

TRIBUNA SINDICAL

Retribuciones en el SES

SAE

Los Auxiliares de Enfermería /Técnicos en Cuidados Auxiliares de Enfermería deben estar incluídos como profesionales de la enfermería básica en los equipos de Atención Primaria habida cuenta de su capacitación profesional y adaptabilidad en las diferentes áreas de trabajo al prestar atención

integral al usuario en este primer nivel. La situación respecto a la dotación de Auxiliares de Enfermería, en los centros extremeños es variopinta. Existen centros de Atención Primaria en los que hay un único Auxiliar de Enfermería por lo que se le sobrecarga de trabajo sin que se posibilite demostrar su capacitación profesional. Asimismo, existen otros en los que el profesional existente se ve obligado a prestar sus servicios en dos centros distintos lo que supone, en opinión del

Sindicato de Auxiliares de Enfermería una desatención para ambos y una merma de la calidad asistencial que reciben los usuarios de ambos centros. Y, por último, existen todavía demasiados centros de salud que no cuentan en su plantilla con ningún Auxiliar de Enfermería. La inadecuada utilización de los recursos humanos que se está llevando a cabo en este nivel asistencial tiene evidentes consecuencias y la asistencia que se está prestando en estos centros mejoraría sustancial-

mente, sólo, con llevar a cabo la dotación de profesionales necesaria en cada uno de los centros. Ésta es la petición que el Sindicato de Auxiliares de Enfermería ha trasladado a los responsables del SES. Si bien es cierto que los centros de nueva apertura se están dotando con dos Auxiliares de Enfermería los que llevan años prestando asistencia sanitaria no lo hacen con la dotación de personal necesaria. SAE ha pedido, pues, que todos los centros, nuevos o antiguos, cuenten con el

debido número de AE/ TCAE. Son muchas las actuaciones en las que el papel de los AE/TCAE en Primaria es fundamental. Tal es el caos de los programas de Atención Domiciliaria, en los planes de salud comunitaria a través de los programas de educación para la salud o en los de urgencias y emergencias extrahospitalaria. Ésta es la evidencia de la necesidad de que los centros de Primaria estén debidamente dotados con el número de profesionales que en cada uno de ellos sean necesarios.

Ética en la gestión de los RR.HH.

CC.OO.

Hace medio año recibíamos esperanzados los nuevos nombramientos en la Consejería, y hacíamos desde CC.OO. un ruego a los nuevos gestores del SES: hay fines que persigue el servicio público, que son incompatibles con determinados medios y actuaciones que se estaban produciendo. No nos refe-

ríamos tan solo a la actuación externa de la Consejería y el SES. Nos referíamos también gobierno en el interno, a la actuación de gestores y directivos. Recientemente se ha publicitado la estrategia extremeña para la "Humanización de la asistencia". Sorprende que no se reflexione sobre las relaciones que deben existir en el gobierno de nuestras instituciones y su política de Recursos humanos, más si estamos declarando constantemente que los profesionales, los trabajadores en definitiva, son el elemento

fundamental sobre el que se basa la atención a la persona.

"Existen valores universales que deben ser observados y aplicados en la práctica directiva tales como la transparencia, la veracidad, la prudencia y la justicia. Sin ellos, la autoridad de esta función puede perder su legitimidad moral, no sólo ante los agentes del sistema sanitario, sino también ante la propia sociedad a la que sirven.

La calidad humana en la función directiva es fundamental para tomar buenas decisiones, y presu-

pone una adecuada sabiduría práctica y unos hábitos morales que ayudan a resolver de forma correcta problemas complejos.

Nadie duda de que los profesionales son el más valioso activo a conservar y desarrollar en los servicios sanitarios públicos. En consecuencia, debe formalizarse una política de gobierno de las personas que tienda a mejorar su grado de satisfacción interna y en relación con el entorno."

El entrecomillado es parte del contenido de unas jornadas cele-

bradas en 2004, que bajo el título de "Un nuevo Contrato Social para un SNS sostenible", organizamos desde CC.OO., el Consejo Económico y Social de España y que contó también con la asistencia y participación de los responsables sanitarios de Extremadura, del conjunto de las CCAA y del propio Ministerio de Sanidad. Sirvan estas líneas de reflexión en estas entrañables fechas en las que nuestros hospitales y centros de salud se pueblan de belenes, árboles y lucecitas de colores.

Nos privan de nuestros derechos

CS-CSIIF

El SES nos priva de: 1.- 2 días hábiles por fallecimiento, accidente o enfermedad grave u hospitalización de familiares de 1º grado (ya que al resto de empleados públicos de la Junta tienen derecho a 5 días hábiles) 2.- 1 día hábil en los supuestos de fallecimiento de familiares de 3º grado. 3.- El derecho a

poder ampliar, excepcionalmente, 15 días en caso de enfermedad o accidente muy grave de familiares de 1º grado, cuando requieran una atención que no puedan prestar otras personas o instituciones y siempre que se hayan agotado los días de permisos por asuntos propios. 4.- Al derecho del permiso por matrimonio inmediatamente anterior o posterior, en todo o en parte, al día en que se celebre, y no de forma inmediata como nos impone el SES. Sus responsables nos privan de estos derechos que tenemos

a la hora de aplicarnos el Estatuto Básico, como así establece su art. 2.3, y la normativa de aplicación al conjunto de los empleados de la Junta, que como dice el Estatuto Básico será de aplicación. Sindicatos, como CS-CSIIF, hemos mejorado nuestras condiciones laborales, pero dado que estos derechos suponen un gasto en bienestar de los profesionales del SES, es obvio que los responsables del mismo su único interés es denegar sistemáticamente estos derechos, además con el descaro de admitir en las

Mesas de Negociación, que no nos reconocerán estos derechos dado el alto coste que ello supone. Creemos que va siendo hora de dar una declaración de forma conjunta entre todos, sindicatos y trabajadores, a estos responsables, en el sentido de mostrarles que cuando se trata de mermar nuestros derechos ejerceremos los medios necesarios para reivindicar que se nos repongan los derechos privados de forma injusta y arbitraria. Es obvio que las nuevas formas de negociación (imposición) quedan muy

lejos de la legislatura anterior donde todo tenía que concluir en acuerdo por consenso; nos preguntamos que ha sucedido para aplicar la técnica del rodillo. Instamos a que se vuelva a la negociación por consenso, y si se sigue con la merma de derecho de los trabajadores, buscaremos la unidad de los sindicatos para hacer un frente común y auspiciar medidas que nos lleven a la defensa de los derechos de los profesionales, haciendo valer todos los medios que la ley nos otorga a las organizaciones sindicales.

Jubilación

CEMSATSE

El trabajo en el ámbito sanitario conlleva la necesidad de prestar servicios de manera permanente y continuada a lo largo del año, lo que requiere que Enfermería realice turnos, noches, festivos y guardias sometidos a un ritmo de trabajo generalmente elevado, en el que las interrupciones y cambios son constantes, impidiendo una plani-

ficación adecuada y continuada del mismo. Esto supone además de un esfuerzo físico considerable, una carga mental importante, ya que es necesario mantener un nivel elevado y continuo dado que nuestro objetivo es la salud del ciudadano. Por otra parte, esto también repercute negativamente en la vida familiar y de conciliación. En estas circunstancias se desarrolla la vida laboral de Enfermería, que se traduce en la aparición temprana y con mayor incidencia de problemas y patologías que no

afectan a otros colectivos. Tampoco pueden ignorarse otros problemas relacionados con las alteraciones producidas en el ámbito de la vida personal, familiar y social. La incidencia en la calidad de vida de los enfermeros, derivada de unas condiciones de trabajo que vienen impuestas por la necesidad social de garantizar una asistencia sanitaria de calidad se traduce, finalmente, en un envejecimiento prematuro del colectivo. Para compensar estos efectos negativos es necesario obtener el mismo reconocimiento

que otros colectivos que tras dedicar su vida laboral a satisfacer demandas sociales son recompensados. Como dichos colectivos, Enfermería es acreedora de un sistema especial de jubilación que permita un retiro a tiempo en condiciones económicas óptimas. Para posibilitar el acceso de los profesionales a la jubilación voluntaria anticipada, total o parcial, es requisito imprescindible que el Gobierno de la Nación considere a estos profesionales colectivos especiales en la aplicación de las fórmu-

las que se establezcan para el desarrollo de lo previsto en el artículo 67.2 segundo párrafo y Disposición Adicional Sexta de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público. Se nos debe tener en consideración en el Informe que el Gobierno elaborará a partir de la publicación de la futura ley de medidas en materia de Seguridad Social, que en su disposición adicional VII contempla que se estudiará la normativa reguladora de la jubilación anticipada y parcial de los empleados públicos.

Soluciones, ceses o dimisiones

UGT

Aunque el tiempo transcurrido desde la toma de posesión del nuevo equipo de la Consejería de Sanidad y Dependencia y el SES es corto, ha sido suficiente para hacer una valoración negativa de su gestión por el talante mostrado y

empezar a exigir soluciones, ceses o dimisiones. Su gestión se ha caracterizado por: falta de interés o premura en abordar los temas pendientes de negociación (productividad variable, acuerdo sobre jornada, vacaciones, permisos y licencias, criterios para la obtención de los siguientes niveles de desarrollo profesional, nuevo modelo retributivo para el conjunto de empleados públicos del SES y negociación de retribuciones de colectivos que han quedado pen-

dientes de abordar de acuerdos anteriores, acuerdo de formación, etc.); una vulneración reiterada de los principios que inspiran la negociación colectiva: estableciendo de forma unilateral incrementos en la jornada laboral, negociando con colectivos sin capacidad representativa sus condiciones de trabajo al margen de los legítimamente representativo...; incumplimiento de acuerdos firmados en la anterior legislatura (acuerdo para el impulso y consolidación de la

Atención Primaria se ha incumplido: la extensión de la jornada de tarde a todos los colectivos, la productividad, reducción de la jornada tras la guardia, atribuciones de competencias de los coordinadores en materias de sustituciones no recogidas en el acuerdo), el desarrollo de las pruebas de oposición de los FEAS ha venido a confirmar nuestra propuesta contraria al sistema de selección aplicado por la administración (sin temario y con prueba escrita) que ha resultado

ineficaz para elegir al mejor profesional; y lo más grave aún, desde la propia administración se están proponiendo retribuciones destinadas a desincentivar la exclusividad con el sistema público sanitario de determinados colectivos sanitarios. Si no se toman soluciones y se corrigen estos despropósitos, daremos por concluida la paz social en nuestro ámbito, e iniciaremos un nuevo periodo de conflictividad social permanente en todos los centros sanitarios.