

El Govern avala el contrato de la novia de Sansaloni con un acuerdo 'ya caducado'

Satse recuerda que el convenio de 2008 está «extinto» y Salud reconoce que lo recuperó porque se agotaron las bolsas y la normativa en vigor no contempla qué hacer es ese caso

MAYTE AMORÓS / Palma

Los argumentos dados el lunes por el conseller de Salud, Martí Sansaloni, sobre la contratación a dedo de su novia en el hospital Son Llàtzer no han convencido al sindicato de enfermería y han puesto más sombras que luces. Satse denunció ayer al IB-Salut que el acuerdo de 2008 mediante el cual justifica este polémico fichaje «está extinto» y, por lo tanto, su contrato no sería válido.

El acuerdo se derogó el 23 de marzo de este año y se aprobó uno nuevo de bolsa única que, paradójicamente, está en vigor pero no se usa porque sigue negociándose con los sindicatos; la polémica ha acelerado el proceso y todo apunta a que se aprobará este viernes.

Pese a que ya estaba derogado, Son Llàtzer siguió haciendo uso de este marco legal *caducado*, gracias al cual pudo contratar a la novia de Sansaloni y otras seis comadronas.

En el momento de ficharla en junio de 2013 sí estaba vigente. El problema es que la pareja del conseller ha prorrogado siete veces su contrato durante el año que lleva trabajando el hospital palmesano en virtud de este acuerdo, las dos últimas veces fue con un convenio derogado.

Este acuerdo de 2008 permitía que, en caso de inexistencia de candidatos inscritos en la bolsa de trabajo temporal o que no estuvieran disponibles, el hospital podría realizar una selección por la vía de contratación directa.

Según el IB-Salut, Son Llàtzer tuvo que recurrir al acuerdo de 2008



Sansaloni, ayer, visitando unos restos arqueológicos en Son Espases. / A. VERA

(ya derogado) ante la «inseguridad jurídica» que genera la normativa vigente, ya que no establece qué hacer en el caso de que las bolsas de trabajo antiguas «que manteníamos vivas» se agotaran, explica el director de Recursos Humanos del IB-Salut, Miquel Costa. «Nadie pensó que los bolsines se vaciarían», dice, pues la negociación de la bolsa única (que aglutinará todas la oferta sanitaria de las Islas) ha sido constantemente boicoteada por Satse.

El cruce de acusaciones no acaba ahí. El Sindicato de Enfermería

«Antes de evitar una inseguridad jurídica se optó por seguir el acuerdo anterior»

replicó punto por punto los argumentos del IB-Salut.

Uno de ellos es el déficit de profesionales. Satse aportó un listado provisional de profesionales inscritos y admitidos a la bolsa de empleo del Hospital Son Espases en la categoría de matrona. El bolsín se abrió en octubre de 2012 y fue publicado en agosto de 2013, con 78 profesionales inscritos para contratos temporales o de interinidad. «¿No son suficientes?», se pregunta el sindicato, a lo que el IB-Salut contesta que en el momento en que comenzó a negociarse la bolsa única se decidió (con la mayoría de sin-

dicatos) no actualizar las bolsas temporales para agilizar la creación del bolsín definitivo.

Otro punto que no convence a Satse es la *excusa* de que había que contratar por la vía de urgencia a las matronas, una vez agotadas el resto de bolsas de la categoría en otros hospitales de Baleares. Sospecha que se abusó especialmente de esta urgencia para prorrogar hasta siete veces el contrato a la novia de Sansaloni. El IB-Salut, en cambio, achaca estas prórrogas a «la temporalidad propia de este tipo de contratos, ya que el hospital está pendiente de la formación de la bolsa única para dar estabilidad a sus trabajadores».

Satse acusa también a Sansaloni de negar un puesto de funcionario a seis promociones de enfermeras, congelando las bolsas e impidiendo la libre competencia. A lo que el IB-Salut le recuerda que fue precisamente Sansaloni quien en octubre de 2012 dio instrucciones para unificar todas las bolsas para «aplicar los criterios de selección: igualdad, mérito y capacidad».

El sindicato se pregunta por qué Son Llàtzer no ha utilizado el mismo sistema que los hospitales de Ibiza, Formentera y Manacor para contratar matronas, donde han seguido un común reglado, con convocatoria pública, tribunal y baremo de méritos. Al IB-Salut no le valen estos ejemplos porque «no hacen referencia a contrataciones eventuales sino que se trata de interinidades».

Ante esta tesitura, Satse insta a Salud a acogerse al artículo 28 del vigente acuerdo (y no a uno antiguo) para hacer una convocatoria extraordinaria o, en su defecto, acudir al Servei d'Ocupació de les Illes Balears (SOIB) en busca de profesionales, antes que «contratar a dedo». Salud responde que no es posible porque el citado artículo sólo se refiere a la bolsa única (que aún no está activa) y no a las bolsas vigentes de los hospitales.

Cinco razones para un convenio

AURELIO VÁZQUEZ

YA SON MÁS de cinco meses que llevamos negociando el convenio de hostelería en Baleares, y durante todo este tiempo se ha ido generando una gran confusión sobre el mismo y sobre la estrategia de negociación que se ha llevado a cabo. Aprovecho estas líneas para intentar explicar el razonamiento de los empresarios hoteleros. El gran objetivo colectivo que tenemos como sociedad y como sector empresarial, es la generación de empleo para reducir de forma sustancial las listas del paro. Éste es el gran reto que desde la FEHM nos marcamos como objetivo en la negociación del XV convenio de hostelería que se está negociando en estos momentos. Las líneas maestras que marcan la negociación, por parte de la FEHM en este convenio son las siguientes:

Primero, planteamos una modernización de la negociación con una estrategia largo placista que dé seguridad jurídica a los trabajadores y a las empresas. En nuestra opinión el convenio debería contemplar varios años de estabilidad y seguridad en la normativa laboral.

Igualmente, en nuestra hoja de ruta está evitar el conflicto y pasar a un modelo de negociación colaborativa y no confrontativa.

Segundo, alargamiento de la temporada. Si estamos de acuerdo, que supongo que lo estamos, que otro de los retos es el incremento del periodo de actividad y partiendo de la base de que muchas de las iniciativas que se han tomado en esta dirección, la mayoría no han tenido éxito, entendemos que el convenio que ahora negociamos debería aportar su granito de arena para intentar paliar esta situación, a sabiendas que no es la única palanca que hay que mover, pero es una palanca que también puede ayudar.

En este sentido, las propuestas de la FEHM van encaminadas a incorporar mayor flexibilidad en la contratación de la temporada baja de forma que las empresas puedan adaptarse mejor a las necesidades que el mercado requiere en esta época del año y podamos optar a aperturas de establecimientos en cortos periodos, que generen empleo y negocio, negocio, que con la rigidez actual del mercado laboral se puede estar perdiendo en estos momentos.

Importante, no debemos en ningún caso pensar que esa flexibilización que estamos poniendo encima de la mesa, es equivalente a empleo de baja calidad, no estamos hablando de eso, estamos hablando de generar un empleo, hoy inexistente, en la temporada baja. Tercero, impulso al empleo juvenil. La otra gran asignatura que tiene nuestra comunidad y en general España es buscar fórmulas que permitan la generación de empleo juvenil. La FEHM en sus propuestas intenta impulsar la incorporación al mercado de trabajo de los jóvenes con un periodo de formación tutorizado en las empresas siempre desarrollado acorde a la regulación vigente.

Cuarto, mejora de la competitividad. Todas las medidas y objetivos que venimos comentando van enfocados a la mejora de la competitividad de Baleares como destino turístico, en este sentido la moderación salarial es un elemento más, no el único, que debemos mantener para seguir siendo competitivos frente a otras comunidades turísticas españolas que apuntan en esa misma dirección.

Quinto, impulso de la inversión para la diversificación y actualización de las infraestructuras. La generación de empleo, fundamentalmente vendrá por la inversión en renovación y actualización de las infraestructuras turísticas, con la consiguiente dinamización en sectores como la construcción y auxiliares, para ello es importante la eliminación de trabas a la aplicación de las normas derivadas de las reformas impulsadas por el Gobierno de la nación si queremos movilizar el máximo de recursos privados y públicos en la modernización y regeneración de la oferta y de las zonas turísticas. Espero que la exposición realizada, en este artículo de las líneas maestras de nuestra propuesta en la negociación clarifiquen algunas confusiones y ayuden al lector a tener una versión de primera mano del porqué de las propuestas y del objetivo que hay detrás de todas ellas que no es ni más ni menos que apostar por la modernización y por la generación de empleo e inversión para seguir manteniendo a este sector como motor indiscutible de la economía de nuestra comunidad.

Aurelio Vázquez es presidente de la Federación Empresarial Hotelera de Mallorca.