



PÁGINA SINDICAL

Pendientes de negociación

UGT

UGT ha propuesto al Servicio Extremeño de Salud un calendario de temas pendientes a negociar, unos con carácter de urgencia como son: establecer el reparto del 0,3% de fondos adicionales acordado para el presente ejercicio, nuestra propuesta es que se destine a incrementar los conceptos retributivos de turnicidad, nocturnidad y festividad; negociación de un modelo de carrera y desarrollo profesional nuestra propuesta es que sea de aplicación para todos los empleados públicos del SES, con independencia de su vinculación contractual y su régimen jurídico; negociación del decreto que permita la estatutarización voluntaria del personal funcionario y laboral adscrito e integrado; creación de nuevas categorías estatutarias: veterinarios, informáticos, farmacéuticos, etc.

Otro tema pendiente es la negociación de un nuevo pacto sobre permisos, vacaciones y licencias que recoga y amplie las mejoras negociadas en la Administración General del Estado y en la Mesa de Empleados Públicos de la Junta de Extremadura para el personal laboral; y otros para negociar a corto y medio plazo como son entre otros la : negociación de un sistema de selección (temporal y permanente) y provisión (abierto y permanente) de aplicación inmediata a que se resuelva la Oferta Pública de Empleo extraordinaria en curso, por categorías; nuevo acuerdo sobre Ayudas Sociales que amplie y mejore el actualmente existente en cuanto al ámbito de aplicación y cantidades; negociación de un Acuerdo de Formación, etc.

Entendemos que son muchas las materias a negociar pero no podemos admitir más demoras en temas esenciales

Entendemos que son muchas las materias a negociar pero no podemos admitir más demoras en temas que consideramos esenciales para la mejora del Servicio Extremeño de Salud, pues de lo contrario ni los trabajadores ni la opinión pública entendería que se cree un organismo encargado de gestionar la asistencia sanitaria cercana al ciudadano y a los trabajadores para resolver de la mejor manera sus problemas de salud y laborales y se sigan en cambio aplicando criterios y acuerdos de un organismo centralizador y lejano como era el antiguo INSALUD, en temas tan importantes como la selección temporal y definitiva, por no tener aún un sistema de selección y provisión negociado.

Sobre carrera profesional

CSIF

Rechazamos la propuesta de la Administración que esgrime argumentos legales sólo con fines excluyentes.

CSI*CSIF negociará con un único objetivo "el principio de no discriminación" en la interpretación y aplicación de la legislación para el desarrollo de la Carrera Profesional, nadie puede ser discriminado por razón de su clasificación atendiendo a las funciones desarrolladas, al nivel del título exigido para el ingreso y al tipo de su nombramiento.

Nos preguntamos porque sólo se tiene en cuenta la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias para argumentar la exclusión de profesionales del Sistema Sanitario Público de Extremadura, y el Estatuto Marco para excluir a todos aquellos profesionales, que sí les da cobertura la ley anteriormente mencionada, pero que no son Estatutarios.

NEGOCIACIÓN

Para que todos tengamos derecho a la Carrera Profesional hay que ver de forma amplia y no restrictiva el artículo 40 del Estatuto Marco, ya que es aquí donde se clarifica que lo legislado en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, en lo referente al desarrollo profesional y su reconocimiento debe ser negociada su repercusión en la carrera profesional.

Negociaremos bajo los criterios establecidos en el Estatuto Marco y la Ley de Profesiones Sanitarias

Negociaremos bajo los criterios establecidos en el Estatuto Marco, y la Ley de Profesiones Sanitarias, donde de forma clara fijan que las comunidades autónomas establecerán, mediante la negociación, para el personal, y sin hacer distinción alguna a que tipo de personal le es de aplicación, la carrera profesional, debiendo hacer una interpretación amplia de la norma, de forma tal que establezca la posibilidad del derecho a la promoción de este personal, además de fijar que la carrera profesional debe suponer un derecho de los profesionales a progresar.

Solicitamos que se nos remita un documento donde se contemple una carrera profesional como respuesta clara a la demanda realizada por el personal del Sistema Sanitario Público, indistintamente de su clasificación profesional o régimen jurídico, con el fin de reconocer la carrera profesional como una fórmula de reconocimiento del desarrollo profesional.

SI, a la carrera profesional en todas las categorías.

NO, a la discriminación arbitraria en la aplicación de la carrera profesional.

Violencia en el puesto de trabajo

SAE

Si la situación no se remedia, los profesionales sanitarios vamos a tener que añadir un factor de riesgo nuevo a nuestra actividad laboral en el Servicio Extremeño de Salud tanto en los establecimientos sanitarios como en la Atención Domiciliaria.

No se trata de un riesgo biológico o infeccioso propio de un medio sanitario sino, lamentablemente, del aumento de las agresiones e insultos que en los últimos tiempos sufren cada vez con mayor frecuencia los profesionales sanitarios por parte de algunos usuarios (pacientes o familiares de éstos), incapaces de controlar su agresividad ante una situación que les desagrada.

Esta situación tiene, además, su repercusión negativa en la eficiencia y eficacia de la organización del trabajo, pues las consecuencias del mismo son un evidente y justificado aumento del estrés por parte de los trabajadores, mayor desmotivación, pérdida de satisfacción profesional, todo ello sin excluir los daños físicos y psíquicos que en ocasiones se han padecido.

Estos hechos no son desconocidos para nadie, los responsables de las diferentes áreas sanitarias tienen constancia de ello, en ocasiones el exceso de la situación ha tenido como consecuencia la repercusión pública del mismo en los medios de comunicación e incluso ha sido necesaria la intervención del Cuerpo Nacional de Policía.

El aumento de la violencia preocupa, y mucho, a los profesionales sanitarios que ven vulnerada su dignidad y ven peligrar su integridad física.

MESA TÉCNICA

Los profesionales del sector sanitario conocemos y respetamos los derechos que los usuarios tienen reconocidos en todos los ámbitos, pero los usuarios/clientes también tienen deberes que cumplir y, entre otros, se encuentra el de respetar no sólo las infraestructuras de los establecimientos sanitarios, sino igualmente los derechos de los profesionales de la salud que, poniendo en práctica su saber y conocimientos profesionales, garantizan a los ciudadanos en todo momento una adecuada prestación de cuidados y servicios.

Por todo lo expuesto, cuya intención no es, en absoluto, alarmar sino plantear una situación real de la sanidad actual, el Sindicato de Auxiliares de Enfermería demanda el desarrollo en la mesa técnica de un plan de prevención y apoyo a los profesionales del Servicio Extremeño de Salud.

Falta liderazgo

CC.OO.

Las organizaciones complejas y descentralizadas, como el Servicio Extremeño de Salud, deben poseer un fuerte liderazgo (ese término tan en boca de todos los gestores y responsables políticos). Más aún cuando uno de los fines de la misma es garantizar la equidad y la solidaridad en la atención a la salud de los ciudadanos, conjugándolo, (desde una dirección política progresista) con las mejores condiciones posibles para los trabajadores, responsables de prestar esa atención.

El SES actúa a veces por inercia, otras por impulsos "ocurrentes" que se le permiten a ciertos directivos caídos en gracia, más preocupados del impacto propagandístico del anuncio de los cambios y mejoras, que por el seguimiento y la evaluación de la aplicación de las medidas que pretenden conseguir esas mejoras. Nadie se hace cargo, nadie se responsabiliza: para la Secretaría General son las Áreas las culpables; para las Gerencias de Área es "Mérida" quien debe dar las respuestas. Unos por otros...

Da la impresión de estar dando "palos de ciego" y ejerciendo un liderazgo del tipo "laissez faire". Un tipo de liderazgo que precisa de un alto nivel de competencia y de identificación con los fines de la organización que no poseen todos los encargados de aplicar las políticas y las medidas que consigan los efectos deseados.

La descentralización de la gestión no debe significar, como esta sucediendo, la desmembración del SES en ocho Servicios Extremeños de Área. No es conveniente y no debe permitirse aceptar sin más la rebelión de los Gerentes de Área amparándose en competencias exclusivas. No parece coherente aludir a la necesidad de cohesión y dirección en el Sistema Nacional de Salud que evite la desvertebración y la insolidaridad entre CC.AA. y alentar, permitiéndolo, esa misma situación en el interno de la organización.

Ejemplos, a cientos (seguro que a quién esté leyendo ya se le han venido a la cabeza varios). El último con repercusiones directas para las condiciones de los trabajadores "pilar fundamental en el edificio de nuestro Sistema de Salud" (sic) la aplicación injustamente desigual, cicatera en algunas ocasiones, rozando la ilegalidad en otras y profundamente defraudadora con los objetivos que el mismo Consejero de Sanidad expuso en estas páginas: El Acuerdo sobre Médicos y Enfermeros de Atención Continuada (los refuerzos de toda la vida).

Si es necesario llevar a nuestros ocho Gerentes a la mesa de Seguimiento, llevémoslos. Ni a todos se les puede dejar hacer ni a todos se les puede dirigir de la misma forma. Pero exijamos el cumplimiento de lo que acordamos quienes tenemos la responsabilidad de dirigir nuestras organizaciones.

La carrera profesional

CEMSATSE

Son ya muchos los años que la CESM lleva reclamando la tan traída Carrera Profesional. A medida que ha ido pasando el tiempo, hemos visto como se han ido subiendo al carro todo tipo de colectivos. Por fin parece que llegamos al final del túnel!

Deseamos que la Carrera Profesional sea un verdadero estímulo y un reconocimiento a la evolución del facultativo dentro de su especialidad. Las técnicas médicas, diagnósticas, quirúrgicas, han evolucionado tanto que en casi nada se parecen a las que se usaban casi hace una década. Esta evolución ha llevado consigo un aprendizaje que siempre ha corrido a cargo del individuo, sin el más mínimo apoyo de la Administración. Ahora todo esto tiene que cambiar radicalmente.

Si la Carrera Profesional se va a convertir en un maratón a la búsqueda de papelillos que te permitan alcanzar un determinado nivel, no habremos acertado.

Peliagudo va a ser cambiar de nivel en los pueblos alejados, difícil lo va a tener el hospitalario cuya plantilla no da ni para cubrir las guardias. ¿Qué haremos? ¿Predominará el aprendizaje de las novedades técnicas para estar al día en la profesión, ó la búsqueda de méritos para alcanzar el nivel?

La Administración precisa toda la cordura y sensatez del mundo para que la Carrera Profesional no se convierta en un fin. Si es un "reconocimiento a una labor", este no se busca es intrínseco a la labor bien hecha.

Si se dan las condiciones para que uno pueda desarrollarse profesionalmente, entonces vamos bien.

Hay que tener en cuenta que crear las condiciones que hagan viable el desarrollo de la Carrera Profesional es más difícil que el pago de la misma. Por otra parte, debe ser en cierta manera un requisito para obtener puestos de responsabilidad en el sistema, y no sólo una mera percepción económica.

La Carrera Profesional Extremeña supone evidentemente un esfuerzo económico, lo mismo que para el resto de Comunidades Autónomas. Los conceptos que regulan los cambios de niveles son muy similares al resto del país, y las cuantías como siempre, inferiores. Esperamos que aunque haya menos dinero predomine la sensatez, y no tengamos que recordar el estribillo... "no me quieren porque no tengo carrera/en mi casa tengo un galgo/ llévate cuando quieras/ que yo pa correr no valgo".

Por último, no podemos acabar sin pedir para los próximos a jubilarse la opción a solicitar el nivel que les corresponda de una sola.