



INTERSINDICAL
SALUT

DEPARTAMENT VALÈNCIA
HOSPITAL GENERAL **4**

- Personal d'Atenció Domiciliària: imprescindible carnet i vehicle propi?! !
- Els equips mòbils tenen, com qualsevol empleat i empleada, un centre de treball, i es diu Centre de Transfusions
- Paraules del director del SES: "PUES NO PIENSO DIMITIR..."
- Promoció interna de la Funció Administrativa: s'obri la via judicial

Les fal·làcies sobre els desplaçaments en Atenció Primària

No fa molts dies, la Junta de Personal va rebre un escrit de contestació del director d'Atenció Ambulatoria del Consorci Hospital General sobre una petició perquè s'articularen mesures per facilitar els desplaçaments del personal de primària en l'atenció domiciliària. La contestació és un clar exemple de com el temps, la mala memòria i un suposat desconeixement del funcionament dels centres de salut i dels PAC perverteixen la mateixa realitat quotidiana.

En l'esmentat escrit, la direcció, després de reconèixer que el personal adscrit no té obligació de posseir permís de conduir i vehicle propi, diu que per a atendre la demanda domiciliària s'han d'utilitzar els recursos

disponibles més adequats en funció de la urgència, que el complement de dispersió retribueix els desplaçaments als domicilis i que, en tot cas, oportunament es van donar instruccions per a la utilització dels TNA amb determinats condicionants.

Al personal de primària aquest escrit ens indigna, perquè ens atribueix un coeficient intel·lectual molt per davall del que tenim. Sabem ben bé que la responsabilitat de preveure fórmules de desplaçament proporcionals a la urgència de la demanda és responsabilitat de la direcció i no del personal, que el complement de dispersió retribueix la penositat d'atendre diversos nuclis de població i no els desplaçaments domiciliaris, i que les

unitats TNA no sempre estan disponibles, i, quan ho estan, no arriben ni de bon tros a cobrir les necessitats de tot el personal en els desplaçaments.

Suggerim al Sr. director que no ens prenga per babaus i que responga el que s'ajuste a la realitat: no hi ha pressupost, no és matèria de negociació... no li dona la gana. Són respostes creïbles, encara que no compartides, que situen en igualtat de condicions empresa i personal; després ja parlarem sobre la disponibilitat de vehicles oficials, sobre dietes de quilometratge, sobre assegurances d'accidents o sobre utilització de transport públic.



Las falacias sobre los desplazamientos en Atención Primaria

No hace muchos días, la Junta de Personal recibió un escrito de contestación del director de Atención Ambulatoria del Consorcio Hospital General sobre una petición para que se articularan medidas que faciliten los desplazamientos del personal de primaria en la atención domiciliaria. La contestación es un claro ejemplo de como el tiempo, la mala memoria y un supuesto desconocimiento del funcionamiento de los centros de salud y de los PEC pervierten la misma realidad cotidiana.

En el mencionado escrito, la dirección, después de reconocer que las personas profesionales no tienen obligación de poseer carnet de conducir y vehículo propio, dice que para atender la demanda domiciliaria se han de utilizar los recursos

disponibles más adecuados en función de la urgencia, que el complemento de dispersión retribuye los desplazamientos a los domicilios y que, en todo caso, oportunamente se dieron instrucciones para la utilización de los TNA con determinados condicionantes.

Al personal de primaria este escrito nos indigna, porque nos atribuye un coeficiente intelectual muy por debajo del que tenemos. Sabemos muy bien que la responsabilidad de prever fórmulas de desplazamiento proporcionales a la urgencia de la demanda es responsabilidad de la dirección y no del personal, que el complemento de dispersión retribuye la penosidad de atender varios núcleos de población y no los desplazamientos domi-

ciliarios, y que las unidades TNA no siempre están disponibles, y, cuando lo están, no llegan ni de lejos a cubrir las necesidades de todo el personal en los desplazamientos.

Sugerimos al Sr. director que no nos tome por bobos y bobas, y que conteste lo que se ajuste a la realidad: no hay presupuesto, no es materia de negociación... no le da la gana. Son respuestas creíbles, aunque no compartidas, que sitúan en igualdad de condiciones empresa y personal trabajador; después ya hablaremos sobre la disponibilidad de vehículos oficiales, sobre dietas de kilometraje, sobre seguros de accidentes o sobre utilización de transporte público.

La direcció del Centre de Transfusions: espera't que encara no s'ha acabat!

La carrera absurda de la direcció del Centre de Transfusions per fer-se de malvoler dels treballadors i les treballadores del centre continua sense descans i ara suma un nou episodi. La direcció ha decidit que el punt de donació de La Fe nova passa a ser un punt de donació fix.

Res de nou, perquè la donació ja es feia cada dia; però ara, aprofitant aquesta idea brillant, canvien l'horari i les condicions en què el personal de l'equip mòbil ha de cobrir el servei, encara que per a aconseguir-ho hagen d'incomplir la normativa laboral existent. A partir d'ara, el personal haurà de traslladar-se a La Fe pels seus propis mitjans, a més d'altres inconvenients organitzatius que afecten personal d'infermeria, zelador i conductor, fruit de la improvisació.

Mentre no canvie la situació, el centre de treball del personal dels equips mòbils és el Centre de Transfusions i la seua obligació és anar al seu centre en l'horari establert. A partir d'ací, qualsevol canvi en la destinació és a càrrec de l'empresa i el desplaçament compta com a horari de treball; per tant, haurà que ser el mateix centre el que habilite els mitjans de transport oportuns, siga amb un vehicle oficial o siga pagant les dietes de desplaçament corresponents.

Qualsevol altra solució és eludir responsabilitats, incomplir funcions i fer que repercutisquen sobre els treballadors i treballadores despeses i molèsties innecessàries.

La dirección del Centre de Transfusions: suma i sigue

La carrera absurda de la dirección del Centre de Transfusions para ganarse la antipatía de los trabajadores y las trabajadoras del centro continúa sin descanso y ahora suma un nuevo episodio. La dirección ha decidido que el punto de donación de La Fe nueva pasa a ser un punto de donación fijo.

Nada nuevo, porque la donación ya se hacía cada día; pero ahora, aprovechando esta idea brillante, cambian el horario y las condiciones en que el personal del equipo móvil tiene que cubrir el servicio, aunque para conseguirlo hayan de incumplir la normativa laboral existente. A partir de ahora, el personal tendrá que trasladarse a La Fe por sus propios medios, amén de otros inconvenientes organizativos que afectan a personal de

enfermería, celador y conductor, fruto de la improvisación. Mientras no cambie la situación, el centro de trabajo del personal de los equipos móviles es el Centro de Transfusions y su obligación es ir a su centro en el horario establecido. A partir de aquí, cualquier cambio en el destino va a cargo de la empresa y el desplazamiento cuenta como horario de trabajo; por lo tanto, tendrá que ser el mismo centro el que habilite los medios de transporte oportunos, bien con un vehículo oficial o bien pagando las dietas de desplazamiento correspondientes.

Otra solución es eludir responsabilidades, incumplir funciones y hacer que repercutan sobre los trabajadores y trabajadoras molestias y gastos innecesarios.



La petició de la Junta de Personal de destitució del director del SES no agrada a alts càrrecs de la Conselleria

Fa pocs dies, en una reunió entre membres representants de la Junta de Personal, celebrada en un despatx del Servei d'Emergències Sanitàries (SES), per parlar dels horaris dels conductors i conductores d'atenció domiciliària, aquesta es va haver d'int interrompre per la presència del nou subdirector general d'Assistència Sanitària.

El que en un principi havia de ser solament una presentació protocol·lària, va derivar ràpidament en un seguit de retrets i amonestacions cap als sindicats, per haver publicat en els mitjans de comunicació la petició de destitució fulminant del director del SES. Repetia una vegada i una altra que les coses no es fan així i que sempre cal parlar abans. A més a més, mentre sentíem perplexos les paraules

del subdirector, se sentia una lletania de fons que repetia una volta i una altra: "Pues no pienso dimitir..., pues no pienso dimitir...". Patètic!

Sense entrar en més valoracions, volem suggerir al "nou" subdirector que de primer pregunte a qui corresponga per què el personal del SAMU té dificultats per a cobrar la productivitat, per què no es paga l'excés de jornada, per què van unitats sense personal mèdic, per què no hi ha un sisé equip, per què el personal sanitari opta per treballar en altres serveis de salut i així, quan tindrà les respostes, sabrà que tanta premeditació, tanta negligència o tanta incompetència no poden ser mai bones. Sabrà que el que s'ha de fer és destituir el responsable del SES.

La petición de la Junta de Personal de destitución del director del SES no gusta a altos cargos de la Conselleria

Hace poco, en una reunión entre miembros representantes de la Junta de Personal, celebrada en un despacho del Servicio de Emergencias Sanitarias (SES), para hablar de los horarios de los conductores y conductoras de atención domiciliaria, esta se hubo de interrumpir por la presencia del nuevo subdirector general de Asistencia Sanitaria. Lo que en un principio había de ser solamente una presentación protocolaria, derivó rápidamente en una serie de reproches y amonestaciones hacia los sindicatos, por haber publicado en los medios la petición de destitución del director del SES. Repetía una y otra vez que las cosas no se hacen así y que siempre hay que hablar antes. Además, mientras oíamos perplejos las palabras del subdirector, se oía

al fondo una letanía que repetía una y otra vez: "Pues no pienso dimitir..." pues no pienso dimitir. ¡¡Patético!

Sin entrar en más valoraciones, queremos sugerir al nuevo subdirector que primero pregunte a quien corresponda por qué el personal del SAMU tiene dificultades para cobrar la productividad, por qué no se paga el exceso de jornada, por qué van unidades sin personal médico, por qué no hay un sexto equipo, por qué el personal sanitario opta por trabajar en otros servicios de salud y así, cuando tenga las respuestas, sabrá que tanta premeditación, tanta negligencia o tanta incompetencia no pueden ser nunca buenas. Sabrá que lo que se tiene que hacer es destituir el responsable del SES.

La via judicial com a instrument per a forçar la promoció interna del personal de la funció administrativa

El dia 6 d'octubre, va tindre lloc una reunió del Sindicat de la Funció Administrativa (SINFAD), de la Intersindical Salut-Iv, amb els serveis jurídics i un advocat extern especialista en procediment administratiu. Amb aquesta reunió es fan els primers passos per a l'inici del procés de reconeixement real del dret a la promoció interna per la via judicial.

Això suposa el principi del que serà, sens dubte, un llarg procés, amb el qual pretenem resoldre, una vegada per sempre, una problemàtica per la qual ni l'Administració ni els sindicats fins ara presents en les taules de negociació amb la Conselleria de Sanitat han mostrat el més mínim interès a solucionar.

La raó d'arribar tan lluny està en el fet que les múltiples accions realitzades, que van des de la recollida i lliurament d'1.500 signatures entre companyes i companys, o les reunions en la Conselleria amb diferents càrrecs i trobades amb diversos grups parlamentaris, fins a una denúncia al síndic de greuges, en la resolució del qual se'ns donava plenament la raó, han tingut un resultat infructuós.

Per tot això, arribats ací, la conclusió és incontestable: considerem esgotada la via del diàleg.

Emparant-nos en la resolució favorable del síndic de greuges, en la qual instava la Conselleria a promocionar-nos, incloent-hi

una millora d'ocupació temporal de forma immediata, esperant la solució definitiva del problema, ens ha animat a pensar que tenim moltes probabilitats de guanyar aquesta demanda.

Per a evitar problemes de legitimació, la demanda no pot ser a nom del sindicat; ha de ser individual, però tramitada col·lectivament, ja que afecta a tot el personal de la funció administrativa. Amb això pretenem, no solament reduir costos, si no també demostrar que la reivindicació d'una promoció interna real té el suport d'un nombrós grup de companys i companyes.

En tot cas, és important la presència de la Intersindical Salut-SINFAD en la defensa dels

nostres drets com a personal de la funció administrativa. Ningú més que nosaltres i nosaltres ha de lluitar pels nostres interessos com a col·lectiu. Només de nosaltres depèn que ho aconseguim.

Per a informar i coordinar el procés és la nostra intenció convocar-vos pròximament a una assemblea. Dels detalls de la convocatòria se vos informarà a través dels delegats i delegades de SINFAD. "QUI VOL ALGUNA COSA, TROBA EL CAMÍ, QUI NO, TROBA UNA EXCUSA."

La vía judicial como instrumento para forzar la promoción interna del personal de la función administrativa

El día 6 de octubre, tuvo lugar una reunión del Sindicato de la Función Administrativa (SINFAD), de la Intersindical Salud-Iv, con los servicios jurídicos y un abogado externo especialista en procedimiento administrativo. Con esta reunión se dan los primeros pasos para el inicio del proceso de reconocimiento real del derecho a la promoción interna por la vía judicial.

Esto supone el principio de lo que será, sin ninguna duda, un largo proceso, con el que pretendemos resolver, de una vez por todas, una problemática por la que, ni la Administración ni los sindicatos hasta ahora presentes en las mesas de negociación con la Conselleria de Sanidad han muestra-

do el más mínimo interés en solucionar.

La razón de llegar tan lejos radica en que las múltiples acciones realizadas, que van desde la recogida y entrega de 1.500 firmas entre compañeras y compañeros, o las reuniones en la Conselleria con distintos cargos i otras tantas con varios grupos parlamentarios, hasta una denuncia al síndic de greuges, en cuya resolución se nos daba plenamente la razón, han tenido un resultado infructuoso.

Por todo ello, llegados a este punto, la conclusión es incontestable: Consideramos agotada la vía del diálogo.

Amparándonos en la resolución favorable del síndic de greuges, en la cual instaba a la

Conselleria a promocionarnos, incluyendo una mejora de empleo temporal de forma inmediata, en espera de la solución definitiva del problema, nos ha animado a pensar que tenemos muchas probabilidades de ganar esta demanda.

Para evitar problemas de legitimación, la demanda no puede ser a nombre del sindicato; ha de ser individual, pero tramitada colectivamente ya que afecta a todo el personal de la función administrativa. Con ello pretendemos, no sólo reducir costos, si no también demostrar que la reivindicación de una promoción interna real cuenta con el apoyo de un numeroso grupo de compañeros y compañeras.

En cualquier caso, es im-

portante la presencia de nuestro sindicato Intersindical Salud-SINFAD en la defensa de nuestros derechos como personal de la función administrativa. Nadie más que nosotras y nosotros va a pelear por nuestros intereses como colectivo. Sólo de nosotros y nosotras depende que lo consigamos.

Para informar y coordinar el proceso es nuestra intención convocaros próximamente a una asamblea. De los detalles de la convocatoria se os informará a través de los delegados y delegadas de SINFAD. "QUIEN QUIERE ALGO, ENCUENTRA EL CAMINO, QUIEN NO, ENCUENTRA UNA EXCUSA."

DELEGADES SINDICALS

Amparo Carpi. Tel. 650 009 623
salut.general@intersindical.org
Ramoni Martin. Tel. 685 134 509
sinsdep9@gmail.com

SEU INTERSINDICAL SALUT

Juan de Mena, 18. 46008 València.
Tel. 963 919 147 - Fax 963 924 334
www.salut.intersindical.org
salut@intersindical.org



També estem al Facebook amb el nom de **Intersindical Salut**