



## PÁGINA SINDICAL

### Para seguir avanzando

CEMSATSE

Al cumplirse los cinco primeros años de las Transferencias Sanitarias, y después de haberse realizado unas Elecciones Sindicales en el ámbito del Servicio Extremeño de Salud, desde esta organización sindical al comenzar el 2007, podemos decir que se han introducido positivos cambios para las enfermeras y enfermeros, especialmente en lo relativo a sus condiciones laborales y de desarrollo profesional y retributivo, destacando entre otros logros, la Carrera Profesional, la integración voluntaria de Funcionarios y Laborales como Estatutario en el Servicio Extremeño de Salud, etc.

Miramos con mucho optimismo los próximos años, ya que, nuevamente, estaremos presentes en todos los órganos de negociación y decisión de la Junta de Extremadura, para poder garantizar que los intereses y reivindicaciones de los profesionales de enfermería son escuchados por la Administración.

**Miramos con mucho optimismo los próximos años, ya que, nuevamente, estaremos presentes en todos los órganos de negociación y decisión de la Junta de Extremadura...**

Si el balance de estos cinco años de gestión sanitaria es positivo, no es menos ambicioso el programa de trabajo que proponemos para el futuro, comprometidos a trabajar para asegurar el grado de enfermería, a fin de hacer posible el acceso al Master, al Doctorado y a la Investigación, no olvidando el desarrollo de las Especialidades, defendiendo la catalogación de los puestos de trabajo de enfermera especialista y desarrollando el Real Decreto que regula la relación especial de residencia, un importante punto de partida para los profesionales en formación. Además, reivindicaremos nuevos campos profesionales para la Enfermería como el Sociosanitario y el Educativo.

Desde esta organización sindical lucharemos para conseguir un nuevo sistema de jubilación que tenga en cuenta las especiales condiciones de trabajo de los enfermeros.

Y de una vez por todas, lucharemos por la adecuación definitiva de las plantillas a las cargas de trabajo actuales y a las nuevas necesidades que imponen los ciudadanos extremeños.

### Valoración de las transferencias

UGT

El traspaso de las competencias sanitarias ha permitido el acercamiento de la negociación colectiva a las necesidades reales de los empleados públicos del SES. En estos cinco años la UGT ha realizado propuestas para mejorar las condiciones económicas y laborales de los trabajadores adscritos, integrados y transferidos algunas de las cuales se ha materializado en importantes acuerdos con el SES como han sido: Acuerdo para la Sanidad en Extremadura en el que negociamos la homologación salarial a la media de las CA, entre otras medidas importantes; el Acuerdo de Productividad Variable 2004-2006, en el que se han consolidado de por vida en el complemento específico el 45 % de las cantidades acordadas.; el Acuerdo sobre Atención Continuada Veterinaria, que ha permitido mejorar la atención y establecer unas mejoras retributivas y laborales muy importantes para el colectivo; el Pacto de Selección Temporal de FEAS, Odontostomatólogos, Médicos de Familia, Médicos de Atención Continuada (AC), etc, que ha permitido establecer un control sindical en los procesos selectivos de estos colectivos garantizando la selección del aspirante más idóneo; el Acuerdo propugnado por UGT de la Creación de las Categorías de Médicos y Enfermeros de AC, que acabó con la precariedad del colectivo y otorgarles los mismos derechos que cualquier trabajador de otras categorías; el Acuerdo sobre Carrera y Desarrollo Profesional para todos los trabajadores del SES, y su extensión en el futuro a los profesionales sanitarios de la Junta de Extremadura. Pero el logro mayor conseguido por UGT, después de unas duras negociaciones, fue la inclusión del Desarrollo Profesional para el conjunto de trabajadores no contemplados en la LOPS; el Acuerdo para el Impulso de la Atención Primaria en el que hemos logrado: superar el valor hora de la AC al de Atención Especializada, facilitar la manutención en las jornadas de AC, individualización de las TIS para el personal de Enfermería, reducción de las TIS, hacer extensiva la jornada de tarde a todos los profesionales de AP, regulación de la libranza tras la guardia, establecimiento de la productividad fija para médicos y enfermeros de AC, establecer fondos adicionales para el personal que se estatutarice y revisar al alza las cantidades a percibir por todos los profesionales para los próximos ejercicios.; Acuerdo sobre Estatutización que se publicará probablemente el próximo mes, y que después de tres años de negociaciones concluyó en julio. Este acuerdo permitirá al personal laboral y funcionario que voluntariamente quiera cambiar de régimen jurídico, se le apliquen las condiciones laborales y económicas del estatutario. Sin embargo, aún no ha concluido la negociación de temas que para UGT son prioritarios y que ya deberían haber concluido su negociación: Acuerdo sobre Selección y Traslados, acuerdo de contrataciones, pacto sobre permisos, vacaciones y licencias, acuerdo de formación propia y desarrollo profesional y Acuerdo para la Mejora de la Especializada, entre otros.

### Una mirada hacia el futuro

CSI-CSIF

Han transcurrido cuatro años desde la transferencia de los servicios sanitarios a nuestra Comunidad Autónoma y es oportuno hacer un balance de la gestión de la Consejería de Sanidad y de los sindicatos representativos en la Sanidad. Es decir, una y otros debemos rendirte cuenta de nuestro trabajo.

Es innegable que nuestra Sanidad ha mejorado en medios, recursos e incluso en las condiciones sociolaborales de los profesionales de la Sanidad (incluidas las retribuciones); siendo CSI\*CSIF protagonista y firmante de los Acuerdos alcanzados.

Nuestro modelo sindical, la independencia y profesionalidad, nos conduce a buscar soluciones a las reivindicaciones y problemáticas planteadas por profesionales de la Sanidad, cuyo objetivo sea mejorar las condiciones laborales y profesionales, que nos lleve a una dignificación de las profesiones sanitarias, hoy en día situadas en un segundo plano, y a mejorar en nuestra conciliación de la vida familiar y laboral.

CSI CSIF ha participado en la consecución de acuerdos, tan significativos como: - Acuerdo para la mejora de la Sanidad en Extremadura, que conlleva una homologación retributiva, - Acuerdo de Productividad Variable, logrando aumentar en más del doble de las cantidades percibidas con el INSALUD, consolidando el 50% de este concepto en el Complemento Específico, - Acuerdo para la creación de las categorías de médicos y enfermería de Atención Continuada, dando estabilidad laboral al personal de Refuerzo, - Acuerdo para el impulso y consolidación de la Atención Primaria, corrigiendo deficiencias históricas para profesionales de este ámbito asistencial, - Acuerdo sobre Carrera y Desarrollo Profesional, logrando el reconocimiento de ésta para todos los trabajadores.

Conscientes de que debemos seguir profundizando en la identificación profesional exigida hoy día por los profesionales de la Sanidad y preparar nuestra organización para dar respuesta a los retos tanto de la normativa europea como de la nacional y autonómica en aspectos tan cruciales como nuestro desarrollo profesional, política de empleo, jornadas laborales, retribuciones o jubilaciones, entre otras.

Creemos firmemente que los profesionales de la sanidad pueden mejorar y sabemos como conseguirlo. Para que el futuro de la sanidad se construya teniendo en cuenta la opinión de los profesionales de la sanidad es necesario que tu voz, nuestra voz, se oiga alta y con fuerza.

### Sobre las transferencias

CC.OO.

Se cumplen ahora cinco años del traspaso de competencias en materia sanitaria a las comunidades autónomas de la «vía lenta». Hemos visto nacer el Servicio Extremeño de Salud, la creación de las Gerencias de Área y de una macroestructura de gestión, tanto en servicios centrales como periféricos, seguramente necesaria, como hechos más significativos. Desde la creación del SES, vemos con preocupación que se están cometiendo algunos de los viejos errores del Insalud.

CC.OO. valora positivamente el papel que se asigna a las Gerencias de Área y las Direcciones de Salud. Siempre hemos apostado por acercar la gestión a la realidad de los Centros de trabajo, conscientes de que la descentralización de determinadas funciones resuelve los auténticos problemas de los trabajadores y trabajadoras de la sanidad. Sin embargo observamos con inquietud lo que se está produciendo.

No podemos aceptar que se den pasos atrás en las condiciones de trabajo y en los derechos basándose en la autonomía de gestión de las gerencias. Nos estamos encaminando, y tenemos que poner remedio, a la desvertebración del propio SES. Se están abordando y solucionando de manera diferente cuestiones que tienen el mismo origen, parecidas causas e idénticas reivindicaciones.

No debemos consentir que el mayor grado de autogobierno, que supone la competencia en materia sanitaria, contribuya por sí mismo a la desigualdad, desde el momento en que cada Servicio de Salud otorgue o restrinja, en función de su capacidad económica y de gestión, más o menos atenciones a los ciudadanos o peores o mejores condiciones laborales para sus trabajadores.

Estamos asistiendo a una súper-especialización en la gestión. En algunos casos incluso a una gestión aparentemente disfrazada de especialización, tras la que se esconde una peligrosa incapacidad para gestionar una organización tan compleja. A la aplicación de criterios distintos con la excusa de lo específico de determinados ámbitos, unidades o incluso situaciones personales. A soluciones basadas en "mi Área", "mi Centro" o "mis trabajadores", que difícilmente son aplicables en otras Áreas y Centros y que en algunos casos ponen en graves dificultades la resolución global del mismo problema para todo el SES.

Si tenemos en cuenta que la negociación colectiva se halla centralizada en la mesa Sectorial de Sanidad, nos podemos encontrar con los mismos problemas que había en enero de 2002, con situaciones, acuerdos, planteamientos estratégicos y condiciones laborales no sólo muy diferentes, sino incluso contradictorios en las distintas Áreas.

Urge pues, si no queremos caer en los viejos errores y perder la capacidad de incidir en un desarrollo homogéneo y con los mismos objetivos de todo el SES, abordar en la Mesa Sectorial los conflictos que se dan en ese ámbito que los Gerentes de Área consideran sólo suyo.

### Cinco años de transferencias

SAE

Cumplir cinco años tiene grandes dosis de emoción. La conciencia de los cinco años nos hace tener una perspectiva sobre los años pasados de la que carecíamos en nuestros anteriores cumpleaños. Además, hemos crecido respecto a nuestra talla de nacimiento, somos más mayores, nos sentimos más capaces y nos hemos ganado el respeto de los otros. Nos quedan muchas cosas por hacer, muchos proyectos por llevar a cabo y por eso tenemos una tremenda ilusión en nuestro futuro, pero a la vez el resto han dejado de vernos como los recién llegados que deben aprenderlo todo. El SES cumple un lustro durante el que se han firmado acuerdos que benefician a todos y buscan una sanidad de calidad, con profesionales motivados, bien retribuidos y con usuarios satisfechos.

Así, se amplía la plantilla tras las demandas del SAE y se mejora la dotación de TCE/AE con un aumento de 168 AE en las distintas áreas y en 2007 se crearán un total de 200 plazas cubiertas mediante Selección de Personal Estatutario, la primera OPE para nuestro colectivo con una oferta de 110 plazas a turno libre, 80 de promoción interna y 10 para discapacitados físicos.

Igualmente, se firmó un docu-

**El SES cumple un lustro durante el que se han firmado acuerdos que benefician a todos...**

mento de Carrera y desarrollo profesional que supuso un gran avance para los TCE/AE gracias a las propuestas del SAE al conseguir que estos profesionales no estén incluidos en el cajón de sastre "del resto de categorías" como constaba en el primer borrador entregado por la Administración, pasando a ser catalogados, como por ley les corresponde. Además, se acota la fecha de desarrollo antes del 31 de diciembre de 2007.

Otro gran avance es el Acuerdo de Atención Primaria que reconoce la inclusión de pleno derecho del AE/TCE en estos equipos considerando su capacitación profesional y adaptabilidad en las diferentes áreas de trabajo al prestar atención integral al usuario en este primer nivel.

Garantiza, además, la creación de plazas de AE en las unidades de apoyo de Atención Primaria. Para SAE este acuerdo es un gran avance para los profesionales que se beneficiarán de las inversiones que garantiza el documento en infraestructuras y se recogen mejoras retributivas para nuestro colectivo.

Todavía se pondrán en marcha muchos proyectos hasta conseguir la sanidad extremeña que deseamos.