



## PÁGINA SINDICAL

### Acuerdo de contrataciones, ya

FSP-UGT

Ante la paralización por parte del SES de la negociación en Mesa Sectorial de un nuevo Acuerdo de Contrataciones de ámbito regional, la FSP-UGT ha entregado cinco mil firmas de trabajadores y desempleados que avalan la propuesta presentada por esta organización al Secretario General del SES y en Mesa Sectorial. Es inadmisibles que sigan existiendo después de cuatro años de las transferencias a nuestra comu-

nidad: dos Acuerdos de Contrataciones diferentes, con criterios de ceses diferentes, con gestión de listas y criterios de contratación diferentes, que los aspirantes de las listas no puedan actualizar sus méritos y los más grave aún que el SES no esté garantizando el derecho al trabajo de aquellos que no están en listas por no tener voluntad política de querer resolver este problema teniendo en cuenta las idiosincrasias del Sistema Sanitario. Debido a las especificidades de nuestro ámbito sanitario y en aras a prestar la mejor atención sanitaria a la población, para la FSP-UGT el mejor sistema selección posible, es aquel que posibilita conjugar la experiencia pro-

fesional, la capacidad demostrada en los procesos selectivo y la formación continua acreditada. Por ello proponemos los siguientes criterios para la conformación de las listas de contrataciones: la experiencia profesional previa y la capacidad demostrada en los procesos selectivos, junto con la formación continua acreditada y por los organismos y centros que se fijen en la negociación. La gestión de las listas tiene que ser transparente con Comisiones de Seguimiento por Áreas de Salud. Las listas deben ser únicas para cada una de las categorías y para todos los regímenes jurídicos. Con estos criterios sería posible conformar, en una primera instancia, unas lis-

tas de contrataciones teniendo en cuenta la experiencia profesional, estas listas se actualizarían cuando se realizaran procesos selectivos en el SES incluyendo la nota de la oposición y valorando la formación continua que se fije en el Acuerdo de Formación. El nuevo Acuerdo de Contrataciones también debe regular la forma de conformar listas para que el personal propietario pueda promocionar temporalmente en otras categorías. Si en un período de tiempo razonable no se inicia la negociación del Nuevo Acuerdo iniciaremos una campaña de movilizaciones y las medidas de presión que sean necesaria para acabar con esta situación ya intolerable.

### Carrera Profesional, un logro histórico

CEMSATSE

Estamos de enhorabuena. El Sindicato de Enfermería en Extremadura ha cerrado un ciclo que comenzó en los 90 con la campaña pro Carrera Profesional (CP). Jornadas, debates y la edición de un libro donde se recogían las opiniones de los miles de profesionales de Enfermería que acudieron y debatieron la propuesta inicial del Sindicato fueron los primeros pasos de un proyecto que hace escasamente un mes ha visto la luz

en nuestra Comunidad. Hoy, casi 10 años después, podemos afirmar orgullosos que los extremeños nos encontramos a la cabeza de la sanidad española en el reconocimiento de la labor de la Enfermería. Que tenemos una CP que reconoce el esfuerzo, la experiencia y que premia, motivando a la vez, la implicación de los profesionales de Enfermería en su quehacer profesional diario.

Hace una década el Sindicato de Enfermería inició una campaña para impulsar el debate sobre la necesidad de que la enfermería, como profesional sanitario, contará con un medio de promoción profesional que sirviera, a la vez, para motivarle en el día a día. Desde SATSE creímos firmemente que la Enfermería necesitaba un sistema de pro-

moción, una CP, que reconociese que un enfermero con años de experiencia y preocupado por incrementar su formación y conocimientos tuviera un reconocimiento retributivo. Este convencimiento supuso que en 2003 las Cortes reconociesen la necesidad de dotarnos de una CP incorporando ésta a diferentes leyes aprobadas en esas fechas. Sólo dos años después, en octubre de 2005, SATSE Extremadura, y con él toda la enfermería que representamos, alcanzamos un acuerdo que ponía fin a la discriminación, un hito histórico comparable a la consecución de la diplomatura y el acceso a la Universidad: la CP para Enfermería. Conseguíamos un sistema de reconocimiento enmarcado en el objetivo general

de mejorar cuantitativa y cualitativamente la atención sanitaria, instrumentando y desarrollando aspectos que permitan a los profesionales progresar voluntariamente y de forma individualizada, valorando fundamentalmente su experiencia, conocimientos y habilidades organizativas. Podemos afirmar que somos pioneros, ya que sólo cuatro CCAA disponen de CP, en el desarrollo de nuestra profesión. Hoy, más que nunca, tenemos el convencimiento de que si actuamos unidos conseguiremos metas hace años imposibles. Hoy, más que nunca, debemos luchar por el desarrollo de las Especialidades de Enfermería, por la licenciatura,... La Carrera Profesional ya la hemos conseguido.

### El Plan Concilia en el SES

SAE

El Sindicato de Auxiliares de Enfermería considera buena cualquier iniciativa tendente a mejorar la conciliación de la vida familiar y laboral que permita que ambas situaciones sean perfectamente compatibles para los trabajadores.

El Plan Concilia presentado recientemente por el ministro de Administraciones Públicas, Jordi Sevilla, recoge un completo conjunto de medidas para

poner en práctica la conciliación de la vida personal y laboral que deberían ser un punto de referencia en futuras negociaciones para que el personal al servicio de la Administración Sanitaria de nuestra comunidad no pueda ser susceptible de un trato discriminatorio con respecto a los empleados públicos de la Administración del Estado.

#### VALORACIÓN DE LAS MEDIDAS

Las palabras del propio ministro para justificar este plan, alegando que no bajarían menos sino mejor, deberían poder ser aplicadas igualmente a los profesionales sanitarios extremeños, que también querrían "trabajar mejor" y dis-

frutar más de sus hijos y que los padres puedan hacer realidad su paternidad responsable colaborando con las madres en los primeros días del nacimiento del niño, acogerse a una reducción de jornada hasta los 12 años..., todo ello medidas que, con toda probabilidad, todos los trabajadores acogerían con entusiasmo ante la posibilidad de hacer realmente compatible su vida laboral y familiar.

La Orden Ministerial de 7 de marzo, de 2005 -que desarrolló unas mejoras de la Ley de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral 39/1999, de 5 de noviembre- ya tuvo este primer sesgo beneficiando a los funcionarios de la Administración del Estado, a lo que en absoluto

nos oponemos, pero sí proponemos la negociación para los empleados de la sanidad del Servicio Extremeño de Salud.

De la misma manera, el Sindicato de Auxiliares de Enfermería considera que estas medidas, tomadas a partir de la Ley de Conciliación, deberían ser materia de negociación en la Mesa Sectorial de nuestra comunidad.

En definitiva, los acuerdos que vengán a mejorar los derechos de los empleados y con ello aumentar, sin duda, su motivación, repercutiendo en una gestión más eficaz en la prestación del servicio, deberían ser de aplicación en cualquier ámbito de la Administración Pública.

### Atención Continuada II

CC.OO.

En el número anterior denunciábamos irregularidades en la Atención Continuada y los incumplimientos de normas y Acuerdos (Reglamento de EAP, Pactos sobre jornada, funciones tanto Titulares como de Atención Continuada, normativa básica y su desarrollo sobre contrataciones). Exigíamos al SES y a la Consejería tomar medidas urgentemente para evitar las vulneraciones a la Ley; y mostrábamos nuestra

disposición a negociar la toma de decisiones con el objetivo de mejorar la Continuada que se presta a todos y todas las ciudadanas. No pueden alegar ni la Consejería, ni la Gerencia, ni la Secretaria General del SES, ni la dirección general de Asistencia Sanitaria, ni los Gerentes ni los Directores de RR.HH. de las Áreas de Salud, que desconocen estas irregularidades. Y sabiéndolo y teniendo competencias, instrumentos y medios a su alcance para evitarlo, no sólo lo consienten sino que pretenden darle carácter de normalidad, maquillando su actuación con decisiones que no resuelven el verdadero problema de fondo. Prefiriendo dejar a la Justicia lo que es posible negociar e interpretar entre trabajadores y empresa. Actitud esta últi-

ma que supone dilapidar por parte de la Administración unos recursos económicos (porque tenemos razón) que no le pertenecen, a sabiendas de que los va a perder.

Ante esta dejación, los sindicatos en uso de nuestra responsabilidad nos vemos obligados a proponer medidas. Pero, las decisiones que de forma unilateral se toman finalmente sobre planificación son inútiles para hacerlo con eficacia y eficiencia, son obviedades que "pasan" la resolución del problema a los coordinadores del Equipo. ¿Nos puede extrañar que hoy haya convocadas movilizaciones y paros en AP? ¿Se puede llamar a la responsabilidad de los profesionales, sin sonrojarse? ¿Dónde quedan las de los demás? ¿Es necesario para defender

y construir una sanidad socialmente avanzada, solidaria y sostenible vulnerar los derechos de los trabajadores que históricamente han puesto más que nadie en el mantenimiento de nuestro sistema sanitario? ¿Es preciso poner en peligro la atención sanitaria? Nunca, desde CC.OO. ni con CC.OO. Bien, ya tiene la Patronal lo que quería. A partir de ahora, y conscientes de que este enfrentamiento no se resolverá a corto plazo, es la hora de los trabajadores. Los conflictos entre intereses de la Empresa e intereses de los Trabajadores se resuelven negociando. CCOO sigue estando dispuesta donde y cuando quieran. Pero nadie nos puede censurar el derecho a usar la presión sindical contra la presión que ejerce la Administración.

### En busca de la conflictividad laboral

CSI-CSIF

Denunciamos la obstinación de los Responsables de las Áreas de Salud por incumplir los Acuerdos alcanzados en la Mesa Sectorial de Sanidad, y nos preguntamos:

¿Qué persiguen los Gerentes de las Áreas de Salud?

¿Qué persigue la Gerencia del SES, con su condescendencia hacia éstos?

¿Hasta cuando va a consentir el Conse-

jero, que subordinados suyos no respeten los Acuerdos autorizados por el Consejo de Gobierno de la Junta?

No entendemos porque los máximos responsables de la Sanidad en Extremadura, que a través del diálogo y de la negociación con los Sindicatos alcanzan Acuerdos, que posteriormente y de forma sistemática son incumplidos por las Gerencias de Áreas, no asumen, en primer lugar su responsabilidad de dictar "Instrucciones" claras y concisas, que no den lugar a malas interpretaciones, y por último medidas disciplinarias con aquellos "Responsables" que tienen la desfachatez de incumplir los Acuerdos alcanzados en la Mesa Sectorial de Sanidad.

¿No será que el único interés que mueve a los Gerentes de las Áreas es generar un malestar entre los trabajadores, con el fin de buscar una conflictividad laboral para justificar su nefasta política en la gestión de la Sanidad en sus ámbitos?

Queríamos saber que les mueve a generar una conflictividad laboral en el ámbito de la Atención Primaria, como están provocando con la no aplicación, en unos casos, y con la aplicación falseada e injusta, en otros, del Acuerdo para la creación de las Categorías de Médicos y Enfermeros de Atención Continuada, con la intromisión en la organización interna de los Equipos de Atención Primaria, obviando los Acuerdos existentes.

Señor Consejero, ponga orden en el Servicio Extremeño de Salud, o por el contrario vaya preparando las pancartas, que los sindicatos tendremos que rescatar para que no sean sus propios Responsables de las Áreas los que encabezen las manifestaciones ni formen parte de los Comités de Huelgas.

Ironías a parte, señor Consejero, ponga de una vez y por todas coherencia en su Consejería de Sanidad, o ni su voluntad negociadora ni su "talante" para alcanzar Acuerdos, de los cuales CSI\*CSIF ha sido partícipe en todos ellos con sus propuestas y su firma, nos evitará el tener que llegar a conflictos laborales que a ninguna de las partes beneficiarán.