



PÁGINA SINDICAL

Propuesta de CEMSATSE

CEMSATSE

■ CEMSATSE, después de año y medio de las Transferencias Sanitarias, comprende la necesidad de un periodo de adaptación para la perfecta adecuación de los recursos, pero no puede entender el retraso que se ha producido en la negociación laboral, ni tampoco la disociación establecida entre los aspectos laborales y los profesionales, dentro del propio Servicio Extremeño de Salud. Desde la firma, hace un año, del acuerdo para la mejora de la sanidad en Extremadura, tan solo se ha cumplido la homologación salarial en algunos y la jornada de tarde parcialmente a otros.

No existe justificación para la existencia de personal que no han recibido la consabida homologación salarial siendo personal del SES, ni personal sin oferta de la jornada de tarde, tanto en hospitales como en Centros de Salud. Por eso CEMSATSE ha planteado ya al nuevo Secretario del Servicio Extremeño de Salud, las aspiraciones más importantes para ser negociadas con carácter urgente.

1° Puesta en marcha de la carrera profesional para los grupos A y B, que prestan atención sanitaria en nuestra región. 2° Un nuevo modelo retributivo, que tenga en cuenta criterios como la carga asistencial del profesional y responsabilidad, eliminando la exclusividad del completo específico. 3° Productividad variable con criterios claros y realistas, que sean conocidos por los profesionales antes del año de aplicación y negociados previamente. 4° Coordinación incentivada entre los dos niveles asistenciales. 5° Sustituciones al 100% cuando no se puedan suprimir las tareas, o abono del acumulo de las mismas, cuando no se encuentre sustitutos. 6° Revisión de la situación laboral y retributiva del personal de refuerzo. 7° Actualización de la normativa de vacaciones y permisos a tenor del acuerdo nacional de 18 de noviembre de 2002, para personal de la administración. 8° Seguridad laboral de los centros sanitarios. 9° Que exista una correcta planificación de las necesidades de personal junto a la convocatoria periódica de concursos de traslados y oposiciones. Y por último como 10° Apertura de las listas de contrataciones, en todas las Áreas de Salud de forma clara y transparente.

Este estatuto... NO con CC.OO.

CC.OO.

■ La Federación de Sanidad de Extremadura se manifiesta en contra del Estatuto Marco que el 11 de septiembre se aprobó en el Parlamento.

Durante el largo proceso de "negociación" ha habido avances, gracias al trabajo de CC.OO, que mejoraban el texto en algunos aspectos, sobre todo con relación a borradores anteriores del Ministerio. Pero en conjunto no sólo no se avanza en derechos consolidados de los trabajadores del SNS sino que empeora o se pierden.

Para CC.OO, los temas de mayor gravedad son:

- Se consagra el contrato de Refuerzos.

- Contratación a tiempo parcial (no se causaliza como nosotros demandábamos)

- No se regula el límite máximo de la jornada ordinaria (las 35 horas de nuestra propuesta de Estatuto Marco de junio de 1999).

- Farragosa determinación de jornada ordinaria, jornada complementaria y jornada especial, que supone una trampa para la aplicación de la Directiva Comunitaria sobre las 48 horas. Combinando los tres tipos de jornada se pretende eludir la directiva que es de obligado cumplimiento.

- No se establece ningún concepto retributivo ni para la jornada especial ni para la complementaria.

- Se establece un nuevo tipo de nombramiento en prácticas, obligatorio para todas aquellas categorías a las que no se les exija titulación específica y durante el cual no se garantizan las mismas retribuciones que para el personal propietario.

- En los procesos selectivos los órganos de selección podrán estar compuestos no sólo por personal del SNS sino también de los Centros privados vinculados al mismo.

- No se limita la duración de las Comisiones de Servicio.

- No se acepta nuestra propuesta de Carrera Profesional, y el texto posibilita que se participe desde fuera del SNS.

- Desregulación del exceso de jornada ordinaria (horas extras) para aquellas categorías que no realizan Atención Continuada-Guardias.

En definitiva, con este Proyecto de Ley perdemos derechos, se atomizan las condiciones laborales, profesionales y organizativas del S.N.S.

Estatuto Marco y L.O.P.S.

U.G.T.

■ ¿POR QUÉ HEMOS DICHO SIEMPRE NO?

1. Porque no se ha negociado con los sindicatos, incumpliendo la ley 9/1987, de 12 de mayo, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las administraciones públicas.

2. Porque se transponen las directivas sobre ordenación del tiempo de trabajo sin negociación con los agentes sociales, en contra de las directrices europeas sobre el diálogo social.

3. Porque no se contempla la creación de un órgano de participación y negociación estatal, que defienda los intereses de los trabajadores y de garantías de cohesión del sistema en materia de política de personal.

4. Porque no se contemplan mejoras laborales y económicas reales en la política de recursos humanos.

5. Porque perjudica al personal estatutario y pretende hacer extensión del perjuicio a laborales y funcionarios del sistema sanitario, incluyendo además a los centros concertados.

6. Porque atenta contra derechos fundamentales, constitucionales y comunitarios, al introducir la desigualdad de trato en perjuicio y discriminación de algunos colectivos.

7. Porque desregula y liberaliza las condiciones de trabajo aumentando la inseguridad y precariedad laboral, a lo que llama flexibilización y personalización de condiciones de trabajo.

8. Porque introduce la fragmentación en el colectivo de trabajadores con el objetivo de menguar su fuerza y manejarlos en función de intereses economicistas.

9. Porque trata a los trabajadores con cualificación mediante el sistema de formación profesional como trabajadores de segunda clase y les niega la consideración de profesionales.

- Es un Estatuto conservador y retrógrado, que posibilita que la asistencia evolucione hacia el modelo de clínicas privadas sin plantilla fija o con la mínima posible, en las que los profesionales desarrollan el trabajo en jornada continuada en días dispersos, lo que no queremos ni para los trabajadores ni para el sistema sanitario

Perspectivas a la negociación

CSI-CSIF

■ La nueva situación sanitaria del SES, tras las elecciones del 25 de mayo, tiene una importancia que supera el hecho político, pues se reorganiza la estructura del SES. Esto no debería ser motivo de desasosiego para los trabajadores, ya que lo único que indican es un cambio de gestores de la sanidad, y que desde CSI CSIF no ocultamos la preocupación, así como, y al mismo tiempo, la ilusión que tenemos, por las nuevas perspectivas que se avencinan.

Estos cambios organizativos, no son "per sé" la cura milagrosa que mitigará las responsabilidades de los gestores a la hora de dar soluciones negociadas a la situación de precariedad laboral en la que se han ido viendo inmersos los trabajadores del SES. Sería conveniente recordar que la negociación colectiva es uno de los principios fundamentales y básicos del derecho fundamental de libertad sindical de los empleados públicos, y es por lo que entre todos debemos buscar vías para garantizar una negociación efectiva de las condiciones laborales.

Las relaciones laborales en el SES, en estos momentos, han sido la consecuencia de no llevar a cabo una negociación verdadera, con los representantes de los trabajadores legitimados para ello. El momento singular en el que nos encontramos debe posibilitar, y con una clara voluntad de diálogo, de abordar problemas que se han ido difiriendo en el tiempo, por lo que CSI CSIF pide que se abra un proceso negociador donde se puedan llegar a alcanzar acuerdos o pactos, de forma consensuada.

El SES y sindicatos, plasmaron en el Acuerdo para la mejora de la Sanidad de Extremadura, el compromiso de negociar: a) Ordenación y racionalización de la jornada laboral,...la aplicación de la jornada a 35 horas semanales, negociando el incremento de los complementos que retribuyan la atención continuada y la turnicidad. b) Negociación de la oferta de Estatutarización a todo el personal, c) Negociación de un Acuerdo sobre selección de personal temporal, d) Acuerdo de Productividad Variable, de aplicación a todo el personal. Desde CSI-CSIF instamos a que exista una negociación colectiva real y no una imposición en la negociación.

Descontento con las 35h

S.A.E.

■ Desde comienzos de año, el SES aplica las 35 horas con desigualdades entre los turnos fijos diurnos, rotatorios y nocturnos. Si el turno fijo diurno realizó una jornada de 1.645 horas en 2002, las 1.519 del 2003 suponen 126 horas menos (18 días). Por su parte, los turnos rotatorios trabajaron 1.530 horas y 1.470 los nocturnos (por la penosidad de las noches), pasando a realizar 1.519 y 1.460 horas respectivamente (11 y 10 horas menos que el año anterior), cuando lo más equitativo sería que todos los turnos tuvieran iguales condiciones. En cuanto a los AE, los 18 días de menos del turno diurno supondrían aproximadamente 29,14 euros diarios (524,68 euros). Mientras, el SES compensa la desigualdad al turno rotatorio desde principios de año con un aumento del 6,66 % en conceptos de festivo, noches y turnicidad, suponiendo un aumento anual de 189,56 euros. La diferencia es de 335,22 euros menos al año, equivalente a 11 días más del turno rotatorio en relación con el diurno. El turno fijo diurno ve reducida su jornada anual en 18 días, y el rotatorio en 7 días. Se pierde así parcialmente el derecho a la reducción de jornada por noches. Con respecto al turno nocturno, la compensación sería de 219,46 euros. La diferencia es de 305,22 euros o el equivalente a 10 días. Siguiendo con el análisis, es evidente que el más beneficiado es el personal que hace mañanas, tardes y festivos, por los 18 días de reducción horaria y el aumento del 6,66 % en turnicidad y festivos. El espíritu de la jornada de 35 horas es que el trabajador tenga más tiempo libre, la creación de puestos de trabajo y, en definitiva, cumplir el Acuerdo para la Sanidad del SES y los sindicatos de Mesa Sectorial. Nada de esto ocurre para paliar el déficit de horas debido a la reducción horaria y los AE "doblan" reiteradamente, mermando la calidad del servicio prestado sin ampliar las plantillas. Sólo queda: compensar a los turnos rotatorios con 11 días y a los nocturnos con 10 o retribuir esos días.