

La Asociación de Eventuales del SAS impugnará la Bolsa Única de Trabajo Temporal del ente por su “utilización fraudulenta”

Sevilla/Málaga (14-16/06/2014) - Redacción

● **Tras presentar demandas individuales y colectivas para conseguir ser laborales, la Asociación decide en su primera Asamblea General Extraordinaria denunciar las irregularidades y la falta de transparencia en la contratación en Andalucía, la discriminación existente entre eventuales, de los que se va a solicitar por vía judicial la cifra exacta en el SAS, y depurar responsabilidades**

● **El sindicato CCOO denuncia el deterioro de las condiciones de desarrollo del colectivo del personal fijo que accede a la promoción interna temporal desde enero de 2014**

La Asociación de Eventuales del Servicio Andaluz de Salud (SAD), creada el pasado mes de enero, cuenta ya con casi 500 profesionales de toda la comunidad autónoma, "pues muchos que querrían estar aún deben solucionar trámites burocráticos", señala a EL MÉDICO INTERACTIVO Rocío Jiménez, médico internista y portavoz de la Asociación, que explica a su vez que unos 40 de estos profesionales se han reunido este jueves, en la sede del Colegio de Médicos de Sevilla, para celebrar la primera Asamblea General Extraordinaria de la organización. Entre los puntos aprobados, con tres abstenciones y tres votos en contra, está el de la impugnación de la Bolsa Única de Trabajo temporal "que se utiliza de forma fraudulenta por parte del SAS", destaca.

Y es que como un segundo paso, después de demandar (denuncias colectivas y 109 individuales) ante los tribunales de Justicia su situación, el hecho de que en muchos casos los profesionales lleven más de diez años encadenando contratos eventuales y para el mismo puesto de trabajo (el primer juicio por despido se celebrará en septiembre) y lograr el rango de personal laboral, "aunque un profesional que trabaja diez años en un puesto de trabajo deber ser hecho fijo", apunta Rocío Jiménez, pues tras esto el segundo paso es "denunciar las irregularidades en la forma de contratar del SAS", añade.

La portavoz de la Asociación lamenta que los eventuales del SAS están en una situación "incongruente, injusta, desigual en las diferentes provincias andaluzas o en los distintos servicios. Y lo peor es que no sabemos ni qué personal somos; lo primero que queremos es que nos den un sitio".

Ese sitio a conquistar exige lucha, denunciar situaciones. Como la que supone la Bolsa Única de Trabajo Temporal del SAS, "que no se sabe ni cómo ni con qué criterio contrata, al no tener transparencia; lo que pedimos es precisamente eso, transparencia a la hora de contratar", incide la doctora Jiménez.

Del mismo modo, en la Asamblea se decidió por unanimidad demandar la discriminación existente entre los eventuales estructurales y no estructurales, y solicitar por vía judicial las cifras reales del número de eventuales que existen en el SAS, un número que la Asamblea no ha conseguido de la Administración. Y además, se decidió "depurar responsabilidades: que salgan nombres y apellidos que son causantes de esta lamentable situación", señala Rocío Jiménez..

La denuncia de CCOO

Por su parte, la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Andalucía (FSS-CCOO Andalucía) ha remitido un escrito a la Dirección General de Profesionales del SAS en el que denuncia el deterioro de las condiciones de desarrollo del colectivo del personal fijo

que accede a la promoción interna temporal (PIT) desde enero de 2014. Asimismo, CCOO detalla una serie de propuestas necesarias para garantizar a la plantilla de la Administración sanitaria el ejercicio del derecho a la promoción profesional

La FSS-CCOO Andalucía advierte en su escrito que, desde hace seis meses, la situación del colectivo del personal fijo que accede a la promoción interna temporal (PIT) se ha deteriorado hasta tal punto que ha pasado de tener derecho a un porcentaje de contratación del 33 al 10 por ciento, dado que sólo se le contrata para nombramientos de corta duración.

Asimismo, esta organización sindical denuncia que los nombramientos han pasado a ser a jornada parcial, en lugar de a jornada completa; que los centros sanitarios que realizan las contrataciones advierten de que sólo darán las vacaciones correspondientes al nombramiento que han firmado en el centro, desvinculándose de su derecho de un mes de vacaciones; y que estos profesionales perciben sus retribuciones un mes después que el resto de la plantilla, por lo que el primer mes no cobran, con lo que ello conlleva en el contexto actual de crisis.

"Esta cadena de obstáculos está dificultando enormemente el ejercicio del derecho a la promoción profesional, lo que supone un nuevo recorte de derechos laborales. Uno más a unir a una ya larga lista y un grave error estratégico del SAS, pues no hay mayor ni mejor apuesta de futuro que invertir en el desarrollo profesional de sus trabajadores, que constituyen su activo más importante", sostiene el secretario general de la FSS-CCOO Andalucía, Humberto Muñoz, quien reitera la necesidad de que esta situación "cambie de inmediato".

El sindicato ha remitido a la Dirección General de Profesionales del SAS una serie de propuestas para dignificar las condiciones laborales de este colectivo y que contribuyen además a la homogeneización de las condiciones de acceso a la promoción profesional, que actualmente, tal y como mantiene CCOO, presentan elementos de variabilidad "que se perciben como una discriminación" en función simplemente de la fecha en la que se accedió a la promoción interna.

Según los datos que maneja este sindicato, de los 1.500 trabajadores promocionados que hay en el SAS, 1.250 tienen unas condiciones mejores de impulso profesional que los 250 que han promocionado en el último semestre.

De esta forma, la FSS-CCOO Andalucía considera imprescindible que los contratos de PIT sean al cien por cien de jornada, que es el tipo de nombramiento que vincula a este personal con el SAS en su categoría de origen; hasta que no se adopte la anterior medida, se hace necesario considerar como de 'larga duración' a los nombramientos al 75 por ciento que cubran períodos de más de cuatro meses y/o acordar, con carácter excepcional, un porcentaje mayor de contratación por PIT; garantizar el derecho a un mes de vacaciones, con independencia del centro de gasto que contrate, y regularizar el cobro del salario mensual a final de mes, tal y como lo viene cobrando el resto del personal fijo o interino.

Médico Interactivo