

Propostas de Mellora para a enfermaría do Servizo Galego de Saúde

Polo fin da precariedade e a instauración da transparencia



www.enfermeirasenloita.es



PROPOSTAS DE MELLORA

Dende o colectivo Enfermeiras Eventuais en Loita queremos expoñer as propostas a tomar, para que a Sanidade Pública Galega rexurda de novo. Unhas propostas totalmente extensibles á totalidade das categorías do Servizo Galego de Saúde, xa que a precariedade laboral non nos afecta tan só o colectivo das enfermeiras e o Pacto de selección temporal abrangue a todas as categorías.

É por iso que instamos ó resto dos colectivos da sanidade a facer destas propostas, as de todos os profesionais da sanidade pública galega e unirse co fin de rematar cunha precariedade laboral enquistada no sistema. É tempo de coidar a que te coida.

LOITA CONTRA A PRECARIEDADE LABORAL

Entendemos como imprescindible na procura da estabilidade os seguintes puntos:

1. Que a Administración cumpra ca súa **obriga legal de transparencia**, poñendo en funcionamento e dando publicidade a un Sistema de Rexistro de Persoal que permita cuantificar e definir as prazas actuais, a súa cobertura e as previsións de xubilacións ca fin de coñecer con exactitude o estado real da totalidade do plantel de Enfermaría do Sergas.
2. **Converter inmediatamente en prazas de persoal estrutural todos os postos que foron desempeñados de maneira eventual durante máis de dous anos** e pasalos a cubrir mediante nomeamentos de interinidade en praza vacante.
3. Poñer **fin á taxa de reposición**, que impediu que dende 2012 se convocasen todas as prazas de persoal que foron quedando vacantes cas xubilacións ou por outros motivos.
4. **Realizar de xeito inmediato unha gran Oferta de Emprego Público (MACRO- OPE)** que inclúa todas as prazas vacantes creadas no punto 2, as que dende o 2012 non foron ofertadas debido a taxa de reposición e as que se consideren necesarias crear en función



das necesidades reais dos servizos e da adaptación dos ratios enfermeira/paciente aos estándares recomendados para a poboación galega.

5. Promover que nas bases específicas que rexerán os distintos procesos selectivos se inclúa un **temario pechado e único**, cunha bibliografía acordada coa Xunta de Galicia.
6. Con arranxo á lexislación laboral vixente, o **fin dos contratos en fraude de Lei e das prácticas de contratación “alegais” e abusivas** ás que se nos somete; e que fan que a única vía que nos quede sexan as denuncias individuais nos Xulgados, ca conseguinte carga económica que iso nos leva e ca indefensión que xera.
7. Reclamamos a **igualdade de trato en canto aos dereitos de permisos** (vacacións, días de formación, acceso a cursos, carreira profesional), que o persoal estatutario fixo. O Artigo 9.5 do Estatuto Marco do persoal Estatutario dos Servizos de Saúde (Lei 55/2003, 16 Decembro) cita textualmente *“Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo”*, polo tanto, resulta indiscutible que si ben **se nos esixen os mesmos deberes, non se nos deberían negar os mesmos dereitos**.
8. Realizar as **modificacións legais necesarias para que situacións como a actual non volvan repetirse** e garantir no futuro un **emprego estable e de calidade**.



PACTO DE SELECCIÓN TEMPORAL

Modificación do actual pacto de Selección temporal: O pacto debe ser un mecanismo áxil, transparente e xusto, onde as traballadoras que “o padecemos” temos moito que dicir e aportar. Esiximos polo tanto que as nosas reclamacións se tomen en conta á hora da súa negociación.

1. O Pacto debe ser un **mecanismo de selección áxil**. Para o cal resulta indispensable establecer un mecanismo de “depurado” periódico das listaxes que permita coñecer exactamente o número de aspirantes reais dispoñibles. Así coma axilidade tamén na actualización automática das listas.
2. Debe ser **transparente** e establecer mecanismos que garantan a transparencia dos chamamentos como a actualización en tempo real con asignación pública dos nomeamentos de xeito automático.
3. Debe ser **eficaz**, así como poder xestionar e planificar debidamente as necesidades de cobertura e os conseguintes chamamentos, de xeito que se realicen coa antelación suficiente, procuren a maior estabilidade, e a súa aceptación permita unha mellor organización e conciliación por parte do aspirante.
4. Debe ser **xusto e claro**. As normas de funcionamento deben ser claras e unificadas en todas as Áreas, evitando as múltiples interpretacións en función do momento e o lugar, así coma o seu cumprimento debe ser obrigatorio tanto para as Xerencias como para o persoal aspirante. Non é xusto que se establezan sancións por incumprimento das aspirantes, e que a Administración responsábel quede impune.