

## EDITORIAL

### Sale Sevilla y entra Salgado

Pocas horas después de concluir el tradicional debate parlamentario sobre el estado de la Nación, el Presidente del Gobierno, José Luis Rodríguez Zapatero, se dirigía al Palacio de la Zarzuela para informar al Rey sobre su decisión de relevar a cuatro de los Ministros del Gobierno. Entre ellos, el azar presidencial ha apostado por la salida definitiva de Jordi Sevilla y su sucesión, en la cartera de Administraciones Públicas, por la hasta entonces Ministra de Sanidad, la ingeniera y economista orensana Elena Salgado Méndez. A su vez, el científico Bernat Soria se hacía cargo del Ministerio de Sanidad y Consumo, el cual tiene ya relevancia muy limitada sobre el empleo del personal sanitario. En las crónicas políticas se ha valorado de muy distinto modo esta remodelación o crisis del Gabinete.

#### A Jordi Sevilla le ha pillado su cese con el pie cambiado

A Sevilla, es evidente que su cese le ha pillado con el pie cambiado. Ni mucho menos se lo esperaba, ni se lo podía creer, ni se atrevió a preguntar el por qué, ni tampoco supo, ni sabe todavía, qué decir sobre un hipotético futuro en el PSPV-PSOE.

Al mediático Ministro – que hasta en su relevo decidió informar del viaje realizado en Metro hasta el Ministerio para desacostumbrarse al coche oficial- se le recordará cuanto menos por su positivo e innovador Plan Concilia, por haber hecho posible el teletrabajo en la AGE, y también cómo no, por su padrinazgo, para bien y para mal, en la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público.



El político valenciano ha practicado hasta la saciedad el sectarismo sindical

De otro lado, desde la perspectiva sindical, la salida de Jordi Sevilla es un alivio para la higiene democrática. USO no le va a echar de menos. Su cese puede poner fin a la etapa más negra y arbitraria vivida en las dos últimas décadas en la Función Pública en contra del pluralismo y de la libertad sindical. Y es que más allá de las limitaciones generales establecidas por la LOLS, el político valenciano ha practicado hasta la saciedad el sectarismo a favor de UGT y CCOO, bien promoviendo modificaciones de la legislación sindical -al dictado y a la carta de estas centrales-(LORAP y EBEP), o bien inventándose ámbitos de negociación ajenos a las Mesas legalmente previstas (Foro para el diálogo social), o bien distribuyendo fondos de formación sin atender las reiteradas sentencias del Tribunal Supremo, o bien instruyendo una posición administrativa partidista en los procesos electorales sindicales; en definitiva, lesionando con ello las posibilidades de crecimiento y ejercicio representativo de otras opciones sindicales.

#### Salgado apenas dispone de tiempo

Sobre la nueva situación creada con el recambio ministerial, los empleados públicos nos preguntamos qué se puede esperar de la gestión de la Ministra Salgado en lo referente a nuestras relaciones laborales, cuando en principio parte sólo de un mandato de ocho o nueve meses y a su vez recortados por el imperativo estival. En tan corto espacio de tiempo, la flamante responsable del MAP deberá conocer los numerosos programas del Departamento con su organigrama y funciones, además de definir la continuidad o no del equipo de altos cargos y asesores, buscar e incorporar colaboradores si es el caso, afrontar la negociación de los Estatutos de autonomía pendientes, desarrollar las transferencias y encomiendas de gestión de los Estatutos ya aprobados, negociar también el proyecto final de ley de presupuestos generales para 2008 en su materia retributiva y de oferta de empleo público, y desarrollar la negociación y puesta en marcha del Estatuto del Empleado Público de la Administración General del Estado. ¡Casi nada!

En cualquier caso, le damos a Elena Salgado una calurosa bienvenida, junto a nuestros mejores deseos de acierto en su gestión.

Federación de Empleados Públicos de USO

## EN PORTADA

### Primeras asambleas para el III Congreso Federal

El proceso congresual de la FEP-USO ya está en marcha. Las primeras asambleas territoriales han comenzado a celebrarse, desde que el pasado 2 de julio se abriera el plazo previsto en el calendario aprobado para que las organizaciones celebren sus Congresos, o bien sus reuniones orgánicas pertinentes y asambleas, a fin de debatir las ponencias, aprobar enmiendas a las mismas, proponer Resoluciones Especiales, y elegir a los

delegados que les representarán en el III Congreso Federal estatal. La organización más madrugadora ha sido Extremadura, cuya asamblea se ha celebrado en Cáceres con la asistencia de los Secretarios Federales de Organización y Formación. El plazo de esta fase concluye el próximo 10 de octubre.



## ESPECIAL - LEY DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

### Contenidos del Estatuto Básico del Empleado Público (IV)

Sección dedicada al conocimiento del nuevo Estatuto Básico (EBEP) en sus aspectos más relevantes

Dedicamos esta sección del Boletín, en nuestra cuarta entrega, al estudio y valoración de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, dando a conocer sus aspectos más relevantes para las empleadas y empleados públicos. En esta ocasión nos centramos en

## Permisos y vacaciones

Os adjuntamos unos cuadros con los permisos y vacaciones que figuran en el Estatuto Básico del Empleado Público. En concreto, lo establecido en los artículos 48, 49, 50 y 51 del Capítulo V.

Permisos de los funcionarios públicos (art. 48.1) y del personal laboral (art. 51)	
Tipo del Permiso	Duración del permiso
a) Por fallecimiento, accidente, o enfermedad grave de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad.	<u>Tres días hábiles</u> , cuando se produzca en la misma localidad, y <u>cinco días hábiles</u> cuando sea en localidad distinta.
a) Por fallecimiento, accidente, o enfermedad grave de un familiar dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad.	<u>Dos días hábiles</u> , cuando se produzca en la misma localidad, y <u>cuatro días hábiles</u> cuando sea en localidad distinta.
b) Traslado de domicilio sin cambio de residencia.	<u>Un día</u> .
c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal.	<u>El tiempo que se determine</u> .
d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud.	<u>Durante los días de su celebración</u> .
e) Para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas.	Sin especificar tiempo.
f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses.	Derecho a <u>una hora de ausencia</u> al trabajo que se podrá dividir en dos fracciones. Podrá sustituirse por una reducción de jornada normal en <u>media hora al inicio y final de cada jornada</u> o, en una hora al inicio o al final de <u>cada jornada</u> . En el caso de que ambos progenitores trabajen puede ser ejercido indistintamente por uno u otro de los progenitores. <u>La funcionaria podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente</u> . Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.
g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban de permanecer hospitalizados a continuación del parto.	Ausencia de un <u>máximo de dos horas diarias</u> (percibiendo las retribuciones íntegras). Asimismo, <u>reducción de jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas</u> (con disminución proporcional de retribuciones). Podrá efectuarse tanto por el funcionario como por la funcionaria.
h) Por razones de guarda legal, para el cuidado directo de un menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida. O para encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.	<u>Reducción de jornada de trabajo</u> , con la disminución de retribuciones que corresponda.
i) Cuidado de un familiar de primer grado por razones de enfermedad muy grave.	Solicitar una <u>reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral</u> , con carácter retribuido y por el plazo máximo de un mes. Si hubiera más de un titular por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

j) Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.	<u>El tiempo indispensable.</u>
k) Asuntos particulares	<u>Seis días.</u>

Permisos de los funcionarios públicos. (art. 48.2.) y del personal laboral (art. 51)																									
Tipo del Permiso	Duración del permiso																								
2. Días de libre disposición	<p>Además de los establecidos por cada Administración, <u>Dos días adicionales al cumplir el sexto trienio.</u> Mas un día adicional por cada trienio cumplido a partir del octavo.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>TRIENIOS</th> <th>DÍAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>Menos de 6</td><td>6</td></tr> <tr><td>6</td><td>8</td></tr> <tr><td>7</td><td>8</td></tr> <tr><td>8</td><td>9</td></tr> <tr><td>9</td><td>10</td></tr> <tr><td>10</td><td>11</td></tr> <tr><td>11</td><td>12</td></tr> <tr><td>12</td><td>13</td></tr> <tr><td>13</td><td>14</td></tr> <tr><td>14</td><td>15</td></tr> <tr><td>15</td><td>16</td></tr> </tbody> </table>	TRIENIOS	DÍAS	Menos de 6	6	6	8	7	8	8	9	9	10	10	11	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16
TRIENIOS	DÍAS																								
Menos de 6	6																								
6	8																								
7	8																								
8	9																								
9	10																								
10	11																								
11	12																								
12	13																								
13	14																								
14	15																								
15	16																								

Nota: En cada Administración Pública, pueden existir acuerdos o pactos que modifiquen los días de libre disposición.

Permisos de los funcionarios públicos (art. 49) y del personal laboral (art. 51) Permisos para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de la violencia de género	
Tipo del Permiso	Duración del permiso
a) Permiso por parto.	<p><u>Dieciséis semanas ininterrumpidas.</u> Ampliable a dos semanas mas en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los casos de parto múltiple. Después de las seis semanas de descanso obligatorias para la madre, en el caso de que los padres trabajen, la madre podrá optar por que el padre disfrute de una parte determinada e ininterrumpida del periodo de descanso posterior al parto, de forma simultánea o sucesiva con el de la madre. El padre podrá seguir disfrutando del permiso inicialmente cedido, aunque en el momento previsto para la reincorporación de la madre al trabajo, esta se encuentre en situación de incapacidad temporal. En el caso de disfrute de permisos simultáneos, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las correspondientes por parto múltiple o discapacidad del hijo. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, respetando las necesidades del servicio y los términos que reglamentariamente se determinen. Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>
b) Permiso por adopción o acogimiento, tanto preadoptivo, como permanente o simple.	<p><u>Dieciséis semanas ininterrumpidas.</u> Ampliable a dos semanas mas en el supuesto de discapacidad del hijo y por cada hijo a partir del segundo en los casos de adopción o acogimiento múltiple. El cómputo del plazo se contará a elección del funcionario, a partir de la decisión administrativa o judicial de acogimiento o de la resolución judicial de adopción sin que en ningún caso un mismo menor pueda dar derecho a varios periodos de disfrute de este permiso. En el caso de que los padres trabajen, el permiso se distribuirá a opción de los mismos, pudiendo disfrutarlo de forma simultánea o sucesiva, siempre en periodos ininterrumpidos. En el caso de disfrute de permisos simultáneos, la suma de los mismos no podrá exceder de las dieciséis semanas o de las correspondientes por adopción o acogimiento múltiple o discapacidad del hijo. Este permiso podrá disfrutarse a jornada completa o a tiempo parcial, respetando las necesidades del servicio y los términos que reglamentariamente se determinen.</p>

	<p>En los casos de adopción o acogimiento internacional y si fuera necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen del adoptado, además, un permiso de hasta dos meses de duración con la percepción de las retribuciones básicas. Independientemente de lo anterior, este permiso podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución judicial de adopción o decisión administrativa o resolución judicial de acogimiento.</p> <p>Los supuestos de adopción o acogimiento, tanto preadoptivo como permanente o simple, serán los que se establezcan en el Código Civil o leyes civiles de las CC.AA. que los regulen, debiendo tener el acogimiento simple una duración no inferior a un año.</p>
c) Permiso de paternidad, por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo.	<p><u>Quince días</u>, a disfrutar por el padre o por el otro progenitor a partir de la fecha de nacimiento, decisión administrativa o judicial de acogimiento o resolución judicial de adopción.</p> <p>Este permiso es independiente del disfrute compartido de los permisos contemplados en los apartados a) y b).</p> <p>En los casos previstos en los apartados a), b) y c) el tiempo transcurrido durante el disfrute de los permisos será considerado como de servicio efectivo a todos los efectos, garantizándose la plenitud de derechos económicos para los progenitores funcionarios, durante todo el periodo de duración del permiso y en su caso, durante los periodos posteriores, si de acuerdo con la normativa aplicable, el derecho a percibir algún concepto retributivo se determina en función del periodo de disfrute del permiso.</p> <p>Para los casos previstos en los apartados a), b) y c), una vez finalizado el permiso, se tendrá derecho a reintegrarse al puesto de trabajo en términos y condiciones que no les resulten menos favorables al disfrute del permiso, así como beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo habidas durante la ausencia.</p>
d) Permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria.	<p>Para este caso, las <u>faltas de asistencias totales o parciales</u>, tendrán la consideración de <u>justificadas</u> por el tiempo y en las condiciones en que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud según proceda.</p> <p><u>Reducción de la jornada con disminución proporcional de la retribución, o la reordenación del tiempo de trabajo, a través de la adaptación del horario</u>, de la aplicación del horario flexible o de otras formas aplicables, en los términos que para estos supuestos establezca la Administración Pública competente; todo ello para hacer efectiva la protección o el derecho de asistencia social integral de la funcionaria víctima de la violencia sobre la mujer.</p>

#### Vacaciones los funcionarios públicos (art. 50) y del personal laboral (art. 51)

Tipo del Permiso	Duración del permiso
Vacaciones anuales	<p>Como mínimo, durante cada año natural, unas <u>vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles</u>, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.</p> <p>A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como días hábiles los sábados, si perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.</p>

**Nota:** En cada Administración Pública, pueden existir acuerdos o pactos que siguen en vigor y que pueden modificar el número de días.

#### Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral. (art. 51)

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en el Capítulo V (lo mismo que se ha indicado en los cuadros anteriores) y en la legislación laboral correspondiente.

#### Licencia por matrimonio (Instrucción MAP - BOE 23.06.07)

Por la vía de esta Instrucción del Ministerio de Administraciones Públicas, sigue siendo aplicable en la Administración General del Estado la licencia de quince días naturales en caso de matrimonio, regulada en el artículo 71.1 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964. Esta disposición tiene carácter supletorio para las Entidades Locales y para las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla. Para el caso de las Administraciones de las Comunidades Autónomas se estará a lo previsto en la respectiva legislación.

Más Información en [www.fep.uso.es](http://www.fep.uso.es)

## NOTICIAS DESTACADAS

### Largas colas en las comisarías para conseguir el DNI o el pasaporte



USO denuncia la imprevisión y dejadez por parte de la Administración ante la implantación del nuevo DNI. Los ciudadanos que tienen que renovarlo soportan largas colas sin garantías de obtener, en el día, turno para ello. Lo mismo ocurre con el pasaporte.

La entrada en vigor del nuevo DNI estaba prevista en toda España para 2007 y se sabía que la tramitación pasaría de dos minutos a quince, y por tanto sería necesario incrementar los puestos de trabajo. Sin embargo, no se ha previsto ninguna vacante en la OEP-2007, por lo que el déficit de personal está siendo suplido en un 20% por la Dirección General de Policía, a base de contratos de seis meses y con personas que carecen de la formación necesaria. A esto se suma el problema de poner en funcionamiento un nuevo sistema en el periodo estival, cuando se incrementa la demanda de estos documentos en un 60%. Las obras en algunas oficinas acaban por complicar aún más este servicio.

### Limitada la temperatura mínima en los edificios de la AGE

El Consejo de Ministros ha adoptado medidas de ahorro de energía en los edificios de la AGE mediante el control de la temperatura mínima, que se limitará a 24° C durante el verano. La restricción afectará a todos los Ministerios, organismos públicos dependientes o vinculados y restantes entidades integradas en el sector público estatal. Según han informado desde La Moncloa, esta actuación tiene como objetivo "servir de ejemplo para los empleados de la Administración estatal en sus comportamientos fuera de estos edificios y, en general, a la sociedad". No obstante, la medida no es del todo novedosa puesto que algunas unidades administrativas la venían ya practicando, al igual que grandes empresas como Acciona, BSCH, etc.

Por su parte, SPJ-USO ha denunciado que en algunos Juzgados de Córdoba se carece de un adecuado sistema de climatización, que obliga a los trabajadores a utilizar ventiladores propios, a pesar de los cuales la temperatura asciende a los 30°. El sindicato critica la falta de atención a este problema que ya es conocido por la Delegación de Justicia de la Junta de Andalucía.

### USO logra anular una oposición hecha a la medida en Langreo



Un Juzgado de lo Contencioso de Oviedo ha estimado el recurso presentado por USO y ha anulado un proceso de selección del Ayuntamiento de Langreo (Asturias), tras considerar que las bases no eran conformes a Derecho. Entre los méritos fijados sólo se valoraba estar desempeñando trabajos correspondientes a plaza de igual categoría, sin atender a otros factores, como la antigüedad, experiencia o formación complementaria. USO consideraba que la plaza «estaba hecha a la medida para una determinada persona con vinculación política con el partido que gobierna y con su sindicato afín». La sección sindical de USO en el Ayuntamiento de Langreo espera ahora que con «la sentencia, el nuevo equipo de Gobierno, así como los grupos de la oposición, se de cuenta de que ya está bien de jugar con el empleo y la promoción de los trabajadores municipales y que debe respetar los principios básicos de mérito, igualdad y capacidad».

### Plan de acción sindical europeo para el ámbito Penitenciario



El Comité Ejecutivo de la Federación Sindical Europea de Servicios Públicos – EPSU/FSESP- de la que forman parte las organizaciones españolas USO, CCOO, ELA y UGT, ha aprobado un plan de acción sindical europeo sobre las condiciones de vida y de trabajo en el ámbito penitenciario. Esta resolución tiene su base en la reunión de servicios penitenciarios celebrada a finales del año pasado en Praga, y su texto definitivo ya tiene vigencia. Desde USO-Prisiones se ha invitado a todos los sindicatos del ámbito penitenciario de nuestro país, para defender estos planteamientos de forma conjunta y hacer llegar a los responsables de la Institución Penitenciaria las propuestas contenidas en el mismo. Por otra parte, USO-Prisiones acaba de presentar su proyecto sobre el Modelo organizativo de un Centro Penitenciario Tipo, de cara a las negociaciones que sobre esta materia se llevan a cabo en la DGIP. La Sección Sindical Estatal reclama la aportación de sugerencias por parte de los afiliados y trabajadores. Más información en [www.usoprisiones.com](http://www.usoprisiones.com)

### Cuatro jornadas de huelga en los CAISS

Cerca de tres mil trabajadores de los Centros de Atención e Información de la Seguridad Social han mantenido a finales del mes de junio cuatro jornadas de huelga en protesta por el incremento de funciones y la falta de personal para desarrollarlas. La movilización ha sido apoyada por USO-Seguridad Social quien considera justas y legítimas estas reivindicaciones, al tiempo que ha criticado duramente a la Administración por la falta de respuesta a los problemas de este colectivo, así como por sus insinuaciones de acudir a medidas represivas a través de la Inspección. USO ha dispuesto para sus afiliados la Caja de Resistencia y Solidaridad a fin de ayudarles a soportar los descuentos por huelga. A su vez, la Sección estatal considera que el conflicto del personal destinado en los CAISS no es algo aislado, sino que se enmarca en la problemática general y en las reivindicaciones históricas de todos los Empleados Públicos de la Seguridad Social. En este sentido, USO-Seguridad Social recuerda el comunicado conjunto suscrito recientemente por todas las Organizaciones Sindicales para iniciar la preparación de un proceso progresivo de movilizaciones; ello refuerza estas protestas en los CAISS, al dejar patente el malestar general.



### Jubilación anticipada y parcial en un año

El Gobierno se ha comprometido a estudiar en el plazo de un año la extensión de la jubilación anticipada y parcial para los empleados públicos, algo que ha generado recientemente disputas inconcebibles entre UGT y CCOO. Este compromiso está incluido en el paquete de enmiendas al Proyecto de Ley de medidas en materia de Seguridad Social, pactadas por el PSOE y CIU en la ponencia de esta norma en el Congreso de los Diputados. Estas enmiendas, también establecen que el año de servicio militar, o de PSS en su caso, contará como cotizado para la jubilación anticipada. Por otra parte, los padres no tendrán que cotizar para que un huérfano cobre una pensión, y se considerará familia numerosa a cualquier persona viuda con dos hijos a su cargo.

## SANIDAD

### USO insiste denunciando la escasez de matronas en el Doce de Octubre

USO ha detectado en el hospital del Doce de Octubre numerosas carencias en materia de personal, que son especialmente flagrantes en el caso de las matronas que trabajan en los paritorios, las cuales sufren una disminución de personal inversamente proporcional a la evolución de la natalidad. Estas trabajadoras llevan años exigiendo que se aumente la plantilla, que se ha ido reduciendo progresivamente, y de manera sibilina: apartando una matrona del paritorio para ayudar a la supervisora; restando otra para consulta (cuyo horario no figura en la planilla)...El resultado es que el resto tiene que cubrir las bajas del paritorio, además de formar a las residentes, a pesar de que tendría que haber cuatro matronas, profesoras asociadas supuestamente responsables de la formación y que cobran por ello, a las que también hay que suplir cuando van a dar clases a la universidad.

Además, sumado a la sobrecarga de trabajo de estas profesionales, y desoyendo sus demandas de aumento de plantilla, Joaquín Martínez, gerente del hospital, es el único que oferta a todo Madrid la extracción de sangre de cordón umbilical a todas las futuras madres para su entrega en empresas privadas. Para el sindicato, tal generosidad tiene como una de

sus causas el poco interés del gerente por los problemas organizativos, interés que desplaza a las numerosas obras que está acometiendo.

Desatención a los temas de personal

Otra muestra de su desidia hacia los recursos humanos la personifican las auxiliares de enfermería de paritorios, que han enviado más de treinta escritos solicitando un aumento de plantilla sin encontrar respuesta alguna. Los que las trabajadoras definen como "tener que multiplicarse" conlleva que no siempre se preste la atención debida a las pacientes, especialmente a la hora de hacer control del parto. Cuando USO solicitó una entrevista con Joaquín Martínez la respuesta es que no era posible porque estaba visitando obras... No sólo cuestiones de forma

En el Doce de Octubre las parturientas comparten instalaciones con las mujeres que sufren abortos espontáneos e interrupciones voluntarias del embarazo, cuando lo normal es que estas últimas sean atendidas por los servicios de ginecología y obstetricia, en lugar de maternidad. Debido a la escasez de profesionales, las comadronas no siempre pueden hacer uso de la objeción de conciencia en estos delicados temas

[www.fep.uso.es](http://www.fep.uso.es)

## SALUD LABORAL

### Golpes de calor, 21 fallecidos en 2006



- ¿Qué es un golpe de calor? ? elevación incontrolada de la temperatura corporal.
- ¿Cuándo se produce? ? en una exposición frecuente al sol y altas temperaturas, mientras se ejecuta un esfuerzo físico.
- ¿Cuáles son los síntomas? ? alta temperatura corporal (más de 41° C); piel seca y sin sudoración; convulsiones; aumento del ritmo respiratorio y cardíaco; vómitos; pérdida del conocimiento, etc.
- ¿cuáles son sus consecuencias? lesiones en los tejidos; lesiones en órganos internos; muerte.

#### Prevención

- Evitar o reducir lo máximo posible el esfuerzo físico durante las horas más calurosas del día y después de las comidas.
- Beber agua fresca en abundancia.
- Utilizar ropa adecuada con tejidos que faciliten la disipación de calor (ej. algodón).
- Evitar beber alcohol o bebidas con cafeína.
- Proteger la cabeza con casco o gorra, humedecer el cuero cabelludo con agua.
- En las pausas, descansar en lugares frescos.
- Evitar comidas calientes y pesadas.

#### Primeros auxilios

- Colocar a la persona accidentada en lugar fresco y aireado.
- Dar a beber líquidos si no está inconsciente.
- Aplicar compresas de agua fría en la cabeza y empapar el resto del cuerpo.
- Abanicar para refrescar la piel.
- No controlar las convulsiones. se pueden ocasionar daños musculares o en articulaciones.
- Trasladar a la víctima a un hospital.

## VARIACIÓN DE LA INFLACIÓN

EN JUNIO	EN LO QUE VA DE AÑO	EN UN AÑO	DIFERENCIA ZONA EURO
0,2%	2 %	2,4 %	+ 0,6 %

IPC General –Nueva Base 2006-

## ZONA DEL INTERNAUTA

### En vigor la Ley para el acceso electrónico a los servicios públicos

La Ley para el Acceso Electrónico de los Ciudadanos a los Servicios Públicos reconoce a los ciudadanos su derecho a relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas, así como la obligación de éstas a garantizar ese derecho. Sólo dos países tienen una norma con un contenido tan avanzado. Los puntos más destacables de la Ley son:

- Los ciudadanos verán reconocidos nuevos derechos en sus relaciones con las Administraciones Públicas.
- La creación de la figura del Defensor del Usuario de los servicios públicos electrónicos.
- Las Administraciones tendrán la obligación de hacer estos derechos efectivos a partir de 2009.
- Los trámites y gestiones podrán hacerse desde cualquier lugar, en cualquier momento.
- La Administración será más fácil, más ágil y más eficaz, ahorrando la entrega de documentos.