



FSP-UGT Castilla-La Mancha

RECUPERANDO LO PUBLICO

CONTENIDO

CONTENIDO	2
Introducción	3
Punto de Partida	3
Impacto sobre la ciudadanía	4
Propuestas para recuperar la Administración Regional	5
Primeras Medidas	5
Garantizar la igualdad de oportunidades y mejorar la selección. innovación en el acceso al empleo público	6
Desarrollo Profesional Real de las Empleadas y Empleados Públicos	6
Despolitización de la Administración Pública	7
Política de Recursos Humanos	7
Una Administración Transparente	7
Propuestas para recuperar la sanidad pública, gratuita y universal.	8
Medidas en materia de Recursos Humanos	8
Medidas en materia de organización sanitaria	10
Medidas en materia de privatización de centros y derivaciones	10
MODIFICACIONES A INCLUIR EN EL BORRADOR PRESENTADO POR LA JCCM	10
Aspectos Retributivos	11
Jornada Laboral, Días de Libre Disposición y Adicionales por Antigüedad	11
Prestaciones	12
Conciliación y Plan de Igualdad	12
Garantías sobre el Empleo Público	13
Promoción Interna	13
Formación	14
Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales	14
Movilidad Voluntaria del Personal	14
Ámbitos de Negociación	15
Otras Medidas	15

INTRODUCCIÓN

UN PERIODO MARCADO POR LA DESTRUCCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO, LA PRIVATIZACIÓN DE SERVICIOS ESENCIALES COMO LA SANIDAD Y EN CONJUNTO LA DESTRUCCIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS.

El buen gobierno de lo público es garantía de progreso en las sociedades democráticas avanzadas. Los servicios públicos hacen efectiva la ciudadanía social, corrigiendo la desigualdad, mediante las políticas de educación, sanidad o transferencia de rentas a los sectores y situaciones necesitadas de ello. De otro lado, una Administración Pública caracterizada por la integridad en su funcionamiento provee bienes públicos como la seguridad jurídica, la imparcialidad o la transparencia. Y muy especialmente, legitimidad política al asegurar la igualdad de oportunidades en todas sus dimensiones de actuación.

Pese a los intentos de disminuir o desvalorizar el sector público hoy día se destaca cómo su presencia ha adquirido relevancia: es indudable que sin su concurso algunos monopolios naturales acaban en manos de intereses parciales. Más destacable resulta su papel en las estrategias de innovación y el desarrollo del capital humano, motor del desarrollo y del crecimiento económico en un contexto económico fuertemente globalizado. No es solo rigor en el gasto, siempre necesario y mal entendido mediante la llamada austeridad. Es una concepción de lo público que aspira a intervenir en la economía creando un entorno que estimule la creatividad, la investigación y la creación de conocimiento, que ofrece oportunidades a los emprendedores sin necesidad de buscar contactos en las esferas de decisión, al tiempo que evita que nadie se quede atrás. No sobra Administración, lo que falta es una buena política administrativa que asegure la calidad institucional.

Pero esta visión de lo público necesita trasladar también la noción de ciudadanía a su interior. No hay democracia de calidad sin unos empleados públicos prestigiados, reclutados de modo público y competitivo, motivados por el servicio público, remunerados de modo equitativo, flexible en su desempeño y transparente en su actuación, con perspectivas de movilidad y desarrollo de carrera, así como dirigidos de modo competente y despolitizado. Una política de empleo público institucionalizada, sin ocurrencias y con metas a largo plazo, a la altura de los países con quienes aspiramos a compararnos, que han demostrado cómo es perfectamente posible gestionar bien lo público contando con sus trabajadores. Y no se trata solo de eficacia y competitividad. Un empleo público profesionalizado y receptivo a la ciudadanía es la mejor garantía de lucha contra la corrupción.

Las páginas que siguen en este documento se centran precisamente en las líneas de intervención en materia de Administración, Sanidad y Empleo Público, las teclas que transformen la Administración de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, mostrando de modo creíble las medidas necesarias.

PUNTO DE PARTIDA

Hay que ser consciente de una realidad: la de una Administración autonómica convertida en fuente de oportunidades para los ámbitos cercanos a quienes la gobiernan en la actualidad. En su actuación cotidiana encontramos favorecimiento de intereses privados que en ocasiones han capturado sectores completos de políticas públicas, cuando no han otorgado licencias o concesiones a empresas surgidas al calor de la decisión política. Es además intolerable que se haya asumido como normal la carencia de auténtica competencia en la política de compras.

En materia de empleo público no es solo la desmoralización proveniente de quienes nunca han creído verdaderamente en lo público. La reducción de retribuciones cuando no el recorte sectorial practicado a los interinos. Es la presencia del clientelismo político y del nepotismo en la administración general y sobre todo en sus aledaños, de la precarización laboral como herramienta de política de personal y de la provisionalidad y la politización como eje de la carrera profesional, en busca siempre de unos empleados públicos dóciles y sumisos, incapacitados estructuralmente para servir al interés público.

Un panorama como el descrito necesita para ser superado no solo de una visión de qué se quiere con la Administración Autonómica y de qué se piensa hacer con sus más de cincuenta mil empleadas y empleados públicos de la definición de los objetivos y de los instrumentos que la materializan, sino de una estrategia que teja complicidades. Hoy más que nunca, dirigir lo público requiere de su gobernanza: más actores, no solo políticos, sino muy especialmente contar con los agentes sociales y con actores externos, como consumidores, dando cuenta de los problemas y de los avances. Permitiendo alcanzar un modelo de Administración operativo, funcional y que de cobertura y servicio a la ciudadanía y ejerza funciones de control ante el Gobierno Regional siendo esta la verdadera naturaleza de la Administración en su origen como garante de un sistema democrático real puesto al servicio de la ciudadanía, con políticas eficaces y garantistas con los derechos que la normativa reconoce a todos los ciudadanos y las ciudadanas de nuestra región.

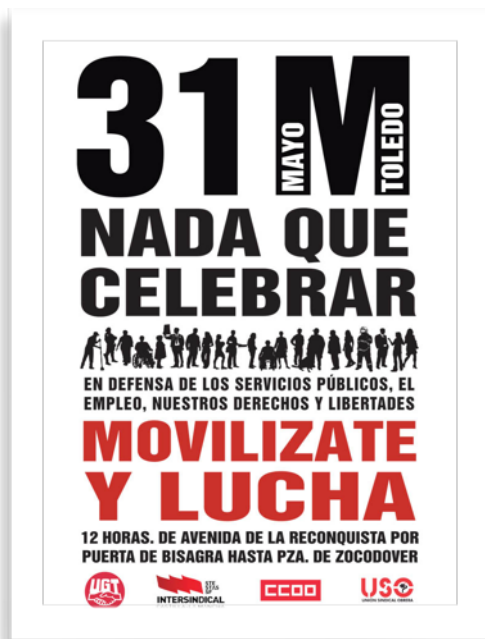
IMPACTO SOBRE LA CIUDADANÍA

La reducción en el presupuesto y el número de empleadas y empleados públicos en este periodo ha tenido un impacto muy negativo sobre los servicios que la Administración Regional debe prestar reduciendo significativamente los derechos de la ciudadanía. El cierre de unidades administrativas, la eliminación de Planes Regionales de Reinserción Social, la reducción en las becas, la reducción de Trabajadores Sociales, la reducción de los servicios de Transporte Público, ha incrementado el riesgo de exclusión social de los ciudadanos y las ciudadanas de Castilla-La Mancha.

En el ámbito rural, la supresión de los agentes y los programas de desarrollo rural, el cierre de oficinas de información, turismo, el cierre de Ludotecas, la reducción en los Sistemas Sociosanitarios y en general la reducción de servicios ha deteriorado la vida en estos entornos y está provocando el abandono de estas zonas de Castilla-La Mancha derivando a la población hacia las grandes ciudades donde aún se preservan parte de los servicios públicos.

En el terreno de la igualdad, la reducción de las ayudas y subvenciones para las casa de acogida y el resto de recursos dificultan la posibilidad de garantizar y proteger a las mujeres víctimas de violencia de genero.

En cuanto a la Intervención Social, las reducciones llevadas a cabo por el Gobierno Regional en los presupuestos destinados a estas materias han conllevado la dificultad de llevar a cabo políticas integrales de protección a las familias con bajos recursos. La eliminación de gran parte de las becas de comedor han puesto en riesgo a menores en cuyas familias los recursos son muy limitados y esta era una de las formulas para garantizarles una adecuada alimentación. Los programas de desayuno



saludable y otros de estas características permitían garantizar unos mínimos en lo referente a la alimentación de menores procedentes de familias sin recursos.

Cabe recordar que tres de cada diez ciudadanos en Castilla-La Mancha se encuentran en situación de riesgo de pobreza. La tasa alcanza el 31,3 por ciento, según los últimos datos del INE, y sitúa a nuestra región a la cabeza de las Comunidades Autónomas de nuestro país. Pero desde muchas organizaciones asistencias ponen el acento en los niños, los más vulnerables a sufrir las consecuencias de la crisis económica y el grupo de edad más afectado por la pobreza en nuestro país.

El caso de los servicios sociales es especialmente sangrante. Se trata de una partida que se ha reducido casi a la mitad de lo que existía en 2011. En este sector se han recortado durante la legislatura más de 1.500 millones de euros, lo que supone más de un millón de euros diarios, que han dejado a cientos de miles de personas y familias sin ninguna o peor atención y alrededor de 25.000 profesionales del sector en desempleo.

Además, los distintos programas de Educación, Cultura y Deporte de Castilla- La Mancha se han reducido en un global del 30,65% y 2.628 millones de euros, los que más de toda España. En términos más concretos, se calcula que cada día se han recortado en nuestra región 1.800.000 euros en esta Consejería. Y en un momento en el que los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) siguen sin reflejar el optimismo del que hacen gala desde el Gobierno regional, según este estudio, los servicios y programas de Empleo se han reducido en un global de un 75,54%, lo que supone más de mil millones de euros durante la legislatura y casi 700.000 euros diarios.

PROPUESTAS PARA RECUPERAR LA ADMINISTRACIÓN REGIONAL

PRIMERAS MEDIDAS

Recuperación de los puestos de trabajo destruidos. Si algo ha marcado este periodo de 4 años es la pérdida de empleo público. La destrucción de puestos de trabajo, considerada contraria a los derechos constitucionales anulada judicialmente y posteriormente ejecutada por el ejecutivo es la mayor agresión a la Función Pública llevada a cabo en democracia, como punto de partida es necesaria la recuperación de los puestos de trabajo destruidos.

Anulación de los Planes de Ordenación de Recursos Humanos. En este periodo se han aprobado varios planes de ordenación de recursos humanos sin negociación con las organizaciones sindicales que han forzado el traslado de numerosas empleadas y empleados públicos. La anulación de estos planes se debe efectuar de forma inmediata.

Reposición de derechos retributivos. El Gobierno, a través de la ley 1/2012 ha destruido derechos consolidados a lo largo de años en nuestra región con especial impacto sobre los trabajadores y las trabajadoras de la administración. Se debe recuperar el poder adquisitivo perdido eliminando las bajadas salariales que se han llevado a cabo en este periodo.

Recuperación de la jornada de 35 horas semanales. A través de la Ley citada en el punto anterior, el Gobierno regional incrementó la jornada de las empleadas y empleados públicos, es imprescindible retomar la jornada anterior a la mencionada ley ya que este incremento no ha supuesto ningún tipo de ahorro económico pero si ha deteriorado la calidad del empleo.

Recuperación de la totalidad del complemento en caso de Incapacidad Temporal. Esta medida no solo no ha supuesto

ahorro económico sino que ha obligado a los profesionales y a las profesionales a acudir a su puesto de trabajo enfermos para evitar la pérdida retributiva que sumada a la bajada salarial suponían una pérdida de poder adquisitivo mensual muy elevada por haber contraído algún tipo de enfermedad.

GARANTIZAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y MEJORAR LA SELECCIÓN. INNOVACIÓN EN EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

Acabar con la precarización: temporalidad no superior al 8%. Compromiso de elaborar bianualmente Ofertas de Empleo Público con especial atención a aquellos sectores que cuenten con personal temporal estructural en línea con la reciente jurisprudencia del Tribunal Supremo que permite superar en estos casos los límites impuestos por las Leyes estatales de Presupuestos. El objetivo es contar con una tasa de temporalidad no superior al 8% y ordenar de modo definitivo la problemática del personal indefinido no fijo del sector público.

Garantía de Igualdad de Oportunidades en el Acceso al Empleo Público. El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) ofrece la posibilidad de articular unos instrumentos de selección solventes e independientes, garantes de la igualdad de oportunidades en el acceso y de una Administración fundada en el mérito. En una primera fase se mejorará la composición de los tribunales: una mayoría de ellos estarán integrados de modo aleatorio por empleados públicos formados para ello, junto a profesionales especializados en selección. La meta es contar en la segunda mitad de la legislatura con órganos permanentes y especializados en la gestión de los procesos de selección, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 61.4 del EBEP y en la línea de los países de la OCDE.

Otro modelo de Acceso al Empleo Público. El modelo actual del acceso al empleo público se basa normalmente en el aprendizaje de un programa. Esta política, además de trasladar el coste de la formación al aspirante, quebrando así el principio de igualdad de oportunidades,

no garantiza la selección del mejor candidato al basarse exclusivamente en los factores memorísticos. Inicialmente se reformará el sistema para mejorar la práctica de la selección, haciendo más énfasis en los supuestos prácticos y los ejercicios de apreciación de competencias (destrezas y habilidades) tal y como ya hacen las Comunidades Autónomas más avanzadas, rebajando el peso de la parte memorística.

DESARROLLO PROFESIONAL REAL DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

Implantación de la Carrera Profesional Horizontal. La innovación del EBEP en esta materia fue la de establecer una carrera profesional no ligada a la ocupación de puestos. Se desarrollará una verdadera carrera horizontal sobre la base de itinerarios de competencias, establecidas por familias profesionales comunes, tanto en la administración general como en los sectores de administración especial que lo permitan.

Revisión de contratos y encomiendas de funciones que prestan servicio para la Administración. Se impedirá que empresas privadas ejerzan funciones propias de la función pública. Se revisarán todos los contratos de servicios existentes para evitar tanto el desempeño privado de potestades públicas como el acceso indebido de trabajadores mediante la figura de la cesión ilegal de trabajadores.

Catálogo específico de puestos a cubrir mediante movilidad profesional por razón de salud y disponibles para violencia de género. Se creará un catálogo específico de destinos definitivos susceptibles de ser cubiertos por las empleadas y empleados públicos que se hayan acogido a la movilidad profesional por razones de salud. Del mismo modo se presupuestarán puestos temporales que permitan que la mujer víctima de violencia de género pueda cambiar de destino con facilidad.

Fondos adicionales dentro del marco de política presupuestaria para la recuperación de poder adquisitivo ligados a mejoras y eficiencia. La recuperación del poder adquisitivo de los salarios es un objetivo de la política de personal. Respetando los límites de la masa salarial bruta se creará un Fondo específico para esta finalidad, algo consentido por el Tribunal Constitucional por ser respetuoso con la política presupuestaria. En la medida que se consigan mejoras de eficiencia se aumentará su dotación.

DESPOLITIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Creación de la función directiva profesional. La institucionalización de una Dirección Pública Profesional (DPP) libre de injerencias políticas o corporativas ha demostrado ser una palanca de mejora en la prestación eficaz y eficiente de servicios y políticas públicas, además de ser plenamente compatible con valores públicos como la participación o la equidad social.

Desarrollando el artículo 13 del EBEP, la selección se basará en convocatorias públicas a cargo de tribunales especializados e independientes, cuya misión será contrastar la adecuación un perfil de competencias no basado únicamente en la gestión de recursos o la orientación a resultados, sino en la innovación y la ética pública.

Concurso de méritos innovador para puestos singulares y de responsabilidad intermedia. De acuerdo con el EBEP los puestos de responsabilidad intermedia (jefaturas de sección, servicio u otras de responsabilidad intermedia) serán cubiertos mediante un sistema de concurso que supere el simple credencialismo. Para ello, además de méritos, se evaluarán las capacidades y aptitudes de los aspirantes mediante técnicas que además de fiables sean transparentes y a cargo de órganos expertos e independientes. Esto facilitará el acceso a estos puestos a cualquier profesional que tenga las competencias profesionales necesarias.

POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS

Catalogo de Recursos humanos. Un adecuado Registro de Personal, además de garantía jurídica de los actos administrativos es, convenientemente complementado con datos de formación y capacidades, un soporte imprescindible para políticas innovadoras de gestión del talento. Para hacerlo posible se facilitará que, a través del portal del empleado, este pueda completar sus datos, o manifestar sus preferencias de movilidad.

Plan de Innovación Administrativa. Se elaborará un plan específico que mediante la implicación de los empleados públicos estimule la adopción de medidas que mediante la racionalización de procedimientos y un uso real de la Administración Electrónica haga posible la reducción de plazos, trámites, documentos y en general la creación de valor público en la prestación de servicio. La participación del empleado público en medidas de mejora de la eficiencia se tendrá en cuenta en su carrera profesional a través del sistema de evaluación del desempeño.

UNA ADMINISTRACIÓN TRANSPARENTE

Creación de un Marco de Integridad Institucional. No basta con proclamar valores en leyes-propaganda. Si se quiere garantizar su vigencia en la gestión cotidiana es necesario que la Administración se dote de mecanismos de seguimiento, control y exigencia de responsabilidad ética. Para ello, además de dotar de medios a los órganos de control se creará una Comisión de Ética para el personal que, presidida por persona de reconocido prestigio e integrada por las organizaciones sindicales en representación de los empleados públicos y por vocales independientes ajenos al Gobierno, sea competente en la recepción de denuncias, en la resolución de consultas y en el impulso y seguimiento de actuaciones concretas en la materia.

Protección al denunciante. Se establecerá un protocolo que garantice la protección y anonimato de aquellos empleados públicos que

decidan denunciar la existencia de irregularidades.

Establecimiento de plataformas de quejas y sugerencias de las empleadas y empleados públicos. Además de la denuncia en aquellos casos en que resulte indicado, se estimulará la presentación de sugerencias por los empleados públicos, debiendo garantizar su recepción y respuesta. La formulación de propuestas de mejora además de la participación en proyectos de calidad se tendrá en cuenta a efectos de carrera profesional como mérito específico.

Regulación de las actividades profesionales tras el ejercicio de cargos públicos. Se

PROPUESTAS PARA RECUPERAR LA SANIDAD pública, gratuita y universal.

En Castilla-La Mancha tras la llegada del Partido Popular al Gobierno Regional se tomaron un conjunto de medidas marcadas por una disminución en los recursos tanto humanos como materiales basada en una significativa reducción del presupuesto sanitario. El incremento de la jornada laboral, la reducción de los salarios de las empleadas y de los empleados públicos, la eliminación de los Planes de Acción Social, movilidades forzosas en el ámbito sanitario basadas en unos planes de ordenación de recursos humanos que centran toda la actividad de las gerencias en el ámbito de la atención especializada con una marcada pérdida de profesionales en el ámbito de Atención Primaria, junto con la reducción de la inversión en estos centros ha provocado un deterioro de la misma a pesar de su carácter esencial en la atención sanitaria.

Se ha demostrado que potenciar la prevención y la promoción de la salud a través de la atención primaria reduce los costes del sistema y mejora la salud de la ciudadanía, a pesar de esta cuestión, durante los años 2012-2014 el Gobierno del Partido Popular ha desarticulado este nivel asistencial centralizando toda la actividad en las instituciones cerradas (hospitales) incrementando con ello las listas de espera y con un deterioro en la salud colectiva que demostrarán dentro de unos años los

establecerá un marco normativo específico, complementario al estatal, que garantice y amplíe las exigencias a quienes hayan ejercido cargos políticos

Impulso a la responsabilidad corporativa empresarial. En los procesos de contratación administrativa se evaluarán de modo específico en los baremos y pliegos de condiciones administrativas las políticas de responsabilidad social de las empresas que pretendan ser contratistas de la Administración autonómica.

estudios que se realicen, ya que actualmente no se puede objetivar esta situación.



MEDIDAS EN MATERIA DE RECURSOS HUMANOS

Recuperación de la jornada laboral de 1.519 horas. La actual jornada no reduce los costes del sistema con la extensión de las jornadas laborales más allá de las 7 horas diarias y empeora las condiciones de trabajo de los profesionales.

Suspensión de los Planes de Ordenación de Recursos Humanos. Actualmente el SESCOAP aprobó 2 planes que facilitan la movilidad

forzosa de profesionales y ha supuesto el despido de un elevado número de trabajadores y de trabajadoras y el traslado de otros tantos.

Supresión de la bajada salarial. Los trabajadores y las trabajadoras del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha han visto reducidas sus retribuciones en 1,5 o un 3% en función del tipo de jornada. Esta reducción salarial debe ser eliminada ya que da lugar a una situación contraria al principio de igualdad aplicando diferente porcentaje de bajada salarial en función del trabajador o la trabajadora afectada. Igualmente se debe eliminar la bajada salarial aplicada a quienes realicen Atención Continuada.

Incremento de las plantillas. En los últimos años se ha llevado a cabo un recorte de plantillas que ha dejado los centros con plantas y servicios cerrados y la imposibilidad de conciliar la vida laboral y personal de los profesionales.

Propuesta de un Plan de Consolidación de Empleo Temporal. El Servicio de Salud de Castilla-La Mancha ha utilizado el sistema de contratación eventual con renovaciones mes a mes durante los últimos años, incrementando el número de profesionales en situación eventual. Se debe llevar a cabo un proceso de interinización de todos estos nombramientos para consolidar el empleo en el SESCAM.

Reposición del Modelo de Carrera Profesional. El Gobierno Regional del Partido Popular suspendió el modelo de Carrera Profesional y el abonó de parte de los grados reconocidos y el reconocimiento de nuevos grados. Se debe efectuar una convocatoria de carácter extraordinario inicialmente para compensar estos 4 años en los que no se ha podido acceder a este modelo.

Modelo de Movilidad Interna Voluntaria en todos los ámbitos asistenciales y gerencias. Se debe establecer un sistema de movilidad interna de carácter voluntario.

Nuevo Modelo de Productividad. El actual modelo de productividad no se ha modificado en los últimos años, es necesario revisar este

modelo y modificar los contratos de gestión firmados que comprometen a profesionales a reducir el volumen de contratación eventual.

Modificación del Decreto de Creación de Categorías de Informática antes de su publicación. El proyecto de creación de categorías informáticas aprobado en Mesa Sectorial sin apoyo directo de las organizaciones sindicales debe revisarse antes de su publicación ya que no contó con el apoyo suficiente para llevarlo a cabo y a pesar de esta circunstancia el SESCAM lo remitió para su publicación.

Nuevo Decreto PEAC. El Personal Estatutario de Atención Continuada tiene una regulación obsoleta y que no reconoce la actividad que realiza ni regula adecuadamente su jornada. Es necesario revisar tanto las funciones como la jornada y todo lo relacionado con los derechos de estos profesionales.

Supresión de las vías de movilidad forzosa temporal. Con la actual estructura del SESCAM, el Gobierno Regional se ha asegurado la posibilidad de realizar traslados forzosos de carácter temporal a profesionales sin importar su vinculación ni el impacto que estos traslados tengan para la conciliación de la vida laboral y personal.

Actualización de las competencias y funciones por categoría. Las categorías actuales de los servicios de salud están reguladas, tanto para el personal sanitario como para el no sanitario, por una Orden Ministerial del año 1973. Resulta evidente que no se encuentran actualizadas las funciones de cada categoría al modelo sanitario actual por lo que es imprescindible, detallar las funciones de cada categoría basadas en el Real Decreto mediante el que se publica el Catalogo de Homologación de Categorías del Sistema Nacional de Salud.

Recuperación de los Planes de Acción Social. El Gobierno Regional eliminó en el año 2012 los Planes de Acción Social.

MEDIDAS EN MATERIA DE ORGANIZACIÓN SANITARIA

Reestructuración de las Gerencias de Atención Integrada que derivan el grueso de la actividad asistencial al ámbito de la Atención Especializada, potenciar la atención primaria reduce los costes del sistema y mejora de forma significativa, tal y como numerosos estudios demuestran, la salud pública.

Reapertura de plantas y servicios cerrados. La política de Recursos Humanos del SESCAM ha provocado el cierre de numerosas plantas y servicios en los centros sanitarios de Castilla-La Mancha. Para la mejora de la calidad asistencial y la reducción de los tiempos de espera es necesario la reapertura de todas las plantas y servicios cerrados.

Dotación suficiente de medios materiales. En este periodo se ha detectado en numerosos centros la falta de recursos y medios materiales para la actividad diaria. Es necesario llevar a cabo una adecuada planificación en estas materias y garantizar la disponibilidad del material necesario.

Reordenación del Mapa Sanitario. Es necesario realizar una redistribución del mapa sanitario para reducir las distancias y mejorar la atención en las zonas rurales.

MEDIDAS EN MATERIA DE PRIVATIZACIÓN DE CENTROS Y DERIVACIONES

Suspensión del proceso de privatización del Hospital de Toledo. Como punto de partida en estas medidas es necesario suspender la privatización del Hospital de Toledo. La nueva obra se ha iniciado con un modelo de Gestión Público-Privado que incrementa los costes y convierte un servicio público esencial en un negocio.

Reducir la derivación a centros privados. Se deben ordenar correctamente los recursos y dimensionar adecuadamente las plantillas para reducir la derivación de todos aquellos procesos que se puedan realizar en el SESCAM.

Recuperar los convenios con clínicas y centros en el ámbito de Castilla-La Mancha. Algunos servicios que no realiza el SESCAM se derivan a clínicas privadas. El Gobierno Regional en estos 4 años ha derivado la atención a clínicas privadas de Madrid lo que deteriora la calidad del empleo en Castilla-La Mancha, ERES y ERTES han sido el resultado de esta política, se debe priorizar la derivación a centros asistenciales en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.

Construcción de nuevos hospitales y centros de salud. Se debe garantizar que los Centros de Salud y Hospitales cuyas obras se encuentran suspendidas continúen con un modelo de gestión íntegramente público.

MODIFICACIONES A INCLUIR EN EL BORRADOR PRESENTADO POR LA JCCM

Tomando como base el Acuerdo para la recuperación de los derechos y mejora de las condiciones de trabajo de los/as empleados/as públicos para el período 2015-2019, en el marco del Acuerdo para la recuperación social y económica de Castilla-La Mancha (2015- 2020) consideramos necesario incluir en el mismo los siguientes puntos:

ASPECTOS RETRIBUTIVOS

Las retribuciones del personal empleado público de la Administración Regional se acomodarán a lo dispuesto en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y, en todo aquello que tenga carácter básico, en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado que sean de aplicación.

En el marco de esta normativa, durante el período de vigencia del presente Acuerdo, se adquiere el compromiso de negociar los siguientes aspectos retributivos:

Recuperación de la paga extraordinaria de diciembre de 2012

Se procederá antes de la finalización del año a negociar el procedimiento mediante el cual en el mes de enero del año 2016 se procederá a la devolución íntegra de la Paga Extraordinaria del año 2012, preferentemente en un único pago que se efectuará antes de la finalización del mes de enero.

Recuperación de la disminución retributiva efectuada por la Ley 1/2012, de 21 de febrero, de Medidas Complementarias para la Aplicación del Plan de Garantías de Servicios Sociales.

Antes de la finalización del primer trimestre del año 2016 se procederá a la anulación de la reducción salarial establecida por la Ley 1/2012.

Incremento general de retribuciones para el año 2016

Se negociará durante el mes de noviembre un incremento general de retribuciones del 1% siendo este el máximo permitido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2016.

Complemento de Garantía Retributiva

En ningún caso, el personal empleado público de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha percibirá unas retribuciones íntegras imputables a cada mes inferior a 1.192 euros en jornada a tiempo completo. Con tal fin, aquellos cuyas retribuciones íntegras imputables a cada mes sean inferiores a la cantidad referida, percibirán un “Ayuda por mínimo” “**Complemento de Garantía Retributiva**” en la cuantía necesaria para que dichas retribuciones alcancen la cuantía garantizada. Para el cálculo de las retribuciones íntegras mensuales no se tendrán en cuenta las pagas extraordinarias ni, en su caso, las ayudas del programa de acción social.

Dicho complemento tendrá efecto sobre la Base de Cotización a todos los efectos.

Carrera Profesional

Durante el año 2016 se iniciará la recuperación del modelo de Carrera Profesional.

Consideración de sábado como festivo a efectos retributivos

A partir del 1 de enero de 2016, el sábado tendrá nuevamente la consideración de festivo.

JORNADA LABORAL, DÍAS DE LIBRE DISPOSICIÓN Y ADICIONALES POR ANTIGÜEDAD

Jornada Laboral

Con efectos de 1 de enero de 2016, la jornada general de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha será de treinta y cinco horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo anual.

Días de Libre disposición

Antes de la finalización del año 2015 se recuperarán de forma efectiva los días de libre disposición para todo el Personal Empleado Público de Castilla-La Mancha establecidos por el Artículo 48 letra K de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

Días Adicionales por Antigüedad

Antes de la finalización del año 2015 se procederá a regular para todo el Personal Empleado Público de Castilla-La Mancha la fórmula de disfrute de los días adicionales por antigüedad recogidos en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público.

PRESTACIONES

Complemento por incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad y adopción o acogimiento.

En enero de 2016, se iniciarán las negociaciones con las organizaciones sindicales para la mejora de las condiciones de aplicación del complemento de IT, en el marco de la legislación básica del Estado.

A través de este complemento se recuperará la ponderación de los festivos realizados en proporción a la jornada programada y se retribuirán según corresponda.

Planes de Acción social.

Al objeto de mejorar el bienestar social de las empleadas y los empleados públicos, se negociará en el primer trimestre del año 2016 un programa de acción social en cada uno de los sectores de empleo público (personal de Administración general, personal docente y personal de instituciones sanitarias de Sescam).

CONCILIACIÓN Y PLAN DE IGUALDAD

Plan de Conciliación

Se abordará de manera integral la negociación de un plan de conciliación de la vida personal, familiar y laboral para las empleadas y empleados públicos que tenga en cuenta el régimen de permisos y licencias, así como los horarios de trabajo y su distribución. El plan de conciliación, que será objeto de negociación en el primer semestre de 2016 y, entre otras, abordará las siguientes materias:

- Permiso por paternidad.
- Flexibilización horaria.
- Compensación de los excesos de jornada.
- Teletrabajo.
- Catálogo único de permisos y licencias.
- ~~Valoración de las circunstancias personales y familiares en los concursos de traslados.~~
- Catálogo específico de puestos a cubrir mediante movilidad profesional disponibles para víctimas de violencia de género.

Plan de Igualdad

De conformidad con el mandato de la disposición adicional octava de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, se negociará un plan de igualdad que atienda a la igualdad de trato y oportunidades, dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre hombres y mujeres en la Administración regional.

La negociación de ambos planes se iniciará en el primer trimestre del 2016 y su puesta en marcha no se prorrogará más allá del mes de abril de 2016.

GARANTÍAS SOBRE EL EMPLEO PÚBLICO

Recuperación del Empleo Público y Garantías

Durante la vigencia de este acuerdo no se permitirá que ninguna Administración de Castilla-La Mancha proceda a la privatización o externalización de ningún servicio público.

Se determinará un catálogo Servicios Públicos cuya gestión ha sido cedida a empresas para proceder a su recuperación como Servicio Público integral, incluyendo la revisión de contratos que realicen empresas externas cuyos servicios puedan ser prestados en igualdad de condiciones por personal empleado público.

Se realizará un estudio de las necesidades reales, incrementando durante los próximos años las plantillas para mejorar la calidad del servicio prestado por la Administración

Planes de Ordenación de Recursos Humanos

Dado que estos planes han supuesto el traslado, cese o despido de un elevado número de profesionales, se procederá a su revisión o anulación evitando que se produzcan nuevos traslados de carácter forzoso.

Ofertas de Empleo Público

Durante el año 2016 se convocarán ofertas de empleo público acumulando las plazas de años anteriores y sujeto a la Tasa de Reposición establecida por los Presupuestos Generales en todas las categorías profesionales.

Igualmente se procederá a la convocatoria de plazas por la vía de la promoción interna ya que esta no está sometida a la Tasa de Reposición.

Plan de reducción de la temporalidad

En aquellos ámbitos con una alta tasa de temporalidad se instrumentará un plan de reducción de esta procediendo al estudio de las plantillas y llevando a cabo la reconversión de los puestos cubiertos por personal eventual en puestos estructurales de plantilla que serán ocupados por personal interino o indefinido.

Posteriormente estas plazas se incorporarán paulatinamente a las diferentes ofertas de empleo público que se realicen.

PROMOCIÓN INTERNA

Durante el periodo de vigencia de este acuerdo se establecerán sistemas de promoción interna eficaces que permitan la promoción a través de Sistemas de Promoción Directa en el Puesto, Ofertas

de Empleo Público, mejora del Pacto de Promoción Interna del SESCOAM y se incluirá en el Convenio Colectivo del Personal Laboral un modelo efectivo de Promoción para todo este personal.

FORMACIÓN

Durante la vigencia de este acuerdo se procederá a instaurar Planes de Formación General y Específico que garanticen la formación de las empleadas y empleados públicos.

Durante el año 2016 se modificará el sistema de permisos para recuperar los permisos de formación dentro de la jornada con una limitación anual en horas. Estos permisos se facilitarán tanto para los planes de formación propios como para todos aquellos acreditados que se realicen por las organizaciones sindicales.

SALUD LABORAL Y PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Las partes firmantes del Acuerdo consideran prioritario abordar un proceso de negociación sobre estos aspectos, en el primer trimestre de 2016, que se plasmará en un Acuerdo sobre los derechos de participación y representación en materia de salud laboral, así como en el establecimiento de un Plan director de prevención de riesgos laborales que defina las políticas públicas y actuaciones en esta materia.

Durante la negociación de estos acuerdos se tendrán en cuenta los siguientes aspectos:

- Fijación de las competencias, facultades y garantías necesarias para que los Delegados de Prevención realicen su actividad de forma satisfactoria. Formarán parte de las garantías, entre otras, la impartición de la formación adecuada, así como la asignación del tiempo necesario para el ejercicio de sus funciones de representación.
- Estructuración de los distintos comités de seguridad y salud laboral que responda de forma eficiente a las necesidades de los distintos sectores del empleo público y a la diversidad de sus centros de trabajo.
- Mejora de la comunicación y la información con los representantes de las empleadas y empleados públicos, a través de los órganos de representación y participación.
- Integración de la actividad preventiva en el sistema general de gestión de la Administración de la Junta en todos sus ámbitos funcionales.
- Potenciación de la formación de las empleadas y empleados públicos dirigida a un mejor conocimiento, tanto del alcance real de los riesgos derivados del trabajo como de la forma de prevenirlos y evitarlos, de manera adaptada a las peculiaridades de cada centro de trabajo, a las características de las personas que en él desarrollan su prestación laboral y a la actividad concreta que realizan.
- Catalogo de puestos susceptibles de ser ocupados por traslados como consecuencia de problemas de salud.

MOVILIDAD VOLUNTARIA DEL PERSONAL

Se procederá a la regulación y convocatoria de traslados en todos los ámbitos que permite a las empleadas y empleados públicos la movilidad voluntaria con una oferta de plazas adecuada y arbitrando procedimientos de movilidad interadministrativa.

ÁMBITOS DE NEGOCIACIÓN

Todas estas materias serán negociadas en los ámbitos correspondientes de negociación. Mesa Sectorial de Personal funcionario de Administración General Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias del SESCOAM y se articulará la existencia de un ámbito de negociación específico para el Personal Laboral, tanto el integrado en el Convenio Colectivo de la JCCM como aquel perteneciente a las Instituciones Sanitarias que actualmente carece del mismo.

OTRAS MEDIDAS

Se estudiarán todas las materias no incluidas en este documento dejando abierta la posibilidad de negociación de todas aquellas cuestiones que se consideren de interés general y que puedan suponer una mejora de las condiciones de trabajo y de los derechos del personal empleado público.

Entre estas se irán incorporando paulatinamente las propuestas en la primera parte de este documento que no se han incluido en la propuesta de modificación del borrador presentado.