Código deontológico de la FSESP-HOSPEEM y seguimiento de la contratación y retención transfronteriza ética en el sector hospitalario

aprobadas el 07.04.2008

Introducción

La HOPSEEM y la FSESP reconocen las inadecuaciones y cargas innecesarias de los sistemas sanitarios ocasionadas por la aplicación de prácticas de contratación no éticas en la UE. Los agentes sociales europeos del sector hospitalario desean enfrentarse a esta situación y han desarrollado el presente código deontológico, cuyo objetivo es fomentar prácticas éticas y eliminar las carentes de ética en la contratación transfronteriza de trabajadores sanitarios.

Para ello, empresas y trabajadores deben cooperar y trabajar con los gobiernos, organismos reguladores y procesionales y demás interesados a nivel local, regional y nacional para proteger los derechos de los trabajadores y garantizar que las empresas contratan personal de alta cualificación. Los interesados deberían trabajar codo con codo para mantener unos servicios sanitarios públicos, accesibles, de gran calidad y sostenibles y para lograr una cierta transparencia, justicia y regir con equidad la manera de gestionar los recursos humanos del sector sanitario en Europa.

Los servicios sanitarios son parte esencial del modelo social europeo y, por tanto, todos los agentes importantes deben comprometerse a hacerlos funcionar de forma justa y efectiva. Ello implica la existencia de una estrategia multifaceta que debe tener en cuenta los diferentes cambios que experimenta cada país en lo que respecta a los recortes sanitarios y los motivos por los que deciden emigrar los trabajadores sanitarios. Deberían apoyarse las estrategias que fomentan un suministro adecuado de trabajadores a todos los países. La FSESP y la HOPSEEM deben por tanto animar, y en la medida de lo posible, contribuir, al desarrollo e implantación de políticas a nivel local, nacional y europeo con el fin de aumentar la conservación de la plantilla y promover una atención sanitaria accesible y de gran

calidad en países desarrollados y en vías de desarrollo.

Por otro lado, los agentes sociales europeos del sector hospitalario reconocen los posibles beneficios mutuos de la migración para trabajadores y empresas tanto de los países de origen como de los de acogida, derivados del intercambio de prácticas, conocimientos y experiencias.

Para que la contratación transfronteriza sea un éxito y resulte beneficiosa para empleados y empresas, debe implantarse un marco adecuado que dé apoyo a las prácticas éticas de contratación y retención. Dicho marco debe basarse en los fundamentos de las convenciones de la OIT y la legislación y convenios colectivos existentes en los asuntos mencionados en los principios y compromisos siguientes, además de a temas tales como los procesos de registro y migración. Debe implicar diferentes actores, tales como los organismos reguladores y autoridades públicas nacionales, regionales y locales. Los agentes sociales se comprometen a trabajar juntos con los diversos agentes, en sus respectivas competencias, para hacer el proceso socialmente responsable y efectivo. Un paso importante es establecer en el diálogo social del sector hospitalario europeo un compromiso pleno de fomentar prácticas de contratación a nivel europeo, nacional, regional y local mediante este código deontológico.

Principios y compromisos clave:

1. Atención sanitaria de gran calidad, con acceso para todas la personas de la UE

El acceso a la atención sanitaria es un derecho humano fundamental. Todos en la UE deben tener acceso a una atención sanitaria de gran calidad, que sea accesible, asequible y basada en los principios solidarios. Los estados miembro deben mantener sistemas sanitarios efectivos y sostenibles desde el punto de vista financiero, que dependan además del adecuado suministro de trabajadores sanitarios comprometidos y con una óptima formación.

2. Registro y recopilación de datos

Empresarios y sindicatos deben tener acceso a información y datos fiables sobre la migración y el personal sanitario migratorio, para poder evaluar el impacto de cualquier política sobre contratación ética. La recopilación y análisis de estos datos

es una responsabilidad compartida de los gobiernos nacionales y de los interlocutores sociales.

3. Planificación de la plantilla

Las estrategias de desarrollo de recursos humanos y planes efectivos a nivel nacional, regional y local son necesarias para asegurar un equilibrio entre la oferta y la demanda en el personal de atención sanitaria además de para ofrecer perspectivas a largo plazo para el empleo de personal hospitalario.

4. Igualdad de oportunidades en formación y desarrollo profesional

Para garantizar la seguridad de los pacientes, adaptarse a sistemas y tecnologías de tratamiento nuevos y cambiantes y mantener un personal de gran calidad en los hospitales, es esencial que en toda la UE se invierta en programas educativos básicos y post-básicos y en formación continuada. Empresas y trabajadores deberían cooperar para facilitar el desarrollo profesional y de capacidades dependiendo de las cualificaciones, formación, experiencias y necesidad de capacidades. Si procede, deberán desarrollarse competencias específicas, como la formación en idiomas necesaria, para que los nuevos empleados puedan descargarse de esos deberes.

5. Información abierta y transparente de vacantes en los hospitales de la UE

La información sobre las vacantes en los hospitales tiene que estar disponible y ser accesible para cualquiera que esté interesado, por ejemplo mediante la publicación en páginas de Internet, como a través de EURES.

6. Contratación justa y transparente

Los trabajadores y empleadores necesitan protección ante información falsa, reclamaciones engañosas y explotación. Antes de la contratación, las empresas tienen que dar información precisa sobre los periodos de prueba, casos de rescisión de contrato, descripción del trabajo, perfil y cualificaciones solicitadas, oportunidades de formación, condiciones de empleo (incluyendo la existencia de convenios colectivos), remuneración y derechos y deberes de los trabajadores. Los trabajadores deben dar a la empresa información correcta sobre su formación y

educación, sus títulos y experiencia, destrezas integradas en los idiomas, y dar referencias si se solicitan.

7. Registro, permisos y reconocimiento de los títulos

El personal migratorio tiene que recibir antes de su llegada información sobre los requisitos formales de vida y trabajo en el país de acogida. Se potenciará la cooperación entre los interlocutores sociales y los organismos reguladores.

8. Iniciación adecuada, alojamiento y nivel de vida

Debe implantarse una política de iniciación sólida y completa desarrollada por empresas y trabajadores para los trabajadores contratados en el extranjero, para garantizar así que dicho personal logra establecerse en el nuevo entorno lo antes posible. Estas políticas deberían tener en cuenta las circunstancias nacionales, regionales y locales y los antecedentes específicos del personal contratado. La propia iniciación debería incluir al menos formación interna sobre las prácticas de trabajo y el marco reglamentario pertinentes, así como información sobre la vida y la cultura del país de acogida y recursos de la comunidad.

9. Igualdad de derechos y no discriminación

El personal sanitario migratorio tiene derecho a un trato justo y a un entorno de trabajo seguro y saludable, incluyendo las mismas condiciones laborales y de empleo, beneficios sociales y obligaciones profesionales que el personal nacional con estatus y puestos similares. Ello incluye la aplicación igualitaria de la legislación nacional, convenios colectivos, normas de salud y seguridad y los principios que se indican en las directivas anti discriminación de la UE (2000/43 CE y 2000/78 CE) y del Tratado de la UE, así como el derecho a un salario igualitario. Los trabajadores sanitarios desplazados también deberían disfrutar de la misma protección legal en el país que los contrata.

10. Fomento de unas prácticas de contratación éticas

Los trabajadores deberían comprometerse a la constante promoción de unas prácticas de contratación éticas. Al utilizar los servicios de agencias externas a este respecto, sólo las agencias que apliquen prácticas de contratación ética demostradas deberían emplearse en la contratación transfronteriza. En el caso de

que se produzcan prácticas de explotación, como por ejemplo, conducir a los trabajadores a otro país con falsas promesas, los interlocutores sociales deben ofrecer a los trabajadores sanitarios migratorios la protección y/o protección necesaria e imponer sanciones a dichas agencias, como por ejemplo, eliminándolas de las listas autorizadas.

11. Libertad de asociación

El personal sanitario migratorio, al igual que todos los trabajadores, debe tener derecho a afiliarse a un sindicato y/o asociación profesional para salvaguardar sus derechos como trabajadores y profesionales.

12. Implantación, supervisión y seguimiento

Los agentes sociales deben actuar en consonancia con sus compromisos. Por ello, el procedimiento de implantación, control y seguimiento es de vital importancia para la eficacia del Código Deontológico. Por ello, la HOPSEEM y la FSESP acuerdan hacer implantar a sus miembros este Código en el periodo de tres años posteriores a su adopción. En ese lapso de tiempo, los agentes sociales del sector hospitalario controlarán la situación e informarán al menos una vez al año al Comité de Diálogo Social sobre los progresos realizados. A finales del cuarto año se emitirá un informe sobre la implantación general.

Además, la FSESP y la HOPSEEM señalan que el presente código deontológico no responde a todos los desafíos planteados con respecto a retención de la plantilla en el sector hospitalario. Por ello, se han comprometido a seguir avanzando en el área de la retención con su programa de trabajo 2008-2010.

- EN / FR / DE / ES / SV / BG / CZ / HU / PL / RO / RU

- Press release

- EPSU-HOSPEEM joint letter *(for our members only)*

- Log in to post comments

- Printer-friendly version

Policies

Social Dialogue

Sectors

Health and Social Services