COMPARECENCIA PARLAMENTARIA 13 de Julio 2.012

USTEA muestra su más enérgico rechazo al Decreto Ley 1/2012, medida impuesta por el Gobierno Andaluz, sin haberse consensuado ni debatido en ningún ámbito de negociación. Estas medidas, al igual que las que está imponiendo el Gobierno Central, suponen una agresión sin precedentes contra los empleados públicos, que además de los injustos recortes económicos, suponen una pérdida de derechos conquistados a lo largo de los 34 años de Democracia, y recogidos en la Carta Magna. El mencionado Decreto- Ley, en concreto los 777 millones de € que se detraen del capítulo I, además de suponer el tercer recorte de las nóminas de los empleados públicos, el primero en el año 2010, el segundo la subida del IRPF y ahora vuelve a detraer un 5% es discriminatorio para el personal temporal de Administración General y parte del SAS se les aumenta al 10%. Todas estas medidas tienen una incidencia directa en el servicio público al ciudadano y son indignas de un Gobierno que se denomina "progresista", justificando que sus recortes son menores que los de otros gobiernos.

USTEA DENUNCIA,

- La vulneración de la Ley de Libertad Sindical y el Derecho a la Negociación recogido en la Constitución.
- Se vulnera el derecho fundamental a la igualdad y no discriminación en su vertiente relativa a las condiciones de trabajo, que se engloban en las condiciones y circunstancias personales y sociales a las que se refiere expresamente el artículo 14 CE. De hecho el principio de no discriminación ha sido expresamente desarrollado por la cláusula 4 de la Directiva 99/70 y por el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo.
- Se aprueba el Decreto Ley 1/2012 sin seguir procedimiento administrativo alguno, puesto que se trata de un acto restrictivo de derechos debería haberse instrumentado el correspondiente trámite.
    - Sin seguir negociación colectiva alguna.
    - Desvinculándose de la regulación colectiva entonces y ahora vigente.
    - Sorpresivamente, en contra de las legítimas expectativas de los empleados públicos.

En la motivación de las medidas que se han aplicado se vulnera, entre otras cosas, los principios de buena fe, confianza legítima y seguridad jurídica que deben presidir la actuación de las Administraciones Públicas sea cual sea el cauce de actuación.

REDUCCIÓN DE SALARIO Y JORNADAS:

Con la reducción de la paga adicional de junio de 2012 se está aplicando retroactivamente una disposición restrictiva de los derechos, lo que está vedado por la Constitución Española

Además, teniendo en cuenta, que el recorte anunciado por el Gobierno Central es mayor que toda la cantidad que la Junta contempla, se solicita que se retire esta medida.

En la exposición de motivos del Decreto Ley 1/2012, de 19 de julio, no se hace mención alguna a las razones que puedan existir para tal reducción de la jornada, con el consiguiente menoscabo patrimonial, solo aplicable al personal no fijo.

La Directiva 1999/70/CE del Consejo, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre trabajo de duración determinada, cuya cláusula 4, apartados 1 y 4, dispone:

"No podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un trabajo de duración determinada, amenos que se justifique un trato diferente por razones objetivas".

"Los criterios de antigüedad relativos a determinadas condiciones de trabajo serán los mismos para los trabajadores con contrato de duración determinada que para los trabajadores fijos, salvo que criterios de antigüedad diferentes vengan justificados por razones objetivas"

Las Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de diciembre de 2010 y de 8 de septiembre de 2011 exponen con detalle el margen de maniobra que tienen los Estados, al actuar como empresas, para dar un trato distinto a los empleados públicos con relaciones de servicios provisionales o interinas. Estas cuestiones son de general conocimiento.

Por lo anterior y en atención la *ausencia absoluta de justificación* por parte de la Administración, que debería haber señalado las razones objetivas a la que alude reiteradamente el TJUE para motivar el distinto trato, es por lo que entendemos que el artículo 15 del Decreto Ley 1/2012 es contrario a la Directiva 99/70/CE. Recientemente, en declaraciones en prensa el Secretario de Estado de Administraciones Públicas, advierte a las Comunidades Autónomas sobre la ilegalidad de esta medida al ser contraria a la mencionada Directiva Europea.

En concordancia con la Directiva, se vulnera el artículo 14.i) Derechos individuales, de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y el art. 6 del VI Convenio Colectivo para el personal laboral de la Junta de Andalucía.

Por otra parte, los artículos 17, 25, 26 y 32 pueden estar viciados de nulidad por incompetencia de la Comunidad Autónoma para su regulación, así mismo el art. 50 contradice lo establecido en el art. 68 de la Ley de funcionarios Civiles del Estado, vigente según el EBEP. Igualmente el art. 30 sobre Jubilación anticipada va en contra de lo que dicta la Ley de la Seguridad Social. Ambos fundamentos jurídicos se entregan en el documento.

El artículo 2.2 del Estatuto de los Trabajadores hace una enumeración de las relaciones laborales especiales, sin incluir la del personal laboral de la Administración. En el Informe de la Comisión de Estudio del Estatuto Básico del Empleado Público se hacía una expresa mención a la condición de especialidad de ésta relación laboral, lo que no se ha recogido en el EBEP, en cuya Exposición de Motivos sólo se alude a la "relación laboral de empleo público".

Entendemos que lo relevante no es tanto el nombre que se le dé como la claridad en el sistema regulatorio, lo que nos obliga examinar el EBEP para apuntar el sistema de fuentes de esta relación laboral.

El EBEP, en su pretensión de regular el sistema dual de empleo público, se aprueba como Ley al amparo de una doble habilitación normativa, tal y como se recoge en la Disposición Adicional Primera. Por un lado, y por lo que afecta a la función pública, el artículo 103.3 CE dispone que la ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos y el artículo 149.1.18º, atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas. El EBEP es, respecto al estatuto de los funcionarios públicos, legislación básica con las consecuencias inherentes en el ejercicio por el Estado y las CCAA de su competencia exclusiva de desarrollo normativo, cuando publiquen sus respectivas leyes de función pública.

En lo que respecta al personal laboral la competencia estatal, según el artículo 149.1.7ª CE, ya no es sólo para la legislación básica, si no que es exclusiva y agotadora, sin que Estado ni CCAA puedan desarrollar las previsiones del EBEP para sus respectivos empleados públicos en régimen laboral. El artículo 7 EBEP se limita ahora a señalar, con el título de "normativa aplicable al personal laboral" que este personal al servicio de las Administraciones Públicas se rige, además de por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables, por los preceptos de este Estatuto que así lo dispongan".

Dar una nueva redacción al artículo 27, Vacaciones y permisos del personal sanitario e incluir al de Gestión y Servicios, ya que éste no se encuadran en el Sanitario.

Propuestas de USTEA alternativas de reducción de costes

Todas estas propuestas van encaminadas a toda la Administración de la Junta de Andalucía

1. La propuesta de reducción en alquileres prevista en el Plan de Recortes es insuficiente. El acoplamiento y redistribución de los edificios de uso público para disminuir el número de inmuebles en alquiler es más prioritaria. Con la nueva reestructuración de Consejerías, todos los servicios horizontales comunes (gestión económica, gestión de personal, informática, reprografía, personal subalterno …) se reducen al menos en la misma proporción, por lo que procede un estudio pormenorizado para el mejor aprovechamiento del patrimonio inmobiliario de la Junta de Andalucía.

2. La implantación del software libre en TODAS las AAPP dependientes de la Junta de Andalucía, recogido en el **Decreto 72/2003, de 18 de marzo, de Medidas de Impulso de la Sociedad del Conocimiento en Andalucía (BOJA nº 55, de 21 de marzo de 2.003)**

- **Normativa sobre Software Libre en la Administración Publica**

Plan de Acción de eEurope 2005: Una Sociedad de la Información para todos (Consejo Europeo de Sevilla, junio de 2002)

La prestación de servicios paneuropeos de administración electrónica a ciudadanos y empresas.[...] se basará en normas abiertas y fomentará el uso de programas de fuente abierta.

Propuesta de recomendaciones a la Administración General del Estado sobre utilización del software libre y de fuentes abiertas

Consejo superior de Informática, Ministerio de Administraciones Públicas

1.- La adquisición de productos con licencias privativas cuando exista opciones de software libre debe ser justificado.

2.- Se debe tender a crecer el gasto destinado a servicios y disminuir el destinado a la adquisición de licencias.

3.- Los servicios electrónicos ofrecidos por al Administración no obligarán a los ciudadanos a la adquisición de un software específico para su utilización. Y deben ser accesibles por al menos un sistema de software libre.

4.- En los desarrollos a medida para la Administración, se debe exigir la entrega del código fuente del software desarrollado y se debe establecer asimismo que la propiedad intelectual de los mismos corresponde a la Administración, con exclusividad y a todos los efectos.

3. Establecer una central de compras a nivel de toda la administración de la Junta.

4. Eliminación de cualquier complemento o retribución especial o beneficio distinto de los consignados al cuerpo de funcionarios por parte de los altos cargos (planes de pensión, jubilación, alquiler de pisos por desplazado etc...).

5. Establecimiento de una central y parque móvil de vehículos para realizar una gestión más eficaz tanto en desplazamientos como en gastos.

6. Desarrollar la movilidad interadministrativa en ambos sentidos. Ahora mismo el personal de las AAPP de educación, estatal y local, pueden solicitar su incorporación a plazas previstas en los concursos de traslados de la Administración General de la Junta de Andalucía, pero NO a la inversa. Este sería un elemento de redistribución geográfico de empleados públicos y de enriquecimiento de la carrera profesional, y un considerable ahorro de gastos.

7. Revisión de contratos de gasto de tracto sucesivo para valorar las mejores ofertas (telefonía, suministros, etc...)

8. Disminución de la partida en publicidad, cualquier información o campaña valorar la realización mediante los medios tecnológicos actuales y futuros (páginas oficiales, teléfonos de información, etc..).

9. Crear una plantilla de profesorado con dedicación temporal a las labores de formación del Instituto Andaluz de Administración Pública. Esta plantilla estaría compuesta por empleados públicos que temporalmente su puesto de trabajo estaría adscrito a labores de formación. Se eliminaría de esta manera el actual pago al profesorado que constituye una alta retribución extra exclusiva de los grupos superiores y, normalmente, realizada en su horario de trabajo como funcionario.

10. Eliminación de todas aquellas publicaciones impresas superfluas como medida de choque transitoria. La publicación digital permite incluso mayor difusión y a coste cero.

11. Reducción entre el 20-30% del sueldo de altos cargos. Se contemple la deducción con carácter retroactivo a Enero, de la paga adicional a los cargos cesados o nuevamente nombrados.

12. Reducción entre el 30-40% del número de altos cargos, puestos directivos y personal eventual, nos consta que Presidencia tiene 100 asesores. En la actualidad se está buscando por la DG de Patrimonio, 150 despachos para altos cargos nuevos.

13. Igualar complementos de productividad de los altos cargos con las medias de los empleados públicos, no se puede cobrar en un sólo trimestre 3000 euros.

14. Restricción de los gastos de protocolo a los Consejeros y al Presidente de la Junta.

15. Reducción de participación y capital de las sociedades mercantiles y fundaciones a aquellas que no presten servicios básicos, manteniendo sólo aquellas que sí lleven cabo dichos servicios.

16. Eliminar la Cesantía de los Altos Cargos, Gastos de Alquileres y la obligatoriedad para "todos" de años de cotización a la Seguridad Social.

Debido a la falta de información institucional y de negociación en Mesa Sectorial, siendo los medios de comunicación y correos electrónicos masivos a los que nos tengamos que remitir para saber algo, dejamos aquí algunas informaciones que nos apabullan, y de la cuales no tenemos respuestas:

- Pagos de alquiler de 1.900 € a altos cargos, libres de impuestos en concepto de indemnización desde el año 2.000
- La posible reducción voluntaria de la jornada laboral del 50%, con el 40% de reducción salarial

  USTEA estudia las fórmulas jurídicas para frenar todo lo que conlleve la pérdida de derechos adquiridos, respecto a las condiciones de trabajo, y la irretroactividad que supone la reducción de la paga adicional, siendo inconstitucional por ser una actuación restrictiva de derechos. Asimismo, la reducción salarial y de jornada laboral del personal interino, por ser contraria a la Directiva Europea 99/70.

Y una petición: al igual que la Junta recurre el recorte farmacéutico y educativo del Estado, pedimos al Parlamento que recurra la ampliación de jornada del Gobierno Central, en base a la pérdida de empleo como previsible consecuencia de esta medida.

OTRAS ALTERNATIVAS PARA LA REDUCCIÓN DEL GASTO PÚBLICO.

Los políticos, sus señorías las conocen o, en su defecto, debieran conocerlas. Los recortes contemplados en el Decreto-Ley 1/2012 . De nuevo convierte en víctimas de la crisis, de la mala gestión y del despilfarro realizado a los empleados públicos (funcionarios, laborales VI convenio colectivo, sanitarios y docentes).

Supongo que sus señorías, ante de prestar consentimiento a esta tramitación y de manera responsable, habrán revisado los presupuestos de la Junta de Andalucía para 2012 y habrán detectado partidas presupuestarias sobre las que no inciden los recortes, o inciden minimamente y que tienen un peso importante en el presupuesto de gastos de la Junta de Andalucía. Las partidas elegidas para los recortes, su porcentaje y el blindaje de otras ha sido decisión absoluta del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía. Espero que en tramite las Parlamentario se corrijan las "partidas recortables", por arbitrarias, discriminatorias e injustas.

OTROS RECORTES SON POSIBLES:

Capítulo I: De los gastos de personal:

Gran incidencia tiene en el montante económico de este capítulo:

- El número y retribuciones de A**ltos cargos.**
- Las retribuciones del **personal eventual** (aplicación económica 110.11) cuyo número no se especifica en el presupuesto. Nombramiento y sueldo discrecional
- Retribuciones **"otro Personal. Puestos singularizados"** (aplicación 142.14). Al igual que los anteriores no se especifica número. Nombramiento y sueldo discrecional.
- **Incentivos al rendimiento:** Con dotaciones específicas que establecen grandes diferencias económicas para esta partida dependiendo de sus destinatarios.

Coste de estas partidas en el presupuesto de gastos. En el siguiente cuadro se recogen sólo el coste de las distintas secciones presupuestarias. A este coste habría que sumarle el de las Agencias Administrativas, las Agencias Administrativas de Carácter Especial, las Empresas Públicas y otros Entes Instrumentales que computan y consolidan el presupuesto de la Junta de Andalucía.

Secciones	A. Cargos	Eventuales (1)	Otro personal (2)	Incentivos al rendimiento
Presidencia	706.091	313,850	3,655,680	792,817
Parlamento	6.127.295	4,052,969		370,776
Cámara C	513.824	55,740		448,621
C.Consultivo	693.294	217,000		515,682
C.Audiovisual	768.642	175,275		86,285
Gobernación	1.179.524	322,005	1,412,498	6,652,287
Hacienda	1.281.861	343,391		1,338,599
Educación	978.788	310,313	211,108	47,388,646

Economía	1.233.604	436,800	39,136	923,827
OO. PP	1.047.641	360,000	151,320	1,830,755
Empleo	871.976	323,454		1,242620
Salud	919.320	289,784	50,157	2,669,820
Agricultura	983.937	349,497		1,107,790
Turismo	866.827	315,980		669,320
Igualdad	861.678	297,977	317,598	2,499,772
Cultura	866.827	306,297	145,903	1,308,636
Mededio A	1.042.492	322,600	190,000	4,313,856
Total	20.943.621	8.792.932	6,173.400	74.160.109
TOTAL:	35,909.953 (1)			74.160.109 (2)
TOTAL (1) + (2)			110.070.062	

PROPUESTA:

- Reducción considerable del número de Altos Cargos o, en su defecto, reducción salarial del 30% de sus retribuciones brutas anuales.
- Personal eventual: Eliminación de este personal o, en su defecto, reducción al mínimo imprescindible, previo informe de necesidad y coste por secciones presupuestarias.
- "otro personal puestos singularizados". Eliminación total de este personal de marcado carácter discrecional en cuanto a su nombramiento y nómina.
- Incentivos al rendimiento: Eliminación total de esta partida o, en su defecto, Eliminar las diferencias económicas existentes entre las distintas bolsas de productividad, dependiendo del colectivo de destino. En caso de persistir esta diferencia, reducir un porcentaje progresivo a su dotación.

Por último, hacer referencia al montante de esta partida en la Consejería de Educación (47.388.646 €), previsiblemente destinado a financiar las gratificaciones al personal docente de los centros acogidos al Plan de Calidad. Merece la pena resaltar que dicho plan está recurrido y que son pocos los centros docentes acogidos al citado Plan. Parece contradictorio e irresponsable mantener los incentivos al plan de calidad y despedir a personal interino docente; alrededor de unos 4.700 para el próximo curso escolar.

La misma propuesta debe hacerse extensiva a las Agencias Administrativas, Agencias Administrativas de carácter especial y demás entidades del sector público.

La política educativa de la Consejería de Educación de la Junta de Andalucía necesita un cambio radical.

Desde 2001, la política educativa de la CEJA viene centrándose en la consecución de resultados mediante la aplicación de estrategias de gestión empresarial en el funcionamiento de los centros escolares y la actividad de los docentes. El problema de la educación, por tanto – se dice- es de gestión y no curricular, social o cultural. Así, han aparecido dinámicas de consecución de objetivos, ligados a incentivos económicos, junto a jerarquización de la escuela y relegación del profesorado al papel de terminales ciegas, que ejecutan órdenes e instrucciones sin posibilidad, y cada vez con menos capacidad, de decidir o de armar un discurso crítico sobre su práctica docente.

No se tiene en cuenta que una escuela no es una empresa, porque la enseñanza y el aprendizaje son procesos muy alejados del de la producción industrial.

La introducción de la cultura empresarial en la escuela también ha provocado un deterioro de las relaciones entre las familias, el profesorado y el alumnado, lo que está suponiendo una peligrosa pérdida de confianza allí donde es más necesario tenerla.

Además, 11 años después de la puesta en marcha de estas estrategias, no se aprecian mejoras significativas en los rendimientos.

Es necesario, por tanto, actuar en otra dirección.

A) Avanzar hacia la construcción de un modelo de escuela más democrática, participativa y colaborativa, en la que se generen contextos curriculares y sociales diferentes.

B) Contar con la complicidad del profesorado y reconocerle al mismo su papel protagónico tanto en la organización escolar como en el diseño de los currículos.

C) Dotar a la escuela pública de los medios necesarios para que cumpla con eficacia su papel docente y de reequilibrio de las desigualdades sociales.

Para el cambio radical que demandamos desde USTEA- Enseñanza en política educativa, es necesario, por una parte, no recortar el gasto y, por otra, gestionar el presupuesto educativo sin despilfarro y con criterios de justicia y equidad.

Desde USTEA- Enseñanza denunciamos el grave error que supone recortar 500 millones y hacerlo, además, sin contar con las organizaciones sindicales que representamos al profesorado andaluz. Afirmamos que las medidas adoptadas e impuestas tanto por R.D. Ley 14/2012 como por el "Plan de Reequilibro Presupuestario" de la Junta de Andalucía atacan la calidad de la educación pública y la equidad del sistema educativo.

<u>Dichas medidas supondrán para el próximo curso:</u>

- Masificación en las aulas.

- Paralización de los nuevos ciclos de FP.

- Recorte de plantillas: 3873 profesores interinos despedidos y una rebaja media del 10% de la plantilla de cada centro, lo que generará, además, que unos 1200 profesorxs de Enseñanza Secundaria sean desplazados de su centro actual

- Aumento de dos horas lectivas en el horario del profesorado.

- Reducción drástica de salario y pérdida del poder adquisitivo del sueldo del profesorado. En 2010, el profesorado andaluz sufrió una rebaja media del 7% del sueldo. Los recortes aplicados en 2012 suponen una pérdida media de 1300 euros en este año. Los previstos, y

recientemente anunciados por el Presidente del Gobierno, aumentarán sensiblemente esta pérdida.

- Aumento de la precariedad laboral.

- Privatización de servicios educativos, como los de comedor, aulas matinales, etc.

- Aumento de las tasas universitarias.

- Disminución de becas.

- Pérdida de derechos laborales y profesionales.

La CEJA ha apostado por el camino más fácil a la hora de ajustar el presupuesto. Sin embargo, una intervención en programas no esenciales podría haber supuesto un ahorro aproximado de 500 millones de euros en 2012, es decir casi un 8% del presupuesto de la CEJA para este periodo. Este recorte aún podría ser mayor si se eliminasen planes como el llamado Plan de Cultura Emprendedora o se eliminase la AGAEVE y sus funciones evaluadoras fueran asumidas por la CEJA, como lo ha venido haciendo antes de la creación de la citada Agencia Andaluza de Evaluación Educativa.

USTEA- Enseñanza defiende y exige una gestión del presupuesto educativo equilibrada y adaptada a la realidad de los centros.

Por ello, consideramos necesario que la Consejería de Educación aplique principios de justicia distributiva en planes y programas que suponen un fuerte desembolso económico y que afectan a las familias independientemente de su renta (incluidos el alumnado que está en centros privados-concertados):

La CEJA debe replantearse la aplicación de programas como:

1.- El programa de gratuidad de libros de texto, que supone 105 millones de euros. Es necesario un nuevo diseño del mismo que permita a las familias contar con libros y material dependiendo de su nivel de renta y un fomento de las bibliotecas de aula, frente a la cultura del libro de texto como eje vertebrador de contenidos.

2.- El programa TIC 2.0 tiene un presupuesto de 41,5 millones de euros (la mitad aportados por la Junta de Andalucía); la CEJA es la única administración que ha comprado los 100.000 ordenadores, mientras otras los han alquilado. El modo en que se ha llevado a cabo la implantación de este programa, ampliamente criticado por la comunidad educativa y por USTEA, ha supuesto un gasto no justificado en absoluto en función del uso de los ordenadores que se está propiciando en el aula y de la consecución de objetivos pedagógicos.

3.- Las bonificaciones a profesorado y empresas por atender al alumnado en las actividades extraescolares suponen 243.053.410 €.

La CEJA debe plantearse la eliminación de programas y actuaciones como:

1.- El llamado Plan de Calidad, con un presupuesto de 187 millones para cuatro años. Este programa, que identifica rendimiento escolar con resultados académicos y liga estos últimos a la percepción de incentivos económicos por parte del profesorado, se ha implantado con una fuerte oposición del profesorado y está demostrado que no ha supuesto ningún cambio en el compromiso ni en la calidad educativa de los centros.

2.- El Plan de Cultura Emprendedora, presupuestado en 492 millones de euros, de los cuales 93 millones debe desembolsarlos la CEJA. Este presupuesto se viene dedicando a actividades como favorecer la visita de representantes sindicales y empresariales a los centros educativos para explicar los nuevos modelos laborales (Actividad presupuestada con 80.000 euros, descrita en la línea estratégica 6, acción 139)

3.- La realización de las pruebas de diagnóstico y ESCALA, con un gasto anual de 0,5 millones de euros; los resultados de estas pruebas evaluatorias coinciden totalmente con la información que aportan los centros con sus procesos ordinarios de evaluación y no aportan nada nuevo ni significativo al conocimiento del sistema educativo andaluz, por lo que tampoco aportan diagnósticos relevantes para su mejora.

4.- Supresión de la AGAEVE, que cuenta con un presupuesto anual de 5 millones de euros. Hay que recordar que las funciones de evaluación del sistema educativo se asumían antes por la instancia correspondiente de la CEJA y por el Servicio de Inspección Educativa.

La CEJA debe mantener e impulsar programas y actuaciones como:

1.- Toda actuación que signifique contemplar y atender las necesidades reales - en cuanto a profesorado, alumnado y medios pedagógicos y metodológicos- de cada centro público andaluz.

2.- Los programas de acompañamiento- de gran importancia para el alumnado con necesidades educativas o sociales determinadas-, pero aplicándolo en exclusiva a la enseñanza pública.

3.- Reforzar y mantener los programas y actuaciones que supongan un apoyo al alumnado con necesidades educativas (planes de compensación, desdobles, etc.) y el tratamiento adecuado de la diversidad del mismo

4.- Mantener las partidas destinadas a becas y ayudas, que garanticen el acceso a la enseñanza pública de quienes no cuenten con los medios necesarios para ello.

Debe primarse la aplicación de todos los programas y actuaciones en la enseñanza pública, teniendo en cuenta que el desvío de fondos públicos a la enseñanza privada-concertada supone retraerlos de los centros que atienden al 80% de la población andaluza.

Un gobierno que se dice de progreso no puede seguir sustentando su política educativa en planteamientos conservadores, además cuando estos están dando tan pobres resultados.

Nos jugamos el derecho a la educación, no solo el empeoramiento de las condiciones materiales de la misma.

PROPUESTA DE ESTABILIDAD Y RECORTES EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD QUE PROPONE EL SECTOR SANITARIO DEL SINDICATO USTEA (USTEA-ASTISA).

DEBEMOS DEJAR CLARO QUE NO ESTAMOS POR LA PERDIDA DE NINGUNO DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS Y CONSOLIDADOS QUE DURANTE AÑOS HEMOS DISFRUTADO Y QUE HEMOS CONSEGUIDO CON EL ESFUERZO DE TODOS Y TODAS.
Todas las medidas de recorte que se lleven a cabo se retirarán en el momento que la economía lo permita y se restituirán todos los derechos.
Entendemos la gravedad de la situación económica, que atraviesa nuestro País y nuestra Comunidad, al mismo tiempo defendemos los servicios públicos y sus empleados. Queremos seguir teniendo el modelo de Sanidad que tanto esfuerzo ha costado y del que nos sentimos orgullosos, pero estamos en contra del recorte salarial propuesto para el personal fijo y no fijo, así como de la pérdida de puestos de trabajo.

MEDIDAS QUE PROPONEMOS:
- **REDUCIR O ELIMINAR LAS PRODUCTIVIDADES** de Altos Cargos y Cargos Intermedios del SAS. Sólo con el importe de la productividad de Gerentes de Hospital, Director Gerente de Distrito y otros cargos, se cubriría la práctica totalidad del importe correspondiente al ahorro en los recortes de los salarios previsto.

- CARGOS DIRECTIVOS: Reducción del número de cargos directivos y de cargos intermedios en todas las categorías.
Selección de directivos y cargos con criterios de eficacia y eficiencia, basados en conocimientos de gestión de organizaciones y servicios de salud y de gestión de personas.
- UNIFICAR LOS RECURSOS de Calidad, Investigación, Desarrollo e Innovación, por Área Sanitaria o provincial, (no por divisiones ni centros). Compartir los conocimientos y los recursos minimizarían costes, originando una coordinación más eficaz.
Unificación y coordinación de los recursos en Área de Gestión Sanitaria. Redistribución de RR.HH.
- UGC: Integración, Autonomía de gestión. Responsabilidad de gestión, asistencial y formación. Se podrían maximizar los resultados asistenciales docentes, de investigación y de calidad de las UGC mediante negociación con todo el personal. Hay que romper la estructura jerárquica y burocrática y potenciar la transversalidad, distribución del poder y de las responsabilidades de todo el personal desde el celador hasta el Facultativo Especialista.
Suprimir o modificar las estructuras de las Unidades Clínicas, que sobredimensiona el rendimiento de algunos de los profesionales que la integran.
- PARALIZACIÓN DE LOS AUMENTOS DE NIVELES DE LA CARRERA PROFESIONAL PARA LICENCIADOS Y DIPLOMADOS SANITARIOS.
Hay que recordar que el personal no sanitario y el sanitario del grupo "C" tienen paralizada la subida de nivel desde finales de 2.008, y el Cuerpo A4 (Farmacéuticos y Veterinarios) no la cobra.
Dejar en suspenso o congelar el reconocimiento de desarrollo profesional del personal con plaza vinculada, ya que conlleva el modelo de Carrera Profesional del Personal Estatutario.
- FORMACIÓN.
La Formación se debería integrar dentro de las actividades propias del servicio. Paralizando las posibles contrataciones de servicios externos, que conlleven retribuciones y gastos innecesarios. Ante la paralización de las posibles publicaciones de Ofertas Públicas de Empleo, promoción de los niveles de carrera profesional…..suprimir toda la dotación correspondiente al apartado de formación.
- CONTRATOS administrativos.
Plataforma provincial: Revisión de los actuales contratos de servicios, suprimir aquellos que pueden realizarse por la propia Administración y negociar el resto de prestaciones sin elevar el coste. Evitar nuevas convocatorias que pudieran encarecer servicios.
Disponer de los perfiles de dirección negociador que permita la optimización de todos los recursos de los que ahora disponemos, al disponer de profesionales con la capacidad suficiente para sacarle el máximo partido a los contratos de servicios actuales.
Revisión y adecuación con el momento de crisis en el que estamos inmersos de los Contratos con las empresas de Servicios Externas que nos suministran servicios y material.
Eliminar los acuerdos y contratos de servicios con profesionales libres que hacen trabajo de Personal no Sanitario (Taxista, llevando pruebas o extracciones sanguíneas).
Anular los conciertos externos de todas las intervenciones y pruebas a las que podemos hacer frente en nuestra organización, nos permitiría ahorrar y crear empleo en vez de enriquecer a terceros.
- AGENCIA DE CALIDAD DEL SAS. Eliminar la Agencia de Calidad del SAS, por considerar que existe duplicidad con la que posee la junta de Andalucía.
- CONSOLIDACIÓN DE PUESTOS. Dejar sin efecto la consolidación de puestos, tras ejercer como cargo directivo.
- ASESORES. Eliminarlos, para asesorar y llevar cualquier tarea está el personal cualificado de nuestra Administración.
- PUESTOS VIRTUALES. No deben existir, quien cese en un puesto político o de libre designación, que vuelva a su anterior puesto en la Administración de funcionario, estatutario o laboral.
- **Eliminación o reducción de las Comisiones** que trabajan dentro de nuestra organización, que suponen gastos y en la mayoría de las cosas son no vinculantes e ineficaces.

- **La eliminación o reducción drástica de las Agencias relacionadas con la Sanidad** y revisar los contratos y acuerdos con las Fundaciones que nos prestan servicios. Valorar la necesidad y el coste de entidades como la Escuela Andaluza de Salud Pública, IAVANTE…., entre otras

CREEMOS QUE ES IMPRESCINDIBLE:

- Renovaciones Contractuales más amplias e incluso de interinidad, que otorgar estabilidad a los Centros y a los profesionales que la forman.
- No reducir los salarios
- No reducir la jornada de interinos y eventuales.
- La informatización que hemos llevado a cabo durante estos años, nos permite hacer una reorganización de efectivos.

Andalucía, 13 de Julio de 2.012