

TRIBUNA SINDICAL

Estatuto Básico del Empleado Público

SAE

El pasado mes de abril el Boletín Oficial del Estado publicó el nuevo Estatuto Básico del Empleado Público (Ley 7/2007 de 12 de abril) y que entró en vigor al mes de su publicación. Este documento ha generado entre los profesionales afectados grandes dosis de expectación por las repercusiones que su

aplicación tendrá. Algunas de las cuestiones que el mencionado Estatuto viene a regular preocupan a los trabajadores por cuanto, entre otras consideraciones, les permitirá en un futuro llevar a cabo de manera más eficaz la tan nombrada conciliación de la vida familiar y laboral.

Sin embargo, la falta de la información de la que disponen hasta el momento no facilita que puedan ejercer plenamente este derecho.

Entre otras cuestiones, se establece en el Estatuto Básico del

Empleado Público que en cada servicio de salud se reconocerán al personal estatutario una serie de días de asuntos propios. El artículo 49.2 estipula que además de esos días que se fijen en cada servicio de salud, el personal tendrá derecho a días adicionales para asuntos propios según vaya cumpliendo trienios. De esta forma, concede dos días para quienes cumplan el sexto trienio y un día más por cada trienio que cumpla a partir del octavo.

Y es aquí donde surge la inquietud de un gran número de profesio-

sionales extremeños, habida cuenta de que el Servicio Extremeño de Salud aún no ha establecido las medidas necesarias para la aplicación del mencionado Estatuto de forma que, por ejemplo, los trabajadores puedan conocer de cuantos días adicionales van a disponer, cómo se regulan las vacaciones o las posibilidades de jubilación para quienes cumplan determinados requisitos.

Por tal motivo, el Sindicato de Auxiliares de Enfermería considera que un punto del orden del día

de la próxima reunión de la mesa sectorial debe girar en torno a este tema de forma que el Servicio Extremeño de Salud retome el asunto e informe debida y puntualmente de las nuevas condiciones de sus trabajadores.

Sólo así estos profesionales podrán ejercer los derechos que les reconoce el nuevo Estatuto y el SES mostrará la debida capacidad de gestión y organización ante estos. Es pues, una cuestión que no puede ni debe demorarse por más tiempo.

Nuevo curso de negociaciones

UGT

Concluidos la mayor parte de los cambios y modificaciones tanto en la Consejería de Sanidad y Dependencia como en el SES, se inicia un nuevo curso de negociaciones en el SES. Un nuevo curso que debe empezar "aprobando" los temas que quedaron pendien-

tes del curso anterior para poder abordar "viejos temas" -que no por viejos están olvidados- sin flecos de otros asuntos que interfieran y demoren las nuevas negociaciones. Temas pendientes como la negociación de las bases del concurso de traslados para todas las categorías previa a la resolución de la OPE, el Acuerdo sobre vacaciones, permisos y licencias, el nuevo Acuerdo de productividad variable, la creación de las categorías de informáticos y de las bolsas de trabajo correspondientes, las retribu-

ciones pendientes del personal estatutario, la regulación de los traslados intrahospitalarios a nivel regional, los criterios del Acuerdo sobre desarrollo profesional y el Acuerdo de formación propia. También es perentoria la convocatoria de las comisiones de seguimiento de los Acuerdos para el Impulso y Consolidación de la Atención Primaria, el Acuerdo de Carrera y Desarrollo Profesional, Acuerdo para la Creación de las Categorías de Médicos y Enfermeros de A.C., Acuerdo de

Selección Temporal, para abordar las disfunciones que se están produciendo en su aplicación por parte de algunas Gerencias de Área y proceder a su corrección. La FSP-UGT considera que es urgente abordar, tras la promulgación de las leyes para la Igualdad efectiva de hombres y mujeres y la del Estatuto Básico del Empleado Público que recogen importantes cambios en el apartado de permisos, la negociación de un pacto que permita reunificar en un solo documento todos los cambios que

han surgido en materia de permisos, licencias y vacaciones -incluyendo la jornada laboral y sus posibles modificaciones- y que no se demore su puesta en práctica de forma homogénea en todas las áreas pues no es de recibo que este aspecto tan relevante para los trabajadores quede a la libre interpretación de cada área y se den situaciones desiguales dependiendo del centro de trabajo y se aplaque indefinidamente el desarrollo de una normativa única que evite agravios.

Un gigante con los pies de barro

CEMSATSE

Hemos visto alardear de la Sanidad a todos los dirigentes "sin distinción ideológica". La Sanidad en España estaba a la altura de nuestro entorno en cuanto a calidad, con menor costo.

El mercado tiene su ley. Se sigue ocultando que el gigante sanitario

tiene los pies de barro. Hemos pasado, de 20.000 médicos en paro o en precario, a una situación de falta de médicos que acabará con la atención sanitaria como hoy la conocemos.

La Atención Primaria es caótica con médicos pasando de un tirón la consulta, la guardia y la consulta de otros compañeros que o no existen o estaban de vacaciones, y para mas "inri" a veces en pueblos distintos.

En Atención Especializada faltan facultativos; nos empeñamos en

abrir nuevos hospitales, buscamos la comodidad en detrimento de la calidad y postergamos el bien del enfermo colocándolo detrás de la comodidad de los familiares reacios a trasladarse. Nunca esta asistencia contará con los medios de los grandes hospitales.

La relación nº de Médicos/pacientes se ha deteriorado y vamos abocados al cierre de los hospitales comarcales. Esto ya es un hecho con determinadas especialidades desiertas por la "huida" de los profesionales que las atendían.

Estamos ante un problema muy serio de planificación, que de no solucionarlo provocará que el ser de las regiones que mas han invertido en la sanidad no sirva de nada.

La formación continuada es imprescindible en Sanidad. ¿Cómo puede un médico que pasa todo el día viendo enfermos, en el mismo o en distintos pueblos, formarse? ¿Cómo puede atreverse a pensar en pedir un permiso para hacer tal o cual curso? IMPOSIBLE.

Con los bandazos propios del

país hemos pasado de una Facultad donde cabíamos todos a necesitar unas notas de acceso propias de supermán o del hombre araña. ¿No hay un termino medio dada la carencia de médicos existentes? El extremeño que empiece medicina este año, ya no vendrá a ayudarme sino a sustituirme, estaré jubilado y antes me habrán precedido muchísimos compañeros ¿Quién nos atenderá?

La solución será decir NO HAY MÉDICOS y se quedarán tan panchos.

Trasládate..., si te atreves

CCOO

El traslado en el SNS es un derecho, también como no podía ser de otra manera en el SES. Las limitaciones a la movilidad de los trabajadores deberían ser exclusivamente las relativas a la planificación de los recursos humanos y existencia de plazas vacantes. Parece lógico

que se negocie bajo qué condiciones se efectúa el traslado para garantizar el derecho a la movilidad voluntaria. Pues bien, en estas estamos. CCOO rechaza las condiciones. No es ya sólo que no salgan todas las plazas, o que no se asegure que se van a convocar todas las categorías. Es que además el SES pretende aplicar un baremo donde puntúa adicionalmente el haber sido jefe, supervisor o encargado de lo que sea; premia con una puntuación equivalente a medio año de trabajo en la categoría a quienes

aún no teniendo la categoría haya sido alto cargo de la administración o cargo directivo de la misma, pretende dar por publicaciones y formación lo equivalente a 4 años de trabajo, y no tiene en cuenta la antigüedad como personal estatutario en otras categorías que no sean sanitarias o no según corresponda. Por último e importante, se niega a relacionar las escasas plazas que se convocan por su código de identificación. Este desajustado tiene que contar necesariamente no sólo con nuestra oposición, sino

con la denuncia del mismo, que es lo que pretendemos con este artículo. En enero se publicó el decreto en el que se regulan los procedimientos de provisión. Fue negociado en la Mesa Sectorial y no contó con el nuestro apoyo. CC.OO quería traslados previos a cada oposición, y que se garantizase la posibilidad de traslado de todas las categorías y a cualquier plaza vacante. No es que un día nos levantásemos con esta genial demanda y la propusiéramos, así de sopetón, sin análisis y sin medir las consecuencias de la

misma (asistenciales, desplazamientos de interinos, propietarios de otras CC.AA...). Es algo que venimos demandando los trabajadores desde siempre. El decreto no garantiza suficientemente nuestras propuestas, e introducía además la posibilidad de establecer unos baremos en los que la antigüedad no fuese determinante. Desgraciadamente los hechos nos dan la razón. Más se parece esto que el SES pretende, a una fase de concurso de un proceso selectivo que a un traslado voluntario.

Negociaciones

CSI-CSIF

El 20 de septiembre se reunió la Mesa General de Negociación de las AAPP, en la que estamos los sindicatos más representativos y la Administración General del Estado, CCAA y Corporaciones Locales. Esta Mesa, con competencias para negociar las condiciones laborales básicas para los empleados públicos [funcionarios, estatuta-

rios, y laborales], ha abordado el incremento retributivo para el Proyecto de Ley de Presupuestos General del Estado para 2008, que se ha saldado con el siguiente pronunciamiento: Inclusión, en la Ley de PGE para 2008 de un incremento de las retribuciones de los empleados públicos del 2 %; Un incremento adicional del 1 % de la Masa Salarial de todos los empleados públicos del Estado [personal de las administraciones estatal, autonómica y local], cuyo objetivo es incor-

porar en el 2008 el segundo tercio del complemento específico en la Paga Extraordinaria con el objetivo de que en 2009 la paga extra sea igual que un salario mensual. [Este Acuerdo es continuidad del alcanzado el 25 de septiembre de 2006 para el período 2007-2009]; Mantener la incorporación del 0,5 % de la Masa Salarial para Fondos de Pensiones, o destinados a la incorporación de mejoras retributivas tendentes a la equiparación de las retribuciones de los emplea-

dos públicos; La creación de Fondos Adicionales en las Administraciones en función de la negociación colectiva en las diferentes CCAA destinados a incorporar medidas de mejora de las condiciones de trabajo y de profesionalización de los empleados públicos.

CSI-CSIF, en su intervención, ha solicitado que se contemplen, además, otra serie de medidas con coste presupuestario que deberían cuantificarse no sólo en los PGE, sino en los de cada Comunidad

Autónoma: Establecimiento de los Fondos necesarios para avanzar en la aplicación y desarrollo del Estatuto Básico en temas como la carrera profesional, la clasificación profesional o la evaluación del desempeño; además, hemos reiterado que es necesario que se cumpla el compromiso alcanzado con el Gobierno en distintos Foros [Diálogo Social, Mesa General y EBEP] sobre las Jubilaciones Anticipadas y Parciales para el conjunto de los empleados públicos.