DOSSIER DE PRENSA

JUEVES 29 DE DICIEMBRE DE 2016

INFORMACIÓN GENERAL

EL MUNDO. JUEVES 29 DE DICIEMBRE DE 2016

LABORAL

UGT exige que se abandone «de una vez» la moderación salarial

El secretario general de UGT, Pepe Álvarez, en un acto en Madrid ÁNGEL NAVARRETE

28/12/2016 **20:40**

La economía española crece a buen ritmo, sin embargo, **los salarios no terminan de despegar.** La subida salarial media pactada en los convenios hasta noviembre fue del 1,08%, un incremento que, según UGT, **"resulta insuficiente a todas luces",** teniendo en cuenta que la economía está creciendo a ritmos superiores al 3%.

A la vista de estos datos, el sindicato pidió este miércoles que se abandone "de una vez" por todas la moderación salarial en España, y volvió a **reclamar que los sueldos suban en 2017 entre un 1,8% y un 3%.** "La mejora de los salarios es imprescindible para sostener el consumo y el crecimiento económico, reducir las desigualdades y los niveles de pobreza y exclusión social, y para repartir de manera más justa los frutos del aumento actual y futuro del PIB, así como para fomentar la creación de empleo o elevar los ingresos de la Seguridad Social", subraya UGT en un comunicado.

En un informe en el que analiza la situación de los convenios colectivos hasta el penúltimo mes del año, el sindicato constata que frente al aumento de los convenios registrados y del número de empresas y trabajadores protegidos, "los salarios siguen sin crecer". De hecho, la subida salarial media pactada en los convenios (del 1,08%) no llega ni siquiera al tope que se marcaron sindicatos y patronal en el acuerdo de

negociación colectiva para 2015 y 2017, que **recomendaba incrementos de hasta el 1,5%.**

UGT recuerda que ese acuerdo se firmó en un momento de contracción económica con el objetivo de "aumentar la creación de empleo estable", pero añade que **"ahora resulta insuficiente para recuperar la economía de las familias",** al bloquear el consumo interno.

Redistribución de la riqueza

El sindicato considera que es no sólo "necesario" sino también "urgente" que se produzca una redistribución de la riqueza que se genera en el país, porque, precisa, **"la devaluación salarial ha sido mucho más agresiva de lo que se creía",** como constatan los más de nueve puntos de pérdida de poder de compra de los salarios entre 2008 y 2014.

Por ello, añaden, "la política salarial de 2017 debe ser una pieza clave para solucionar las necesidades más acuciantes de la economía española, para aumentar la productividad y para garantizar que el crecimiento llega a las personas".

Asimismo, UGT alerta de que sólo a través del incremento de los salarios, la economía española podrá compensar «la pérdida del impulso de los vientos de cola: el bajo precio de los carburantes, el dinero barato, el aumento de las exportaciones, etc».

Por ello, concluye el sindicato, "Gobierno y patronal tienen que ser conscientes de que el incremento de los salarios es fundamental para afianzar nuestro crecimiento económico y la generación de empleo".

Baja el salario medio

La devaluación salarial es una de las consecuencias más evidentes que nos ha dejado la crisis. Lejos de repuntar, **el salario medio de las ofertas de trabajo en España ha bajado hasta los 20.235 euros anuales este año,** según un estudio del Observatorio de Empleo de la Asociación Nacional de Agencias de Colocación (Anac), en el que se analizan datos de más de 50 portales de empleo.

Por regiones, Ceuta y Melilla (22.300 euros) son las regiones que ofrecen salarios más altos en sus ofertas. Por detrás, se sitúan Islas Baleares (20.592 euros) y Aragón (20.573 euros**). Los salarios más bajos los ofrecen las empresas de Castilla-La Mancha** (19.168 euros) y Galicia (19.407 euros).

Teniendo en cuenta la modalidad de contratación, la oferta de contratación indefinida ha subido hasta englobar al 20,11% de los puestos de trabajo publicados, mientras que las ofertas de contratación temporal se han acercado mucho a las indefinidas al obtener una media del 21,34%, según informa Europa Press.

En este contexto, Cataluña es la región que lidera la contratación indefinida, seguida de Islas Baleares, La Rioja y Madrid. Por el contrario, Aragón, Andalucía y Asturias son las comunidades autónomas que más ofertas de empleo de carácter temporal publican

http://cincodias.com/c

Mercado de trabajo

UGT pide punto final a la moderación salarial

- El sindicato considera la subida de salarios fundamental para prolongar la recuperación económica y reducir las desigualdades

CINCO DÍAS

Madrid

29-12-2016 08:00

Operarios recogen la basura en Madrid. ()

Los sindicatos siguen añadiendo presión a los empresarios ante el aparente bloqueo que sufre la negociación para renovar el pacto de salarios suscrito con CEOE-Cepyme. UGTreclamó ayer que se abandone “de una vez” la moderación salarial en España porque el crecimiento de los salarios en convenio (1,08% hasta noviembre frente al 1,5% impuesto como techo para el conjunto del año) resulta “insuficiente a todas luces” en una economía que crece a ritmos superiores al 3%. Por ese motivo, los dirigentes sindicales insistieron ayer en su reclamación de que los salarios suban en 2017 entre un 1,8% y un 3%.

Tras analizar la evolución de los convenios colectivos hasta noviembre de este año, UGT concluye que se han incrementado los convenios registrados, el número de empresas y los trabajadores protegidos por la negociación colectiva. “**Y, sin embargo, los salarios siguen sin crecer”**, denuncia. El sindicato subraya que la subida salarial media pactada en convenio (un techo de un 1% para 2015 y del 1,5% para 2016) es

fruto de un acuerdo con las organizaciones empresariales que se firmó en época de crisis y no obedece a la coyuntura actual.

Con el PIB creciendo por encima del 3% por segundo año consecutivo, UGT cree que ya es hora de que los salarios suban para fomentar el consumo y la inversión, compensar la pérdida de poder adquisitivo sufrida desde 2010, reducir las desigualdades y los niveles de pobreza, fomentar la creación de empleo estable y recuperar derechos perdidos. “La política salarial de 2017 debe ser una pieza clave para solucionar las necesidades más acuciantes de la economía española, aumentar la productividad y garantizar que el crecimiento llega a las personas”, defiende el sindicato. UGT alerta de que solo a través del incremento de los salarios, “la economía española podrá compensar la pérdida del impulso de los vientos de cola: el bajo precio de los carburantes, el dinero barato, o el aumento de las exportaciones”.

En su opinión, Gobierno y patronal tienen que ser conscientes de que el incremento de los salarios es fundamental “para **afianzar nuestro crecimiento económico y la generación de empleo**”, insiste el informe del sindicato. El estudio recopila las últimas cifras de negociación colectiva hechas públicas por el Ministerio de Empleo, que reflejan que la subida salarial media pactada en los convenios colectivos registrados hasta noviembre de este año se situó en el 1,08%, el mismo dato que en septiembre y octubre y apenas tres décimas superior al contabilizado un año antes (0,75%). Este porcentaje se encuentra dentro de los parámetros del Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva 2015-2016, que establece subidas salariales de hasta el 1,5% para 2016.

A 30 de noviembre de 2016 se habían registrado un total de 2.853 convenios colectivos, un 32,1% más que un año antes, con efectos sobre algo más de siete millones de trabajadores, cifra un 20,4% superior a la del mismo periodo de 2015. Del total de convenios registrados hasta noviembre, el 76,1% eran de empresa (2.171), con efectos sobre 427.000 trabajadores, mientras que el 23,9% restante (682) eran convenios de ámbito superior al empresarial y daban amparo a 6,6 millones de trabajadores.

La **subida salarial media pactada en los convenios de empresa se situó en el 0,72%,** frente al 0,49% de un año antes, en tanto que el incremento salarial de los convenios de otro ámbito alcanzó el 1,10%, por encima del 0,77% de los 11 primeros meses de 2015. Otro dato que, a juicio de UGT, evidencia la necesidad de incrementar los salarios es que las alzas pactadas en los nuevos convenios se limitan al 0,99% hasta el 30 de noviembre frente al 1,09% de los revisados.

http://cincodias.com/c

Sector público

El salario de los funcionarios subirá al menos un 1% en 2017

- Los sindicatos consideran que la necesidad del Gobierno de pactar el presupuesto descarta la congelación y alzas inferiores al 1% aprobado para este año

Madrid

29-12-2016 07:36

La negociación colectiva en cifras Hasta 31 de noviembre de 2016

	2013	2014	2015	2016
CONVENIOS NUEVOS				
Subida salarial media	0,42%	0,64%	0,85%	**0,99%**
Número de convenios	930	823	651	**748**
Trabajadores afectados	1.686.724	1.150.393	1.438.794	**1.003.431**
Empresas afectadas	206.606	167.313	126.943	**148.588**
CONVENIOS REVISADOS				
Subida salarial media	0,70%	0,55%	0,72%	**1,09%**
Número de convenios	613	753	1.508	**2.105**
Trabajadores afectados	2.893.022	3.267.738	4.413.993	**6.046.276**
Empresas afectadas	362.749	460.386	727.824	**734.703**

(Alejandro Meraviglia)

El próximo ejercicio comenzará con el presupuesto prorrogado, por lo que habrá que esperar a la aprobación de las cuentas de 2017 para conocer, entre otros asuntos, **cuánto subirá el salario de los funcionarios**. Fuentes sindicales dan por hecho que la necesidad del Ejecutivo de lograr apoyos para sacar adelante los nuevos presupuestos prácticamente descarta la congelación o alzas inferiores al 1% aplicado este año.

Las cuentas públicas no parecen admitir, a priori, demasiadas alegrías. Todo apunta a que **este año se podrá cumplir con el objetivo de déficit pactado con Bruselas, del 4,6% del PIB**, gracias a la nueva senda más flexible comprometida con las autoridades comunitarias. Sin embargo, para el próximo ejercicio ese desequilibrio ha de reducirse hasta el 3,1% y con una desaceleración de la actividad en ciernes y las incertidumbres que llegan del exterior **hay voces que advierten de que no será fácil ajustar los números rojos sin llevar a cabo nuevos recortes** de gasto.

Con este panorama, el Gobierno se encuentra en una difícil encrucijada. De un lado ha de contentar a sus socios de Ciudadanos con las medidas contenidas en el pacto que posibilitó la investidura de Mariano Rajoy. Y, por otro lado, desde Moncloa ya han advertido de que el límite para poder llevar a cabo esas iniciativas es el cumplimiento del déficit.

Pero las dificultades no terminan ahí. Una vez logrado el acuerdo con el PSOE para fijar el techo de gasto del próximo ejercicio, resta elaborar los presupuestos de 2017, unas **cuentas que para ser presentadas en el primer trimestre del año (según el calendario que maneja el Ejecutivo) necesitan recabar apoyos más allá de los que puede brindar la formación de Albert Rivera**. Y aquí es donde determinar cuánto subirá el salario de los funcionarios en 2017 puede ser uno de los asuntos clave de la negociación.

Mientras que con la revalorización de las pensiones el Gobierno se mantuvo inflexible y no admitió negociar que éstas se incrementaran más allá del 0,25% que está previsto que suban a partir del 1 de enero, en el caso de las retribuciones de los empleados públicos el Ejecutivo prevé iniciar las conversaciones después de Navidad. **¿Con qué actitud afrontan todas las partes la negociación?** Desde Hacienda prefieren no desvelar ningún detalle de cómo va a encarar el diálogo con los representantes sindicales.

La nueva secretaria de Estado de Función Pública, Elena Collado, ya ha mantenido un primer encuentro con UGT, CC OO y CSIF en el que los sindicatos presentaron sus reivindicaciones y unos y otros se emplazaron a iniciar una verdadera negociación colectiva que no solo aborde las cuestiones relativas a los salarios, sino también **medidas para mejorar las condiciones de trabajo del colectivo.**

UGT reclama un incremento salarial para 2017 igual al IPC esperado para el año próximo (en torno al 1,5%) y exige al mismo tiempo un pacto de legislatura que permita a los empleados públicos recuperar de manera paulatina el poder adquisitivo perdido en los últimos cinco años, que el sindicato calcula en torno al 13%. Desde esta organización no se plantean siquiera que el Gobierno pudiera decretar la congelación salarial o un alza inferior al 1%, que fue la cuantía en la que se revalorizaron los sueldos públicos este año.

Fuentes de UGT explican que **el techo de gasto no puede ser la excusa para continuar relegando las necesidades y derechos de los 2,5 millones de empleados del sector público**, los primeros en sacrificarse durante la crisis con recortes de salario del 5% con el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero y cinco años consecutivos de congelación a los que hay que añadir la supresión de la paga extra de Navidad en 2012.

Además, las mismas fuentes reclaman que el aumento se consensúe entre todas las partes fruto de una verdadera negociación y no como ha ocurrido en los últimos años, "cuando nos enterábamos por la prensa". Esta opinión es compartida por R**aúl Olmos, responsable de Función Pública de CC OO**, quien admite desconocer cuál es la posición de Hacienda más allá de los mensajes lanzados por diversos miembros del

Gobierno, partidarios de empezar a recompensar a este colectivo por los sacrificios realizados.

“Desde luego no creemos que vaya a haber congelación, no creo que con ese escenario fueran a conseguir los votos necesarios para aprobar el presupuesto y todos sabemos lo importante que es para la economía que se mantenga el consumo interno. Ahora bien, **tan importante como los sueldos es conocer qué va a ocurrir con la tasa de reposición** (porcentaje de trabajadores que causan baja que puede cubrirse con nuevos efectivos)”, explica Olmos.

Para CC OO es de vital importancia que el Ejecutivo defina qué tasa de reposición se va a aplicar en cada uno de los departamentos de la Administración y si ese porcentaje de bajas que sí podrán ser sustituidas **tendrá en cuenta solo las jubilaciones y defunciones** o también valorará los servicios de nueva creación o aquéllos donde ha aumentado la carga de trabajo.

Por último, fuentes de **CSIF** no apuestan por un incremento concreto, pero admiten que nadie entendería que desde el Gobierno y el PP se siguiera maltratando a este colectivo y advierten que **un alza inferior al 1% generaría conflictos**. Asimismo, subrayan que aunque se han devuelto ya buena parte de los derechos suprimidos durante la crisis, resta por negociar cómo recuperar la jornada de 35 horas semanales, suprimir la reducción del salario por incapacidad temporal o abordar el envejecimiento de las plantillas en muchos servicios esenciales de la Administración.

EL MUNDO. JUEVES 29 DE DICIEMBRE DE 2016

El Gobierno ofrece renegociar la reforma laboral en el Congreso

Rajoy, con varios diputados del PP en un bar cercano al Congreso. Juan Carlos HidalgoEFE

El Ejecutivo de Rajoy propone una subcomisión parlamentaria para revisar aspectos concretos de la ley sin derogarla

Sólo ve imposible llegar a acuerdos sobre los Presupuestos con Podemos

29/12/2016 **03:01**

Una legislatura con Gobierno en minoría obliga al diálogo. Mariano Rajoy lo sabe y, a diferencia de su mandato anterior, urge al PP a esforzarse en la dinámica de la negociación y el acuerdo. Sin restricciones o con las menos posibles. Tanto es así que ya no se descarta ni siquiera la estrella del reformismo gubernamental: la legislación del mercado de trabajo aprobada por el PP en la X Legislatura para afrontar, decían, la

sangría de empleos que se cobraba la recesión. Ahora el escenario económico ha cambiado y también el político, lo que fuerza al Gobierno a superar recelos y aceptar una revisión de la reforma laboral para adecuarla a los nuevos tiempos.

Así lo llegó a admitir ayer el portavoz parlamentario del PP, Rafael Hernando, tras el encuentro inesperado mantenido por Mariano Rajoy con su cúpula en el **Congreso** para hacer balance del último año y en especial del desarrollo y las perspectivas de la nueva legislatura.

El PP vaticina un mandato largo si se huye "de pancartas y de sectarismos"

«No debe ser una etapa derogadora sino constructiva», fueron las palabras de Hernando intentando transmitir el mensaje que el presidente del Gobierno había trasladado a la dirección de su grupo parlamentario, punta de lanza para llevar a cabo el proceso de negociación en el **Parlamento** que debería desembocar, según expresó el propio Rajoy, en una legislatura «larga», «esperanzadora» y de «oportunidades».

La reforma laboral, el pivote sobre el cual, en opinión del presidente del Gobierno, se consiguió revertir la caída en picado del empleo hasta situar a **España** como el país de la **Unión Europea** que más puestos de trabajo crea, está también expuesta a los cambios siempre y cuando, puntualizan desde el PP, los mismos sean fruto de un análisis «profundo, sin sectarismos, eslóganes o pancartas».

Se trata, en definitiva, de discernir entre todos, como explicó el portavoz *popular* en el Congreso, qué aspectos de la misma han sido eficaces y deben mantenerse y cuáles pueden ser modificados o revertidos a la luz del nuevo escenario económico. La fórmula para llevar a cabo esta disección de la reforma laboral podría ser la creación de una subcomisión dentro de la **Comisión de Empleo** del Congreso, a imagen y semejanza del método que se sigue para intentar alcanzar un pacto educativo.

Los contactos previos sobre Presupuestos avanzan despacio y no sin dificultades

Hernando lo sugirió ayer, si bien no cerró la puerta a otros métodos similares. En todo caso, de la reforma laboral debería preservarse, según los *populares*, su capacidad para evitar los despidos masivos en épocas de crisis. Es decir, deberían mantenerse las vías alternativas que ésta pone sobre la mesa, tales como ajustes salariales, modificaciones de turnos y jornadas, flexibilidad de convenios, movilidad laboral, regulaciones temporales del empleo...

Rajoy coincide con la dirección del grupo en que los comienzos de la legislatura son alentadores y permiten mantener viva la creencia de un mandato «largo». Cree el presidente que es posible propiciar una etapa de acuerdos con prácticamente todas las fuerzas políticas. Las mayores dificultades las plantea Podemos, una formación instalada, según el PP, en posiciones «estrictas y sectarias» y sometida a un método «complicado» de toma de decisiones.

«Con ellos es difícil. A veces acordamos cosas que luego son sometidas a revisión» y los pactos se deshacen. Así explicó Hernando su experiencia negociadora con el partido

morado, cuya cara visible en el Congreso es Íñigo Errejón, en pugna con el secretario general Pablo Iglesias.

Por el contrario, desde el PP se dicen dispuestos tal y como les ha pedido el presidente, a intentar «comprometer» a todos los grupos en la estrategia del pacto. Con Ciudadanos, a quien se refieren como «socio preferencial», no prevén obstáculos insalvables aun cuando siempre existan «desacuerdos circunstanciales». Lo mismo sucede con **Coalición Canaria**. Con ambos partidos suscribió el PP el compromiso que hizo posible la investidura de Rajoy.

Sin embargo, el objetivo prioritario de los *populares* es el de sumar a esa alianza al PSOE, aun cuando este partido a la hora de fijar posición deba enfrentarse a sus graves problemas internos.

Respecto al PDeCAT, ahora con nítidos tintes independentistas, el PP advierte de un problema de «desubicación» que, en su opinión, debería reconducirse con el tiempo. Al PNV le reclaman, por su parte, «ponerse las botas y la camiseta y bajar a jugar al campo». Contemplan en cualquier caso como factor positivo la presencia del ex diputado **Pedro Azpiazu** como consejero de Hacienda y Economía del Gobierno vasco. Se trata de un viejo conocido que sabe bien de los entresijos, dificultades y también oportunidades que ofrece la negociación parlamentaria puesto que ha ocupado escaño en el Congreso los últimos 16 años.

La próxima negociación de los Presupuestos Generales del Estado será sin duda el banco de pruebas en el que deberán retratarse todos los partidos presentes en el Parlamento. Las conversaciones comenzarán en enero; por ahora los primeros escarceos y tomas de contacto avanzan aunque muy despacio y no sin dificultades, como admitió Hernando.

Todavía no hay proyecto sobre la mesa. Su diseño no es fácil porque hay que intentar conjugar el límite de gasto con un aumento inevitable de determinadas partidas como la de pensiones, con la reducción comprometida del déficit y con la llegada al Gobierno de ministros nuevos que deben perfilar las cuentas de sus áreas con recursos muy medidos.

El PSOE será de nuevo el partido en el que centre sus esfuerzos el Gobierno. En el **Grupo Parlamentario Popular** creen que inicialmente los socialistas mantendrán una posición de rechazo a las cuentas del Estado, pero confían en que a fuerza de diálogo y concesiones la actitud cambie. El PP pretende evitar que el PSOE presente una enmienda de totalidad, de devolución, al proyecto de Presupuestos.

Los *populares* alimentan su confianza en el hecho de que, hasta ahora, los pasos previos para la elaboración del cuadro presupuestario -techo de gasto, salario mínimo, mejora de los ingresos- hayan sido fruto del acuerdo con los socialistas. De salir adelante un compromiso sobre los PGE, en el Gobierno dan por hecho que «2017 puede ser un año de importantes acuerdos».

Dos meses después de la investidura

Fin del colapso.

Hoy se cumplirán dos meses de la investidura de Mariano Rajoy tras permanecer casi un año como presidente del Gobierno en funciones. Una etapa en la que España vivió, en palabras del portavoz parlamentario del PP, una legislatura, la XI, «frustrada por el bloqueo que algunos impusieron al diálogo y la negociación» y que supuso un auténtico «colapso» político que condujo a los españoles a nuevas elecciones.

Aniversario de boda.

Rajoy además celebraba ayer sus dos décadas de matrimonio con Elvira Fernández. El presidente del Gobierno hizo gala de buen humor ante los periodistas apuntando que hasta la fecha su esposa no le ha «despachado».

ABC

Economía

Jueces, abogados y economistas avalan la reforma laboral, pero piden ir más allá

Firman un documento en el que avisan de la temporalidad abusiva y reclaman un pacto político para afrontar cambios legales

29/12/2016 01:38h - Actualizado: 29/12/2016 08:44h. Guardado en: **Economía**

Medidas para frenar el uso de la contratación temporal irregular, incluidas sanciones, aplicar la «**mochila austriaca**» o revisar los estímulos a la contratación. Son recomendaciones incluidas en el documento que han elaborado destacados expertos del mundo del derecho del Trabajo bajo el paraguas de la Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa (FIDE). Magistrados, abogados laboralistas, inspectores de Trabajo y responsables de recursos humanos de la principales empresas del país alertan sobre algunas disfunciones del **mercado de trabajo**, aunque respaldan los pilares de la reforma laboral de 2012. Una norma que los partidos de izquierda ponen en cuestión, pero que ha permitido recuperar más de un millón de empleos desde la crisis y recortar el paro desde tasas cercanas al 26% hasta el 18,9%.

Los firmantes de documento «Por un nuevo marco legislativo laboral» abogan por un gran pacto político para acometer nuevos cambios. «La necesidad de una regulación legal -afirma- no se plantea como otra reforma laboral más, vinculada a determinada

opción política y ligada a su suerte en cada cambio de legislatura o en cada **cambio de color político del gobierno**». Explican que en ese pacto legal los interlocutores sociales «han de asumir el papel protagonista, prioritario para la eficacia de la ordenación legal».

Respecto a los contratos temporales señalan que la ley debe asegurar fórmulas causales en atención a las necesidades coyunturales de las empresas, y de los contratos formativos, eliminando los fórmulas de carácter temporal, «acausal, precarias, inciertas y de coste no precisamente inferior **al que resultaría del devenir tradicional que espera a un contrato indefinido**». Refleja el documento que «ni la estacionalidad ni la especialización productiva española justifican el alto número de contratos temporales, de muy escasa duración en un elevado porcentaje, ni el uso abusivo de encadenamiento de contratos».

El trabajo ha sido coordinado por **María Emilia Casas, expresidenta del Tribunal Constitucional** y entre los que lo rubrican hay magistrados (Jordi Agustí Juliá, Ricardo Bodas, Fernando Salinas, Fernando Valdés o Rosa María Virolés); abogados laboralistas (Carlos de la Torre García, de Baker & Mckenzie, Román Gil, de Sagardoy Abogados y Fernando Moreno, consejero de Arinsa); responsables laborales de empresas como El Corte Inglés, Iberia, Correos, Seat o Bankia. También han participado técnicos de la CEOE, UGT y CC.OO.

Los expertos destacan la «incoherencia» que provoca la contratación temporal en el sector público, a la vez que avisan de la falta de eficacia que han tenido los incentivos a la contratación estable. «Los estímulos a la estabilidad contractual son inadecuados, están mal repartidos y funcionan mal». Duro es su mensaje sobre la contratas y subcontratas, incluidas las que realizan las multinacionales. Afirman que la regulación de este tipo de trabajo «ha de basarse en razones de especialización productiva, evitando su utilización como mecanismo de 'dumping' social».

Negociación colectiva

Sostienen que una herramienta útil para acabar con el uso excesivo de la contratación temporal es la negociación colectiva mediante la fijación de un número o proporción de contratos temporales y la concreción de las causas legales. Y, en este sentido, se considera prioritaria la recuperación de la autonomía de **la negociación colectiva,** con la finalidad de que mantenga altos índices de cobertura de las condiciones de trabajo, con potenciación de los acuerdos marco.

Su conclusión es que el alto grado de «temporalidad y rotación irregulares» tiene **«consecuencias perjudiciales**» para la calidad del trabajo, la formación y los derechos de los trabajadores, así como para la mejora de la productividad y competitividad de la economía y de las empresas.

Los autores del informe también realizan recomendaciones respecto al despido. Aseguran que siempre debe estar bajo el control judicial y piden que la ley clarifique los supuestos de nulidad, más allá de los lesivos de derechos fundamentales de los trabajadores. No cuestionan las medidas incluidas en la reforma laboral, como la supresión de la autorización administrativa previa para las extinciones colectivas, sí

exigen un papel más activo de la Administración en las extinciones colectivas asesorando a las partes o tratando de evitar nulidades formales en los despidos.

Es mayoritaria la defensa de la **«mochila austriaca»** como fórmula de indemnizaciones por despido. Una fórmula que aplica Austria, un país con un 5,9% de paro, y que el Gobierno ha pactado con Ciudadanos. La principal ventaja de esta fórmula es que introduce mayor movilidad y flexibilidad en el mercado laboral y exime a las empresas de tener que hacer de golpe fuertes desembolsos por despido.

Los expertos también se manifiestan en contra de la «enmienda Telefónica», que obliga a las empresas con beneficios que realicen un **despido colectivo de mayores de 50 años a realizar aportaciones al Tesoro.** Entienden que «debe revisarse por producir, en algún caso, efectos contrarios a los deseados».

Flexibilidad interna

Y también alzan la voz para reclamar ayudas para la conciliación de la vida laboral y familiar en un momento en el que el Ejecutivo ha pedido un gran pacto para que la jornada termine a las seis. Dicen que las medidas de flexibilidad interna deben permitir la adaptación de las condiciones de trabajo a la realidad de las empresas (flexibilidad y competitividad), pero también a las necesidades de conciliación de los trabajadores.

el Día DE CÓRDOBA

Andalucía

Los deberes de la Junta en 2017

- Desactivar el descontento sanitario y lograr que los empleados públicos vuelvan a la jornada de 35 horas son sólo dos de los retos del Ejecutivo de Susana Díaz para el año que empieza

Carlos Rocha Sevilla, 29 Diciembre, 2016 - 09:22h

La segunda manifestación contra la fusión hospitalaria de Granada, el pasado noviembre. / pedro hidalgo

Al igual que las personas hacen propósitos de año nuevo, la Administración andaluza comenzará 2017 con una amplia lista de tareas. Algunos de los retos son una herencia del año que se acaba, como la búsqueda de una solución al descontento con la política sanitaria de la Junta en ciudades como Granada. Otros supondrán la aplicación de normas ya aprobadas, como la vuelta a la jornada de 35 horas para los empleados públicos. Para todo ello el Ejecutivo que lidera Susana Díaz cuenta con un presupuesto de 29.477,5 millones de euros para gasto no financiero.

Vicepresidencia

La renovación del consejo de administración de RTVA compete al Parlamento, pero el vicepresidente Manuel Jiménez Barrios lleva meses respondiendo en comisión a preguntas al respecto. El objetivo es que el órgano rector del ente público recoja la pluralidad de la Cámara tras la entrada de Podemos y Ciudadanos y eso será en 2017, si los partidos se ponen de acuerdo. El también consejero de Presidencia tendrá que impulsar en los próximos meses la reforma de la ley de la Cámara de Cuentas, tal y como prometió Díaz en el último Pleno ordinario tras una pregunta de su socio, Juan Marín.

administración pública

La recuperación de los derechos de los empleados públicos se ha convertido casi en una letanía tanto de la presidenta como de su consejera de Hacienda y Administración Pública, María Jesús Montero. La vuelta a la jornada de 35 horas -el próximo martes 2 de enero- es un caballo de batalla de la Junta que el Gobierno central pretendía derribar, al menos hasta que se convocó la comisión bilateral para buscar un acuerdo. Los funcionarios y laborales de la Administración autonómica también cobrarán en febrero un 25% de la paga extra de diciembre de 2012, que les fue retraída para contener el gasto por orden de Madrid.

salud

Ya hay compromiso para el mantenimiento de dos hospitales completos en Granada. En octubre, el médico Jesús Candel sacó a la calle a unas 40.000 personas en la capital nazarí como protesta por la reorganización sanitaria de la ciudad y prendió una mecha que ha llegado a Málaga y Huelva. El consejero Aquilino Alonso y la propia Díaz han reconocido la necesidad de diálogo hasta llegar un acuerdo. La "joya de la corona" del Gobierno andaluz contará con un 5,4% más de dotación que en 2016 para paliar sus carencias. Además, ayer se firmó el plan para convertir en interinos a 15.000 eventuales del SAS y mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores. La jefa del Ejecutivo había anunciado recientemente este plan, que ayer finalmente se firmó con la aprobación del Sindicato Médico, CCOO y UGT.

educación

Otro reto heredado. Pese a la mejora experimentada desde la llegada de la autonomía, Andalucía sigue a la cola en los resultados del informe PISA, que realiza la OCDE, y también en variables como el fracaso escolar. El Plan de Éxito Escolar debe paliar la situación, según la Consejería de Educación, que continúa con la implantación del segundo idioma extranjero en Primaria. En 2017 habrá oposiciones al cuerpo de Maestros bastante contestadas por parte de los sindicatos del sector. La retirada del amianto de los colegios que todavía mantienen este material peligroso para la salud y la eliminación de las caracolas también debe avanzar en 2017. Además, a petición

Ciudadanos, los profesores de la concertada verán equiparados sus sueldos con los de sus compañeros funcionarios.

fomento y vivienda

El departamento que lidera Felipe López ha aprobado sus planes plurianuales de inversión en infraestructuras y vivienda. En el primer apartado, el mantenimiento de carreteras y la mejora de conexiones se llevan la palma. En el transporte colectivo, los tranvías de Alcalá de Guadaíra y la Bahía de Cádiz recibirán un impulso. Granada tendrá metro en la primavera de 2017, pero en Málaga su culminación sigue bloqueada. Sin noticias en el caso sevillano mientras no se comprometa a pagar la Administración central. Tampoco es competencia autonómica, pero el bloqueo ferroviario de Granada y la situación precaria del puerto de Algeciras seguirá siendo un motivo de confrontación de la Junta con el Gobierno. En vivienda la apuesta seguirá por la senda de la rehabilitación y el fomento del alquiler.

medio ambiente

Los ojos están puestos en Doñana si las administraciones no actúan. La Unesco debatirá en 2017 si incluye al espacio natural dentro de su *lista negra* de patrimonio en peligro por amenazas como la falta de agua por los pozos ilegales o el -poco probable- dragado del Guadalquivir. Si continúa el contestado proyecto Marismas Occidental, Gas Natural instalará un almacén de gas en el subsuelo de una zona aledaña al espacio protegido, así como un gasoducto. Debe haber avances en la construcción de infraestructuras para la depuración de aguas residuales -una petición de la UE- sobre la base del presupuesto de 276 millones de euros en infraestructuras hidráulicas.

hacienda

Los Presupuestos de 2017 incluyen una partida para la creación de la Oficina para la Prevención de la Corrupción en Andalucía, bajo el paraguas de competencias de María Jesús Montero. A la titular de Hacienda también le corresponde aplicar a partir de enero el decreto que permite a los proveedores de servicios básicos de la Junta reclamar a los bancos el dinero si la Administración no les paga antes de 20 días. En materia impositiva, 2017 se estrena con la segunda parte de la reforma del Impuesto de Sucesiones y Donaciones acordado entre PSOE y Ciudadanos. También habrá un grupo de trabajo para analizar una posible reforma integral del tramo autonómico del IRPF. Además, Montero será la punta de lanza desde Andalucía para defender una reforma del sistema de financiación autonómica que mejore los ingresos estatales para la comunidad. Para conseguirlo tendrá que vérselas con la vicepresidenta, Soraya Sáenz de Santamaría.

Cultura

Tras lograr la declaración de los Dólmenes de Antequera como Patrimonio de la Humanidad, la ciudad califal de Medina Azahara será la apuesta de la Consejería de Cultura para entrar en la lista de la Unesco. El objetivo del departamento que lidera Rosa Aguilar es acercar el patrimonio andaluz a la ciudadanía. La ley del cine recibirá un impulso en los próximos meses con la meta de potenciar la capacidad de desarrollo económico del sector en la región. La Junta estará en algunas efemérides de 2017, como el 90 aniversario de la Generación 27 o el cuarto centenario del nacimiento del pintor sevillano Bartolomé Esteban Murillo.

empleo

Vuelven los cursos de formación. Después de casi un lustro sin nuevas actividades formativas para los desempleados, en enero se reanuda este sistema de subvenciones que está bajo la sospecha del fraude. 71,5 millones de euros que se traducen en 26.685 plazas para los parados que quieran reciclarse para mejorar su empleabilidad. Además, la marca naranja de los Presupuestos de 2017 también se deja ver en la atención al empleo autonónomo. 129 millones de euros se irán para los trabajadores por cuenta propia.

el Día DE CÓRDOBA

salud

Firmado un acuerdo para estabilizar a unos 15.000 trabajadores eventuales del SAS

- La Junta pacta con los sindicatos el proceso para convertir en interinos al personal con más de 12 meses en dos años en el mismo centro. Satse y CSIF no lo han suscrito.

EP Sevilla, 28 Diciembre, 2016 - 21:55h

La Mesa Sectorial de Salud de Andalucía celebrada este miércoles ha propiciado la firma de **un acuerdo "histórico"** -suscrito por la totalidad de organizaciones sindicales representadas a **excepción de Satse y CSIF,** es decir, por el **Sindicato Médico, CCOO y UGT**- que permitirá estabilizar a partir de enero a unos 15.000 trabajadores eventuales del Servicio Andaluz de Salud (SAS).

Según ha informado la Consejería de Salud, el proceso beneficiará al personal eventual estructural que se encuentra trabajando en los centros del SAS y que hayan estado trabajando con nombramientos eventuales, al menos por **un periodo de doce o más meses en un periodo acumulado de dos años en un mismo centro,** para la prestación

de servicios de atención de necesidades estructurales, siguiendo el dictado de la sentencia prejudicial dictada por la Sala décima del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-16/15 y las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (TSJA), Sala de lo Contencioso-Administrativo con sede en Sevilla, en diversos recursos de apelación que hacen suyas las conclusiones de la sentencia del TJUE antes citada.

Serán los centros antes del 31 de enero de 2017, los que identifiquen las plazas y los profesionales afectados por estas medidas, según la Junta. Además, se verá beneficiado el personal que, demandante de empleo e inscrito en Bolsa, sea contratado para cubrir las necesidades de personal tras una jubilación u otras necesidades estructurales.

Los nombramientos se realizarán como interinidades, de acuerdo con lo establecido en el Estatuto Marco del Personal Sanitario y en el Pacto de Bolsa Única. El acuerdo refrendado contempla además la **creación de una comisión de seguimiento central** y una en cada centro, formada por la Administración sanitaria y las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo, que serán las encargadas de interpretar y resolver las dudas que surjan en la ejecución y aplicación del contenido del acuerdo.

Se prevé que queden constituidas entre el 10 y el 17 de enero de 2017 y se encargarán de poner en marcha todo el procedimiento que hoy se ha aprobado en el acuerdo.

Para la Consejería de Salud, la estabilidad del empleo y la recuperación de derechos perdidos en la sanidad pública andaluza **es "una prioridad".** La última Oferta Pública de Empleo aprobada para el SAS en 2016 contempla un total de 3.391 plazas y con esta oferta, se alcanza por primera vez en tres años el cien por cien de la tasa de reposición, que ha estado sometida en estos últimos años a mayores restricciones marcadas por el Gobierno de la Nación.

Acuerdo "suficientemente garantista"

El Sindicato Médico, en un comunicado, ha apuntado que Dicho acuerdo afectaría "a más de 4.000 facultativos" que actualmente tienen nombramientos de eventuales y pasarán a situación de interinos. Esta nueva situación permitirá que salgan a la luz miles de plazas vacantes que hasta ahora habían sido cubiertas con eventualidades y esto supone, tal como el mismo acuerdo recoge, que podrán ser ofertadas en un próximo concurso de traslados y/o una oferta de empleo público ordinaria. Se propone elevar la propuesta al Consejo Interterritorial con la intención de presionar para la celebración de un concurso de traslados y una gran oferta coordinada en todo el territorio nacional.

La organización sindical de médicos **entiende que el acuerdo es "suficientemente garantista"** y responde a las expectativas de la inmensa mayoría de los facultativos andaluces, considerando que, "en un ejercicio de responsabilidad social", la organización "no podía quedar al margen de un acuerdo de tal magnitud y trascendencia para miles de trabajadores que durante tanto tiempo han venido sufriendo una situación de inestabilidad laboral tan perjudicial para sus legítimos intereses".

UGT pide compromiso

Por su parte, UGT ha indicado que estos **15.000 eventuales son fruto de una "nefasta" política de recortes** que ha desembocado en "la mayor bolsa de empleo precario de la administración pública de Andalucía y que ahora ven como se hace realidad la posibilidad de consolidar una interinidad en un lugar concreto donde trabajan ya".

El acuerdo posibilita que a todos los eventuales que lleven más de doce meses continuados en un período de 24 meses se les oferte quedarse como interino en la plaza que actualmente están: con ello se cumplirían los requisitos que los jueces han estimado en recientes sentencias, unos 10.000 profesionales. El resto de plazas ocupadas por eventuales (hasta los 15.000) tienen que ser ofertadas por riguroso orden de la bolsa única del SAS.

Además se ha firmado el compromiso de que a partir de este momento todas las necesidades de reposición de efectivos se harán como interino vacante y sustituto, dejando la eventualidad para determinadas y concretas ocasiones. Asimismo, se procederá a la convocatoria de nuevos concursos de traslados para el personal fijo en los que este colectivo podrá tener más posibilidades para acercarse y ocupar cerca de sus domicilios las nuevas plazas interinas que se van a crear.

A pesar de este avance, UGT remarca que "seguiremos teniendo más de 30.000 interinos que necesitan consolidar una plaza en propiedad mediante una oferta de empleo público y a miles de propietarios exigiendo mayor celeridad en los concursos de traslados pendientes". Es por ello que la central sindical exige más compromiso a la administración a la hora de convocar y resolver estos procesos de selección y provisión.

Rechazo de Satse

Sin embargo, el **Sindicato de Enfermería (Satse)** ha rechazado la propuesta de acuerdo bajo la convicción de que el mismo debe ser exclusivamente a través de la **bolsa única de Empleo del SAS.**

Ésta, según ha precisado Satse en una nota, es el "único" instrumento que garantiza el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad en la oferta de interinidades, argumento que no comparte la administración sanitaria en este proceso por la distinta interpretación que realiza de las sentencias dictadas por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y por el TSJA.

En este sentido, el **Sindicato de Enfermería había exigido al SAS que aportara los informes emitidos** por su asesoría jurídica al respecto de esta situación, identificando y cuantificando al personal afectado por la cuestión prejudicial y las múltiples sentencias ya dictadas. Tras analizar la documentación, la central muestra su oposición a la propuesta ante la disparidad de criterio en la interpretación de las sentencias.

Y es que la propuesta del SAS pasa por adjudicar las interinidades a los profesionales que hayan prestado servicio 12 meses en el mismo centro en un periodo de 24 meses a fecha de 31 de enero de 2017, mientras que la asesoría jurídica del sindicato entiende que las sentencias obligan a poner en marcha el sistema legalmente establecido para proveer los puestos eventuales, procedimiento que en el SAS es la bolsa única.

Por este motivo, y aun valorando de "muy positiva" la puesta en marcha de un proceso de consolidación de empleo, el Sindicato de Enfermería ha rechazado la propuesta y subraya que el proceso de consolidación debe dar respuesta tanto al personal inscrito como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Salud o que participe en los procesos selectivos del pacto de bolsa como al personal afectado por las sentencias.

CÓRDOBA

SOCIEDAD

Pensión de viudedad y orfandad

Juan Luis Moriana Luque. Secretario de Comunicación de UJP-UGT
Córdoba

Comencemos el escrito diciendo que, según las recomendaciones del Pacto de Toledo, «hay que garantizar la suficiencia económica de las mujeres mayores que viven solas» y por ende la de los huérfanos, con unas pensiones que deben ser justas y proporcionadas.

Sacar las pensiones de viudedad y orfandad para pagarlas con los presupuestos y no con las cotizaciones, como se intenta debatir en la actualidad, obviamente ayudaría a cerrar el agujero del instituto previsor, pero las haría depender de la bondad del gobierno de turno, ya que pasarían de ser pensiones contributivas a pensiones asistenciales, lo que ineludiblemente implicará recortes en un futuro más o menos cercano. La financiación de la Seguridad Social ya hemos reiterado que no se consigue con sacar del sistema a ningún colectivo que pertenezca a él, sino por el contrario haciendo que sus ingresos aumenten. La prestación media de las personas viudas se sitúa en 640 euros al mes, y un elevado porcentaje necesita del «complemento a mínimos», porque lo cotizado no da para la paga mínima. Dado el cambio que se ha producido en el empleo de la mujer pasando del 23% en 1963 al más del 65% en la actualidad de los 25 a 50 años, se podría entrar a debatir algo en un futuro, nunca ahora, destacando que los jubilados queremos que el sistema de pensiones sea público, universal y solidario, garantizando que no conlleve en ningún caso la devaluación de la renta percibida por estas personas. ≡

CÓRDOBA

Ayuntamiento, Diputación y la Universidad de Córdoba unen sus voces para destacar la labor desarrollada por el hospital universitario durante sus cuatro décadas de existencia y coinciden en subrayar sus esfuerzos por estar a la vanguardia de la investigación, la formación y la asistencia sanitaria.

Un hospital cercano

TERESA MUÑIZ

Si hay algo en lo que coinciden las distintas instituciones públicas cuando se les pregunta por el hospital universitario Reina Sofía de Córdoba es en el sentimiento de cercanía con la institución sanitaria. Los máximos representantes del Ayuntamiento, la Diputación y la Universidad de Córdoba convienen en destacar al hospital como algo propio, como parte de las señas de identidad de la ciudad y de la provincia de la que sus ciudadanos se sienten orgullosos.

Para la alcaldesa de Córdoba, Isabel Ambrosio, «pocas cosas unen más a la sociedad cordobesa que este hospital universitario, que se ha convertido en uno de los principales motivos de autoestima de esta ciudad, algo que se ha conseguido en base al trabajo, el talento y la entrega de los equipos profesionales que han hecho grande a este centro».

En la misma línea, el presidente de la Diputación, Antonio Ruiz, señala que «el sentir de todos los cordobeses y cordobesas es que el hospital Reina Sofía es una parte de la ciudad, y una parte de cada ciudadano, porque todos y todas, por un motivo u otro, han tenido sus vidas ligadas a este centro,» y añade que, además, «el hospital genera un estado de tranquilidad en las personas porque sabemos «que está siempre ahí, como un centinela, de noche y de día, todos los días del año, cuidando de la salud de sus vecinos».

Mientras, para el rector de la Universidad de Córdoba (UCO), José Carlos Gómez Villamandos, el hospital universitario «es hoy uno de los mejores de ámbito nacional y estandarte en el internacional. En él nuestros conciudadanos pueden recibir los tratamientos más vanguardistas autorizados por la Agencia del Medicamento y recibir la atención de especialistas de reconocida valía y reputación internacional. Además, tienen la posibilidad de vivir en primera persona el desarrollo del conocimiento biomédico y el diseño y aplicación de nuevas estrategias terapéuticas».

Innovación, investigación, compromiso y un trabajo que se ha convertido en referencia nacional e internacional, son los valores que mejor describen la trayectoria del centro hospitalario para los representantes institucionales de Córdoba, cualidades que en opinión de todos se han ido perfeccionado a lo largo de las cuatro décadas de historia del Reina Sofía.

A.J. GONZÁ...

Apoyo de las instituciones. Antonio Ruiz, Isabel Ambrosio, Marina Álvarez y José Carlos Gómez Villamandos.

En este sentido, Gómez Villamandos destaca que el Reina Sofía es «hoy una de las referencias más importantes del mundo sanitario en nuestro país y fuera de él, y es uno de los principales activos de nuestra ciudad. Desde sus inicios, ha supuesto la garantía de una atención sanitaria y hospitalaria de primer nivel, y especialmente referencial en algunos campos como cardiología, nutrición, oncología, terapia celular, trasplantes, entre otros muchos. Solo cabe darles la enhorabuena y desear que sigan por el camino de la calidad».

Por su parte, Ambrosio subraya que «este hospital también nos ha convertido en una ciudad de la excelencia, donde la innovación y la investigación biosanitaria colocan a Córdoba y Andalucía como referentes indiscutibles de la comunidad médica y científica a nivel nacional e internacional, algo que en los tiempos que corren es absolutamente impagable». En el mismo sentido se manifiesta el presidente de la Diputación, Antonio Ruiz, para quien el papel que ha desempeñado el hospital Reina Sofía «ha permitido situar a Córdoba en el panorama internacional gracias a la presencia del hospital en multitud de foros sanitarios de prestigio», lo que le ha convertido «en un referente a nivel nacional y europeo desde el punto de vista científico», como «se plasma con su participación en congresos y jornadas. Además, la investigación y la formación médicas tienen un efecto indirecto en la economía, pues muchas son las personas que deciden visitar nuestra capital gracias a la imagen que el hospital da de Córdoba».

Los valores que mejor resumen la labor del hospital Reina Sofía son el compromiso, trabajo y esfuerzo por investigar e innovar

Sobre esta cuestión, Gómez Villamandos considera de gran importancia el hecho de la ciudad sanitaria sea «un activo de empleo, de formación práctica, de investigación, y sobre todo un servicio público imprescindible, que atiende a un elevadísimo número de personas. No olvidemos que es hospital universitario, lo que nos hace valorar especialmente la labor social y formativa». Además, «es probablemente la empresa, junto con la Universidad, más grande y que más puestos de trabajo crea y genera de manera directa e indirecta», hecho que ha convertido al complejo en «un importante eje sobre el que pivota la economía», capaz de generar «un núcleo de seguridad y tranquilidad social y sanitaria».

Las referencias a la cooperación institucional y al Instituto Maimónides de Investigación Biomédica de Córdoba (Imibic), en el que participan la Junta de Andalucía, el propio hospital y la UCO, son también una constante que se repiten en la valoración de la alcaldesa, el rector y el presidente de la Diputación.

Así, Ambrosio considera que la «simbiosis del hospital universitario Reina Sofía con el Imibic está produciendo unos réditos impagables para colocarnos en el mapa de la investigación, la ciencia y la innovación».

Por su parte, Antonio Ruiz habla del «valor añadido» que «proviene de las sinergias que entre las tres instituciones se generan tanto a nivel científico, tecnológico como de gestión» y que «tiene que ver con lo referente a I+D+I, a las producciones científicas, a la mejora de conocimiento, formación de los profesionales, actuaciones innovadoras y generación de riqueza».

Asimismo, el rector se centra en la importancia de haber logrado «una unión de esfuerzos para conjuntamente disponer de un instituto donde se haga investigación de primer nivel que redunde en mayor generación de conocimiento en la materia de biomedicina capaz de plantear y solucionar los retos actuales en este ámbito del saber y que, además, desarrolle nuevas soluciones a problemas relacionados con el estado de salud y del bienestar de las personas». En resumen, el Reina Sofía es un hospital que en palabras de Ambrosio ha convertido a Córdoba en «ciudad de la esperanza».

RAFI CRESPÍN
Delegada de Gobierno de la Junta

«Su excelencia sanitaria y de investigación prueban lo que la [illegible] dinarios profesionales pueden hacer por la ciudadanía»

LUIS JIMÉNEZ
Decano de la Facultad de Medicina

«El actual hospital universitario Reina Sofía contribuye de manera [illegible] clínica de profesionales de la Medicina y de la Enfermería»

MARÍA ÁNGELES LUNA
Delegada de Salud de la Junta

«La Junta de Andalucía está orgullosa de un hospital como éste, que resuelve los problemas de salud de las personas y es, además, motor de desarrollo»

JUSTO CASTAÑO
Director del Imibic

«La UCO, la investigación médica y el Imibic son cómplices, compañeros de camino y deudores del [illegible] un espejo en el que miramos»

JUAN JOSÉ PRIMO JURADO
Subdelegado del Gobierno

"Mi reconocimiento a quienes, durante estos 40 años, han hecho del Reina Sofía un factor de [illegible] beses y un referente nacional»

MARÍA ISABEL BAENA
Directora Investigación de la Junta

«Cada uno de las profesionales que permiten que el hospital abra sus puertas ha hecho posible que éste forme parte indeleble de la historia de Córdoba»

BERNABÉ GALÁN
Presidente del Colegio de Médicos

«Ha supuesto un avance, modernidad, trabajo en equipo, eficiencia, buen hacer, investigación, formar escuela y otros tantos aspectos positivos»

FLORENTINO PÉREZ
Presidente del Colegio de Enfermería

«Estas cuatro décadas han traído un período de hitos, logros e investigación, fruto del afán de superación en el que los enfermeros han sido cruciales»

MANUEL MOLINA
Presidente del Sindicato Médico

«Felicidades por esos 40 años dando servicio a los cordobeses y siendo el hospital de referencia y pionero en muchos aspectos, como los trasplantes»

MANUEL CASCOS
Secretario provincial de SATSE

«La celebración ha de ser para los excelentes profesionales que se esfuerzan por mantener la asistencia sanitaria a pesar del déficit en medios y recursos»

MARÍA MAESTRE
Presidenta CSIF Sanidad

«Desde el punto de vista de la innovación sanitaria, el balance es muy positivo. Otra cosa es la política laboral. En cuatro años se han perdido unos 400 empleos»

TERESA JUANICO
Secretaria de Sanidad de CCOO

«CCOO se siente muy orgullosa de su hospital, de un centro que en estos 40 años ha logrado situarse como un centro puntero gracias a sus profesionales»

ROSARIO LÓPEZ
Secretaria provincial SAE

«El hospital es referente por su trayectoria, es uno de los principales en trasplantes e investigación y en sus instalaciones, pero tenemos que seguir avanzando»

JOAQUÍN CANO
Secretario general de FATE

«Nos gustaría señalar la consolidación de los técnicos superiores sanitarios en el Reina Sofía y destacar su labor como centro de referencia en el trasplante»

ISAÍAS ORTEGA
Secretario general federación UGT

«Felicitamos a este centro por su 40 aniversario, no solo por sus éxitos sanitarios y científicos, sino por todo lo que ha aportado a Córdoba»

JOSÉ LUIS BERMEJO
Trasplantados hepáticos

«El gran empuje se recibe con el desarrollo de los trasplantes de órganos, que dio paso a lo que hoy es un hospital de reconocido prestigio a todos los niveles»

VICTORIA GARRIDO
Trasplantados de corazón

«En el hospital hay profesionales que se desvivirán por darnos los mejores cuidados, tanto médicos como humanos, con constancia y gran dedicación»

FRANCISCO PINO
Trasplantados de pulmón

«Gracias al esfuerzo de los profesionales se ha conseguido salvar numerosas vidas y mejorar la calidad de vida de todos los transplantados. Les deseo salud»

JOSÉ MARÍA REIFS
Trasplantados renales

«Los 40 años del Reina Sofía suponen una historia paralela a mi vida. Se ha convertido en mucho mas que un hospital: es un punto de encuentro»

MARÍA LUISA COBOS
Presidenta de la AECC

«Desde la AECC solo tenemos palabras de agradecimiento para todos los profesionales del Reina Sofía. 22 años caminado juntos, ayudándonos mutuamente»

el Día
DE CÓRDOBA

diputación

El IPBS destinará 28 millones para sostener la ayuda a domicilio en 2017

- El Instituto de Bienestar Social firma la addenda al convenio de 2011 con 69 municipios

Los alcaldes firmantes, con el presidente, Antonio Ruiz, y la diputada Felisa Cañete. / el día

El Día 29 Diciembre, 2016 - 02:33h

La Diputación de Córdoba, a través del Instituto Provincial de Bienestar Social (IPBS), rubricó ayer las addendas a los convenios de colaboración firmados en 2011 con las 67 entidades locales de la provincia menores de 20.000 habitantes y dos entidades locales autónomas (ELA) para la gestión del servicio provincial de ayuda a domicilio de 2017, por valor de más de 28 millones de euros. Esta cuantía permitirá ejecutar un total de 2.322.429 horas distribuidas entre 4.152 usuarios.

Así lo destacaron el presidente de la Diputación de Córdoba, Antonio Ruiz, y la vicepresidenta del IPBS, Felisa Cañete, quienes afirmaron que "con la firma de estas addendas la institución permite afianzar uno de los pilares fundamentales del estado de bienestar social". Como novedad, tanto Ruiz como Cañete aseguraron que la Diputación "efectuará el pago a los ayuntamientos el primer mes del trimestre, para aliviar las arcas municipales". Igualmente, informaron de que "el equipo de gobierno pretende aumentar la cuantía de la hora a los consistorios hasta los 13 euros por hora".

Ambos dirigentes reconocieron "el importante trabajo que realizan todas las personas implicadas en las ayudas a domicilio", pues "prestan un servicio de calidad en todos y cada uno de los municipios de la provincia". Ruiz, además, resaltó "la importancia que la Ley de Dependencia supuso para el estado social, ya que permitió que los usuarios fueran atendidos en sus municipios, con la generación de empleo que suponía".

El presidente de la Diputación recalcó que "tenemos la responsabilidad de proporcionarles una mayor calidad de vida y ponemos los medios necesarios a su alcance para que no se tengan que marchar de su hogar para ser atendidos". "Esto facilita su atención, su autonomía y beneficia a la conciliación de sus familiares, en los que también tenemos la responsabilidad de pensar", subrayó.

Ruiz recordó que la prestación de este servicio es una de las "piedras angulares" del recientemente presentado Plan Impulso, que supondrá una inversión global de 200 millones de euros en el mandato. "Entendemos que es imprescindible atender las necesidades, cada vez más crecientes, de una parte importante de la población y ésta debe estar en concordancia con otros agentes públicos y privados, incluyendo actuaciones vinculadas a políticas de empleo, de educación, de vivienda, de promoción de la salud, de desarrollo local y que contribuyan a combatir situaciones de vulnerabilidad y riesgo de exclusión social", dijo.

CÓRDOBA

TURISMO

¿Quién mandará en el Imtur?

I.M.
29/12/2016

El Pleno de hoy abordará la creación del Instituto Municipal de Turismo (Imtur) y, en concreto, la constitución de su consejo rector. Un punto en absoluto baladí, ya que determinará el futuro del resto de los consejos rectores de los organismos autónomos. ¿Quiénes se sentarán en el consejo de administración del Imtur? Se sabrá hoy. De momento, ayer, Ganemos avanzó que presentará una enmienda para que el consejo rector incluya al Consejo del Movimiento Ciudadano y el Consejo Social. El concejal Alberto de los Ríos indicó que se abstendrán si la idea del gobierno municipal es conformar un consejo rector formado, como recomiendan los técnicos municipales, solo con políticos, dejando fuera a la participación ciudadana (que quedaría relegada al consejo asesor del futuro instituto, si bien es cierto que no estuvieron presentes en el consejo rector del Consorcio). También se desconoce el papel en el que quedarán los empresarios, representados por CECO, y los sindicatos. Las críticas que ya se han escuchado han sido de Fides, pero eso es la tónica habitual de este clúster empresarial contra el gobierno municipal en los últimos meses.

En otro orden de cosas, Isabel Ambrosio anunció ayer que dará más tiempo a la negociación de los presupuestos para el 2017, que en un primer momento se querían aprobar antes de fin de año. La alcaldesa espera que «todo el mundo se sienta cómodo» con el proyecto presupuestario, para lo que dará tiempo, «sin prisa, pero sin pausa», para la negociación. El concejal de Ganemos Alberto de los Ríos, por su parte, indicó que no hay novedades a este respecto y que la posición de la agrupación de electores sigue siendo la misma en su oposición a las cuentas municipales.

CÓRDOBA

el plazo acaba en 15 días

La Junta convoca el puesto de director del C3A

Los candidatos deben tener amplia experiencia en arte contemporáneo

CÓRDOBA
29/12/2016

La Consejería de Cultura ha puesto en marcha el proceso de selección para la dirección artística del Centro de Creación Contemporánea de Andalucía (C3A), con sede en Córdoba, y a los candidatos se les pide experiencia, idiomas y la redacción de un proyecto sobre el centro.

La Junta informó ayer en un comunicado de que el plazo de presentación de las propuestas finalizará quince días después de su publicación en BOJA, que tendrá lugar pasadas las fiestas, si bien desde hoy toda la información sobre la convocatoria se puede consultar en el perfil del contratante de la Junta de Andalucía.

Los participantes, a los que se requiere amplia experiencia en arte contemporáneo y conocimiento de idiomas, especialmente de inglés, tendrán que presentar un proyecto detallado sobre el conocimiento y aplicación de las líneas que determinan la misión del centro: el fomento de la producción artística y la difusión e investigación sobre las prácticas artísticas contemporáneas.

Una comisión de expertos valorará la calidad del proyecto y la experiencia en puestos similares; también se tendrá en cuenta la formación académica de grado y posgrado, las investigaciones, las exposiciones comisariadas, los textos publicados y, en general, el conjunto de la trayectoria profesional de los candidatos.

Los participantes con mayor puntuación en esta fase serán entrevistados por un comité deexpertos de reconocido prestigio que valorarán en el candidato su capacidad de liderazgo y planificación, su reconocimiento internacional, su preparación y su conocimiento del contexto artístico de la comunidad andaluza y de los diferentes agentes que conforman el sistema del arte contemporáneo nacional e internacional. Según fuentes de la Consejería de Cultura, se espera que para febrero esté ya nombrado el director del centro.