PÁGINA SINDICAL

Plan Regional F.I.P.

S.A.E.

■ Una vez más, SAE ha constatado que en los centros asistenciales del SES, alumnos del Plan de Formación FIP realizan prácticas hospitalarias reales con pacientes.

Este hecho implica que funciones propias de los Auxiliares de Enfermería las realizan personas sin el título de formación profesional (rama sanitaria) que les habilita, que no cursan estudios académicos para obtenerlo y que, muy probablemente, no pretenden conseguirlo. Sólo poseen la titulación de Graduado Escolar.

SAE no pretende poner cortapisas a la formación pero, dejando a un lado las incidencias (que pueden ser muchas y graves), para que esta formación tenga una finalidad adecuada debe ir encaminada a completar y especializar unos estudios académicos previos. En caso contrario, estos cursos son una farsa ocupacional para personas sin aspiraciones profesionales en la sanidad extremeña.

Por tanto, si estos cursos formativos pretenden ser una salida real y no sólo una forma de mantener ocupadas obligatoriamente a personas que perciben una prestación so pena de perderla, obligatoriamente deben estar dirigidos a la formación de AE/TCAE titulados. En caso contrario, de poco sirve como formación la realización de cursos teóricos y prácticos en los centros hospitalarios del SES, ya que la formación pregrado no computa a efectos de méritos, bolsas de trabajo, etc., en tanto en cuanto no se disponga de la titulación legalmente exigida, amparada en la orden de 11/12/84 para el desempeño de funciones profesionales.

No hay que olvidar tampoco los riesgos que conlleva la presencia de alumnos sin los más mínimos conocimientos sobre unidades y servicios de atención directa al usuario, y que no es tenido en cuenta por las direcciones correspondientes.

SAE ya denunció esta situación el pasado curso ante diferentes responsables autonómicos y todavía están sin concretarse las medidas oportunas para que este asunto no continúe. Reiteramos que la actividad desarrollada por estos alumnos, al no poseer la titulación, puede incurrir en un delito penal, por lo que no resulta congruente que tanto el SES como la Consejería de Sanidad lo permitan.

Cada vez más cerca

SATSE

■ Todos los documentos la contemplan. La ya aprobada Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, el Estatuto Marco y la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias - pendientes de aprobación en el Senado- y el Acuerdo para la Sanidad en Extremadura, firmado el pasado año tras las transferencias.

No podemos obviarlo más. La Carrera Profesional es un asunto que debe ser abordado por las autoridades sanitarias para poner fin a las trabas que las enfermeras se encuentran en su desarrollo profesional y acabar con la nula posibilidad de promoción que este sector sufre.

No nos sirve de nada que la ministra de Sanidad, Ana Pastor, ni los consejeros sanitarios de las comunidades autónomas se congratulen diciendo que la Carrera Profesional es una opción muy importante que se brinda a los profesionales de la Sanidad española gracias, sobre todo, a la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias. Tampoco que se negocie "el desarrollo de la Carrera Profesional, de la promoción interna y la formación continuada del personal", tal como recoge el Acuerdo postransferencial que se firmó en Extremadura si luego no llega nunca a .implantarse un modelo de Carrera Profesional que avale ese desarrollo de los profesionales. Eso hay que plasmarlo en hechos.

Ya es hora de que la Enfermería pueda promocionarse. No es justo que un profesional de Enfermería tenga que cobrar lo mismo desde que termina los estudios universitarios y se incorpora al mundo laboral hasta que se jubila. Y todo por no existir posibilidades ni modelos de desarrollo profesional.

Parece que el Ministerio de Sanidad nos va a ofrecer a las autonomías la alternativa de que cada una desarrollemos la Carrera Profesional que se adapte más a las características de nuestros Servicios de Salud. SATSE no aboga por un modelo específico, porque comprende esa idiosincrasia territorial. Pero sí que defiende que se diseñe lo antes posible y con todas las garantías para los profesionales que desempeñamos nuestra función en estos Servicios de Salud. Hasta ahora sólo Cataluña ha implantado la Carrera Profesional.

Productividad variable

CC.OO.

■ Tras la experiencia acumulada, y a la vista del modelo organizativo del que se ha dotado el SES, es incoherente mantener tres tipos de Acuerdos. No pueden tratarse de manera diferente el mismo tipo de cuestiones, ni pueden darse tratamientos distintos a los mismos problemas o a los mismos colectivos, por el hecho de trabajar en un centro de AP, de AE, de ser funcionario, laboral o estatutario.

Nuestra propuesta, por lo tanto, es que se negocie y pacte un texto único sobre PV, en el que se contemplen todos los aspectos comunes sobre negociación, seguimiento, participación y mecanismos de control, además de contener todos los puntos que necesariamente han de ser comunes, como el ámbito de aplicación, procedimientos de evaluación y adjudicación, etc. A continuación deben contemplarse los objetivos específicos de los distintos ámbitos, las formas de evaluación de los mismos, atendiendo a sus particularidades. Estos objetivos deben ser concretos, cuantificables, diferenciadores, alcanzables y conocidos y aceptados por las partes.

Nuestra finalidad es que el sistema que acordemos sea realmente incentivador. Para ello entendemos requisito imprescindible que el trabajador pueda intervenir eficientemente en la consecución de los objetivos de su Centro, Servicio o Unidad. Habrá que adecuar dichos objetivos el grado de intervención en los mismos de los diferentes colectivos.

Otro requisito fundamental es la participación de los trabajadores en el establecimiento, seguimiento y evaluación; y la participación sindical en todas las partes del proceso a través de una Comisión de Seguimiento paritaria, que garantice el cumplimiento de lo pactado.

La Administración tiene que comprometerse a presentar antes de finalizar el año, las líneas de actuación en los distintos ámbitos que figurarán en el contrato de Gestión, con el fin de conocerlos, discutirlos y aportar propuestas a los mismos, ya que será la base de los objetivos evaluables para el cobro de la PV. Así como facilitar toda la documentación que genere y los documentos (planillas, RPT, fichas FP 1, etc.) que se utilicen para su aplicación.

Evaluación del acuerdo

U.G.T.

■ El inicio de una nueva legislatura en nuestra Comunidad Autónoma y los cambios producidos en la estructura organizativa del Servicio Extremeño de Salud, parece un buen momento para evaluar el grado de cumplimiento del Acuerdo para la Sanidad en Extremadura.

Aunque la firma del Acuerdo significó un importante motivo de encuentro entre el Servicio Extremeño de Salud y las Organizaciones Sindicales, la realidad refleja que transcurrido más de la mitad de su vigencia no se ha cumplido más del 30% de los puntos negociados.

Así, excepto los aspectos relacionados con la homologación salarial, que más o menos se está cumpliendo, en pocos puntos más se está avanzando adecuadamente. Algunos de ellos, como la negociación y la repercusión de las 35 horas en la plantilla de los Centros, los criterios de la productividad variable, la Atención continuada para Veterinario, la catalogación de los puestos de trabajo, salud laboral, etc... se encuentran en una fase de enquistamiento.

Otros temas, de gran interés para los profesionales, como son la carrera profesional, el nuevo modelo retributivo, la acción social, la estatutarización voluntaria del personal funcionario y laboral, la negociación de vacaciones, permisos y licencias, etc..., no se han puesto sobre la mesa de negociación y desconocemos cuando se podrán abordar.

Pero probablemente la situación menos deseable, se da en aquellas reivindicaciones que provocan discriminaciones entre unos trabajadores con respecto a otros, como la situación laboral de los profesionales de refuerzos, las condiciones de los trabajadores de urgencias y emergencias, la situación del personal contratado que no ha podido actualizar sus méritos y que se rige por acuerdos de contrataciones diferentes, así como aquellos otros que desempeñando su trabajo para el S.E.S., están pendiente de la creación de su categoría profesional.

Esperamos que a partir de ahora se establezcan los mecanismos necesarios, para que el Acuerdo para la Sanidad en Extremadura se cumpla en el tiempo establecido y con un mayor consenso sindical en el desarrollo del mismo.

Estatuto Marco y Ley de O.P.S.

CSI-CSIF

■ El Estatuto Marco y la Ley Ordenación de las Profesiones Sanitarias ha entrado ya en sus últimos trámites con su remisión al Senado. Por ello, CSI-CSIF, contempla con preocupación que NO hayan sido atendidas reivindicaciones que hemos realizado de manera reiterativa y taxativa al Ministerio, tales como la transposición de la Directiva Europea 93/104, que por parte de CSI CSIF consideramos que esta realizada de manera incorrecta, generando situaciones que no están contempladas en ésta y que pueden dar lugar a situaciones de indefensión y abuso para los trabajadores.

Las definiciones sobre Jornadas y Descansos no son normas de fe y será rechazadas en cuanto no coincidan con el contenido de las Directivas Europeas, colisionen con Acuerdos más favorables o supongan un perjuicio para los trabajadores. Así como rechazamos las denominaciones de los tipos de jornada y su significado exigimos un paralelismo entre el incremento, bajo cualquier fórmula semántica, de la jornada diaria, el período de descanso correspondiente y la retribución a percibir. Cuestiones como: el mantenimiento del obsoleto régimen de Incompatibilidades versus Exclusividad; la capacidad de los Servicios de Salud para catalogar, suprimir o modificar categorías profesionales, con lo que se impide, de hecho, la movilidad geográfica; el amparo al traslado forzoso fuera del ámbito previsto en su nombramiento, por razones del servicio; el inmovilismo de la Carrera Profesional; el discrecional sistema retributivo origen de una profundización en las discriminaciones interautonómicas; determinadas consideraciones y sanciones contenidas en el Régimen Disciplinario muy lesivas para los profesionales; la omisión o aplicación parcial o errónea de Directivas Europeas muy concretas, etc. Creemos más que probable que tendrán que ser los tribunales a instancia de nuestra organización los que se pronuncien al respecto.