

área de salud

federación de sanidad y sectores sociosanitarios de cc.oo. de madrid • revista mensual • septiembre 2005



EL TRIBUNAL DE DERECHOS HUMANOS EUROPEOS ADMITE A TRÁMITE LA DEMANDA DE CC.00.



**Falleció Manuel Campos,
compañero y amigo**

LA PRIVATIZACIÓN DE LA FUNERARIA: OTRA «CACICADA» DEL PP Y DEL SR. RUIZ GALLARDÓN

• El anuncio de la privatización de la Funeraria nos ha cogido por sorpresa, pero no por ello nos causa menos indignación, y nos la causa por muchos motivos, aunque sin duda el principal es que se trata de una decisión absolutamente injustificada, arbitral y caciquil



▼ Manuel Rodríguez
Secretario general FSMadrid

La EMSF tiene un componente y una vocación absoluta de servicio público y así lo ha demostrado durante muchísimos años. Es la EMSF la que realiza los servicios funerarios a las personas que no tienen recursos económicos. Es la EMSF la que realizó un trabajo heroico en la recogida de los muertos en el terrible atentado del 11 de marzo, actuación que nunca ha sido reconocida por el alcalde de Madrid.

Las tarifas aplicadas por la EMSF en los diferentes servicios que presta son fijadas por el Ayuntamiento de Madrid. Estas tarifas son un elemento catalizador en el sector funerario, ya que son un referente para el sector en toda la Comunidad de Madrid. La privatización de la EMSF supondrá la desaparición de estas tarifas y por ende la desaparición de un precio de referencia, lo que a buen seguro supondrá que los ciudadanos y ciudadanas de Madrid verán como las tarifas se multiplican por tres o por cuatro en un tiempo récord. Pierden los ciudadanos, ganan las empresas privadas.

La privatización va a poner en riesgo 600 puestos de trabajo y el futuro de 600 familias, trabajadores y trabajadoras que llevan una media de 25 años de trabajo prestado en la EMSF. Trabajadores y trabajadoras que, a pesar de la pésima gestión de Funespaña y la desidia y abandono del Ayuntamiento de Madrid, han conseguido que una empresa que se vendió por menos de un céntimo de € hoy esté valorada en más de 180 millones de €.

Por todas estas razones, CC.OO. está en contra de esta privatización, cuyo objetivo final es hacer caja para que el Sr. Ruiz Gallardón pueda enjugar la deuda, casi 6.000 millones de €, que las faraónicas obras del alcalde están generando al Ayuntamiento de Madrid. En nuestra opinión la venta del patrimonio de los ciudadanos de Madrid no es la solución.

Si el alcalde de Madrid no rectifica, nos tendrá enfrente. Los ciudadanos de Madrid no se lo merecen; los trabajadores y trabajadoras de la «Fune» mucho menos. •

Manuel Rodríguez
Secretario general FSMadrid



Los trabajadores de la funeraria, en contra de la subasta pública de la empresa

En 1991 el Ayuntamiento de Madrid, con el Sr. Álvarez del Manzano en la Alcaldía, decidió vender el 49% de la Funeraria a la empresa Funespaña por 1 peseta, empresa a la que también se le adjudicó la gestión y explotación hasta el 2016. El proceso de venta, que fue recurrido a los tribunales por Izquierda Unida, se encuentra en la actualidad pendiente de una sentencia definitiva.

A pesar de ello, el Ayuntamiento de Madrid ha tomado la decisión, de acuerdo con Funespaña, de vender la empresa al mejor postor por un precio inicial que rondará los 180 millones de euros (30.000 millones de pesetas). Los 600 trabajadores de la EMSF están indignados ante esta decisión del Sr. Ruiz Gallardón y ya han anunciado, entre otras medidas, que irán a la huelga el 1 de noviembre, día de Todos los Santos. •

• El Ayuntamiento de Madrid, propietario del 51% del accionariado, pretende sacar a subasta pública, por un valor inicial de 180 millones de euros, el 100% de la empresa, lo que supondría su privatización total. Ante esta decisión, los trabajadores de la Empresa Mixta de Servicios Funerarios han acordado un calendario de movilizaciones



Manuel Campos Alcaide nos dejó con sólo 51 años. Compaginaba la responsabilidad de la Secretaría General de la Sección Sindical de Salud Mental con la de miembro de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Sanidad de Madrid

MANUEL CAMPOS, compañero y amigo, falleció el pasado 11 de septiembre como consecuencia de un infarto

Manolo inició su andadura en el mundo sanitario hace más de 30 años, cuando en 1974 consiguió un empleo de camillero en el antiguo Francisco Franco, hoy Hospital General Universitario Gregorio Marañón. A una personalidad entrañable unía un espíritu inquieto y así, en 1975, consiguió un puesto de telefonista en el antiguo Psiquiátrico Alonso Vega, hoy Hospital Psiquiátrico Dr. Rodríguez Lafora.

Mientras estudiaba Enfermería consiguió en el mismo centro de trabajo un puesto de auxiliar administrativo hasta que una vez finalizada la carrera, en 1979, comenzó a desarrollar su actividad como enfermero en este mismo centro de trabajo hasta su traslado, en 1985, a su actual puesto de trabajo en el Centro de Salud Mental de Hortaleza.

En paralelo a su carrera profesional, Manolo Campos desarrolló una intensa actividad sindical, casi siempre en la som-

bra, tanto en la Federación de Sanidad como en la Federación de Administración Pública. Su vocación sindical le animó a estudiar Derecho, carrera que finalizó en 1998.

Durante estos últimos cinco años formó parte de la Comisión Ejecutiva de la Federación de Sanidad, donde ha sido un gran colaborador en los diferentes procesos de negociación que desde la Federación hemos acometido.

Hace dos años, Manolo Campos fue elegido secretario general de la Sección Sindical de Salud Mental, desarrollando una actividad sindical que ha contribuido de forma decisiva a que CC.OO. sea el auténtico referente en este ámbito.

Nos ha dejado un gran sindicalista, pero sobre todo nos ha dejado una gran persona. Su forma de ver la vida y de encarar las dificultades nos han marcado para siempre.

A su mujer, Mari Carmen, y a sus hijos, Fernando y Víctor, les enviamos nuestro más sentido y solidario pésame. •

Afíliate a CC.OO.
afiliarse
es rentable

Para avanzar en nuestros derechos,
y en nuestra calidad de vida,

CC.OO.
sanidad

**Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios
de Madrid**

C/ Lope de Vega, 38. 3ª planta
Tel. 91 536 51 85 **Fax** 91 536 51 90

Visítanos en: www.madrid.ccoo.es/sanidad



El Tribunal de Derechos Humanos Europeos, con sede en Estrasburgo, admite a trámite la demanda de CC.OO.

Con la presentación de esta demanda, CC.OO. agota las vías jurídicas para defender el derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. La sentencia de la Audiencia Nacional (07-nov-2000) reconocía este derecho y obligaba al Gobierno a respetar los acuerdos firmados en 1997. El Tribunal Supremo, a pesar de que la anterior era una sentencia firme, a instancias del Gobierno anuló estos derechos, posteriormente el Tribunal Constitucional no admitió a trámite el recurso presentado por CC.OO.

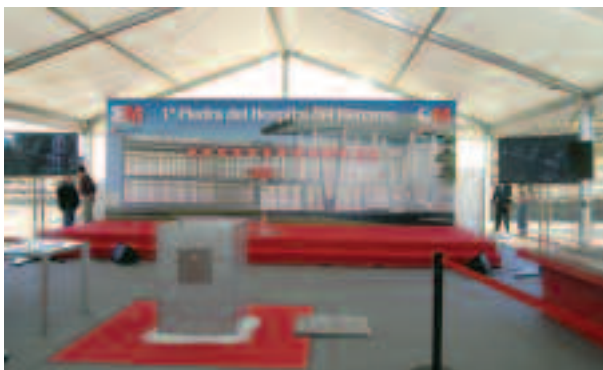
Ahora, el Tribunal de Estrasburgo ha admitido a trámite una demanda de CC.OO. en la que se solicita el respeto de los derechos fundamentales de los empleados públicos del Estado español y se garantiza un proceso público, equitativo, justo y rápido en el tiempo.

- El Tribunal de Estrasburgo ha admitido a trámite la demanda presentada por CC.OO. contra el Estado español por vulneración de los derechos fundamentales de los más de 2.000.000 de empleados públicos

En este proceso es importante la adhesión, a la demanda presentada por el sindicato, del mayor número de empleados públicos posible; en este sentido, el Área Pública Confederal ya ha anunciado la puesta en marcha de una campaña informativa y de recogida de adhesiones. •



La presidenta de la Comunidad, en el último trimestre, coloca las primeras piedras para la construcción de tres futuros hospitales en la Comunidad de Madrid



El pasado 20 de julio, la presidenta de la Comunidad de Madrid, acompañada por el consejero de Sanidad y el alcalde de San Sebastián de los Reyes, colocó la primera piedra del hospital norte de San Sebastián de los Reyes. Este hospital dará cobertura asistencial a 250.000 personas de 58 municipios del norte de la región y dispondrá inicialmente de 238 camas. La finalización de las obras está prevista para finales de 2007. Este hospital contará con 11 quirófanos, 7 salas de parto y recupera-

ción, 120 puestos de urgencias entre *boxes* y puestos de atención y observación, 124 consultas externas, 48 gabinetes de exploraciones, 22 salas de radiología y hasta 41 puestos de diálisis.

Con fecha 20 de septiembre, la presidenta de la Comunidad, acompañada por el consejero de Sanidad y los alcaldes de Coslada y San Fernando de Henares, colocó la primera piedra del centro hospitalario que se construirá en Coslada, dando cobertura asistencial a más de 170.000 ciudadanos de los municipios de Coslada, San Fernando de Henares, Velilla de San Antonio y Mejorada del Campo. Este centro contará inicialmente con 245 camas y más de 30 especialidades médi-

EN MARCHA LA CONSTRUCCIÓN DE LOS NUEVOS HOSPITALES

cas y quirúrgicas, incorporando las especialidades materno-infantiles que comprenden obstetricia, ginecología, pediatría, neonatología general y cardiología pediátrica. El plazo de ejecución de obra está previsto para finales de 2006.

El 28 de septiembre, la presidenta de la Comunidad de Madrid, acompañada por el consejero de Sanidad, como en actos anteriores, colocó la primera piedra para la construcción del hospital del sur en Parla.

El hospital abrirá sus puertas en marzo de 2007 y tendrá una capacidad inicial de 180 camas, dando cobertura asistencial a 150.000 personas. Aparte de Parla se beneficiarán municipios como: Griñón, Cubas, Serranillos del Valle, Batres, Casarrubuelos, Torrejón de Velasco y Torrejón de la Calzada. •



I CONVENIO

CC.OO. firma el primer convenio del Hospital de Fuenlabrada

- La Sección Sindical de CC.OO. del Hospital de Fuenlabrada valora positivamente la firma de este convenio, ya que supone una mejora de las condiciones de trabajo e inicia el camino hacia la homologación con el personal estatutario

El pasado mes de junio se celebró el primer aniversario del Hospital de Fuenlabrada, en este espacio de tiempo la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de Madrid hizo posible que se celebrasen elecciones sindicales y se constituyese el Comité de Empresa, en el que CC.OO. tiene cuatro delegados.

Como consecuencia de la acción sindical desarrollada por los delegados y afiliados de nuestra Sección Sindical, el día 7 de julio se firma el primer convenio de este hospital, este hecho supone una importante mejora en las condiciones de trabajo, que hasta la fecha estaban sujetas exclusivamente al Estatuto de los Trabajadores, y un paso hacia la homologación con el personal estatutario, que es mayoritario en la Consejería de Sanidad.

A juicio de Luis Mata Benito, presidente del Comité de Empresa y Secretario

General de la sección sindical de CC.OO., a grandes rasgos estas mejoras que recoge el convenio son:

1. Incorporación al convenio de los Acuerdos de 35 horas del personal estatutario: antigüedad, ponderación nocturnidad, turnicidad y complementos de festivos.
2. Se incorpora también el complemento de rotación mañana-tarde, así como el complemento de continuidad asistencial-tiempo de trabajo efectivo realizado de forma solapada en el cambio de turno –ambos de carácter retributivo.
3. En el capítulo de Acción Social, se mejora la situación de Incapacidad Temporal en los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, enfermedad común, descanso maternal y riesgo durante el embarazo.
4. Durante el mes de vacaciones se percibirán todos los complementos que

venía percibiendo el trabajador en concepto de festivos, noches, turnicidad.

5. Excedencia por incompatibilidad con reserva de puesto durante 18 meses, siempre que se preste servicio en el Servicio Madrileño de Salud.
6. Durante la vigencia del presente convenio (tres años desde su publicación) se incorporarán al mismo las mejoras que se acuerden para los profesionales de la Red Única de Utilización Pública. Antonio Moinelo, responsable de acción sindical de la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de la Comunidad de Madrid, resaltó la gran importancia que tiene la firma de este primer convenio, por las importantes mejoras incorporadas en beneficio de todos los trabajadores del Hospital de Fuenlabrada y el gran esfuerzo realizado por la Sección Sindical de CC.OO. para conseguir un buen convenio en tan corto espacio de tiempo. •

Movilizaciones en el sector privado de Residencias y Centros de Día

Los trabajadores de Residencias y Centros de Día para Personas Mayores iniciarán movilizaciones por la defensa de sus reivindicaciones en la negociación del convenio del sector. Tras meses de negociación no ha sido posible llegar a ningún acuerdo, debido a la actitud cicatera de la patronal, que se ha limitado a argumentar no estar dispuesta a renunciar a sus actuales márgenes de beneficio empresarial. Por lo que sus propuestas están muy lejos de acercarse a las demandas de los trabajadores. CC.OO. y UGT, como consecuencia de la situación de bloqueo de la mesa negociadora, convocan a todos los trabajadores a participar y secundar las movilizaciones.

Calendario inicial de movilizaciones >

- **6 de octubre**, asambleas de delegados/as de CC.OO. y UGT.
- Desde el **7 al 15 de octubre**, asambleas informativas en todos los centros de trabajo.
- **16 de octubre**, concentraciones a la hora del bocadillo en todos los centros de trabajo en turno de mañana y tarde.
- **20 de octubre**, concentración de trabajadores, a las 17 horas en la Residencia SANITAS Residencial Arturo Soria, C/ Arturo Soria nº 146.
- **23 de octubre**, concentraciones a la hora del bocadillo en todos los centros de trabajo en turno de mañana y tarde.
- **24 de octubre**, concentración de trabajadores, a las 17 horas, en la Residencia La Paloma, C/ Toledo nº 96.
- **30 de octubre**, concentraciones a la hora del bocadillo en todos los centros de trabajo en turno de mañana y tarde.
- **3 de noviembre**, concentración de trabajadores, a las 17 horas, en la Consejería de Familia y Asuntos Sociales, C/ Alcalá nº 63.

SUPLENCIAS DE VERANO



- El sector privado de Residencias y Centros de Día para Personas Mayores de la Comunidad de Madrid ocupa actualmente alrededor de 14.500 trabajadores.

La dedicación profesional de unos 11.500 de ellos está destinada a la atención directa del residente (médicos, enfermeros/as, Dues y auxiliares de clínica). Los 3.000 restantes pertenecen a servicios generales (cocina, limpieza, conductores, mantenimiento, etc.)

La mayoría de los trabajadores de este sector pertenecen a la categoría profesional de auxiliar de clínica (gerocultor según convenio), que representa más del 71% del total de la plantilla. Por ello, este grupo de trabajadores es una pieza fundamental en las residencias y en los centros de día.

En los últimos años, con la llegada del periodo vacacional, en el sector se produce un deterioro en la prestación del servicio. Esto se ha debido por un lado a un notable descenso del número de trabajadores de plantilla al producirse bajas definitivas y excedencias de profesionales, cuya prestación es la atención directa al residente, es decir enfermeros/Dues y auxiliares de clínica que han optado (en la mayoría de las ocasiones) por cambiar sus contratos indefinidos por contratos eventuales en el sector público. Por otro lado, se ha debido también a la dificultad con la que se encuentran las empresas a la hora de contratar profesionales con experiencia en este tipo de trabajo y en estas categorías. Esta situación se ha venido repitiendo año tras año, teniendo su origen en los siguientes aspectos:

- Una oferta económica poco atractiva, siendo el salario actual de un ATS/DUE de 881,71 € (146.704 de las antiguas pesetas) y el de un auxiliar de clínica de 724,67 € (120.574 de las antiguas pesetas).

- Unas condiciones laborales que son inferiores a las existentes tanto en la red pública sanitaria como en el sector de clínicas privadas en temas como jornada anual, turnos de trabajo, libranzas, etc. A esto se añade la existencia de mayor precariedad en el empleo.

- Unos ratios de sector a lo largo de todo el año (empeoran en periodo vacacional) que están muy por debajo de los existentes en residencias de la red pública, que cuentan con más trabajadores por residente. Ratios que, aunque cumplen con lo legislado por la Comunidad de Madrid y que son superados afortunadamente en la mayoría de los centros, no cabe duda de que están por debajo de las necesidades que este sector tiene para atender correc-

tamente a una mayoría de personas que son totalmente asistidas y a muchas otras que lo son parcialmente.

- La dificultad que tienen las empresas a la hora de contratar a trabajadores para la sustitución de vacaciones en estas categorías al competir con otros sectores que ofrecen mejores condiciones, dificultad que viene obligando a las empresas a contratar a trabajadores sin FP-1 en el caso de los auxiliares. Lo realmente importante no es el FP-1 (que no es imprescindible para ejercer en sectores privados), sino la falta de experiencia que tienen estos trabajadores en este tipo de trabajo. Incluso la red pública sanitaria (centros hospitalarios y residencias) y las clínicas privadas, cuando llega este periodo vacacional, tienen dificultades para cubrir las plazas de estas categorías profesionales. La oferta económica y las condiciones existentes en ambos sectores son mejores que las del sector de residencias privadas y por tanto este sector tiene todavía más dificultades para contratar.

Las empresas ante esta grave situación, en lugar de estudiar los motivos que lo generan y buscar soluciones, se limitan a salir del paso, y para ello contratan a trabajadores sin experiencia en el sector o en trabajos similares, sin prepararlos mínimamente para las funciones que han de desempeñar. Se olvidan de que estos trabajadores deberán atender a personas dependientes físicamente, a las que deberán movilizar (por ejemplo) para asearlas, cambiarles el pañal, etc. La falta de experiencia en la realización de este tipo de funciones puede producir lesiones en esos mismos trabajadores y en los que se encontraban ya en la residencia. La intensificación de la carga de trabajo por falta de personal y por la inexperiencia aumenta el riesgo de que se produzcan lesiones, con el agravante de que puede llegar a poner en peligro la integridad física de los residentes.

Esta falta de interés en buscar soluciones se ha puesto de manifiesto en la mesa de negociación del convenio, donde la representación empresarial no entiende que la situación actual ha de cambiar y que

irremediamente la solución pasaría por mejorar notablemente las condiciones tanto económicas como laborales de los trabajadores del sector.

A la patronal parece que le cuesta reconocer que este es un sector en plena expansión, con un futuro empresarial prometedor, por lo que está fuera de lugar el tipo de manifestaciones que realiza en la mesa, tales como que «las empresas del sector pasan por una grave situación económica», responsabilizando a la Administración de dicha situación debido al bajo precio establecido en los conciertos que mantienen.

Igualmente protestan por el poco margen de beneficios en la gestión de centros de propiedad pública, añadiendo finalmente que esa situación viene a impedir la elevación en los precios de las plazas totalmente privadas.

En fin, la grave situación que se les crea cada año ya hemos visto tiene mucho que ver con la oferta y la demanda (primera regla del capitalismo que tanto les gusta, libre competencia, libre mercado, etc.). Lo que ocurre es que en esta ocasión se demanda más trabajadores de los que hay, por lo que inevitablemente han de mejorar la oferta, y claro, eso de la oferta y la demanda no está pensado para esto. Por lo que en lugar de cambiar la oferta y acercarse a la competencia y por tanto poder abordar la situación y contar con profesionales bien preparados y con la experiencia necesaria, prefieren continuar como siempre, pidiendo ayuda a la Administración o responsabilizándola de obtener menos beneficios de los que quieren. •

LOS VERANOS EN EL HOSPITAL DE CANTOBLANCO

• Durante los meses de verano, las autoridades competentes de la Comunidad de Madrid han publicado en varios medios de comunicación la necesidad extrema de tomar las medidas necesarias para combatir «las olas de calor» en especial con los niños, enfermos y ancianos. ¿Quién toma las medidas si...?

Desde hace varios años, la Sección Sindical de CC.OO. del Hospital de Cantoblanco viene reiterando ante la dirección del centro, y ante los diferentes organismos competentes de la Consejería de Sanidad y Consumo, la necesidad imperiosa de climatización de los pabellones de nuestro hospital.

Visto que, aunque se han mantenido reuniones en diferentes foros de negociación y se argumentó en distintas ocasiones, las previsiones de ejecución de dichos proyectos se iban a llevar a cabo en cuanto hubiera partida presupuestaria para poder realizarlos, éstos no se llegaron a materializar durante estos años. La Sección Sindical presionaba para intentar dar una salida a este gran problema, tanto para los pacientes, familiares y trabajadores, los cuales sufren durante cada verano temperaturas que superan en el interior de los pabellones los 40° C.

Dichas presiones se concretaron en:

1. Denuncia ante la dirección del Hospital de Cantoblanco, ante la gerencia del H.G. Universitario Gregorio Marañón, ante la Dirección General de Recursos Humanos, ante la Dirección General del Servicio Madrileño de Salud y ante la Dirección General de Aseguramiento y Atención al Paciente.
2. Denuncia ante los Comités de Empresa y Salud Laboral del Hospital de Cantoblanco.
3. Denuncia ante la Inspección de Trabajo.
4. Animar a los usuarios y trabajadores del centro a denunciar tales hechos ante la dirección del centro y ante los medios de comunicación.

Después de dichas actuaciones, se convocó reunión por parte de la Dirección General de Recursos Humanos para tratar este tema, en la cual informan que se había dado traslado al Servicio Madrileño de Salud de incorporar en el an-



teproyecto de presupuesto 2006 la climatización de los pabellones, además en reunión mantenida el pasado día 1 de septiembre, con el inspector de Trabajo, se informa que la dirección del hospital ha remitido un escrito en el que consta su petición a la Consejería de Sanidad de incorporar sin falta para el año 2006 dicho proyecto y que en breve haría una nueva visita al hospital. Tenemos conocimiento que la dirección del Hospital Universitario La Paz ha contestado a las reclamaciones de distintos pacientes, argumentando que se intentará incorporar al presupuesto siguiente dicha ejecución de obras.

Desde la Sección Sindical manifiestan que seguirán reivindicando tanto los derechos de los usuarios como del conjunto de los trabajadores. •

asesoría jurídica



• El pasado 20 de junio del año 2005, la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo ha dictado auto en el que entiende que la competencia para conocer de las reclamaciones profesionales del Personal Estatutario corresponde a los Juzgados y Tribunales del Orden Contencioso Administrativo

El auto del Tribunal Supremo interpreta que la entrada en vigor de la Ley 55/2.003, por la que se aprueba el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, ha supuesto una derogación tácita del artículo 45.2 de la Ley General de Seguridad Social de 1974, artículo que, con carácter general, ha permitido atribuir hasta ahora a los Juzgados y Tribunales del Orden Social la competencia para conocer de las reclamaciones profesionales del Personal Estatutario.

Las consecuencias que se derivan para el Personal Estatutario del auto dictado el 20 de junio del año 2005 por la Sala Especial de Conflictos de Competencia del Tribunal Supremo son muchas y de gran importancia. Por ejemplo, la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa no

Las reclamaciones profesionales del Personal Estatutario corresponde al Orden Contencioso Administrativo

prevé (casi a excepción del procedimiento para la Tutela de Derechos Fundamentales) ninguna de las diferentes modalidades procesales que, por el contrario, sí contempla expresamente la Ley de Procedimiento Laboral. Desaparecen, entre otros, el procedimiento especial para la fijación de vacaciones y el procedimiento especial para la concreción horaria y la determinación del disfrute de los permisos por lactancia y por reducción de jornada, procedimientos todos ellos que se definían en la Ley de Procedimiento Laboral como procedimientos sumarios y urgentes, en los que no hacía falta agotar la vía previa administrativa (se accedía a la jurisdicción mediante demanda directa formalizada ante el Juzgado de lo Social), y que debían ser objeto de tramitación preferente.

La atribución de competencias al Orden Contencioso Administrativo en materia de Personal Estatutario (remisión que obligaría a acudir, salvo en supuestos de Tutela de Derechos Fundamentales, al procedimiento común previsto en la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, y

ello siempre después de haber interpuesto el correspondiente recurso administrativo y de haber agotado los plazos que la ley confiere a la Administración para resolver dichos recursos) implica, por lo tanto (en relación con la Jurisdicción Social), una mayor demora en la tramitación de la demanda correspondiente y en la obtención de la sentencia que resuelva su pretensión, lo que en ocasiones (por ejemplo, en procedimientos en los que se discuta la fijación del período de vacaciones) puede suponer en la práctica la impunidad de la decisión empresarial impugnada.

Además, hay que tener en cuenta que, de conformidad con la vigente Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, la práctica totalidad de las sentencias que se dicten en materia de personal no van a poder ser objeto de recurso, lo que favorece (aún más que en el Orden Social), a falta de una Instancia Judicial Superior que permita unificar criterios, la posibilidad de que los Juzgados de lo Contencioso Administrativo se pronuncien de forma diferente sobre un mismo asunto. •

DESAPARECE LA FIGURA DEL REFUERZO DE LA COMUNIDAD DE MADRID

En estos 15 años hemos generado en la Comunidad de Madrid un pool de varios cientos de profesionales médicos/as y enfermeros/as que no han tenido los mismos derechos sociales que el resto de los trabajadores estatutarios, que han sido maltratados retributivamente y usados de forma arbitraria con horarios inauditos.

El próximo 1 de octubre de 2005 se iniciará la andadura de los Servicios de Atención Rural, tras haber sido ratificado el pasado 15 de septiembre en la Mesa Sectorial de Sanidad el acuerdo firmado en el mes de junio por las organizaciones CC.OO., UGT, CESM-SATSE, SAE, CSI-CSIF y CSIT-UP y que posibilita su creación.

La conversión de 493.920 horas de atención continuada en plantilla estructu-

• Tras su creación en el año 1990, con el objetivo, en aquel entonces, de dar apoyo al personal de plantilla de los EA.P y racionalizar las guardias médicas y de enfermería, a lo largo de su evolución se han encargado fundamentalmente de las guardias que no podían (o no querían) hacer los profesionales del EAP

	Sueldo base	Cpto. Destino	Cto. Especifico	Produc. Vinculacion	Cpto Produc fija	Produc A.M.S	Total Mes	Paga Extra	Total Año	
MEDICO/A SAR	24	1.069,62	532,87	374,35	387,60	212,38	314,50	2.891,32	1.602,49	37.900,82
ENFERMERA/O SAR	21	907,80	432,69	12,58		169,21	229,50	1.751,78	1.340,49	23.702,34

ral va a dar estabilidad a 190 médicos/as y 153 enfermeros/as, que tendrán un nombramiento como personal estatutario interino de médico/a o enfermero/a de urgencia del SAR con las mismas retribuciones y jornada anual (1.440 horas) que sus compañeros de SUAP.

Como trabajadores y sindicalistas de la

Sanidad Madrileña, no podemos sino sentirnos satisfechos por la desaparición de la figura del refuerzo en la Comunidad de Madrid, puesto que esto significa dar una solución a la problemática laboral de este colectivo, enmarcándolos dentro de figuras ya normalizadas, representa consolidación y creación de empleo (343 plazas). •