



## EL CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES PILAR ESENCIAL DE LA CONVIVENCIA Y LA PAZ LABORAL

Desde el mes de Noviembre último, cuando se firmó el Acuerdo Profesional Sanitario, y en el que entre otros apartados se aprobaron las normas para el desarrollo de la Carrera Profesional de los colectivos sanitarios y no sanitarios del Salud, existe un gran revuelo y una gran agitación en el resto de trabajadores funcionarios y laborales de la Administración General de la D.G.A.

Por una parte debemos recordar que la Ley 55/2003 (Estatuto Marco) legitima dicho acuerdo, ya que faculta a la Mesa Sectorial de Sanidad para negociar en ella apartados relacionados con la actividad laboral así como los mecanismos para el desarrollo de Carrera Profesional que posibiliten el derecho a la progresión individualizada como reconocimiento al saber y a la experiencia de este personal (art. 40 apart. 1 y 2).

El apartado 4 del art. 40 de esta ley incluso aclara que los criterios generales del Sistema de desarrollo profesional recogidos en la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias (ley 44/2003 de 21 de Noviembre) se acomodarán y adaptarán a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del servicio de Salud.

Por tanto hasta aquí puede ser aceptable la decisión tomada; pero sin embargo, existe **un importante descontento entre una gran parte de los trabajadores de la Administración General de la DGA** y por algunas de las Centrales Sindicales firmantes del acuerdo como CSIF; por considerar que si bien esta Administración ha cumplido con los colectivos sanitarios del Salud, no lo ha hecho con el resto de los trabajadores de Salud Pública, IAAS y Administración General, que teniendo condiciones de trabajo similares; y derechos comunes (Titulo III capítulos I, II, III, IV y V de la Ley 7/2007) ha hecho caso omiso y da por finiquitado un asunto en el que **el resultado final es una gran discriminación entre unos trabajadores y otros de la misma Administración**, incluso en algunos casos de la misma consejería .

Esta situación generada por omisión e inactividad por parte de la Administración en la negociación de las normas Generales para el Desarrollo Profesional que propone la Ley 44/ 2003 por una parte y la Ley 7/2007 por otra, **supone además de un agravio para los colectivos afectados, una negligencia por parte de los responsables de la Administración con resultado de daño económico y moral de los trabajadores afectados y un flagrante incumplimiento de la propia ley** que prevé por una parte el derecho a la negociación colectiva (Ley 7/2007, o un plazo de 4 años para su desarrollo ( ley 44/2003 transitoria segunda) y que concluyó en Noviembre de 2007 sin haberse realizado acción alguna.

Así las cosas y ante el silencio y la inactividad de la Administración, han comenzado desde los últimos meses, y en especial desde la publicación de la Orden de 5 de Diciembre de 2007, en la que se reconoce el Desarrollo Profesional sólo al personal del Salud, un sinfín de protestas, reivindicaciones y demandas en defensa de derechos fundamentales unas o contencioso administrativas otras, **que de no resolverse con urgencia por la vía de la Negociación concluirán a no mucho tardar en insatisfacción, alteración de la convivencia laboral y ruptura de la paz laboral por pérdida de derechos.**

El cumplimiento de las leyes por parte de los trabajadores, empresarios, ciudadanos, administración o partidos políticos, es el pilar fundamental de la convivencia y del orden. **Cuando se incumple una ley, de una forma u otra se termina obteniendo como resultado un desequilibrio en el orden y la convivencia;** si además la ley sólo se aplica discriminando entre individuos con los mismos derechos, aunque sea de forma involuntaria se favorece el enfrentamiento y en este caso la pérdida de la paz laboral.

F. LUÍS GÚERRI MIR  
PRESIDENTE DE CSI-CISF ARAGÓN