

TRIBUNA SINDICAL

Trienio para el personal temporal

CEMSATSE

Como es sabido, se ha publicado recientemente en el Boletín Oficial del Estado la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico de Empleado Público, y dentro de las novedades que introduce la misma, se ha de

destacar su artículo 25, ya que viene a reconocer al personal funcionario interino, el derecho al reconocimiento de trienios.

Por su parte, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, es una norma jurídica de igual rango que el Estatuto Básico del Empleado Público, pero que, sin embargo, expresamente excluye del reconocimiento del pago de trienios al personal tempo-

ral; concretamente, en el artículo 44 de dicho Estatuto Marco.

Por tanto, nos encontramos con dos normas jurídicas, con igual rango jerárquico, que se contradicen y se oponen la una a la otra, ya que el Estatuto del Empleado Público reconoce el derecho a percibir trienios al personal interino, y el Estatuto Marco, expresamente lo excluye, de tal posibilidad. Ante tal contradicción, CEMSATSE ya ha mantenido contactos con los res-

ponsables del Ministerio de Sanidad y Consumo, solicitando la modificación o derogación del artículo 44 del Estatuto Marco, para que el personal estatutario temporal, goce de los mismos derechos retributivos que el personal funcionario interino, respecto de los trienios.

Mientras que se produce esta modificación legal, CEMSATSE procederá a reclamar, primero administrativamente, y si fuere necesario judicialmente, los trie-

nios al personal estatutario temporal, para que no se perjudiquen sus derechos, siempre que éstos hayan prestado más de tres años de servicios a la Administración Pública, ya que, en caso contrario, habrá que esperar a totalizar dicho tiempo.

Por último indicar, que la reclamación administrativa podrá iniciarse a partir del próximo día 14 de mayo de 2007, que es cuando entra en vigor dicho artículo.

Nuevo acuerdo de personal temporal

UGT

Tras cinco años de largas negociaciones la FSP-UGT firma el nuevo pacto que regula la contratación temporal, la promoción interna temporal y los criterios de cese porque se han recogido en el texto final, básicamente las propuestas planteadas en la

negociación del mismo durante este periodo. En cuanto al ámbito de aplicación, el acuerdo afecta a todas las categorías, sin exclusiones. Las bolsas de trabajo se constituirán con aspirantes que se hayan presentado o no a la oposiciones del SES. Se tendrán en cuenta para la conformación de las bolsas de empleo el baremo de la oposición (experiencia y formación) y el haber superado algún ejercicio en la prueba selectiva de la categoría. En lo que se refiere a la elección

del ámbito de trabajo se podrá elegir entre Atención Primaria y/o Especializada. La vigencia máxima de la bolsa será tres años si no hay convocatoria de oposiciones de la categoría. Las bolsas serán únicas por categoría y no una para todas las categorías como anteriormente. Tendrán preferencia en la contratación los que aprueben la oposición sin plaza de la categoría. Se produce una actualización de las renunciaciones justificadas más acordes con la realidad del SES.

Unifica los criterios de funcionamiento de la bolsa de contratación, evitando las diferencias existentes. Las interinidades será gestionadas por los servicios centrales del SES, posibilitando que el aspirante elija el área y no sea el área la que elija al aspirante. El acuerdo apuesta por una mayor estabilidad en el empleo y un empleo con derechos. El Acuerdo garantiza la Promoción Interna Temporal a todas las categorías del SES sin exclusiones, siguiendo los mismos criterios de

constitución y funcionamiento en todas las áreas y aplicando el mismo baremo que en la oposición y bolsa, se podrá elegir una o varias zonas básicas de salud del área. El pacto regula los criterios de cese, aplicables en toda la Comunidad. Este pacto entra en vigor cuando se resuelva la OPE de 2006 del SES, probablemente dentro de dos años. En la negociación hemos insistido que se actualizaran las bolsas ahora y se aplicara el nuevo acuerdo en todos sus terminos.

Atención Primaria: acuerdo incumplido

SAE

En mayo de 2006, el Sindicato de Auxiliares de Enfermería firmó el Acuerdo para el Impulso de la Atención Primaria de Salud de la Comunidad Autónoma de Extremadura confiados en que la aplicación del mismo sería provechosa no sólo para nuestros representados, los Auxiliares de

Enfermería, sino para quien más nos interesa en la sanidad: para el usuario que vería aumentados los recursos humanos destinados a este nivel asistencial. El acuerdo reconocía 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 y garantizaba, además, la creación de plazas de AE en las unidades de apoyo de Atención Primaria. Sin embargo,

cuando se ha cumplido un año desde la firma del documento (que se llevó a cabo el 11 de mayo de 2006) nuestra confianza se empieza a tornar en decepción. Son todavía demasiados los centros en los que no existe un Auxiliar de Enfermería y algunos en los que la que hay presta sus servicios en dos centros distintos lo que supone, en opinión de SAE, una desatención para ambos. La inadecuada utilización de los recursos humanos que se está llevando a cabo en este nivel asistencial tiene evidentes conse-

cuencias y la asistencia que se está prestando en estos centros mejoraría sustancialmente, sólo, con aplicar debidamente el acuerdo referido. La respuesta a nuestra insistencia para que se aplique el acuerdo siempre se resume en un "lo estudiaremos". Y no podemos dejar de preguntarnos ¿qué hay que estudiar? ¿no se estudió suficiente antes de pasar "el examen" de la firma? o es que en ese momento ¿no estaban claras las necesidades? porque lejos de disminuir han aumentado.

Cuando SAE firmó el documento en el seno de la Mesa Sectorial, y con toda la seriedad que la cuestión implica, lo rubricó convenciéndose de que se aplicaría y que tal y como recogía el documento se crearían plazas de AE en las unidades de apoyo.

SAE, firme defensora de la reforma en Atención Primaria, considera que este documento debe aplicarse en todos sus puntos a la mayor brevedad posible en beneficio tanto de los usuarios como de los profesionales.

Productividad variable

CC.OO

El acuerdo firmado por el SES y los sindicatos CSIF, UGT y SAE sobre Productividad Variable para 2004, 2005 y 2006 ha finalizado. En la Mesa Sectorial de Sanidad la Administración ha presentado una propuesta de nuevo acuerdo, que mantiene el modelo actual. Un modelo que rechazamos frontal-

mente por discriminatorio, falto de objetividad y que pervierte profundamente el objetivo de incentivar a los trabajadores en el desarrollo de las funciones que les son propias. No podemos aceptar la continuidad de este modelo de PV con el que se muestran en desacuerdo la inmensa mayoría de los trabajadores que han acabado por entenderlo como la soga que al cuello les obliga a renunciar a parte de sus derechos laborales, o a realizar su trabajo por encima de la jornada habitual y con un aumen-

to de la demanda y de la presión por encima de la que está en relación con las plantillas habituales de los servicios, sobre todo en los turnos de tarde. Colectivos con capacidad de intervenir en el cumplimiento o no de sus propios objetivos, que deciden sobre donde ponen sum propio listón, y que tienen capacidad de generar gasto, lideran este modelo perverso, que ha venido a sustituir a loas peonadas. Además, otros colectivos profesionales, sanitarios y no sanitarios, dependen para el cumplimiento

de sus objetivos de lo que hagan otros. Sin capacidad de intervenir, de evaluarse, sin haber negociado los objetivos... a cambio de unas retribuciones ridículas que en algunos casos no llegan a 300 euros anuales frente a los 18.000 que se han llegado a pagar en algunas gerencias. ¿De qué estamos hablando? ¿Qué compromisos se pretende obtener? ¿Tan positivo lo considera el SES para perpetuarlo? Seamos claros: si hay que aumentar el salario de determinados trabajadores llamados estratégicos,

para que no se genere lista de espera, para que no aumente de forma excesiva el gasto farmacéutico, estamos dispuestos a negociarlo. Pero no es de recibo el absoluto olvido y falta de consideración con el resto de colectivos que no siendo estratégicos, son necesarios para prestar la asistencia sanitaria con calidad y con un trato humanizado frente a la fría técnica. Para estos últimos es para quiénes es ahora más necesario que nunca un sistema que realmente incentive el modo y no el cuánto de su trabajo.

Por fin, el Acuerdo de Contrataciones

CSI-CSIF

Tras años de espera por fin se llega al "Acuerdo de Contratación Temporal", necesario dada la situación dispar de los acuerdos de INSALUD. Pero no deja de ser menos cierto que el Acuerdo alcanzado no soluciona todas las expectativas que tenía ante los deman-

dantes de empleo temporal en el SES. Consideramos el Acuerdo en líneas generales positivo, sin ser el que desde nuestros planteamientos iniciales reivindicábamos, ya que había intereses tanto por la Administración como por algunos sindicatos de dificultar aún más el acceso al empleo temporal, ya que éstos aceptaban que sólo se valorasen los méritos de la fase de oposición y la experiencia, sin tener en cuenta la formación continua. Como parte firmante seguiremos

reivindicando en la Comisión de Seguimiento aspectos no recogidos en el texto. Este Acuerdo supone cambios en la mentalidad de los demandantes de empleo temporal en el SES ya que introduce aspectos novedosos: 1. Su ámbito es autónomico; 2. Habrá una única lista por área, conformada en dos fases, en la primera, serán los que ocupen los primeros lugares en la lista final, los que hayan superado las oposiciones y se hayan quedado sin plaza, y en segundo lugar se añadirán a ésta y tras éstos los que hayan participado en la oposición pero no hayan superado alguna de sus fases y los que no se hayan presentado. Éstos últimos tendrán que presentar solicitud y los méritos; 3. Deberemos especificar las áreas que se pretende trabajar, sino será para todo el SES, esto es importante ya que de renunciar a un contrato se sancionará con la exclusión de la lista por lo que deberemos tener claro hasta donde estamos dispuestos a desplazarlos; 4.

rán a ésta y tras éstos los que hayan participado en la oposición pero no hayan superado alguna de sus fases y los que no se hayan presentado. Éstos últimos tendrán que presentar solicitud y los méritos; 3. Deberemos especificar las áreas que se pretende trabajar, sino será para todo el SES, esto es importante ya que de renunciar a un contrato se sancionará con la exclusión de la lista por lo que deberemos tener claro hasta donde estamos dispuestos a desplazarlos; 4.

Rotación en los contratos temporales que no sea para ocupar plazas vacantes, pues aunque se haya pasado al último lugar de la lista se ofertará contratos por plazas vacantes a los de mayor puntuación indistintamente del lugar que se ocupe en la lista. Propuesta de CSI-CSIF, ya que el reto admitía que la rotación fuese pura y dura, y que los contratos se ofertasen sin tener en cuenta la puntuación en los méritos, sino por el lugar que se ocupase en la lista.

