

PÁGINA SINDICAL

Auxiliares de Enfermería: un nuevo camino

CCOO.

CCOO pactado un nuevo modelo de Formación Profesional que pretende integrar todos los subsistemas de Formación. En estos momentos, estamos analizando los conocimientos que se exigen, en la Formación Profesional, a las Auxiliares de Enfermería. Es aquí donde CCOO proponemos clasificar estos conocimientos, a efectos laborales,

en un nivel 3 de calificación. Este es el paso previo que abre las puertas para plantear ante los Ministerios competentes la necesidad de trasladar esta valoración al actual nivel académico de Auxiliar de Enfermería. Será en el Consejo Superior de Formación donde se debe propiciar la revisión del nivel de Formación, trasladando el actual título al de Técnico Superior en Cuidados Auxiliares de Enfermería. CCOO propondremos en el Foro Marco para el Diálogo Social, en el que somos la primera fuerza sindical, el reconocimiento de este nivel al Ministerio de Sanidad y a las Consejerías

de Salud. Debemos conseguir un pronunciamiento claro de las autoridades sanitarias y educativas en cuanto a la necesidad de revisar la titulación de las Auxiliares de Enfermería. Esta conversión no es automática, es un proceso de negociación que hemos propiciado y que está negociando CCOO. Una vez eso se produzca, habrá que establecer la homologación de las actuales Auxiliares de Enfermería para que obtengan el Grado Superior, con la consiguiente reclasificación de Grupo mediante los sistemas previstos en el Estatuto Marco, adecuando los salarios y

las condiciones laborales a la nueva titulación. Sólo CCOO, que está presente en el Consejo General de Formación Profesional, en el Instituto Nacional de Cualificaciones y en el Foro Marco para el Diálogo Social, garantizaremos que el proceso de negociación concluya con la consecución del objetivo planteado: la adecuación de las actuales funciones, de los niveles formativos que se están exigiendo en los Centros de Formación Profesional, con un nuevo nivel de reconocimiento y las consiguientes modificaciones de Grupo Profesional en la Sanidad Pública.

Estatuto Marco, ¿para qué?

CEMSATSE

Una de las históricas reivindicaciones de CEMSATSE fue la de un Estatuto Marco, que viniera a regular las relaciones de los estatutarios con los Servicios Regionales de Salud, y ello, se consiguió, con la Ley 55/2003. Esta Ley contó con un amplio respaldo político, incluidas las minorías nacionalistas, debido a que dejaba la regulación de importantes materias, a

los servicios regionales de salud, y por ende, a las Comunidades Autónomas. Por ello, se ha de regular, previa negociación con las centrales sindicales, materias tan importantes, como la jornada de trabajo, la acción social, etc. En el resto de las Comunidades Autónomas, recién transferidas, existe un inagotable afán negociador, que se traduce en acuerdos y pactos sindicales, que vienen a regular aquellas materias, que el Estatuto Marco, quiere que se determinen por cada CC.AA. Por ejemplo en la Comunidad de Madrid, se acaba de firmar un Acuerdo, para regular el período de baja maternal (que se amplía

a 122 días, frente a los 112 días en el SES), o una mejora en casos de IT. Sin embargo la Administración Extremeña, esta completamente cerrada a cualquier tipo de negociación, dando por buenas las antiguas Instrucciones del INSALUD. Es más, se están dictando Instrucciones, como por ejemplo la relativa a la "ayuda de estudios", que es más restrictiva que la existente en su día para el INSALUD. El SES desprecia la negociación colectiva, ya que ni siquiera procede a la convocatoria de las mesas de negociación, ni envía borradores, para su estudio por los sindicatos. En la actualidad hay temas que precisan una urgente negociación,

como es la contratación temporal, nuevos complementos que vengan a compensar el exceso de jornada, la peligrosidad, etc, pero ello es imposible por la actitud del SES. Al parecer lo único que preocupa en el SES, es la creación de cargos y más cargos, ya que si en algo destaca el SES sobre el resto de los servicios regionales de salud, es en el ingente número de cargos directivos, que triplican al antiguo organigrama del INSALUD. Una vez más Extremadura se está quedando a la cola, de las mejoras en las condiciones de trabajo del personal al servicio de la sanidad, a diferencia del resto de las CC.AA.

Judicialización de las Relaciones Laborales

CSI-CSIF

DENUNCIAMOS la creciente JUDICIALIZACIÓN de las Relaciones Laborales, entre los gestores del SES y sus profesionales. REPROCHAMOS las prácticas mantenidas por los responsables del SES con sus trabajadores, imponiendo el "NO" a cualquier petición, aplicando las INTERPRETACIONES más RESTRICTIVAS a cualquier derecho

laboral, INCUMPLIENDO los Acuerdos vigentes en detrimento de los derechos conseguidos, la PROLIFERACIÓN de expedientes disciplinarios, ¿Qué se persigue con esta actitud abusiva? Donde quedan las buenas intenciones, y el "buen talante" de nuestro Consejero, cuando previo a las transferencias sanitarias, se comprometió a disminuir, y si era posible no judicializar, las relaciones laborales. Es obvio que los actuales directivos del SES, a cualquier nivel, hacen caso omiso a sus buenas intenciones, pues ellos sólo buscan argumentos para que los trabajadores acaben en los Juzgados reclamando unos derechos que por sistema les cuartan los Gerentes de Área,

con el beneplácito de la Gerencia del SES. DESAPROBAMOS el incremento de las reclamaciones ante los Gerentes de las Área por las maneras autoritarias de las direcciones a la hora de aplicar las normas. CENSURAMOS que se hayan recortado, arbitrariamente, los derechos de los trabajadores, bajo interpretaciones sesgadas de las normas y Acuerdos, tal como la Acción Social, negándoles derechos que con el INSALUD tenían, incumpliendo una vez más el Acuerdo por la Sanidad en Extremadura, en base a unas interpretaciones restrictivas y sesgadas. REPROBAMOS el abuso del "Silencio Administrativo", la "denegación" de derechos

(compensación de días festivos, cálculo de la jornada anual, jornada laboral "real" de 35 horas semanales, a la carrera profesional y administrativa, utilización abusiva de la libre designación, etc). CONDENAMOS la falta de justicia en el buen que hacer en las relaciones entre Directivos y trabajadores, haciendo un llamamiento al buen juicio de todos para que, de una vez por todas, haya unas relaciones laborales de diálogo y consenso, donde no se interpreten las normas sólo para disminuir derechos, sino para que los profesionales de la Sanidad en Extremadura puedan desarrollar su actividad laboral en un ambiente de cordialidad y paz social.

Salud tecnológica

SAE

Los profesionales del SES, desde ya hace varios años, venimos trabajando con la mira puesta en la consecución de objetivos que mejoren y garanticen una atención óptima de la salud de los extremeños. Esta situación no es por otro lado ninguna novedad, puesto que de la medición porcentual del índice de cumplimiento de objetivos en cada una de las unidades

depende principalmente la productividad variable de los centros sanitarios. Dentro de este panorama, leemos constantemente informaciones como la que publicaba este periódico en su número de marzo, detallando en qué consiste el Plan de Salud de Extremadura 2005/2008, en el que se proponen 22 áreas de intervenciones prioritarias aglutinadas en tres ejes estratégicos dentro del Capítulo V. No dudamos que su elaboración del Plan ha supuesto un trabajo duro por parte de muchos profesionales e instituciones, apostando todos por un servicio de salud moderno, cuyas directrices deben basarse

en novedosas estrategias "tecnológicas" y queriendo dejar a un lado la que denominan salud "artesanal". Somos conscientes, y esperamos que así sea, de que su aplicación supondrá grandes ventajas para la sanidad extremeña. ro. Desde SAE deseamos que este nuevo Plan de Salud como objetivo de futuro se cumpla realmente y no sirva solamente como marketing político y, ni mucho menos, para justificar la creación de nuevos puestos directivos. La sanidad extremeña padece muchos problemas que este proyecto podría solucionar, siempre que sus objetivos prioritarios se cumplan,

para lo cual, ineludiblemente se tendrá que contar con la Enfermería Básica, que es la que cuida y ofrece confort a los usuarios, aunque sea de forma "artesanal". Pese a quien pese, las plantillas de Auxiliares de Enfermería son deficitarias en todos los centros sanitarios y un servicio de salud moderno, cuyas directrices se basan en novedosas estrategias "tecnológicas", no puede dejar de lado la asistencia "artesanal", el cuidado directo, el trato humano, en definitiva, los cuidados que dispensamos a diario los profesionales de la enfermería y que ningún programa tecnológico podrá sustituir.

Empeoramiento laboral en Plasencia

UGT

Esta valoración negativa se basa en hechos que han originado una pérdida de derechos sindicales y un empeoramiento de condiciones laborales para muchos trabajadores, hechos que, por meras razones de espacio, tenemos hoy que limitar a Especializada: 1.No se convoca desde hace dos años la Comisión de Contrataciones, interrumpiendo bruscamente el funcio-

namiento de un órgano participativo y contraviniendo el Acuerdo de Mesa Sectorial del Insalud de 1992, el Acuerdo Provincial Insalud Cáceres, 1996, y el Acuerdo para la Mejora de la Sanidad en Extremadura de 2002; 2. Los cambios de puestos de trabajo de personal por informes de Salud Laboral, que se vienen llevando a cabo desde 2002 (unos 20, los efectúa la Dirección de Enfermería, dando sólo conocimiento muy posteriormente a sindicatos, incumpliendo el Reglamento de Personal que señala que es ésta una función de la Comisión de Traslados intrahospitalarios (Sindicatos y Dirección); 3. No se han publicado las listas de asignación individual de Productividad Variable 2004, primera vez

des desde su creación en 1987, siendo el único Área que incumple así la ley 30/84; 4. Trabajadores no han percibido ni un euro de Productividad 2004 (Celadores, y Enfermería de Consultas Externas) por la postura intransigente de la Dirección al imponerles en su contrato de gestión la obligatoriedad de incrementar en 30 horas la jornada anual (sin compensación) y pese a haberse adherido por escrito al resto de objetivos, y cumplirlos; 5. Se ha creado hace dos años un equipo de trabajo compuesto por Enfermeras y Auxiliares contratadas denominado "Pool", para cubrir déficits de plantillas, que trabajan bajo penosas condiciones no negociadas con Sindicatos: sin plantillas adecuadas, con

continuos cambios de unidad, incluso varios en la misma jornada; y su selección la decide unilateralmente la Dirección de Cirugía, sin atender a criterios de puntuación en listas de sustituciones, antigüedad, etc; 6. La falta de personal es ya más que evidente en los turnos de mañana de enfermería de planta y celadores, de sábados, domingos y festivos; turnos de noche de celadores; Facultativos que cubren las guardias de los 365 días del año; y Unidades cuyas plantillas no son cubiertas; 7. A los auxiliares administrativos y celadores no se les permite participar en convocatorias de traslados intrahospitalarios definitivos. Podríamos seguir pero no queda espacio.