PÁGINA SINDICAL

Cómputo sin solución

SAE

■ En septiembre de 2003, en estas mismas paginas SAE analizó la imposición de la jornada anual por parte del SES, que se hizo sin escuchar a las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad. Como resultado, se aplicaron 1.519 horas a los turnos diurnos y turnos rotatorios y 1.460 horas para los turnos fijos de noche. En SAE hemos estudiado detalladamente las planillas de trabajo de las distintas unidades de los hospitales de nuestra comunidad, llegando a la conclusión de que se está atentando contra la dignidad de los profesionales que trabajan a turno, ya que se les está contabilizando a efectos del cómputo anual, el disfrute de días libres y festivos en áreas de la planilla de trabajo donde no pueden ser disfrutados en esencia, pero sin embargo sí quedan contabilizados a efectos de libranza. Todo esto se está haciendo con el conocimiento y consentimiento de las distintas Direcciones, que son los responsables de estas prácticas, y cuenta además con el beneplácito del gerente del SES, que es conocedor de esta grave situación. Desde SAE se han hecho varias propuestas para solucionar esta situación que nadie ha querido aceptar. Mientras, los trabajadores de los turnos diurnos ven cómo su jornada anual se ha reducido en 18 días al año, los del turno rotatorio pierden parcialmente el derecho a la reducción de jornadas nocturnas y, con respecto a los del turno de noches fijo, la pérdida es de 10 días. Matizando en cifras este escabroso asunto, llegamos a la conclusión de que: el turno diurno hace 18 días menos al año; el turno rotatorio hace 11 días más al año, o el equivalente a 335,22 euros para los Auxiliares de Enfermería; el turno nocturno pierde 10 días al año, o el equivalente a 219,46 euros para los Auxiliares de Enfermería. Ante semejante situación, sólo le queda al SES compensar a los turnos rotatorios y nocturnos, teniendo tres opciones para ello, que son: a) compensarlo con días de libres; b) retribuirlos económicamente; c) resarcirlo al 50%, entre los apartados a) y b). La imposición de la jornada anual de 1.519 horas, tal y como se está aplicando en la actualidad, hace que las 35 horas semanales sea a todas luces imposible.

Mi media verdad

CEMSATSE

■ Como preámbulo, quiero expresar mi deseo de colaborar con el periódico del SES, cuya creación apruebo. No obstante, quiero dejar bien sentado que nuestra colaboración la hacemos por cortesía, pues desde nuestro punto de vista representa una gota de agua en el océano, gota que no está metida entre los anuncios por palabras porque no los hay. Sindicalmente, no tengo más remedio que ser repetitivo, y seguir trasladando a los dirigentes del SES el permanente descontento que existe entre los médicos. A mi no me llega el pálpito de qué bien vamos y qué buenos somos, señores están hasta las "narices" aunque no se lo crean.

Los colegas cirujanos de Mérida, se quedaron anonadados y boquiabiertos, cuando por mí tuvieron conocimiento de su buena disposición y ofrecimiento a colaborar trabajando en Badajoz. Mi comunicación fue por entonces, la única explicación que se les dio. Se les altera la vida de una manera muy importante, se les cambia horario y lugar de trabajo, se les aumenta el horario, y todo ello por una cantidad pírrica y sin más... ¡barato oiga, barato...!

Los Hospitales ya construidos necesitan profesionales..., hay bastantes ejemplos pero sirva el del Hospital de Llerena donde el servicio de ginecología está compuesto por 3 personas... Completemos de una vez el Hospital de Zafra, abortemos y no institucionalicemos el médico trashumante...

Seguiremos pidiendo el Complemento Específico, igual trabajo, igual retribución. Pedimos la instauración de los 10 minutos en AP, la restauración y libranza post-guardia.

Mi media verdad sobre la Carrera Profesional es, sin entrar en materia poco halagüeña, en el tiempo; visto lo acaecido en otros sitios, y cómo se han ido estableciendo los plazos hasta conseguir la plena instauración. Si nuestra Carrera Profesional se planifica a mediados de 2005, se llegará a un Acuerdo posible -lo menos malo- en el 2006. Como es individual, habrá que solicitarla, el facultativo que lo desee y mientras se recaban los méritos y currículum, se llegará finalmente a tener concedido el nivel correspondido en el 2006, percibiendo las retribuciones en enero de 2007... Largo me lo fiáis caballero.

Negociación sobre refuerzos

FSP-UGT

■ La Federación de Servicios Públicos de UGT de Extremadura ha presentado su propuesta ante el SES para su debate en la Mesa Sectorial de Sanidad y finalice la negociación a finales de año. En caso contrario convocaremos movilizaciones en navidades. El "Acuerdo para la Mejora de la Sanidad en Extremadura" establece el siguiente compromiso de negociación: "En cuanto al personal de Refuerzos, se adoptarán las medidas necesarias para alcanzar la estabilidad en su vinculación contractual, equiparación retributiva y en la cotización a la Seguridad Social, así como definición de su jornada laboral". A lo largo de la vigencia del Acuerdo se han ido tratando ya en Mesa de Negociación los siguientes asuntos: Atención continuada de Veterinarios, homologación de retribuciones, implantación de consultas de tarde en Centros de Salud, complemento específico de farmacéuticos e incremento de niveles de complemento de destino para el personal de CEDEX y COPF, todos ellos del ámbito de Atención Primaria, motivo por el cual desde FSP–UGT se ha venido insistiendo en la necesidad de dar forma a los compromisos adquiridos en julio de 2002 para un colectivo que supera en estos momentos los 500 profesionales (médicos y enfermeros), repartidos por los Centros de Salud de las 8 áreas de salud.

La propuesta de FSP-UGT viene a articular los tres aspectos con compromiso de desarrollo, en la siguiente forma: Creación de dos nuevas categorías de Personal Estatutarios, Médicos y Enfermeros de Refuerzos en Atención Primaria, bajo cuya denominación deberían formalizarse nuevos nombramientos, ya de interinidades, a todo el personal que actualmente desempeña puestos de trabajo de refuerzos, pasándose a consignar como plazas de plantilla. Modificación de la actual estructura salarial, ampliándola a todos los conceptos retributivos que se recogen para el Personal de Atención Primaria en la resolución de retribuciones, y por último, el establecimiento de una jornada laboral acorde con lo determinado en el Estatuto Marco. Estamos a vuestra disposición para que nos envieis vuestras propuestas y podeis consultar la nuestra en www.fspextremadura.org.

Especialidades de Enfermería

CC.OO.

■ Las especialidades de Enfermería son una necesidad sentida y reivindicada por nuestra organización, por los propios profesionales del sistema sanitario, y una demanda de pacientes y usuarios. CC.OO. saluda por tanto la propuesta de Real Decreto. Nos sentimos satisfechos de las modificaciones introducidas en línea con nuestras alegaciones. Pero aún hay dos cuestiones (los requisitos para la obtención de la especialidad, y el catálogo de especialidades), con consecuencias imprevistas y que deberían ser objeto de un análisis previo. Hemos conseguido eliminar el carácter discriminatorio de la obligatoriedad de valoración de la especialidad en cuanto a carrera profesional o sistemas de provisión; pero otra cuestión, cuyo impacto no se valora convenientemente y que permanece en el texto, es la excesiva compartimentación de los puestos de trabajo. Esto puede limitar, o incluso impedir, el acceso al empleo a los enfermeros sin especialidad, que son y serán mayoría. El texto debería contemplar garantías laborales para el personal en formación; para ello la negociación de sus condiciones de trabajo, tanto retributivas como de jornada, deberían contemplarse en los ámbitos legitimados para la negociación colectiva.

Una ley, tan esperada, y constantemente reivindicada por CC.OO. no debe transformarse en una norma confusa, especialmente cuando determina las condiciones para ocupar puestos de trabajo. Deberá delimitarse claramente que los puestos a ocupar por los enfermeros especialistas no deben significar modificación alguna de las funciones y puestos de trabajo del resto de profesionales. Seguimos sin entender las diferencias que se establecen para algunas especialidades como Enfermería del Trabajo o Salud Mental en el sentido de exigirles mayores requisitos que al resto. Podemos considerar que se ha mejorado el proyecto inicial pero que todavía presenta ambigüedades y aspectos opacos, señalados anteriormente, que harían conveniente una nueva reflexión, que sin retrasar la publicación de la Ley, abordaran y mejoraran estos defectos. Es la única forma de evitar las tensiones que se producen cuando aparecen nuevos perfiles profesionales.

Acuerdo retributivo 2005

CSI-CSIF

■ Habrá sindicatos que se atribuyan como propio el logro conseguido por CSI–CSIF, pero que no os engañen, ya que el acuerdo al que éstos se han sumado y querrán sumarse como propio, ha sido negociado por los Sindicatos que representamos al conjunto de los Empleados Públicos, y no por aquellos de corte corporativista que sólo defienden intereses sectarios. CSI-CSIF sindicato mayoritario en el conjunto de los empleados públicos de la Junta de Extremadura, firma el Acuerdo, alcanzado en Mesa de Empleados Públicos, sobre Medidas en Materia Retributiva para el año 2005. Éste contempla un incremento retributivo de carácter básico del 2%, igual al IPC previsto por el Gobierno para el 2005, además las pagas extraordinarias estarán compuestas por una mensualidad de sueldo, trienios y un 60% del complemento de destino mensual, en el caso del Personal Estatutario éste se distribuirá en catorce mensualidades. CSI-CSIF logra que se constituya un fondo adicional equivalente al 0,8% de la masa salarial del conjunto de los Empleados Públicos de Extremadura. Este fondo creado, se distribuirá de tal forma que el equivalente al 0,5% del conjunto de la masa salarial de los empleados públicos se distribuya mediante la asignación al complemento específico de una cuantía igual para todos los empleados públicos de la Junta de Extremadura. El 0,3% restante de la masa salarial, tendrá por objeto la articulación y potenciación de condiciones de trabajo que conlleven una adecuación horaria, la atención directa al ciudadano, procurando un adecuado equilibrio entre la cuantía de los conceptos retributivos y las condiciones específicas; además se podrán adoptar medidas de racionalización y reordenación retributiva allá donde se considere preciso. Para hacer efectivo el reparto del 0,3% se deberá llevar a cabo previa negociación. Este Acuerdo es gracias a vuestro apoyo, y no de aquellos que sólo se suman a los logros de los Sindicatos mayoritarios.