

## TRIBUNA SINDICAL

### Accidente 'in itinere'

CSI-CSIF

El concepto de "accidente in itinere" ha sido una creación jurisprudencial, constituida sobre una práctica interpretativa extraordinariamente casuística, recogida en la última modificación de la Ley de Seguridad Social. El artículo 115.1 al referirse al accidente laboral "entiende toda lesión corporal que el trabajador sufra con oca-

sión o por consecuencia del trabajo que ejecute por cuenta ajena" El concepto de accidente de trabajo está integrado por tres elementos esenciales: Trabajo, Lesión corporal sufrida, Relación entre lesión y trabajo. Los dos primeros elementos no nos ofrecen ninguna problemática. No así el último, dado que en las distintas formulaciones doctrinales del principio jurídico de causalidad se encuentran teorías limitativas, tales como criterios temporales de causa próxima, la eficacia, o el factor decisivo.

Sobre la base de esta relación entre lesión y trabajo, el artículo 115.2 de la LGSS formuló: "Tendrán la consideración de accidente de trabajo: a) los que sufra el trabajador al ir o al volver del lugar de trabajo".

Así se recoge la creación jurisprudencial conocida como "accidente in itinere", basada en tres elementos básicos que no evitan un amplio margen interpretativo de la jurisprudencia:

a) Relación centro de trabajo - domicilio. La jurisprudencia inter-

preta de forma amplia como "domicilio" la sede del sindicato donde el trabajador ha ido a realizar una consulta.

Accepta como accidente in itinere el sufrido en el portal de la casa, antes de entrar a la misma.

b) Necesidad de desplazamiento funcional que excluye las desviaciones por razones personales. El trayecto debe ser el normal entre ambos puntos, ni el mas largo ni el mas corto, y se mantienen aunque se realicen breves interrupciones volviendo siempre al camino nor-

mal. Estas interrupciones han de cubrir necesidades personales normales, siempre que el accidente no se produzca en esta desviación.

c) Idoneidad de los medios empleados para la realización del desplazamiento.

Salvo prohibición expresa, se pueden usar los medios de transporte que se estime oportuno por el trabajador. No se consideran imprudencias excluidas de la consideración de accidente de trabajo las infracciones de las normas de tráfico.

### Jubilación según el trabajo

CEMSATSE

Es una reivindicación del sindicato planteada en un grupo de trabajo con el Ministerio.

La organización sindical SATSE y el Ministerio de Sanidad y Consumo llevan varias reuniones dentro del grupo de trabajo sobre jubila-

ción donde se está debatiendo las condiciones de jubilación parcial y anticipada que reclamamos para el colectivo de enfermeros.

Reclamamos una jubilación a tiempo, unas condiciones económicas óptimas y una prejubilación adecuada para la edad de las enfermeras. El trabajo de los profesionales de enfermería conlleva la necesidad de prestar servicio de manera Continuada y permanente a lo largo de todo el año,

realizando turnos, noches y guardias bajo un ritmo de trabajo muy elevado.

Hay que tener, además, en cuenta, que en esta profesión las interrupciones y los imprevistos son continuos, que se requiere un importante esfuerzo físico y, sobre todo, un elevado nivel de atención al tratarse de un trabajo que se ocupa de la salud de las personas.

Estas circunstancias son las que provocan una aparición temprana y con mayor inciden-

cias de problemas y patologías que no afectan a otros colectivos.

Como resultado, la calidad de vida de los enfermeros se ve muy afectada y existe un envejecimiento prematuro de esta profesión. Por este motivo estamos reclamando un sistema especial de jubilación, ya que la enfermería es un colectivo que necesita ver recompensadas las consecuencias de la continua asistencia prestada a la sociedad,

como ya han obtenido otros colectivos como los bomberos, maestros o policías.

Se reivindica un retiro a tiempo, con unas adecuadas condiciones económicas, la posibilidad de la jubilación parcial y que el periodo de trabajo prejubilación sea con una mínima calidad, evitando al máximo posible las guardias, noches o turno para estos profesionales con décadas de trabajo a sus espaldas.

### Nuevos retos

FSP-UGT

Se inicia una nueva etapa en el SES, tras la configuración del nuevo gobierno autonómico. Atrás queda la gestión fructífera realizada por el anterior, que ha permitido situarnos como comunidad en unos estándares de calidad, de servicios y mejora laborales por encima de la media nacional. En este periodo

de luces y de sombras se han negociado importantes materias como: la reducción de la temporalidad con la convocatoria de un gran número de plazas en la OPE la estatutarización del personal laboral y funcionario, el sistema de selección temporal, el sistema de selección y provisión, la creación de nuevas categorías estatutarias, las mejoras laborales y retributivas tanto en Atención Primaria como en Especializada para todos los grupos, etc. que con acuerdo sindi-

cal o no han permitido mejorar la situación de partida, sin embargo han quedado asuntos importantes que tratar y que es necesario abordar con prontitud como: la negociación de los permisos, vacaciones y licencias, el nuevo acuerdo sobre productividad variable, la regulación de los traslados intrahospitalarios, etc. En cuanto a las sombras destacar, con nuestro rechazo, la externalización de servicios de cita previa en AP, servicios de mantenimiento, cocina, etc., y la

visión etnocéntrica del sistema sanitario por parte de los responsables - médicos - del SES. Los nuevos nombramientos deberán servir para convertir las sombras en luces como nuevos retos: restituyendo los servicios externalizados como servicios públicos, acabar con las perversiones del sistema como las peonadas, potenciar los equipos multiprofesionales en todos los ámbitos asistenciales, establecer nuevos horarios en los centros que permitan la conciliación de la vida laboral

y familiar y con ello un mejor rendimiento en los centros, establecer programas de formación continua y propia para todos los colectivos sanitarios y no sanitarios sin excepciones, mejorar la gestión y la transparencia de las listas de contrataciones actuales hasta que entren en vigor las nuevas bolsas de trabajo, aplicar la literalidad de lo negociado en el Estatuto Básico del Empleado Público hasta el desarrollo de un Estatuto Propio para los empleados del SES, entre otros.

### Formación Continuada

SAE

SAE

Las vacaciones estivales contraen un final de curso digno de una calificación que resume el esfuerzo, el trabajo y los resultados obtenidos durante el mismo. Una calificación que para el SES, aunque notable en algunos aspectos, se traduce en un suspenso en la materia

de Formación Continuada por cuanto su actitud en este sentido discrimina a los profesionales Auxiliares de Enfermería/ Técnicos en Cuidados de Enfermería (AE/TCE) de la Atención Especializada con respecto a sus homólogos en Primaria. Según recoge el acuerdo vigente de 1996, se considera como tiempo de trabajo el invertido en formación, sin embargo, mientras que a los AE/TCE de Primaria se les respeta el derecho a la formación continuada y se cubren sus permisos por do-

ciencia, a los profesionales de enfermería que prestan sus servicios en la Atención Especializada las Direcciones de Enfermería les deniega constantemente dicho tiempo y excusan su decisión por las tan reiteradas "necesidades del servicio" o "porque la materia del curso no es de aplicación en la Unidad en el que el profesional está desempeñando sus funciones". Así pues, si quieren ejercer su derecho a la formación, estos profesionales de Especializada deben recurrir a

sus días de libre disposición, vulnerando el mencionado acuerdo sobre Formación Continuada. Además, esta formación es costada por los AE/TCE, que solicitan los cursos en tiempo y forma, por lo que no se entiende que desde la Administración se pongan tantas trabas para que los profesionales de la Atención Especializada tengan acceso a una formación que les permita actualizar y aumentar sus conocimientos. Los AE/TCE realizan un trabajo técnico que requiere

de esta formación para ofrecer al usuario una asistencia más cualificada. No entendemos esta actitud discriminatoria por parte del SES y las Gerencias de Área y más cuando se trata de profesionales pertenecientes a la misma categoría. Esperamos que el próximo curso los responsables de la Sanidad Extremeña den a la formación la importancia que tiene y permitan a los profesionales realizar los cursos que precisen. o así su actuación podrá ser calificada de sobresaliente.

### Compartamos medios

CC.OO. CC.OO.

El relevo en la Consejería abre expectativas e incertidumbres. No cabe duda que desde las transferencias se ha desarrollado un importante y fructífero trabajo, con más luces que sombras, que han situado en los escasos años transcurridos al SES en el camino de su con-

solidación. No parece pues aconsejable desviarse en exceso de esa senda, pero animamos a revisar determinadas líneas (apertura de centros por la tarde, productividad variable como incentivar, atención continuada, reforma de AP...); y rectificar algunas decisiones tomadas (externalización de servicios de atención al usuario como el teléfono de cita previa y puntos de información en hospitales; servicios de hostelería y de mantenimiento en los nuevos; o la

subcontratación de los celadores de centros de salud a través de ayuntamientos). Son aspectos que ni están motivados por la falta de profesionales cualificados ni han demostrado su rentabilidad en mayor calidad de servicios y empleo, más bien al contrario. Es indudable que la nueva consejera tiene en su haber el crecer profesionalmente (nacer casi) junto con el SES, lejos de vicios adquiridos, de favores y agradecimientos corporativos enquistados. Esto transmite a los que

mantenemos nuestro compromiso con la sanidad pública, universal y gratuita, una enorme ilusión. Sin embargo, Consejería y SES se enfrentan a una situación donde la falta de profesionales dispuestos a trabajar en y por la sanidad pública puede hacer más difícil que en otra coyuntura conseguir los objetivos que garantiza nuestra Ley de Salud, y en cuanto a ellos valoramos positivamente la inclusión de la Dependencia. Ofrecemos a la nueva consejera el apoyo para conseguir

objetivos, teniendo en cuenta que es tan importante el resultado como los medios. No sería socialmente responsable transitar por medidas que vulneren la igualdad, objetivos compartidos de transformación social, la ética en la gestión de los recursos para alcanzar la equidad, la justicia social y las mejores condiciones laborales para los trabajadores. En este camino estaremos participando, desde la posición que nos corresponde con nuestra colaboración, que no connivencia.