

Mesa Delegada de la MGNAGE de Defensa.

Monográfico Hospital Central de la defensa "Gómez Ulla" y Hospital General de la Defensa de Zaragoza.

La Mesa Delegada de la MGNAGE del Ministerio de Defensa, se ha reunido el 19 de julio, con un único punto del Orden del Día.

En la misma estaban presentes la Dirección de RRHH del HCD "Gómez Ulla". No se ha presentado ni ha dado explicación la representación del Hospital General de Zaragoza.

La Presidenta de la Mesa comienza la reunión informando que ésta se celebra en el seno de la Mesa Delegada de Defensa y por tanto tienen representación sus miembros en el orden establecido y que su duración no será más allá de las 14,00h.

Esta Asociación, considera que debido a la coexistencia de tres regímenes distintos con intereses comunes, es necesaria la constitución de la Comisión Técnica de Negociación de la Red Hospitalaria de Defensa en el Seno de la Mesa Delegada.

Asimismo, manifestamos nuestra protesta por la confección del orden del día propuesto por la Administración, el cual no ha sido consensuado y por la exigua duración de la reunión, ya que se proponen 12 asuntos para tratar en 2 horas.

A continuación, dentro de la polémica suscitada, se dio comienzo al tratamiento de los asuntos.

Incumplimiento del Estatuto Marco: jornada y horario.

Denuncia sobre facultativos que superan el ratio de 4 guardias al mes y que en estos casos la Dirección no reconoce el descanso en jornada y día libre y exige que sea recuperado.

La Administración alega que la CEE dice que los facultativos no deben superar las 48 horas semanales en cómputo semestral. En ningún caso se superan. No se les obliga. Recomendado descanso posterior a jornada de 24 h. Pero deben cumplir su jornada anual de 1642 h/año. Reciben retribuciones complementarias.

El TS se ha pronunciado en sentido estricto sobre cumplimiento de jornada. Las guardias están remuneradas y de forma suficiente. Si se les quitan se les causa un perjuicio.

El TS dice que deben descansar 36h/semana, pero si es necesario deberán trabajar de tarde. Recordar que los estatutarios trabajan los sábados y se pueden recuperar en ese día.

La Administración dice desconocer que exista un problema al respecto y además existen sentencias favorables a la Administración en este asunto.

Impago de complementos en nómina.

- Se formula pregunta sobre el impago del complemento de actividad plena a algunos facultativos en periodo de vacaciones.

La Administración alega que en el calendario laboral 2017, se estableció el periodo vacacional de julio a octubre. También dice que no se va a pagar por vacaciones fragmentadas y pedidas a destiempo, o fuera de periodo. No puede ser que haya personas que no solicitan las vacaciones y luego exigen el pago.

La instrucción de retribuciones de vacaciones de personal estatutario establece que si por necesidades del servicio se disfrutan las vacaciones fuera de periodo establecido, el trabajador debería ser indemnizado. No es el caso y por tanto no se va a pagar.

- Se formula pregunta sobre complemento de exclusividad. En junio se le ha retirado algunos facultativos.

La Administración contesta que es su obligación velar por el cumplimiento de la norma y que son los trabajadores los que tienen que demostrar esa exclusividad y se le ha retirado a aquellos que han incumplido.

La Parte Social plantea la posibilidad de que se hayan producido errores. La Administración contesta que existe la vía de la reclamación.

También se pregunta sobre el complemento de productividad del personal estatutario.

La Administración alega que no es la Mesa de negociación competente para tratar la Productividad del personal estatutario. No obstante informa que la productividad del personal que no cobra exclusividad, la paga el INGESA en torno a 400€ y la cobran 178 trabajadores y ha habido 2 reclamaciones.

Contrataciones y movilidad interna.

Esta Asociación pregunta a la Administración sobre la situación actual de personal contratado eventual.

La Administración contesta que se mantienen las 435 contrataciones eventuales desde enero, debido a la mayor presión asistencial derivada del convenio con la CAM y para garantizar las vacaciones.

Nos interesamos por la estabilización de empleo temporal y la posibilidad de reducirlo a menos del 8%. Consideramos que este personal, la mayoría con más de dos años de antigüedad, es un activo del Hospital, que ya ha recibido la formación necesaria y que sería un despilfarro tener que despedirlos y contratar nuevos, para tener que volverlos a formar.

La Administración coincide en esta cuestión y asegura que están llevando a cabo las acciones necesarias. Esta Asociación se compromete a apoyar y promoverlo en el ámbito correspondiente.

Reiteramos nuestra preocupación por la elevada edad media del colectivo y la necesidad de incorporar personal más joven en los servicios de mayor exigencia, así como promover la movilidad del personal a turnos o en turno de noche, debido al riesgo psicosocial que padecen en estos puestos. También es preocupante, el hecho de que, en la reunión de movilidad se dijera por parte de la Dirección que no era posible aplicarla en servicios centrales o consultas, debido a no tener personal eventual para sustituirlos.

La Dirección de RRHH rechaza rotundamente esta afirmación y dice que es posible, ya que estamos al 97% de ocupación y hay 97 enfermeras interinas. Es más, considera que está sobre dotada y se puede pasar personal a estos servicios.

Además dice que la mayoría de las contrataciones han ido a turnos de tarde o de noche.

Preguntamos por la movilidad por motivos de salud. La Administración contesta que se llevan a cabo de inmediato, mediante acuerdos internos firmados por la Dirección de RRHH y con el informe del Servicio de Prevención.

Oferta de Empleo 2016 y 2017.

Esta Asociación pregunta a la Administración sobre la OEP 2016 en la cual se han ofertado 152 plazas y su distribución por categorías. También preguntamos por qué en la OEP 2017 sólo se han ofertado 124, muy inferior a la 2016 y si con esta oferta se cubre al menos el 100% de la tasa de reposición, aunque para nosotros es insuficiente y ésta debería ser superior para paliar la destrucción de empleo de los últimos años.

La Administración informa la distribución de las 152 plazas de la OEP 2016:

Categoría	Zaragoza	Madrid
Facultativ@s	11	30
Enfermer@s	6	20
Técnicos especialistas	2	17
Auxiliares	10	42
Celadores	2	12
Total: 152	31	121

Sobre la OEP 2017 no pueden dar información por el momento.

Tampoco dan explicaciones por qué es menor que en el año anterior y consideran que sí cubre el 100% de las bajas.

Por último y debido a que la Presidenta se dispone a terminar la reunión al haber llegado a las 14,00 h, preguntamos por la situación del personal laboral de Restauración, Mantenimiento y Lavandería, el cual se encuentra en situación crítica debido a la falta de reposición, con una edad elevadísima y con una carga de trabajo inasumible.

La Administración informa que se está llevando a cabo un estudio de plantillas con el fin de solucionar el problema de este colectivo.

No podemos consentir que se utilice esta reiterada excusa, para eludir la responsabilidad del déficit de plantillas, de sobra conocido por la Administración desde hace muchos años.

Sin más tiempo para tratar todos los asuntos planteados, la presidenta levantó la reunión a las 14,00 h.

Seguiremos informando.

Trabajando juntos. Decidimos todos
La dignidad no se negocia.