



Informe sobre el Estatuto Marco aprobado en el Congreso de los Diputados

Un grave retroceso en las condiciones y los derechos laborales



FRANCISCO RUIZ CARRILLO

El 11 de septiembre el Congreso de los Diputados aprobó el Proyecto de Ley de Estatuto Marco, publicado en el BOE el 17 de septiembre. Es un proyecto que ha tenido una tramitación parlamentaria fulgurante, aprobado en tan sólo 4 meses.

Dr. Francisco Ruiz Carrillo. Vocal Medicina Extrahospitalaria

El proyecto aprobado supone un importante paso atrás en los derechos de los trabajadores de la Sanidad Pública, y el retroceso puede ser aún mayor en su tramitación en el Senado y en su desarrollo en cada una de las 17 autonomías. El grupo del PNV argumenta su apoyo al texto por lo poco que queda regulado en él, y el mucho espacio que queda para su modificación y el desarrollo en las autonomías. El de CIU, a la vez que reconoce que supone un serio recorte de derechos laborales, ("tenemos personal sanitario con unos derechos laborales que no podían ser conculcados por una ley básica"), anuncia su probable voto favorable en el Senado, en la confianza de que buena parte del Estatuto no tenga el carácter de Ley Básica y obligada para todo el Estado. Es evidente que nos llevan, -o nos pueden llevar-, a 17 estatutos distintos. Y los derechos laborales y las obligaciones del personal deben ser únicos para todo el Sistema Nacional de Salud.

Pero no se trata sólo de la regionalización y atomización de las relaciones laborales, sino que el propio articulado del Estatuto supone ya un grave recorte de derechos. De hecho, supone el mayor recorte y la mayor desregularización de condiciones laborales que hayamos conocido en nuestro país. Hay que recordar que los derechos laborales de los trabajadores de la Sanidad Pública se rigen por cuatro tipos de normas: los propios Estatutos Jurídicos, la Jurisprudencia, la práctica arrancada en la movilización, especialmente en los años 70 y 80

(en los que se impone la práctica de turnos y descansos, no regulada en ningún sitio, pero que se cumple casi siempre, los acuerdos de acoplamiento...) y finalmente los pactos y acuerdos sindicales de los años 90 y 00. El nuevo Estatuto supone una tabula rasa para todo esto. Vamos a analizar cómo quedan algunas de las cuestiones más importantes.

Clasificación del personal (arts. 6 y 7): Se mantienen los cinco grupos actuales, laminando las aspiraciones de promoción de muchos colectivos (Técnicos especialistas, Auxiliares de Enfermería...)

Reconversión de la Sanidad: se abre la vía a la reconversión por medio de los Planes de Ordenación de los Recursos Humanos (arts. 12 y 13) en virtud de los cuales se puede imponer "movilidad geográfica y funcional, y promoción y reclasificación profesional".

Movilidad del personal (art. 12): se consagra por ley la movilidad "dentro del ámbito del nombramiento, y no la adscripción a una plaza concreta".

Movilidad forzosa (art. 36): "El personal estatutario (...) podrá ser destinado a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento".

Periodicidad de convocatorias (art. 30): Frente a la periodicidad de un año prevista en el Estatuto actual, no se especifica periodicidad alguna. Sólo se habla de que los traslados se convoquen "preferentemente" cada dos años (art. 37).

Sistema de selección (art. 31): Queda

totalmente indefinido el baremo y además se mantiene la aberrante figura de los "aspirantes en prácticas", con salario reducido -sueldo base y punto-, durante un tiempo no definido [tras haber aprobado una oposición!]

Periodo de prueba (art. 33.2): Frente a la jurisprudencia actual que establece que no tendrá periodo de prueba quien ya lo haya superado una vez, el Estatuto dice que esto se limitará a quien lo haya superado en los dos últimos años.

Retribuciones (arts. 42 y 43): Se mantiene el carácter no negociable de las retribuciones básicas (sueldo base y trienios) establecidas por el Gobierno Central a través de los Presupuestos del Estado. El resto queda igual que ahora, con la creación de un nuevo complemento, el de "carrera".

Jornada Laboral: No sólo no se recoge la reivindicación de la jornada de 35 horas, sino que de hecho, la jornada máxima, -incluso la jornada máxima ordinaria-, queda establecida en 48 horas para todas las categorías. Además con cómputo de promedio semestral (arts. 47 y 48) que puede ser incluso anual, por pacto o acuerdo.

Jornada complementaria: La Jornada complementaria, -pagada a menos precio-, se mantiene para los médicos -y enfermeros de Atención Primaria-, y se podrá aplicar por acuerdos a otras categorías también.

Jornada Nocturna (art. 46.2.f.): Puede ser definida a su gusto por cada servicio de salud.

