

Allioli



ARXIU

Pensar abans de votar

En les eleccions, convé recordar les actuacions recents de les distintes organitzacions sindicals

Les treballadores i els treballadors de la sanitat estem convocats en desembre a participar en una nova contesa electoral per a triar els delegats i les delegades que ens representaran en les juntes de personal dels diferents departaments. Amb el nostre vot decidirem, a més, la representació dels sindicats en la mesa sectorial. Dues qüestions que fan de les eleccions sindicals un referent important pel futur, perquè del seu resultat dependrà en bona mesura la protecció del sis-

tema sanitari públic i la millora de les nostres condicions laborals. Per tant, s'imposa, per part de tots i totes els que treballem a la sanitat, una reflexió acurada abans de prendre qualsevol decisió. A hores d'ara, i els propers dies amb més intensitat, ens espera una pluja de propostes sindicals destinades a millorar la sanitat i les condicions laborals dels que hi treballem. Bé està que considerem i avaluem les línies de futur que presenta cada sindicat en el seu programa

electoral, però no hi seria sobrer, que donàrem també una ullada a la seua actuació, la de tots ells, tant els integrants de la junta de personal com els de la mesa sectorial en els darrers quatre anys. Potser hi trobem més d'una contradicció entre les paraules i els fets. Cal fer memòria i repassar tots i cadascun dels esdeveniments que han marcat la nostra història recent - les privatitzacions, el decret de jornada, l'oferta extraordinària, les borses de treball- i analitzar

el paper desenvolupat per cada organització sindical. Sols així estarem en condicions d'encertar en els nostres propòsits a l'hora d'atorgar el vot. En tot cas, correspon a tots vosaltres, companyes i companys, fer aquest últim esforç per aclarir el panorama sindical i posar a cadascuna de les organitzacions sindicals en el lloc que li correspon. En l'STSPV-Iv no dubtem que la vostra decisió final serà la correcta. Sort i avant.

> 2

Sanidad registra la quarta part de la violència generada en el treball

> 3

El Sindicat, exclós de la mesa sectorial de Sanitat

> 4

Desenvolupament professional: claus de la negociació
Volen tancar l'acord sense l'STSPV

> 5

Jubilació anticipada: una ferramenta de gestió
Cal negociar un pla de jubilació i ocupació

> 6 i 7

Pla Concilia
La discriminació entre el personal al servei del Consell i el de les institucions sanitàries no té cap justificació

El sector sanitario registra la cuarta parte de la violencia generada en el trabajo

La acallada violencia en el trabajador de la salud

Rossana Llàcer Verdú



ARXIU

Los que creen que el dinero lo hace todo, suelen hacer cualquier cosa por dinero.

Voltaire

Aunque ni nuestra Conselleria de Sanitat —que se autodenomina ágil, flexible y eficiente (!)— ni ningún otro organismo competente como la inspección sanitaria, la unidad central y las embrionarias unidades periféricas de riesgos laborales, han llevado a cabo estudio alguno en sus instituciones sanitarias sobre la violencia en el lugar de trabajo, comúnmente entendida como agresión física, acoso psicológico o acoso sexual, es lamentablemente un hecho preocupante, con una incidencia muy elevada en el sector

Al trabajador de la salud vocacional, altruista y sacrificado, se le pide que acepte el maltrato para ser comprensivo con el dolor ajeno y la cuestión humana.

servicios. Así lo constatan todos los estudios, incluso los de la OMS y la OIT. Pero la situación más alarmante se da precisamente el sector de la salud donde se concentra la cuarta parte de la violencia en el lugar de trabajo. Más de la mitad de los trabajadores y las trabajadoras de la salud sufren algún tipo de violencia, sin contar con la llamada "violencia institucional".

Agresiones y acoso

Esta elevadísima incidencia resulta preocupante e inadmisibles, y denota la necesidad de una inter-

vención urgente a todos los niveles, ya que es imposible aislar la conducta violenta de su contexto bio-psico-social. Nos referimos a varias cuestiones. En primer lugar al progresivo incremento de la agresión física por parte de un usuario de los servicios sanitarios que, miembro de una sociedad violenta, se presenta insatisfecho, desinformado, poco reivindicativo de sus derechos y excesivamente demandante de servicios a trabajadores precarios, escasos y sobrecargados. En segundo lugar, está el acoso psicológico —depresión, ansiedad, mobbing, burn-out...— llevado a cabo por el complejo contexto de trabajo, superiores jerárquicos o compañeros. Por otro lado están las agresiones sexuales, con mayor incidencia en el género femenino, el trabajo en una medicina típicamente productiva y rentable para algunos o el recurso abusivo a una esquizofrénica medicina defensiva en conflicto con su propio código ético y deontológico...

Todos ellos son actos que si no se contemplan como violentos mucho menos se asumen como riesgos laborales según la normativa vigente. Desde esta perspectiva existen otros tipos silentes y difícilmente demostrables de violencia que emanan de la propia forma de organización del trabajo y de los nuevos modos de gestión: la violencia institucional y el acoso moral.

Precarización laboral

Si no es ya suficiente el desinterés sistemático de nuestra Conselleria de Sanitat en cuanto a la vigilancia y control de los riesgos laborales de sus trabajadores —incumpliendo la Ley 31/1995 de LPRL y todo lo que ella implica—, además se acusa al colectivo de trabajadores de ser tremendamente absentista, sin detenerse a

analizar las posibles causas, ni elaborar mapas de riesgo. Nuestros responsables sacan conclusiones interesadamente equivocadas al establecer comparaciones sesgadas y sin poner medidas al respecto. Así de mal se nos trata, esa es la visión que la propia Conselleria ofrece de sus trabajadores.

Lo anterior es una excusa perfecta para no invertir lo necesario en recursos humanos, lo que depaupera impune y sigilosamente la calidad asistencial y a su vez potencia el aumento incontrolado de riesgos, con la consecuente degeneración progresiva del propio contexto de trabajo. De esta forma, se cultiva una generalizada situación de precarización laboral —con el impedimento de un trabajo digno y de desarrollo personal— que, por si no era suficiente, va unida a la violación sistemática e impune, por parte de los directores-gerentes, de muchos derechos laborales paradójicamente impuestos por ellos mismos: Decreto de Jornada, Estatuto Marco, Acuerdos en Mesa Sectorial, LPRL... Se normaliza así el uso de la amenaza verbal y la coacción ante el miedo al despido; se aprovechan de las ventajas mercantiles que les concede la contratación temporal y/o ilegal, el exceso en la carga de trabajo y responsabilidad por reestructuración de plantillas (falta de personal).

Y sumergido en este contexto, al trabajador de la salud vocacional, altruista y sacrificado, se le pide

Existen otros tipos de violencia que emanan de la propia forma de organización del trabajo y de los nuevos modos de gestión: la violencia institucional y el acoso moral.

que acepte el maltrato para ser comprensivo con el dolor ajeno y la cuestión humana. Ha de ser productivo, eficaz, eficiente y competitivo, promotor y generador de salud, educador, cuidador, bien cualificado mediante una formación permanente, caritativo, comprensivo y paciente... En definitiva, ha de ser un trabajador heroico.

Sin embargo, ese mismo trabajador se encuentra humanamente cansado, cargado de responsabilidad, escasamente retribuido y vilipendiado, sin derecho a un trabajo digno. Es un trabajador cada vez más agredido y vulnerado en sus derechos, su vida per-

sonal tiene un futuro incierto, sumergido en unas bolsas de trabajo cada que simplemente des-

Seguimos diciendo no a la agresión, no a la precariedad laboral, no a la privatización de los servicios públicos y no a sus neoliberales formas de gestión que generan más discriminación y actitudes violentas.

aparecen con las nuevas formas de gestión o se muestran sujetas a disposiciones adicionales potencialmente generadoras de clientelismo, discriminación y abusos. Nadie puede negar que este sea un ambiente conflictivo, paradójico, creador de enfermedad y eminentemente violento. ¿Quién cuida al cuidador?

Violencia psicológica e institucional

Desde el STSPV-Iv insistimos en las comisiones sectoriales de Salud Laboral y donde sea necesario, la inclusión de la agresión y de otros tipos de violencia psicológica y/o institucional en los planes de prevención de riesgos laborales que la Conselleria debe elaborar. También demandamos la participación de los trabajadores afectados, los comités de Seguridad y Salud y las organizaciones sindicales en la valoración, seguimiento, evaluación y elaboración de estos planes, que hasta ahora cuentan con una excesiva y autoritaria potestad de las gerencias y las unidades periféricas de Riesgos Laborales.

Por eso votamos no en la comisión sectorial sobre Salud Laboral de la Conselleria del 28 de marzo. Esta va a ser nuestra línea de trabajo sobre la violencia en el sector de la salud. Seguimos diciendo no a la agresión, no a la precariedad laboral, no a la privatización de los servicios públicos y no a sus neoliberales formas de gestión que a la postre generan más discriminación y actitudes violentas, demasiado asumidas por unas gerencias sin escrúpulos que no usan en emplear el enorme poder que les confieren la precariedad y las elevadas tasas de desempleo.

Delegada de prevención de Riesgos Laborales, Departamento de Salud núm. 13.

STSPV-Iv, exclòs de la mesa sectorial de Sanitat

Un nou escenari

Rafa Reig



La representació sindical i el conseller de Sanitat, en una mesa sectorial / Conselleria de Sanitat

Sense saber ben bé per què, després de l'accés del Partit Socialista al govern espanyol, es va iniciar el tràmit de reforma de la Llei 9/87 d'Òrgans de Representació dels Treballadors al Servei de les Administracions Públiques.

Aquesta llei va ser feta en el seu moment per garantir l'hegemonia de les dues grans centrals, UGT i CCOO, en els diferents àmbits de negociació de les administracions públiques. Aquests sindicats, per tindre la consideració de "més representatius" en l'àmbit estatal —comptant-hi el sector privat—, tenen dret a participar en totes les meses de negociació del sector públic. Això val tant si tenen representació com si no. A la resta de sindicats, en canvi, se'ls exigeix un mínim del 10% de representació per a gaudir dels mateixos drets.

Es pot qualificar aquesta llei de moltes maneres menys de democràtica i respectuosa amb la pluralitat. Les circumstàncies polítiques del moment en què es va debatre la llei potser van ser determinants perquè s'aprovara una normativa restrictiva de la llibertat sindical que avortara aventures sindicals excessivament reivindicatives.

Però amb el pas del temps,

consolidat el sistema democràtic, seria lògic pensar que una hipotètica reforma de la Llei d'Òrgans de Representació permetria democratitzar el món sindical, fomentar la pluralitat i evitar que determinats sindicats no s'atribuïssin un suposat dret que mai no han guanyat a les urnes. Però, per sorpresa, arribada l'hora de reformar la llei que regula la negociació col·lectiva a les administracions públiques, els partits polítics d'esquerres presenten i recolzen en el Congrés del Diputats una iniciativa legislativa més restrictiva encara que l'anterior.

Amb aquesta reforma, entre altres coses, no sols no es rebaixa el llistó del 10%, sinó que, a més a més, es dificulta l'accés de organitzacions sindicals — llevat, és clar, de les dues hegemòniques— a determinats àmbits de negociació. Hi ha sindicats exclòs que tenen, si més no, el mateix dret aconseguit a les urnes que els malanomenats

"més representatius". Ens referim a l'eliminació de l'anomenada irradiació de les meses de negociació.

Fins ara, en la Generalitat hi havia una mesa general constituïda per l'Administració i els sindicats que superaven el 10% de representació comptant-hi tots els sectors de l'administració autonòmica (Funció Pública, Educació, Sanitat i Justícia) i, "per irradiació", els sindicats més representatius d'àmbit estatal. Per delegació d'aquesta mesa general es podien constituir meses sectorials en cadascun dels sectors esmentats, on tenien dret a estar presents els sindicats que comptaren amb el 10% de representació en el sector específic de la mesa sectorial i, per irradiació, els sindicats de la mesa general autonòmica i els més representatius d'àmbit estatal.

Doncs bé, amb la nova redacció de la llei s'elimina la irradiació de la mesa general a les meses sectorials. Però, atenció!, no es fa el mateix amb la irradiació dels sindicats més representatius d'àmbit estatal; és a dir, una organització sindical present en la mesa general de la Generalitat no té dret a estar en una mesa sectorial si no supera el 10% de representació en el sector, mentre que un sindicat, pel fet de ser més representatiu en l'àmbit estatal, sí. Tot això com es pot veure, constitueix una gran lliçó de democràcia. De democràcia orgànica, és clar. Sembla que a mesura que anem esbrinant una de les modificacions introduïdes en la llei, sols una, cada vegada es fa més evident quina ha sigut la motivació política dels legisladors: fer un

nou escenari a la mida d'UGT i CCOO, als quals s'uneix ara de comparsa CSIF.

És sabut que l'actuació dels sindicats tradicionals continua provocant un gran desencís entre els treballadors i les treballadores de l'Administració pública. Bona prova d'això és el gran nombre de sindicats que sorgeixen com a resposta a una pràctica sindical pactista i aliena als interessos dels empleats i empleades públics. En alguns casos, aquests nous sindicats han obert autèntiques esclatxes en el control que dels àmbits de negociació exercien les grans centrals sindicals, i han arribat a qüestionar la seua hegemonia, una situació que es neguen a admetre, ells i també els responsables polítics.

¿Solució? Canviar les regles del joc per barrar el pas als nous sindicats als òrgans de decisió, les meses de negociació.

La mesa sectorial de Sanitat n'és un bon exemple. En 1998 STSPV-Iv va accedir a aquesta mesa per irradiació de la mesa general autonòmica, on la Intersindical Valenciana és l'organització sindical més votada i supera, de sobres, el 10% de representació.

Des d'un primer moment, l'STSPV-Iv va definir, amb la seua pràctica sindical, un espai propi caracteritzat per un fort esperit reivindicatiu, la democratització de la informació i una actuació en els centres de treball accessible als problemes quotidians. Però, sobretot, per la coherència entre el discurs i els fets, una forma de fer sindicalisme que gaudeix del suport dels treballadors i treballadores de la Sanitat, però que no agrada gens ni miqueta en el context d'una mesa sectorial dominada per una còmoda apatia. El treball del nostre sindicat va obligar a Conselleria i a la resta de sindicats a canviar els seus hàbits i a sospenyar en cada moment totes les seues decisions, especialment, aquelles qüestionades pels nostres representants. Això, és clar, no els agrada.

Des de setembre, amb l'aplicació de la nova legislació i sense esperar a la celebració de les eleccions, s'ha modificat la composició de la mesa sectorial i s'ha creat un nou escenari d'on l'STSPV-Iv ha sigut exclòs. El problema no és que no hi estiguem nosaltres —podríem referir-nos a una altra sigla o a una altra mesa sectorial— sinó que aquest escenari no és tan nou, perquè és l'existent abans de 1998. Com sabem, és un escenari de sotmetiment, sense veus discordants, com el que es fàcil d'imaginar si a la taula adjunta, que reproduïx les votacions dels acords més importants dels darrers huit anys, s'elimina la columna corresponent a l'STSPV-Iv.

Acords més importants de la mesa sectorial de Sanitat

ACORDS (ANY)	CEMSATSE	UGT	CCOO	CSIF	SAE	STSPV-Iv
Retribucions (2000)	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Concurs Trasllet (2000)	✓	✓	✓	✓	✓	✗
Decret ATC EAP (2000)	✓	✓	✓	✓		✗
Serveis Prevenció (2001)	✓	✗	✓	✓	✗	✗
OPO Ext (2001)	✗	✗	✓	✓	✓	✗
Decret Selecció (2002)	✗	✗	✓	✗	✓	✗
Decret Jornada (2002)	✗	✗	✓	✓	✓	✗
Retribucions (2002)	✓	✗	✓	✓	✓	✗
Cessament Interins (2002)	✓	✓	✗	✓	✗	✓
Borsa Treball (2003)	✓	✓	✗	✓	✗	✗
Guàrdies Inf AE (2004)	✗	✗			✗	✗
Millores ATC (2004)	✓	✓	✓		✓	✓
Productivitat (2005)		✗		✓	✓	✗
OPO Ordinària (2005)		✗	✓			✗
Carrera Profes. (2005)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Pròrroga Jubilació	✓	✗	✗	✓	✓	✗
Reforç EAP (2006)	✗	✗	✗	✗	✗	✗
Productivitat (2006)	✓	✗		✓	✓	✗

✓ A favor

□ Abstenció

✗ En contra

Volent tancar l'acord sobre desenvolupament professional sense l'STSPV

Desenvolupament professional: claus de la negociació



ARXIU

En determinats corredors de la Conselleria circula de forma persistent el rumor que hi ha un gran interès perquè l'acord sobre desenvolupament professional es tanque abans de les eleccions autonòmiques de maig de 2007.

Intersindical

És un rumor, ho diem amb tot el significat de la paraula, ja que l'STSPV-IV ha estat exclòs de la mesa sectorial i, per tant, no tenim cap comunicació oficial sobre això: estem marginats dels canals institucionals d'informació. No obstant, el rumor pot ser creïble perquè sembla que en els darrers dies s'ha produït alguna reunió de la comissió tècnica que negocia la qüestió. És segur que hi ha un cert moviment.

L'interès a tancar l'acord pot ser un incentiu per a accelerar la negociació, però no garanteix que aquesta siga una passejada amb barca, perquè en el mateix rumor també es diu que hi ha alguns esculls importants. A continuació fem un repàs a les claus de la negociació del desenvolupament professional i analitzem el posicionament que, segons els mateixos rumors, manté la Conselleria. També expliquem les alternatives que proposa l'STSPV-IV. Ens podran impedir que negociem, però no podran evitar que manifestem els nostres punts de vista.

Personal temporal

Sembla ser que l'últim esborrany del text de l'acord conté moltes similituds amb el de carrera professional —no podia ser d'una altra forma—, però no s'entén que es tornen a cometre les mateixes errades i se n'exclou el personal temporal, si més no quan les justificacions de l'Administració durant la negociació de la carrera professional, han caigut pel seu propi pes. Aleshores, la Conselleria va mantindre de forma inflexible que el personal temporal no podia accedir al sistema de carrera professional, perquè no acreditava una voluntat de continuïtat en la sanitat pública i, perquè, paraules textuals dels seus representants: "Era un acord pres per tots els

serveis de salut en el marc del consell interterritorial."

El primer argument no era vàlid des del primer dia perquè, si un treballador o una treballadora temporal està en condicions d'acreditar cinc o més anys de permanència per a sol·licitar el reconeixement d'un grau, és evident que: a) té la voluntat ferma de treballar en la sanitat pública, o b) té un problema de salut mental. Respecte del segon argument, passat el temps ja existeix un servei de salut que s'ha desmarcat del pacte de sang del consell interterritorial. És el cas de les Illes Balears, on es reconeix el dret del personal temporal a accedir al grau 1 de la carrera.

Ara és l'hora de rectificar les mancances del passat i incloure-hi el personal temporal, com a mínim en les mateixes condicions que en les Illes. S'ha d'entendre que els cinc anys necessaris per a accedir al grau 1 són suficients per a consolidar una plaça sempre que, no cal dir-ho, la Conselleria mantinga el seu compromís de convocar oposicions cada dos anys, amb una oferta generosa de places.

Àrees d'avaluació i crèdits

Diuen, però nosaltres encara no ho hem vist, que en l'esborrany s'ha suprimit l'àrea d'investigació per als grups C, D i E; una supressió raonable si es té en compte que el personal d'aquests grups tenen requisits acadèmics molt bàsics. El problema autèntic està en la suposada intenció de la Conselleria de modificar la distribució dels crèdits assignats a cada àrea i acumular en l'àrea de compromís amb l'organització els crèdits atribuïts a l'àrea d'investigació.

Si prenem com a referència l'acord de carrera, els crèdits assignats a docència i investigació són

10, 10, 15 i 20 per a cada grau i, per a l'apartat de compromís amb l'organització són 10, 15, 20 i 20, respectivament. Si a l'acord de desenvolupament professional s'acumulen aquests crèdits a l'àrea de compromís amb l'organització, resulta un volum excessiu de crèdits per a valorar la participació del personal dels grups C, D i E en programes de millora de la qualitat, grups d'experts, càrrecs directius, etc., tasques i responsabilitats a les quals dubtosament tindrà accés aquest personal.

Seria molt millor que es distribuïen els crèdits entre les tres àrees d'avaluació, o simplement, que s'eliminaren i es rebaixara el còmput de crèdits necessari per a passar a un grau superior. Tot això sempre que no es modifiqui la redacció i es canviïn els aspectes a valorar de l'àrea de compromís amb l'organització.

Anys de permanència

Segons l'acord de carrera, el temps mínim de permanència per a poder accedir als graus 1, 2, 3 i 4 és de cinc, cinc, sis i sis anys, respectivament. En el cas del desenvolupament professional sembla que l'Administració pretén perllongar el temps de permanència, sobre la base de l'argument que el personal dels grups C, D i E, com que té un període de formació acadèmica menor, s'incorpora més prompte al mercat laboral i, per tant, la possibilitat d'accedir als beneficis del grau més alt de desenvolupament professional és més elevada i durant més temps que pels grups A i B. És una qüestió que, segons l'opinió de la Conselleria, dilueix les diferències, especialment les retributives, entre els grups més alts i els més baixos al llarg de tota la vida laboral.

Aquest és l'argument més absurd que hem sentit en molts anys de negociacions en la mesa sectorial. Que el període de formació acadèmica és més curt pels grups inferiors és palés, però justament per eixa raó les retribucions, incloses les dels diferents graus de desenvolupament professional, són menors. Si, a més a més, dilatem els períodes de permanència, penalitzem dues vegades aquest personal per un mateix motiu.

Promoció interna

Les situacions de promoció interna són més freqüents entre el personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de l'acord de desenvolupament professional i, ara per ara, és un problema no resolt perquè el personal que promocione podrà el dret a seguir percebent el complement de carrera o desen-

volupament consolidat en la categoria anterior. Caldrà articular mecanismes compensatoris perquè aquests acords no es converteixen en un entrebanc a l'hora d'exercir el dret a la promoció interna i, amb més motiu, si ja està previst pels supòsits de millora d'ocupació temporal.

Retribucions

Sobre les retribucions dels graus de desenvolupament professional en els diferents grups retributius i ha dues qüestions que poden complicar la negociació. L'establiment de les retribucions màximes del grup A i la proporcionalitat de les retribucions entre els diferents grups retributius. En ambdós casos les referències són les retribucions del grup A de carrera professional.

En l'acord de carrera, es van fixar unes retribucions de 12.000 euros anuals pel grau 4 del grup A. Doncs bé, aquesta quantitat ara li resulta excessiva a la Conselleria en referir-se a les categories del grup A de professions no sanitàries, perquè no han de superar el període de formació MIR i, perquè la massa salarial d'aquestes categories és inferior. Si la carrera o el desenvolupament professional es defineixen com el reconeixement del treball realitzat, l'estímul en la consecució dels objectius marcats i la promoció de la competència professional, no s'entenen els arguments que justifiquen una diferència retributiva entre categories sanitàries i no sanitàries del grup A. En tots els casos, a cadascú en el seu àmbit, se'ls exigeix el mateix i amb un grau de responsabilitat equivalent, per tant, és just que se'ls pague el mateix.

Pel que fa a les retribucions de la resta de grups, la filosofia imperant és la de retribuir el desenvolupament professional amb un proporcionalitat respecte del grup A equivalent a la pactada per a la productivitat variable. Per tant, si la retribució del grau 4 en el grup A és de 12.000 euros, per als grups B, C, D i E serà de 7.800, 4.800, 3.600 i 2.400 euros respectivament. Aquesta distribució no s'ajusta a criteris objectius i perjudica els grups inferiors perquè l'increment percentual respecte de les retribucions anuals és més baix com més inferior és el grup.

Urge negociar un plan de jubilación y empleo

Jubilación anticipada: una herramienta de gestión

Francisco Fayos

El 9 de marzo de 2006, la mesa sectorial de Sanidad aprobó un acuerdo, con la oposición de STSPV-Iv, para prolongar la edad de jubilación hasta los 70 años, con la excusa de que existen determinadas categorías profesionales deficitarias, sobre todo del grupo A, de difícil sustitución. Pero de paso, aprovechando que el Pisuerga pasa por Valladolid, se ha incluido a todo el mundo en el mismo saco y cualquier trabajador o trabajadora puede prolongar voluntariamente su vida laboral hasta los 70 años, sólo con el informe de capacidad de los equipos de seguridad y salud laboral.

Este tipo de medidas, además de ahorrar en pensiones una buena cantidad a la caja de la Seguridad Social, satisfacen a ciertos sectores más preocupados por la pérdida de poder adquisitivo —sustituir la nómina por la pensión— que por su aportación al mantenimiento de la actividad asistencial del sistema sanitario público. Con todo ello no se aportan soluciones creíbles a la falta de profesionales.

Se podría entender que cuando no se ha cotizado los años necesarios para percibir la pensión de jubilación o la pensión máxima se pueda articular una prórroga. Es comprensible que eso se dé en categorías deficitarias, siempre que se justifique a través de un plan de empleo, pero es inaceptable que se ofrezca un cheque en blanco a la prórroga voluntaria de la jubilación si, como contrapartida, no se articulan mecanismos de jubilación anticipada para responder a las necesidades de la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras que, por razones de edad o salud, no están en disposición de mantener el ritmo de trabajo que se les exige y para los que una jubilación por incapacidad, en caso de poder optar a ella, les supone una gran pérdida de poder adquisitivo.

La Ley 55/2003 del estatuto marco establece en su artículo 26 las modalidades de jubilación de este personal, y contemplan la jubilación voluntaria, total o parcial, con los requisitos establecidos en la legislación de la Seguridad Social. Además, la ley da potestad a las comunidades autónomas para establecer, mediante un plan de ordenación de recursos humanos, los mecanismos para que el personal estatutario se acoja a estas jubilaciones. Sin embargo, la Conselleria de Sanidad no quiere oír hablar, ni por asomo, de cualquier tipo de jubilación anticipada, total o parcial.

Esta negativa es una buena muestra de la miopía de su política de recursos humanos, que no ve más allá de sus narices. Se lamentan del elevado índice de absentismo; nos acusan veladamente de practi-



ARXIU

car el fraude en la incapacidad temporal; se quejan de la falta de profesionales... Pero todo ello sin analizar los problemas, las causas que los originan y las medidas a tomar para resolverlos.

En los centros sanitarios concurren dos circunstancias muy a tener en cuenta en el diseño de la política de recursos humanos a medio y largo plazo. Por una parte, las cargas laborales inherentes a la organización del trabajo, donde nadie cuestiona que el estrés laboral tiene una gran incidencia en la salud de los trabajadores y trabajadoras. Por otra, la edad media de la plantilla que sobrepasa los 50 años. Ambas circunstancias explicarían en buena parte la existencia de elevados índices de absentismo. Pero no hay que caer en el mismo defecto que la Conselleria. Trasladémonos diez años más en el tiempo y imaginemos cual será la situación con una

plantilla con 60 años de edad media si no se produce una intervención seria y programada. Las situaciones de incapacidad tempo-

El Sindicato plantea la urgencia de negociar inmediatamente un plan de jubilación y empleo para la Agencia Valenciana de Salud que facilite el reemplazo de nuestros profesionales sin ningún sobresalto

ral serán mucho más frecuentes, pero, si se producen jubilaciones masivas la carencia de profesionales de hoy será un juego de niños comparada con la que está por llegar, y se constituirá en el auténtico y verdadero problema de futuro.

En este contexto, STSPV-Iv sostiene la necesidad de elaborar un plan de ordenación de recursos humanos que se anticipe a esta situación, con planes de formación que garanticen en su día la disponibilidad de profesionales cualificados y con las correspondientes ofertas de empleo suficientes, tanto en la frecuencia como en el número de plazas ofertadas. Pero además, el citado plan de ordenación ha de contemplar ineludiblemente la introducción de incentivos a la jubilación anticipada, total o parcial. Las razones son obvias. Con una plantilla tremendamente envejecida, la articulación de mecanismos de jubilación anticipada total puede permitir el escalonamiento en el tiempo de las jubilaciones y facilitar la programación y la racionalización del proceso de sustitución de la plantilla. Por otra parte, la jubilación parcial permite que, en los últimos años de la vida laboral, se pueda reducir la jornada de trabajo, con lo cual se alivia la presión sobre el trabajador o la trabajadora, que puede abandonar su profesión dignamente, sin necesidad de recurrir a la incapacidad temporal como paliativo de sus limitaciones físicas. Por otra parte, las jubilaciones anticipadas, totales o parciales, pueden responder a otros problemas relacionados con la falta de profesionales, porque, además de prever con suficiente antelación las necesidades futuras de profesionales, se ha de asegurar la fidelización a nuestro sistema sanitario y evitar la fuga a otros servicios de salud. Eso permitiría poner en el mercado laboral una oferta considerable de empleo temporal que contribuiría a cubrir provisionalmente la expectativas laborales de estos nuevos profesionales. El Sindicato plantea la urgencia de negociar inmediatamente un plan de jubilación y empleo para la Agencia Valenciana de Salud que facilite el reemplazo de nuestros profesionales sin ningún sobresalto y que contemple de modo inexcusable la jubilación anticipada y parcial.

¿En qué consiste la jubilación parcial?

La legislación de Seguridad Social (Real Decreto 1131/2002) establece la jubilación parcial en los siguientes términos:

■ Requisitos

- Tener 60 años cumplidos.
- Pertenecer a cualquier régimen de la Seguridad Social.
- Haber cotizado al menos 15 años.

■ Procedimiento

- Se puede reducir la jornada labo-

ral entre un 25 % y un 85 %.

- En el momento de acogerse a la jubilación parcial se puede elegir la reducción de jornada que se desee.
- Para poder optar a este tipo de jubilación, la Agencia Valenciana de Salud debe contratar a un trabajador que releve de su puesto a la persona que se jubila.
- La jornada podrá ser completa o a tiempo parcial y, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada por la trabajadora o el

trabajador sustituido.

- El horario de trabajo podrá completar el de la persona que se jubila, o ser simultáneo.
- El puesto de trabajo podrá ser similar, es decir, realizará tareas correspondientes al mismo grupo profesional o categoría equivalente.

■ Prestaciones

- El porcentaje en el se reduzca la jornada de trabajo, se convertirá en la jubilación parcial y así se cobrará

de la Seguridad Social. El porcentaje restante de la jornada en que se sigue trabajando, será retribuido por la empresa.

- Sea cual sea el porcentaje al que se haya acogido, se tendrá la consideración de pensionista a efectos de reconocimiento y percepción de prestaciones sanitarias, tanto médicas como farmacéuticas, así como de las prestaciones de servicios sociales.

Una discriminación inaceptable para el personal de las instituciones sanitarias

¡Conciliación ya!

La aplicación del Plan Concilia al personal al servicio de la administración del Consell va a generar una situación discriminatoria con respecto al personal de instituciones sanitarias que bajo ningún concepto está justificada. La penosidad de la organización del trabajo en la sanidad pública requiere la adopción de medidas de protección de la conciliación de la vida familiar y laboral de sus trabajadores y trabajadoras. Como mínimo, las mismas que se puedan arbitrar para otros colectivos del sector público.

Rafael Reig

La conciliación de la vida familiar y laboral es un tema de actualidad. Por una parte, la aprobación del plan Concilia, para los trabajadores y trabajadoras de la administración general del estado, suscrito por el ministro de Administraciones Públicas y UGT, CSIF y SAP. El plan se ha presentado como un "gran avance social" tanto por el ministro como los sindicatos firmantes. En el País Valenciano vivimos un episodio similar con el acuerdo ratificado por UGT, CCOO y CSIF en la mesa sectorial de Función Pública por el que se modificaba el decreto de condiciones laborales del personal al servicio de la administración del Consell y se introducían las mejoras del plan Concilia. Este acuerdo, no exento de polémica, se convirtió en el culebrón del verano, porque llegó a desconvo-carse la mesa sectorial prevista para su aprobación, para permitir que UGT y CCOO tuvieran la exclusiva de la foto junto al PP en el marco ilegal del PAVACE, donde se suscribieron exactamente las mismas mejoras. En este caso, sin embargo, se publicó a los cuatro

vientos que el acuerdo era para todo el personal de la Generalitat, tanto si era funcionario, estatutario o laboral.

Discriminación

Ante esta avalancha de pactos daba la sensación de que su aplicación en la sanidad pública era una cosa inminente pero, al parecer, era sólo una impresión subjetiva y sin fundamento, porque a los grandes sindicatos no les ha parecido oportuno reivindicar su aplicación inmediata mas allá del ámbito funcional. Se nos ha privado —en el mejor de los casos, se ha demorado— del ejercicio de unos derechos para la conciliación de la vida familiar y laboral que otros colectivos ya disfrutan o lo harán en breve. El tema no es baladí. Si comparamos la nueva redacción del borrador del decreto de condiciones laborales del personal al servicio del Consell, con lo previsto en materia de conciliación de la vida familiar y laboral por el decreto 137/2003 de jornada, horarios, permisos, vacaciones y licencias para el personal de instituciones sanitarias, es una obviedad que existe una diferencia abismal entre los

derechos laborales de un colectivo y otro. Una diferencia que, si bien existía previamente, la introducción de las nuevas mejoras le confiere un carácter absolutamente arrollador. Véase si no el cuadro adjunto. La discriminación creada exige una respuesta rápida y contundente por parte de los trabajadores y trabajadoras de la sanidad pública para forzar, en el ámbito de la mesa sectorial de Sanidad, las reformas necesarias del decreto 137/2003 que permitan la homologación de los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral del personal de instituciones sanitarias con los del personal al servicio del Consell de la Generalitat. Es lo que pensamos en el STSPV-lv. La respuesta no debe esperar porque, no nos llamemos a engaño, el borrador de decreto no incluye al personal estatutario y en el caso del personal funcionario de instituciones sanitarias la Conselleria siempre interpreta la legislación como más le conviene. Es decir, rechazando o aplazando cualquier mejora laboral que sea de aplicación. Sólo hay que recordar casos como la OPE extraordinaria o el complemento compensatorio para saber

cómo se las gastan. Tampoco se nos debe escapar esta ocasión idónea y permitir que la inercia de los integrantes de la mesa sectorial, más interesados ahora en otros asuntos —el desarrollo profesional, las elecciones sindicales o las autonómicas— arrinconen estas propuestas en el cajón del olvido.

Debate necesario

Ahora más que nunca es necesario que se conozcan en detalle las propuestas del plan Concilia y su aplicación en otros ámbitos laborales. Que todo el mundo pueda valorar las diferencias con los derechos que ahora tenemos reconocidos. Que seamos consciente de aquello que se nos niega por omisión. Que en los centros de trabajo se genere el debate y se exija a los representantes sindicales que defiendan la homologación de nuestras condiciones laborales con las de otros colectivos. El modelo de organización del trabajo en la sanidad pública justifica con creces, si no una protección especial de la conciliación de la vida familiar y laboral, la misma que se aplica a los otros trabajadores y trabajadoras del sector público.

La Generalitat ofereix un augment retributiu per a 2007 inferior al de l'Estat

La mesa general de la Funció Pública que havia de negociar els increments retributius del personal al servei de la Generalitat va resultar un fracàs per la negativa dels representants del Consell a admetre qualsevol proposta de millora. El secretari autonòmic de Política Pressupostària i Tresor, Juan Manuel Vela, va anunciar que el projecte de Llei de Pressuposts de la Generalitat per a 2007 preveu un increment de retribucions per al personal de la Generalitat de només un 3,3%, en termes de massa salarial. Intersindical demana a l'Administració valenciana que convoque de manera immediata els representants sindicals i que obriga unes negociacions que milloren les condicions laborals i econòmiques dels seus 140.000 empleades i empleats públics.

La Generalitat ha manifestat de nou la seua negativa a millorar les retribucions del seu personal en relació amb el que, amb caràcter general, fa el govern de l'Estat. El secretari autonòmic de Pressuposts va al·legar que se signen acords sectorials que suposen "un gran esforç" i va esgrimir com a exemple l'acord sobre la carrera professional del personal sanitari. Tanmateix, tant la

Intersindical Valenciana com altres organitzacions li van recordar que els seus arguments no valien com a exemple, ja que l'acord a què es referia Vela només afecta una part del personal, sanitaris dels grups A i B, i no s'ha estès ni a la resta de personal sanitari i no sanitari ni als altres sectors de l'Administració, Educació, Justícia i administració del Consell, a pesar que la pràctica totalitat dels agents socials han reclamat un acord que millore els increments retributius que ofereix la Generalitat.

Encara que alguns sindicats han volgut entendre que l'Administració deixava una porta oberta a la negociació de millores a la seua oferta, la realitat s'ha mostrat tossuda. A la pregunta d'on, quan i com es negociarien aquestes millores, els representants de Generalitat van estar evasius i van desviar la seua responsabilitat cap als grups parlamentaris. La Intersindical considera inacceptable l'actitud de l'Administració valenciana: "Els sindicats negociem amb el govern de la Generalitat, no amb la patronal en el PAVACE, ni amb els grups parlamentaris de les Corts."

Intersindical Valenciana considera necessari establir la clàusula de revisió salarial per a les 140.000

Distribució dels increments salarials per les administracions

	Estat	Generalitat
Increment general de tots els conceptes	2%	2%
Complement específic en la paga extra	1%	1% *
Pla de pensions	0,5%	0,3%
Altres fons	0,3%	0,0%
Total	3,8%	3,3%

(increment de massa salarial)

empleades i empleats públics valencians que permeta compensar les desviacions de l'IPC produïdes cada any. Per al Sindicat, el sector públic és un dels pocs que encara no té establida aquesta clàusula, un fet que perjudica greument el conjunt de les empleades i els empleats públics valencians de Justícia, administració del Consell, Sanitat i Educació, que acumulen pèrdues de poder adquisitiu tots els anys.

El Sindicat exigeix, en el marc general de la Funció Pública valenciana, l'obertura de negociacions de les retribucions de 2007. Cal establir la clàusula de revisió salarial, un augment retributiu superior a l'acordat pel Ministeri d'Adminis-

tracions Públiques i tres sindicats, l'extensió de les mesures del pla Concilia al personal de la Generalitat i altres mesures que milloren tant les retribucions com les condicions laborals.

A més, la Intersindical planteja que no s'ha de desviar cap partida pressupostària a un pla de pensions privat, sinó que els diners destinats a les retribucions del personal s'han de destinar als salaris, és a dir, a les nòmines. Apostem per reforçar el sistema públic de pensions, no per la seua privatització.

Medidas de conciliación de la vida familiar y laboral para el personal funcionario

Modalidad	Motivo	Observaciones
Reducción jornada	<ul style="list-style-type: none"> Guarda legal de niño o niña hasta 12 años o familiares (cónyuge) que requieran especial dedicación. Cuidado directo de alguna persona disminuída física, psíquica o sensorial. con un grado de minusvalía superior al 33% Personal que por razón de enfermedad larga o crónica no pueda realizar su jornada laboral completa Las empleadas víctimas de violencia de género. 	<ul style="list-style-type: none"> Hasta el 50% de la jornada. Mientras sea justificable. Cuando la reducción no supere las dos horas diarias no generará deducción de retribuciones.
	<ul style="list-style-type: none"> Atender al cuidado de un familiar de primer grado por razón de enfermedad que requiera hospitalización en institución sanitaria u hospitalización domiciliaria. 	<ul style="list-style-type: none"> Hasta el 50% de la jornada. Hasta un mes. Sin deducción de retribuciones.
Flexibilidad horaria	<ul style="list-style-type: none"> Tener a su cargo personas mayores de 65 años que requieran una atención especial Hijos o hijas de hasta 12 años, así como niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, de dicha edad. Tener a su cargo familiar con enfermedad grave o discapacidad superior al 65% de minusvalía hasta el segundo grado. 	<ul style="list-style-type: none"> Una hora diaria. Mientras sea justificable.
	<ul style="list-style-type: none"> Hijos o hijas, niños o niñas en acogimiento, preadoptivo o permanente, con discapacidad. Empleadas víctimas de violencia sobre la mujer. 	<ul style="list-style-type: none"> Dos horas diarias. Mientras sea justificable.
Permiso de matrimonio o unión de hecho	<ul style="list-style-type: none"> Celebración de su matrimonio o inscripción de su unión de hecho. Celebración del matrimonio o inscripción de la unión de hecho de familiares hasta segundo grado. 	<ul style="list-style-type: none"> El día de la celebración. Dos días si es a más de 375 km.
	<ul style="list-style-type: none"> Por matrimonio o unión de hecho. 	<ul style="list-style-type: none"> 15 días consecutivos. Puede acumularse al periodo vacacional y no se disfrutará necesariamente a continuación del hecho causante.
Permiso por maternidad biológica	<ul style="list-style-type: none"> Por parto. 	<ul style="list-style-type: none"> 16 semanas ininterrumpidas. Ampliables por parto múltiple o discapacidad del recién nacido.
	<ul style="list-style-type: none"> Nacimiento de hijas o hijos prematuros o en los que, por cualquier motivo, tengan que permanecer hospitalizados después del parto. 	<ul style="list-style-type: none"> 16 semanas. El cómputo comenzará a partir del alta hospitalaria del niño o niña. Se excluyen del cómputo las seis semanas siguientes al parto. Dos horas diarias mientras dure la hospitalización.
Permiso por adopción o acogimiento	<ul style="list-style-type: none"> Adopción o acogimiento de menores de seis años 	<ul style="list-style-type: none"> 16 semanas ininterrumpidas. Ampliables si es múltiple o por menores que estén discapacitados o que tengan especiales dificultades de inserción.
Permiso por adopción internacional	<ul style="list-style-type: none"> Cuando sea necesario el desplazamiento previo de los padres al país de origen. 	<ul style="list-style-type: none"> Hasta dos meses Podrá fraccionarse o ser continuado. Retribuciones básicas.
Permiso de lactancia	<ul style="list-style-type: none"> Por lactancia de un menor de 12 meses o por acogimiento o adopción 	<ul style="list-style-type: none"> Una hora diaria, que podrá dividirse en dos fracciones. Podrá acumularse en una reducción de la jornada ordinaria equivalente.
Permiso paternidad	<ul style="list-style-type: none"> Por nacimiento, acogimiento, tanto preadoptivo como permanente, o adopción de un hijo o hija. 	<ul style="list-style-type: none"> 15 días naturales.
Permiso por interrupción del embarazo	<ul style="list-style-type: none"> Interrupción del embarazo. 	<ul style="list-style-type: none"> Seis días consecutivos a partir del hecho causante.
Permiso por fallecimiento	<ul style="list-style-type: none"> Familiar de primer grado, por consanguinidad o afinidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Cuatro días, seis si la distancia es mayor de 100 km.
	<ul style="list-style-type: none"> Familiar de segundo grado, por consanguinidad o afinidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Tres días, cinco si la distancia es mayor de 100 km.
Permiso por enfermedad grave	<ul style="list-style-type: none"> Familiar de primer grado por consanguinidad o afinidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Cuatro días, seis si la distancia es mayor de 100 km, consecutivos o alternos.
	<ul style="list-style-type: none"> Familiar de segundo grado, por consanguinidad o afinidad. 	<ul style="list-style-type: none"> Tres días, cinco si la distancia es mayor de 100 km, consecutivos o alternos
Licencia por enfermedad	<ul style="list-style-type: none"> Familiar hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, que conviva con el solicitante que requiera atención continuada 	<ul style="list-style-type: none"> Un año. No retribuida. Computa a efectos de antigüedad

Un estudi del Sindicat confirma irregularitats greus en el funcionament dels departaments de salut

Borses de treball internes, les taifes dels gerents

L'aplicació en els diferents departaments de salut de la disposició addicional primera de l'Ordre de Borsa, que regula els nomenaments temporals iguals o inferiors a un mes, és una mostra, una més, que els departaments actuen com a taifes on tot està permès. Fins i tot, ignorar l'ordenament jurídic i les directrius de la Conselleria.

STSPV-lv, en un principi, no va subscriure l'acord sobre llistes d'ocupació temporal de gener de 2004, perquè enteníem que es vulnerava el principi constitucional de mèrit, ja que no s'establí, en el text de l'acord, uns criteris mínims que permeteren elaborar un barem de mèrits per a la selecció dels aspirants. Amb aquest argument, a més de no signar l'acord, el Sindicat va recórrer davant els tribunals de Justícia l'Ordre de Borsa. De manera paral·lela, va iniciar una tasca de seguiment de les contractacions en els diferents departaments de la Conselleria. Passat els temps, dos fets han aconsellat la revisió d'aquestes premisses de partida. Per una banda, una sentència del Tribunal Superior de Justícia, on es considera que les comissions de seguiment dels departaments constitueix garantia suficient pel compliment dels principis constitucionals i que el fet que no s'establira un barem de mèrits no implicava que, arribat el moment, cada comissió l'elaborara amb els criteris que estimara oportuns. Per l'altra banda, STSPV-lv va constatar que els intents de fer un seguiment dels nomenaments eren estèrils, davant l'hermetisme del procediment i la negativa reiterada de les direccions i dels sindicats presents a les comissions de facilitar qualsevol tipus d'informació. Per tot això, en desembre de 2005, ens vam adherir a l'acord.

Ara podem fer una breu avaluació del funcionament d'aquestes borses de treball en alguns departaments. Hem revisat el compliment de quatre criteris imprescindibles perquè el funcionament de les borses siga transparent i equitatiu: a) la constitució i convocatòria periòdica de la comissió de seguiment; b) l'accessibilitat al llistat d'aspirants inscrits; c) la publicitat del llistat quinzenal de contractacions, i d) la definició dels criteris d' idoneïtat o, el que és el mateix, com s'estableix l'ordre de prelación dels aspirants per a l'assignació dels contractes.

Començant per les excepcions, pels extrems, en primer lloc reconeixem que alguns departaments (2, 3, 14 i 15) estan gestionant la borsa de manera acceptable, és a dir, convoquen la comissió, faciliten els llistats en temps i forma i defineixen els criteris de prelación que, normalment, sol ser l'experiència i l'ordre d'inscripció. Però, a més, estableixen un torn rotatori pel qual l'aspirant que ha treballat un total de tres mesos, passa al final de la llista o ha d'esperar un temps sense que el criden.

En l'altre extrem, el més lamentable, està el Departament 13, que no



ARXIU

sols no convoca el Sindicat a les comissions sinó que, a més, ens nega tota la informació i no té establits criteris de selecció. Contractar a qui la direcció vulga o "a qui diga la supervisora" no és un criteri, o en tot cas no és un criteri presentable que s'ajuste als principis constitucionals.

La resta dels departaments de Salut avaluats manifesten graus diferents d'incompliment de la disposició addicional. Com a norma general, cap dels departaments (1, 4, 7, 9, 10, 12 i 18) facilita el llistat complet d'inscrits en la borsa, raó per la qual és impossible verificar si les persones adjudicatàries d'un contracte estan realment inscrites, quins són els mèrits al·legats o, si el cas, quina és la data d'inscripció a la borsa. Respecte de les convocatòries de la comissió, tots els departaments, excepte el 10, les convoquen regularment i aporten la relació de contractacions quinzenal o mensual. Però no sempre la informació d'aquesta relació és l'adequada per a fer un seguiment, perquè en alguns casos no figura la

data d'inici i d'acabament o el lloc de treball de destí. Per últim, cap dels departaments anteriors ha contestat a la petició del STSPV-lv de facilitar per escrit quins són els criteris d'idoneïtat dels aspirants per a fer la selecció i adjudicar els

STSPV-lv pot avançar que prendrà totes les mesures necessàries i recorrerà als tribunals de justícia per posar fi a les actituds caciquistes de molts gerents que encara es creuen ser els amos i senyors dels departaments que dirigeixen.

contractes. Siguem clars. A primera vista sorprèn que cada gerent —hem de començar a personalitzar les transgressions de la legalitat— fa

del seu departament el que li dóna la gana. De res val el text de l'Ordre de Borsa, la sentència del Tribunal Superior de Justícia o fins i tot les mateixes instruccions de la Direcció General de Recursos Humans. Aarribat el moment, cada gerent s'erigeix en "capitanet" de la seua banda i imposa la seua pròpia llei, la que més li interessa, sense el més mínim respecte i consideració a la llei.

Malauradament, aquesta evidència no ens sorprèn. És el que intuïem i esperàvem trobar, un procediment de provisió temporal absolutament discrecional. Però abans de fer l'estudi ens mancaven arguments objectius per a demostrar-ho. Ara, l'STSPV-lv pot avançar que prendrà totes les mesures necessàries i recorrerà als tribunals de justícia per posar fi a les actituds caciquistes de molts gerents que encara es creuen ser els amos i senyors del departament que dirigeixen i, de manera irresponsable, es neguen a explicar els motius de les seues actuacions.