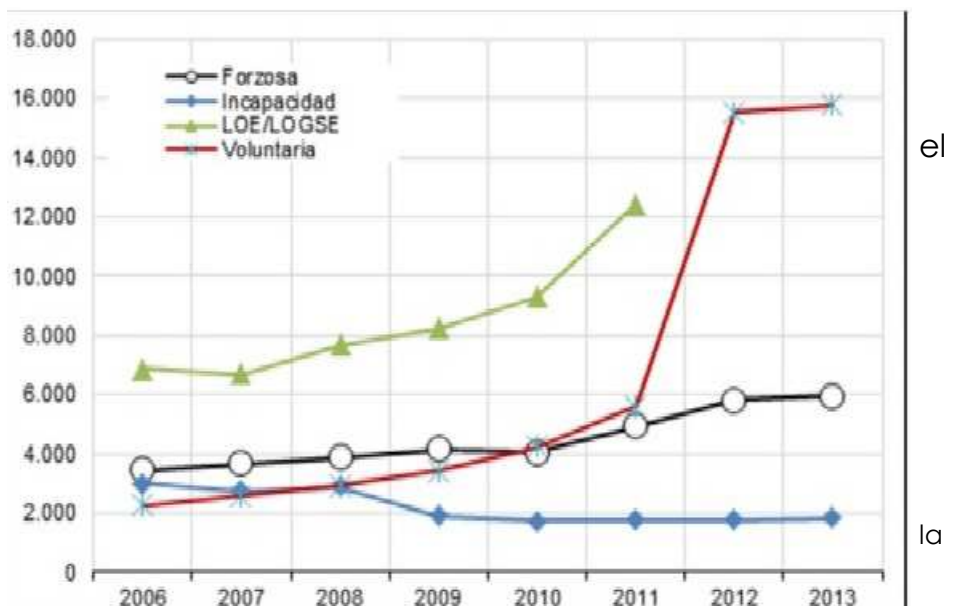
Los datos son los siguientes:

JUBILACIÓN VOLUNTARIA/TOTAL	AÑO 2010	AÑO 2011	AÑO 2012	AÑO 2013
39.660	4.253	5.647	13.972	15.788

De este modo, en cuatro años, casi 40.000 funcionarios han decidido marcharse de la AGE voluntariamente, plazas que en la mayoría de los supuestos han sido amortizadas, tal y como se ha puesto de manifiesto en apartado anterior.

Obsérvese como esta modalidad de jubilación crece de manera exponencial año tras año, incidiendo también en la peligrosa descapitalización de recursos humanos que está sufriendo la AGE.

En el siguiente gráfico se observa evolución histórica de las distintas modalidades de jubilación,



¡¡QUE NO NOS ENGAÑEN!!

EL GOBIERNO, QUE SEGÚN DICE "SOLO PIENSA EN EL BIEN Y EN EL RECONOCIMIENTO DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS", DENTRO DE SU ESTILO CARITATIVO DEL QUE TANTO HACE GALA, NOS DEVUELVE UN "MOSCOSO" MÁS DE LO QUE NOS ROBO EN EL 2012.

PERO LE RECORDAMOS QUE TODAVIA LE FALTA POR RESTITUIR:

- ❖ LA PAGA EXTRA DE 2012.
- ❖ EL RESTO DE "MOSCOSOS".
- ❖ TODOS LOS "CANOSOS".
- ❖ LA ACCIÓN SOCIAL.
- ❖ LAS 35 HORAS SEMANALES.
- ❖ LA COMPENSACIÓN DE LOS FESTIVOS CUANDO ESTOS CAEN EN SABADO O DOMINGO.
- ❖ LA PRESTACIÓN POR IT.
- ❖ RECUPERAR EL PODER ADQUISITIVO PERDIDO.
- ❖ REPONER LOS PUESTOS DE TRABAJO PÉRDIDOS (ESPECIALMENTE EN LOS SECTORES DE ATENCIÓN DIRECTA).
- ❖ CUBRIR LAS VACANTES.
- ❖ DEJAR DE AMORTIZAR PLAZAS
- ❖ LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.
- ❖ ETC.

Madrid, 19 de septiembre de 2014

