

Intersindical

Quaderns de la Sanitat del País Valencià · núm. 3 · Maig 2010



VOTA STSINS

més lliures

més forts



EDITORIAL

El vot: Ètica i responsabilitat

El proper dia 3 de juny les treballadores i treballadors de la sanitat pública afrontem una nova jornada electoral sindical. Exercint el nostre dret al vot, no sols estem dipositant la nostra confiança en una organització sindical concreta, que representarà els nostres interessos a la Junta de Personal o al Comitè d'Empresa del Departament; sinó que l'acte de votar té una transcendència que va més enllà de la quotidianitat del nostre centre de treball, perquè la mateixa sigla, la mateixa organització sindical, ens representarà ineludiblement davant qualsevol àmbit de negociació o d'interlocució laboral o social.

Aquesta reflexió només pretén fer palès, que la motivació a l'hora d'adjudicar el vot en unes eleccions sindicals, ha de ser fruit de l'avaluació personalitzada del treball, la coherència i la disponibilitat dels delegats i delegades dels diferents sindicats als

nostres centres; però, a més a més, també ha de contemplar la vessant intangible, sense rostres, de l'actuació d'eixes mateixes organitzacions en altres àmbits dels que només tenim constància per referències indirectes.

Arribats ací, cal recordar que aquestes eleccions no es celebren pel procediment ordinari de renovació dels mandats dels delegats i delegades sindicals.

Aquestes eleccions tenen un caràcter extraordinari,

Ara és el moment de decidir, amb el nostre vot, si volem que ens representen organitzacions amb antecedents de conductes ètica i moralment censurables

perquè estan convocades com a conseqüència de l'anul·lació de les eleccions de 2006 per sentència del Tribunal Suprem; en la qual, el tribunal ha estimat que es va vulnerar el dret a la llibertat sindical, per incompliment del principi d'igualtat de condicions en la participació de les diferents organitzacions sindicals en les eleccions.

De fet, les organitzacions CEMSATSE, UGT, CCOO i CSIF, les mateixes que als nostres centres estan representades per persones que segurament mereixen el màxim respecte, pactaren amb l'administració un acord de distribució d'alliberats per fer front a les eleccions, en el que es marginava a la resta de sindicats. Una actuació conscient que demostra el poc respecte als valors democràtics d'aquestes organitzacions.

Ara és el moment de decidir, amb el nostre vot, si volem que ens representen organitzacions amb antecedents de conductes ètica i moralment censurables i si les persones que actuen en el seu nom als centres estan exemptes de responsabilitat.

RETALLADES SOCIALS

STSINS-IV aposta per una mobilització general contra les retallades socials

El sindicat dona suport a la convocatòria de vaga del dia 8 de juny pels empleats i empleades públics

Pel STSINS-IV i la Intersindical Valenciana, el govern espanyol ha pres el camí equivocacat. Ha cedit davant les pressions del FMI, del BCE, de la banca i dels especuladors, els que han generat la crisi i, que en aquest moment continuen obtenint beneficis a costa dels sectors socials més desfavorits i de les treballadores i treballadors. Les ajudes a la banca són d'una quantia major a la retallada anunciada pel govern.

A més, el Sindicat critica que, molt abans de la crisi, el govern va decidir una sèrie de mesures que comportaren una gran reducció dels ingressos de l'estat, com: suprimir l'impost de patrimoni, reduir l'impost de societats, reduir els topalls màxims impositius en la renda de les persones físiques, reduir cotitzacions socials als empresaris o privatitzar serveis públics essencials.

Per contra, ara ha decidit optar pel camí més fàcil: reduir la despesa pública a costa de la reducció de la protecció social i de la reducció salarial del personal empleat públic. Tot sense tocar ni un cèntim dels beneficis d'a-

quells que sempre guanyen, tant els temps del creixement com ara en la crisi.

A més, considera que aquestes mesures no serviran per eixir de la crisi ja que es reduirà el consum de més de 2 milions i mig de persones que treballen al sector públic. Una reducció que afectarà greument l'economia, la creació d'ocupació i l'eixida de la crisi. En definitiva, seran unes mesures que no serviran més que per castigar un sector que té una alta taxa de temporalitat, un 30%, i que ha perdut, en els darrers anys més de 15 punts de poder adquisitiu. També afectarà a la

qualitat dels serveis públics com l'educació, la sanitat, l'atenció a la dependència...

Per tot això, considerem que la resposta adequada a les mesures del govern ha de ser una mobilització general de tota la societat, que incloga la vaga general, i no sols del personal empleat públic, en contra d'aquestes mesures. Per tant, la convocatòria actual d'una vaga dels empleats i empleades públics pel dia 8 de juny, només ha de servir d'impuls per continuar el procés de mobilitzacions i lluites per aturar les mesures del govern i la política d'agressions als drets de les treballadores i treballadors, bé siga del sector públic o del privat.

El STSINS-IV i la Intersindical Valenciana participaran en totes aquestes protestes per exigir al govern espanyol la retirada de les mesures que preveuen una retallada de les prestacions socials, els drets laborals, els salaris de les persones treballadores del sector públic i de les pensionistes i fem una crida a la participació en les mobilitzacions que es vagen acordant en els propers dies.

La reducció afectarà greument l'economia, la creació d'ocupació i l'eixida de la crisi

Medidas previstas por el Gobierno para la reducción del déficit público

- Reducir las retribuciones del personal del sector público en un 5% de media en 2010 y congelarlas en 2011. La rebaja será proporcional a los ingresos.
- Suspender la revalorización de las pensiones para 2011, excluyendo las no contributivas y las pensiones mínimas.
- Eliminar el régimen transitorio para la jubilación parcial prevista en la ley 40/2007.
- Eliminar la prestación por nacimiento de 2.500 euros a partir del 1 de enero de 2011.
- Revisar el precio de los medicamentos (no los de referencia) y adecuar las unidades del envase a la duración standar del tratamiento.
- Se establece un plazo máximo de seis meses para la tramitación de las solicitudes por dependencia, pero se elimina la retroactividad de la prestación.
- Reducción, entre 2010 y 2011, de 600 millones de euros en las ayudas para el desarrollo.
- Reducción de 6.045 millones de euros en la inversión pública estatal.
- Ahorro adicional de 1.200 millones de euros por parte de las comunidades autónomas y entidades locales.

Estas medidas suponen la agresión mas grande jamás sufrida por las empleadas y empleados públicos, entre los que se encuentra el personal estatutario de los servicios de salud, no ya solo por la reducción de un cinco por ciento en sus ingresos, que lo es; sino por ver truncada cualquier expectativa a una jubilación anticipada digna y por el deterioro de la calidad y de las condiciones de trabajo, que supondrá la puesta en marcha de medidas presupuestarias restrictivas por parte de las distintas administraciones.

Pero, además, no podemos dejar de señalar que, una vez mas, es la clase trabajadora la que debe asumir los costes de la crisis económica viendo como se reducen sus derechos sociales. Unos recortes que, hoy por hoy, se ceban en los empleados y empleadas públicos o en las personas jubiladas con la congelación de sus pensiones, pero no caigamos en la ingenuidad de que aquí acaba todo; sólo es una cuestión de tiempo que los recortes se extiendan a otros ámbitos como la negociación de la reforma laboral, la prolongación de la edad de jubilación mas allá de los 65 años y un previsible deterioro de los servicios públicos que prestan las comunidades autónomas y ayuntamientos.

Intersindical

Núm. 3 · MAIG 2010 · ÈPOCA III · SINDICAT DE TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LA SALUT DEL PAÍS VALENCIÀ. INTERSINDICAL VALENCIANA (STSPV) ·

DIRECTOR: Joan Blanco · **COORDINADORA:** Rosa Roig
REDACCIÓ: Rafa Reig, Pedro Rovira, Xelo Frigols, Paco Miñana, Anabel Martínez · **PRODUCCIÓ:** Pep Ruiz · **DISSENY I MAQUETACIÓ:** Gràcia Ausiàs, Jordi Boluda, Amadeu Sanz · **ADMINISTRACIÓ, REDACCIÓ I PUBLICITAT:** Juan de Mena, 18, baix. 46008 València. Telèfon 96 391 91 47 · Fax 96 392 43 34 · stspv@intersindical.org · www.intersindical.org/stspv · **TIRATGE:** 6.000 exemplars · **DIPÒSIT LEGAL:** V-1.454-1981 · **FRANQUEIG CONCERTAT:** 46/196 · **DEPARTAMENTS:** VINARÒS 655 925 350 CASTELLÓ 645 969 058 LA PLANA 629 016 312 LA FE 659 870 099 H.GENERAL 650 009 623 DR.PESET 620 208 053 GANDIA 620 208 051 DÈNIA 630 346 456 XÀTIVA 660 051 602 ALCOI 696 806 311 ELDA 690 752 368

ELECCIONS SINDICALS

MÉS LLIURES, MÉS FORTS

Per un sindicalisme professional i de classe, autònom i reivindicatiu

És ben sabut (i ben sofert) que el personal no sanitari d'II.SS. és un col·lectiu dintre de la Sanitat Valenciana, llargament oblidat en les negociacions entre els sindicats i la Conselleria. Els nostres problemes segueixen ací i, per això, suportem un estancament laboral al que de moment no es posa cap solució. El STSINS-Iv denuncia i exigeix que es resolguen les següents mancances.

PROPOSTES GENERALS STSINS-Iv

PER UNA SANITAT PÚBLICA

- Gestió pública i directa.
- Gestió democràtica amb participació ciutadana real.
- Accés dels ciutadans en condicions d'igualtat efectiva.
- De qualitat i amb recursos tècnics i humans suficients.
- Sense discriminacions lingüístiques

ADAPTACIÓ DE LA SANITAT A LES NOVES NECESSITATS

- Redefinició de les funcions de les categories existents.
- Creació de noves categories.

NORMALITZACIÓ DE LA SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE TREBALL

- Catalogació detallada dels llocs de treball: ubicació, funcions, retribucions i forma de provisió.
- Convocatòries d'oposicions i trasllat cada dos anys.
- Oferta de totes les places vacants.
- Transparència del funcionament de la borsa de treball.

JUBILACIÓ DIGNA

- Aplicació de la jubilació parcial a partir dels 60 anys.

PROTECCIÓ SOCIAL

- Establiment d'un fons de protecció social.

SUPRESSIÓ DE L'OCUPACIÓ PRECÀRIA

- Reconversió de les acumulacions de tasques i nomenaments d'atenció continuada en places estructurals.
- Limitació de la interinitat al 5% de les plantilles de cada categoria.
- Gestió pública i directa.
- Gestió democràtica amb participació ciutadana real.
- Accés dels ciutadans en condicions d'igualtat efectiva.
- De qualitat i amb recursos tècnics i humans suficients.
- Sense discriminacions lingüístiques

MILLORA DE LES RETRIBUCIONS

- Reconeixement de la carrera i desenvolupament professional al personal temporal interí i en situació de millora d'ocupació.
- Clàusula de revisió salarial.
- Percepció íntegra de la nòmina en cas de malaltia o accident.
- Consideració de l'excés de jornada com a hores extraordinàries.
- Retribució dels desplaçaments per raons del servei.

RACIONALITZACIÓ DEL TREBALL

- Jornada setmanal de 35 hores.
- Permis de 15 dies de vacances addicionals als 25 anys de treball.
- Permis per maternitat de 26 setmanes.
- Exempció de l'atenció continuada o de la nocturnitat per cura de fills o filles menors de tres anys.
- Increment del percentatge de cobertura de substitucions, tant per vacances com per baixa laboral (ILT).
- Exempció voluntària del torn rodat per a majors de 55 anys.

FORMACIÓ PERMANENT EN HORARI DE TREBALL

- Còmput del temps destinat a formació com a jornada laboral.

GARANTIES, SEGURETAT I SALUT EN EL TREBALL

- Compliment de la Llei de Protecció de Riscos Laborals.
- Contemplar com contingència professional tota malaltia relacionada amb el treball.

Per què cal votar STSINS-Iv



Una opció sindical reivindicativa i sense lligams, on es possible compatibilitzar el sindicalisme de classe i el professional

Els treballadors i les treballadores de la sanitat valenciana pateixen des de fa molts anys una situació greu de precarietat laboral. Tot com a conseqüència d'una brutal política neoliberal imposada pel govern de la Generalitat i acompanyada per la presència d'un model sindical dominant que només s'ha dedicat a assegurar la pau social a canvi d'unes minses contrapartides. Per fer front a aquesta situació, cal oferir als treballadors i les treballadores una opció distinta com l'STSINS-Iv, que representa una nova forma de fer sindicalisme, fent compatibles els interessos del conjunt del personal sanitari i no sanitari amb els dels

col·lectius professionals concrets, en un marc definit per:

- L'assemblearisme
- L'autonomia i independència en la presa de decisions.
- La visió global de la sanitat
- La defensa sense concessions de la sanitat pública.
- La negativa a negociar drets consolidats.
- La implicació del sindicat en els problemes quotidians de les persones treballadores en els seus centres de treball.

En definitiva, es tracta d'una opció sindical reivindicativa i sense lligams, on es possible compatibilitzar el sindicalisme de classe i el

professional amb un objectiu comú: Tenir veritable capacitat de millorar les condicions laborals dels empleats i empleades de la sanitat pública en la Mesa Sectorial de Sanitat.

El dia 3 de juny se celebren eleccions sindicals en la sanitat pública valenciana. Serà el moment en què totes i tots podrem optar per un altre model sindical amb el vot a les candidatures del STSPV-Iv. Serà la millor manera d'apostar per un canvi de rumb en les expectatives de futur.

*Per un sindicalisme autònom i reivindicatiu.
Més lliures, més forts*

REVISA'T LA NÒMINA

■ INFERMERIA

Sou base	982,64
Complement de destí	496,76
Triennis	35,62

CARRERA PROFESSIONAL

Grup	2009 €/mes	2010 €/mes	€/any
G1	137,95	172,44	2.069,36
G2	275,91	344,89	4.138,71
G3	413,89	517,33	6.208,07
G4	551,83	689,78	8.277,42

Complement específic A	G1	432,35
Complement específic A	G2	453,57
Complement específic A	G3	489,66
Complement específic A	G4	555,01
Hora d'Atenció Continuada		12,48
Hora d'AC en festiu especial		24,96
Hora d'AC en dissbt/diumng/festiu		14,48

COBERTURA DE ESPECIALS

	PER MES	PER DIA
MODALITAT A	1.241,60	62,08
MODALITAT B	1.899,20	94,45

RETRIBUCIONS ESPECÍFIQUES ASSISTÈNCIA ESPECIALITZADA

Infermer/a U Hosp. i SS.CC.	
Complement específic A	444,83
Infermer/a Serveis Especials	
Complement específic A	459,93
Infermer/a Cons Externes i Cons. en II.AA.	
Complement específic A	433,84
Infermer/a Equip Mòbil / SAMU	
Complement específic B	729,67
Festius	
	62,26
Nits	
	43,71
Complement per tornicitat	
	112,20
UHD : hora de presència física	
	12,48
UHD : hora localitzada	
	6,24

NOCTURNITAT

1 i 2 Setmana	Per nit	3 i 4 Setmana	Per nit
153,00	43,7	90,18	25,7

Des de la setena nit cobrem 25,7 euros/nit.

Diumenge o Festiu	Festius Especials
62,26	124,52

Els festius especials són: l'1 i 6 de gener, el 24, 25 i 31 de desembre i les nits del 24 i 31 de desembre.

■ PERSONAL FACULTATIU JERARQUITZAT

Sou base	1.157,82
Complement de destí	611,76
Triennis	44,51

Facultatiu /Especialista

Metge de Documentació Clínica i Admissió

Metge. Curta Estada	
Metge. Hospitalització a Domicili.	
Complement específic B	1.773,00

Facultatiu /Especialista

Metge U. Curta Estada

Metge U. Hospitalització a Domicili.	
Complement específic A	945,13

Facultatiu /Especialista

Metge de Conductes Adictives.

Metge de Documentació Clínica i Admissió.

Metge d' Urgència Hospitalària.

Metge Curta Estada

Metge U. Hospitalització a Domicili.	
Complement específic C	1.549,27

Metge Equip Mòbil / SAMU

Complement específic B	1.574,67
Complement específic A	1.096,35
Complement específic C	1.350,91

Facultatiu Serveis d'urgència SEU/SOU

Complement específic A	635
------------------------	-----

CARRERA PROFESSIONAL

Grup	2009 €/mes	2010 €/mes	€/any
G1	212,24	265,30	3.189,62
G2	424,48	530,60	6.397,25
G3	636,72	795,90	9.550,89
G4	848,96	1.061,20	12.734,50

GUÀRDIES MEDIQUES

Hora d'atenció continuada	22,89
Hora de guàrdia localitzada	11,44
Hora d'AC en festiu especial	44,96

Hora d'AC en dissabte, diumenge o festiu. 24,89

COBERTURA DE QUOTA ESPECIALS

	PER MES	PER DIA
MODALITAT A	1.910,20	95,51
MODALITAT B	2.918,40	145,92

■ AUXILIAR D'INFERMERIA

Aux. d'Infermeria U Hosp i SS.CC	
Sou base	598,95
Complement de destí	367,23
Complement específic A	340,90

Aux. d'Infermeria C. Externes i C. en II.AA.

Sou base	598,95
Complement de destí	367,23
Complement específic A	318,38

Aux. d'Infermeria Serveis Especials

Sou base	598,95
Complement de destí	367,23
Complement específic A	369,47

Aux. d'Infermeria Equip Mòbil

Sou base	598,95
Complement de destí	367,23
Complement específic A	549,95

Triennis	17,88
Festius	45,67
Nits	31,11
Complement Atenció Continuada	44,29

■ AUXILIAR. ADMINISTRATIU

Sou base	598,95
Complement de destí	343,63
Complement específic A	337,61
Triennis	17,88
Festius	45,67
Nits	31,11
Compl. d'Atenció continuada	44,29

GRUP C2 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Grup	2009 €/mes	2010 €/mes	€/any
G1	69,36	86,7	1.040,40
G2	138,72	173,4	2.080,80
G3	208,08	260,1	3.121,20
G4	277,44	346,8	4.161,60

■ TÈCNIC ESPECIALISTA

Sou base	732,51
Complement de destí	390,74
Complement específic A	374,49
Triennis	26,75
Festius	48,96
Nits	35,56
Compl. d'Atenció continuada	63,31

GRUP C1 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Grup	2009 €/mes	2010 €/mes	€/any
G1	86,7	108,38	1.300,50
G2	173,4	216,75	2.601,00
G3	260,1	325,13	3.901,50
G4	346,8	433,50	5.202,00

■ ADMINISTRATIU

Sou base	734,71
Complement de destí	391,92
Complement específic A	370,42
Triennis	26,84
Festius	49,11
Festius Especials	98,22

Els festius especials són l'1 i 6 de gener, el 24, 25 i 31 de desembre, i les nits del 24 i 31 de desembre.

Nits	35,67
A partir de la setena nit: 25,7 euros/nit.	
Compl. d'Atenció continuada	63,50

GRUP C1 DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Grup	2010 Euros/mes	Euros/any
G1	108,7	1304,40
G2	217,4	2608,80
G3	326,11	3913,20
G4	434,80	5217,61

■ ZELADOR

Amb atenció directa al malalt

Sou base	546,82
Complement de destí	320,09
Complement específic A	328,67

Sense atenció directa al malalt

Sou base	546,82
Complement de destí	296,50
Complement específic A	303,23

Encarregat de torn

Sou base	546,82
Complement de destí	296,50
Complement específic A	371,19

Serveis Especials

Sou base	546,82
Complement de destí	320,09
Complement específic A	355,52

Triennis	13,42
Festius	44,45
Nits	31,11
Complement Atenció Continuada	44,28

GRUP A.P. DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Grup	2009 €/mes	2010 €/mes	€/any
G1	52,02	65,03	780,30
G2	104,04	130,05	1.560,60
G3	156,06	195,08	2.340,90
G4	208,08	260,1	3.121,20

ELECCIONS SINDICALS

MÉS LLIURES, MÉS FORTS

Per un sindicalisme professional i de classe, autònom i reivindicatiu

PROPOSTES ESPECÍFIQUES STSINS-IV

PERSONAL MÈDIC

- Reconversió de les acumulacions de tasques en places estructurals i adequació de les plantilles a les càrregues assistencials.
- Adequació de la formació especialitzada a la demanda laboral.
- Exempció de les quotes per la col·legiació obligatòria.
- Creació de places de metge d'atenció continuada.
- Priorització del complement de dedicació exclusiva.
- Homologació de les condicions laborals del personal en formació.

PERSONAL D'INFERMERIA

- Implantació i desenvolupament de les especialitats i llicenciatura d'infermeria.
- Adequació de les plantilles a les necessitats assistencials.
- Exempció de les quotes per la col·legiació obligatòria.
- Creació de places d'infermeria d'atenció continuada.
- Homologació de les condicions laborals del personal en formació.
- Retribució de l'atenció continuada com a jornada ordinària.

FISIOTERAPEUTES

- Exempció de les quotes per la col·legiació obligatòria.
- Adequació de les plantilles a les necessitats assistencials.
- Implantació i desenvolupament de la llicenciatura de fisioteràpia.
- Formació específica per a la categoria de fisioterapeuta.

AUXILIARS D'INFERMERIA

- Reconeixement que les Auxiliars d'Infermeria som part activa de la Infermeria.
- Reivindicar una classificació professional que ens permeta adequar la titulació acadèmica i la situació laboral a la realitat professional. Nivel III Grau Superior.
- Adequació de les plantilles a les necessitats assistencials.
- Incorporació real al funcionament ordinari dels equips d'atenció primària i en els seus mecanismes de presa de decisions.

ZELADORS

- Definició de funcions i adequació de les retribucions.
- Adaptació de les proves selectives al nivell acadèmic exigít.
- Adequació de les plantilles a les necessitats assistencials.
- Professionalització de la categoria i promoció al grup C2.
- Reconversió, si s'escau, de places a noves places del grup C1.

PERSONAL FUNCIO ADMINISTRATIVA

- Definició de funcions de les diferents categories de personal de la funció administrativa.
- Adequació de les plantilles a les necessitats qualitatives i quantitatives de personal.
- Convocatòries específiques de promoció interna, bé mitjançant la reconversió de places a grups superiors, o bé mitjançant la creació de noves places dels grups superiors.
- Habilitació de mecanismes de mobilitat entre diferents administracions.
- Reconeixement del grup C1 als auxiliars administratius.

TÈCNICS SUPERIORS

- Regulació acadèmica i laboral de les diplomatures per a tècnics sanitaris superiors.
- Adequació de les plantilles a les necessitats assistencials.

ALTRE PERSONAL NO SANITARI

- Paralització de les externalitzacions dels serveis d'hostaleria i manteniment..
- Reconeixement dels serveis prestats en els serveis externalitzats en igualtat de condicions, a efectes de borsa de treball i oposicions, que els prestats en altres categories del mateix grup.



DEPARTAMENTS

Marina Salud: personal de segona?

RAFAEL REIG

Fa un temps sospitàvem, que els defensors de la introducció del model de gestió privada en la sanitat pública, amagaven a l'opinió pública una realitat no confessable per la seua manca d'ètica social. Ara ja no sospitem, ara ja és una evidència.

Els adalils de la revolució en la gestió sanitària asseguraven que amb l'aplicació de noves fórmules de gestió es podia prestar un servei de millor qualitat, més barat i, a més a més, generar beneficis; aquests visionaris, prou faran si arriben a venedors de fira, que només ofereixen unguents i elixirs màgics, fets amb productes exòtics que ningú no coneix, que ningú no ha vist i, el que és pitjor, que ningú no veurà mai. No existeixen.

Passat el temps, deixant d'un costat el miratge d'un hospital nou, a la Marina Alta no hi veiem les millores assistencials respecte d'altres departaments, no saben si és més barat, però suposem que si hi ha beneficis, i molts, perquè sense entrar a valorar la gestió dels processos assistencials, sense entrar a qüestionar l'estratègia de subministres; només amb una ullada a la política de personal es dissipa qualsevol ombra de dubte. Hem descobert la fórmula màgica, el gran secret de la gestió privada: El dogma del nous responsables sanitaris és la gestió dels recursos humans; és allò que, popularment i des de temps

immemorial, es coneix com a explotació laboral.

Abans, quan la gestió de la sanitat comarcal era pública, s'havia arribat a un equilibri en el marc de condicions laborals, que donava estabilitat al sistema amb el reconeixement d'una sèrie de drets al conjunt dels treballadors i treballadores, fent compatible la sostenibilitat del servei i les exigències laborals d'una societat moderna del segle XXI. Ara aquest equilibri ha esclatat quan la empresa ha qüestionat l'estatus existent, els consensos tàcits i ha imposat unes condicions laborals pròpies d'èpoques passades.

Molt del personal laboral de Marina Salud encara recorda els seus drets laborals de l'etapa anterior de treballadors i treballadores públics o, en tot cas, sempre tenen el testimoni viu i permanent del personal estatutari que encara es manté al departament, per fer palès que existeixen diferències substancials entre les condicions laborals d'un col·lectiu i l'altre, i sempre en detriment del personal laboral de Marina Salud. Parlem d'un 20 % més de jornada laboral anual, de les garanties salarial en situació de baixa laboral, del reconeixement dels permisos més elementals o del respecte als descansos necessaris per la protecció de la salut dels treballadors i treballadores, això, només per posar uns exemples

El dogma del nous responsables sanitaris és la gestió dels recursos humans, allò que popularment es coneix com a explotació laboral

El personal laboral de Marina Salud encara recorda els seus drets laborals de l'etapa anterior de treballadors i treballadores públics

significatius d'una llarga llista de greuges comparatius.

Ara be, si comparem és fàcil caure en el tòpic, que tant els agrada als empresaris, de què ací en tenim treballadors i treballadores de primera i de segona classe, però sempre insinuant que es produeix una situació de privilegi d'una part del personal respecte de l'altra. Res més lluny de la realitat, ací el que hi ha és un conjunt de professionals de la sanitat, que treballen colze a colze per treure endavant un servei públic bàsic, que ho fan amb dedicació i professionalitat sense distincions per raó de la seua relació laboral i que, fins fa no res, gaudien dels mateixos drets. Ací no hi ha personal de primera i de segona, ací tots i totes treballam a la sanitat pública i per la sanitat pública i les diferències les imposa una empresa, Marina Salud.

Una empresa, probablement la més gran de la comarca pel que fa al nombre d'empleats i empleades, que ha vingut a guanyar diners i que per aconseguir el seu objectiu no dubtarà en eludir la seua responsabilitat social en el manteniment de la qualitat de vida de la població de la comarca, sometent els seus treballadors i treballadores, vora huit-centes persones i les seues famílies, a unes penoses condicions laborals impensables només fa uns mesos.

*STSINS-Intersindical Valenciana

PERMISOS Y LICENCIAS

Matrimonio o unión de hecho

- Quince días naturales.

Traslado de domicilio

- Dos días consecutivos

Fallecimiento

Primer grado Consaguinidad. o afinidad

- Tres días hábiles (a 5 días en distinta localidad)

Segundo grado Consaguinidad o afinidad

- Dos días hábiles (a 4 días en distinta localidad.)

El grado de Afinidad es el mismo que la Consaguinidad del cónyuge.

Enfermedad o accidente familiar

Con hospitalización o cuidados en domicilio (certificado de hospital o facultativo sobre la necesidad de cuidados especiales).

- Hasta 2º Grado Consanguinidad y 1º de Afinidad.
- Hasta 4 días hábiles consecutivos o no.
- Hasta 5 días hábiles en distinta localidad.
- Hasta 6 días hábiles a más de 100 Km.
- Hasta 2º grado Afinidad
- Hasta 2 días hábiles consecutivos o no.
- Hasta 4 días hábiles en distinta localidad.

Exámenes oficiales.

- El tiempo necesario

Nacimiento

- Padre 15 días naturales
- Madre 16 semanas.

Preparación al parto y exámenes prenatales

- El tiempo indispensable

Lactancia menor de 12 meses

- Una hora al día divisible en dos mitades o
- Permiso retribuido que acumule las horas en jornadas completas.

Para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal

- El tiempo indispensable.

Consultas médicas propias, de menores, ancianos o discapacitados a su cargo.

- El tiempo indispensable.

Asistencia a cursos, congresos o reuniones científicas.

- 40 horas al año coincidentes con el horario de trabajo

A cargo de persona mayor, discapacitado, o menor de 12 años que requiera especial dedicación.

- Una hora de reducción de jornada retribuida.
- Reducción de hasta media jornada no retribuida

Trienios

- A partir del 6º trienio 2 días adicionales
- A partir del 8º trienio 1 día por cada trienio

Asuntos particulares

- Seis días a razón de 7 horas por día

Vacaciones

- Un mes natural
- 26 días hábiles incluyendo sábados (fracción en dos periodos)

Los permisos y licencias deberán ser solicitados por escrito con la justificación documental correspondiente.

La denegación se motivará siempre por escrito.

Jornada laboral -1.589 horas anuales

La hora nocturna se contabiliza como 1,25 la hora.

Licencias NO retribuidas

- Permiso sin sueldo:

Personal con más de tres años de desempeño de su nombramiento fijo o temporal. Desde 15 días naturales consecutivos hasta 3 meses cada 2 años. Se pueden conceder más de 3 meses si se trata de becas o cursos que contribuyan al perfeccionamiento profesional.

- Excedencia por cuidado de un hijo o familiar hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad:

Hasta 3 años computables a efectos de trienios, carrera y Seguridad Social. El lugar de trabajo se reservará durante 2 años. Se puede disfrutar de forma fraccionada.

Decreto 137/2003 de 18 de julio, Ley 7/2007 Estatuto Básico del Empleado público, Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo. Decreto 175/06

DEPARTAMENTS



Bezembinder @ http://www.flickr.com/photos/bezembinder/2711488527/

DEPARTAMENTO VALENCIA - LA FE

Presentado el expediente de modificación de plantilla por el traslado

El pasado día 13 de mayo, fue presentado, por la Gerencia del Departamento Valencia - La Fe, a la Junta de Personal el expediente de modificación de plantilla derivado del traslado a la nuevas instalaciones de Malilla. La Junta de Personal dispone de diez días hábiles para emitir informe que, aunque no es vinculante, siempre será aconsejable atender las posibles sugerencias que se puedan reflejar.

Servicios que se mantienen en las instalaciones de Campanar

El informe dice que los servicios que se continúan prestando en Campanar mantienen la dependencia orgánica con el Hospital y el Departamento y concreta que son los siguientes:

- Creación de una "Área de Crónicos" en el pabellón central dependiente del Hospital La Fe, dotada de una plantilla acorde con las necesidades asistenciales que se concreta en las tablas adjuntas.
- La Lavandería, que continuará dando servicio al Hospital La Fe y su Área de Crónicos y Centros de salud del Departamento, así como a otros Departamentos.
- La Unidad de Psiquiatría de Adolescentes y Trastornos de la Conducta Alimentaria, bajo la dependencia del Servicio de Psiquiatría del Hospital La Fe.
- La Central de Esterilización de material textil.
- Para Servicio de Mantenimiento de los servicios relacionados anteriormente se destinará el personal siguiente: Electricistas, mecánicos, fontaneros, calefactores, carpinteros, albañiles, pintores, tapi-ceros y jardineros.

Procedimiento de traslado y modificación de plantilla

El propio informe establece, con

acuerdo, que el traslado a las dependencias de Malilla constituyen un cambio de domicilio, sin comportar cambio de Departamento ni de localidad, y, por lo tanto, todo el personal se trasladará al nuevo hospital siguiendo prestando sus servicios en las unidades y servicios que lo venía haciendo; excepto el personal que se ha de mantener en los servicios y unidades a los que se ha hecho referencia en el apartado anterior.

En estos supuestos se aplicará el artículo 52 del Decreto 7/2003, por el que se aprueba el Reglamento de Selección y Provisión de Plazas de Personal Estatutario, en el que se regula procedimiento para la "Redistribución de efectivos con motivo de reforma de plantilla" aplicable al personal fijo con las siguientes particularidades:

- Personal previsto para el Área de Crónicos. En primer lugar habrá que conocer que personas desean permanecer prestando servicios en el Área y, para ello, se publicará la relación de plazas a cubrir por categorías estableciéndose un plazo para que el personal pueda manifestar su preferencia. En el supuesto de no haber suficiente personal voluntario, se recurrirá a personal interino y, en su defecto, a personal fijo mediante

resolución de adscripción forzosa, aplicándose siempre el criterio de menor antigüedad en los servicios prestados en el Hospital La Fe. En el supuesto contrario, que haya mas voluntarios que plazas a cubrir, la selección se hará siguiendo el criterio de mayor antigüedad en los servicios prestados en el Hospital La Fe.

Una excepción a esta norma, la constituyen los facultativos especialistas, que mantienen su vinculación orgánica con los servicios correspondientes del hospital, y son estos los que organizarán la atención a las necesidades del Área de Crónicos.

- Personal de mantenimiento. Como está prevista la permanencia de todo este personal en el centro de Campanar, sólo procede el procedimiento de adscripción forzosa.

■ Personal de la Unidad de Psiquiatría de Adolescentes y Trastornos de la Conducta Alimentaria. Este personal mantendrá su dependencia del correspondiente servicio del Hospital La Fe, pero al no trasladarse a la nueva ubicación, donde tienen su nombramiento, habrá que recabar su voluntad para permanecer en la unidades citadas, lo que se llevaría a cabo por escrito dirigido a cada uno de los afectados o afectadas.

■ Personal de Lavandería y entendemos que también el de la Central de Esterilización (el informe no la nombra). Al no trasladarse las instalaciones a la nueva ubicación estarían sujetos al mismo procedimiento que el personal de mantenimiento, excepto el personal de otras categorías como gobernanta o auxiliares administrativos, a los que habría que recabar su voluntariedad.

A priori, si se cumplen los compromisos recogidos en el expe-

diente, el procedimiento es respetuoso con la normativa reguladora de la materia; pero conviene hacer una serie de observaciones. La primera y obvia, es que el hecho de que no esté previsto el procedimiento para cubrir las necesidades de facultativos especialistas, no supone un cheque en blanco que justifique cualquier actuación arbitraria o discrecional por parte de la jefaturas de servicio, estando estas obligadas a cumplir, siempre y en todo momento, la legalidad vigente.

En segundo lugar, desde el STSINS no podemos estar de acuerdo con las restricciones impuestas al personal de mantenimiento y lavandería, porque se ha decidido de forma unilateral que se han de quedar en Campanar, cuando podrían seguir prestando sus servicios perfectamente en Malilla; aunque aquí, claro está, tropezamos con la política de externalizaciones de la que nunca se dice nada.

■ RECURSOS ÁREA CRÓNICOS CAMPANAR

TRABAJADOR SOCIAL	1
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1
LOGOPEDA	1
FISIOTERAPEUTA	4
ENFERMERA	38
TECNICO ESP. RADIODIAGNÓSTICO	1
AUXILIAR DE ENFERMERÍA	52
CONTROLADOR DE SUMINISTROS	2
ADMINISTRATIVO	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	10
CELADOR	43
TELEFONISTAS	3
COCINEROS	6
GOBERNANTES	2
PINCHES	22
PELUQUEROS	1
M. INDUSTRIAL/T. MANTENIMIENTO	10
INGENIERO TÉCNICO	1

■ RECURSOS FACULTATIVO ÁREA CRÓNICOS CAMPANAR

MÉDICO UMCE
MÉDICO UDCA
FEA PSIQUIATRIA
FEA FARMACIA
FEA MEDICINA FÍSICA Y REHABILITACIÓN
PSICÓLOGO CLÍNICO

<http://stspv.intersindical.org/>

VAGGA **8 DE JUNY**

**NO A LES RETALLADES
SALARIS,
PENSIONS,
DRETS SOCIALS**



més respecte



STSINS
INTERSINDICAL
≡ VALENCIANA