

**Acord de la Mesa
General sobre drets
sindicals: punt
d'inflexió en les
mobilitzacions**

**Intersindical
Salut impugna
l'amortització
de les places
decretada pel
conseller**

Projecte d'ordre per a la regulació
de les comissions de valoració per
a la progressió de grau de carrera i
desenvolupament.

**Un text intel·ligible,
contradictori, opac i
arbitrari**

SEU SIMAP INTERSINDICAL SALUT
Juan de Mena, 18. 46008 València.
Tel. 963 919 147 - Fax 963 924 334
www.salut.intersindical.org
www.simap.es
salut@intersindical.org
simapcomunica@gmail.com
facebook: **Intersindical Salut**



l'alternativa

eleccions sindicals 2014

dimecres 4 de juny, de 7.15 h. a 23 h.



Acord de la Mesa General sobre drets sindicals: punt d'inflexió en les mobilitzacions

Tots i totes recordem les grans mobilitzacions dels empleats i empleades públics que van tindre lloc en 2012, després de la publicació del **decret Vela** i, un poc més tard, del **reial decret Rajoy**. Concentracions a la porta dels centres de treball, manifestacions multitudinàries que feia anys no es veien o el referèndum consultiu sobre la derogació del decret de la Generalitat. No fa tant de temps, però sembla que ja formen part de la memòria històrica, puix ja no se'n parla, han caigut en l'oblit institucional.

Dissortadament, en 2013 es va produir un canvi radical en l'acció sindical dels sindicats de la Mesa General, excepte Intersindical Valenciana, que va donar pas a la desmobilització i a la signatura d'acords el març i l'octubre de 2013, que lluny de constituir millores laborals o, com a mínim, de recuperació dels nostres drets anteriors a 2012, beneïen una pròrroga de les retallades fins a 2015.

A l'hora de analitzar les causes que motiven aquest canvi de tendència en el posicionament sindical d'UGT, CCOO, CSIF i CEMSATSE, és difícil trobar algun argument amb

suficient entitat. Les retallades retributives al personal públic es mantenen tal com s'havien estipulat en el decret Vela (reducció al 50% de la carrera i desenvolupament professional), i ben bé el mateix pel que fa a les retallades estatals (paga extra i permisos) i l'impacte de la retallada pressupostària pel sistema sanitari estava en plena puixança. Tampoc s'albirava que les retallades de la Generalitat anaren a concloure el desembre de 2014, tal com estava previst. Malgrat tot, hi va haver un retorn al sindicalisme de concertació i al pactisme amb el Partit Popular, barata res.

Només hi ha un fet rellevant que,

si bé no es pot afirmar amb rotunditat que és l'origen d'aquesta involució d'alguns sindicats pel que fa a les mobilitzacions, sí que està en el punt de partida d'aquest. És l'acord de la Mesa General sobre drets sindicals, subscrit per UGT, CCOO, CSIF i CEMSATSE, el 27 de desembre de 2012, pel qual es repartien entre els sindicats signants 46 alliberaments sindicals institucionals. Un acord que Intersindical Valenciana no va signar ja que va considerar que no era admissible arribar a un pacte que beneficiava els sindicats, quan els treballadors i treballadores públics estaven patint unes retallades retributives històri-



AMADEU SANZ

L'origen d'aquesta involució d'alguns sindicats pel que fa a les mobilitzacions és l'acord de la Mesa General sobre drets sindicals pel qual es repartien entre els sindicats signants 46 alliberaments sindicals institucionals

ques i per coherència amb el compromís de no negociar amb el Partit Popular cap cosa, fins que es retornara a la normalitat prèvia al gener de 2012.

Nosaltres, Intersindical Salut, volem que aquest fet té molt a veu-

re amb el retorn al pactisme i a la renúncia a la recuperació de drets laborals; entre altres motius, perquè no hi ha altra raó que justifique aquest canvi de línia sindical. Tu què en penses?

Acuerdo de Mesa General sobre derechos sindicales : punto de inflexión en las movilizaciones

Todos y todas recordamos las grandes movilizaciones de las empleadas i empleados públicos producidas en 2012 después de la publicación del **decreto Vela** y, un poco más tarde, del **real decreto Rajoy**. Concentraciones en la puerta de los centros de trabajo, manifestaciones multitudinarias que hacía años no se veían o el referéndum consultivo sobre la derogación del Decreto de la Generalidad. No hace tanto tiempo; pero parece que ya forman parte de la memoria histórica, pues no se habla, han caído en el olvido institucional.

Desgraciadamente en 2013 se produjo un cambio radical en la acción sindical de los sindicatos de la Mesa General, excepto Intersindical Valenciana, que dió paso a la desmovilización y a la firma de acuerdos en marzo y octubre de 2013, que lejos de constituir mejoras laborales o, como mínimo, de recuperación de nuestros derechos anteriores a 2012, bende-

cían una pròrroga de los recortes hasta 2015.

A la hora de analizar las causas que motivan este cambio de tendencia en el posicionamiento sindical de UGT, CCOO, CSIF y CEMSATSE, es difícil encontrar algún argumento con suficiente entidad. Los recortes retributivos al personal público se mantenían tal y como se habían estipulado en el Decreto Vela (reducción al 50 % de la

carrera y desarrollo profesional), mas de lo mismo con respecto a los recortes estatales (paga extra y permisos) y el impacto del recorte presupuestario en el sistema sanitario estaba en plena pujanza. Tampoco se vislumbraba que los recortes de la Generalitat fueran a concluir en diciembre de 2014, tal y como estaba previsto. Sin embargo, hubo un retorno al sindicalismo de concertación y al pactismo

con el PP, a cambio de nada.

Sólo hay un hecho relevante que, si bien no se puede afirmar con rotundidad que es el origen de esta involució de algunos sindicatos respecto a las movilizaciones, si que está en el punto de partida del mismo. Es el Acuerdo de Mesa General Sobre Derechos Sindicales, suscrito por UGT, CCOO, CSIF y CEMSATSE, el 27 de diciembre de 2012, por el que se repartían entre los sindicatos firmantes 46 liberaciones sindicales institucionales. Un acuerdo que Intersindical Valenciana no firmó por considerar que no era admisible llegar a un pacto, que beneficiaba a los sindicatos, cuando los trabajadores públicos estaban sufriendo unos recortes retributivos históricos y por coherencia con el compromiso de no negociar con el PP nada, hasta que se volviera a la normalidad previa a enero de 2012.

Nosotros, Intersindical Salud, va-

El origen de esta involució de algunos sindicatos respecto a las movilizaciones es el acuerdo de la Mesa General sobre derechos sindicales por el que se repartían entre los sindicatos firmantes 46 liberaciones sindicales institucionales.

loramos que este hecho tiene mucho que ver con el retronó al pactismo y a la renúncia a la recuperació de derechos laborales; entre otros motivos, porque no hay otra razón que justifique este cambio de línea sindical. Tú qué opinas?

Intersindical Salut impugna l'amortització de les places decretada pel conseller

La resolució de la Conselleria, de juliol de 2013, afecta el personal de cuina, bugaderia, manteniment, telefonista i altres de personal sanitari i no sanitari.

El sindicat va decidir recórrer la resolució d'amortització de places, quan va ser comunicada al personal afectat i juntes de personal de tots els departaments, ja que va entendre que aquesta decisió, que afecta nombroses categories, no podia prendre's sense la preceptiva negociació en el marc de la Mesa Sectorial.

El recurs presentat s'empara en l'article 13 i 15 de l'Estatut Marc, on s'estableix que per a la modificació o supressió de categories professionals és preceptiu l'elaboració d'un pla d'ordenació de recursos humans i la seua negociació amb les organitzacions sindicals. Dues premisses que, òbviament, no s'han complert, ja que, si bé és cert que la Conselleria ha publicat un pla d'ordenació, en aquest no es fa ni una sola referència a la necessitat de suprimir aquestes categories i, per tant, no s'ha produït l'esmentada negociació.

Per altra banda, quan el Decret 7/2003, de selecció i provisió, parla de la reassignació d'efectius per l'amortització de places, també queda estipulat que el departament està obligat a elaborar un pla d'ocupació amb la corresponent negociació amb els sindicats. Un altre requisit que tampoc no ha complert l'Administració, ja que s'han limitat a comunicar a les juntes de perso-

nal l'expedient de modificació de plantilla com a cosa feta.

Per últim, la sentència que va guanyar Intersindical Salut sobre l'amortització de 160 places en el departament de Dénia, com a conseqüència de la privatització de la gestió, ja reconeix que el requisit de la negociació és ineludible i que no pot ser substituït per una simple comunicació; fet que constitueix un dels fonaments per a estimar la demanda i anul·lar l'amortització.

Amb aquests arguments, entenem que hi ha una base sòlida per a pensar que hi ha moltes possibilitats perquè els tribunals ens donen la raó. En aquest cas, el TSJ, que ja ho va fer en la demanda de Dénia. Esperem que així serà i puguem aturar el procés de privatització de la sanitat pública, tant de serveis estrictament sanitaris com dels serveis complementaris.

Si així fóra i la Conselleria es vera obligada a negociar un nou pla d'ordenació de recursos humans i els corresponents plans d'ocupació dels diferents departaments, caldrà que la representació sindical en la Mesa Sectorial estiga a l'altura de les circumstàncies per evitar perjudicis al personal de la sanitat pública; cosa que, en vista dels fets, sols serà possible si SIMAP-INTERSINDICAL SALUT hi està present. De tu depén.



AMADEU SANZ

Esperem que puguem aturar el procés de privatització de la sanitat pública, tant de serveis estrictament sanitaris com dels serveis complementaris. Si així fóra, la Conselleria es veuria obligada a negociar un nou pla d'ordenació de recursos humans.

Intersindical Salut impugna la amortización de las plazas decretada por el Conseller

La resolución de Conselleria, de julio de 2013, afecta al personal de cocina, lavandería, mantenimiento, telefonista y otros de personal sanitario y no sanitario.

El sindicato decidió recurrir la resolución de amortización de plazas, cuando fue comunicada al personal afectado y Juntas de Personal de todos los Departamentos, por entender que esta decisión, que afecta a numerosas categorías, no podía tomarse sin la preceptiva negociación en el marco de la Mesa Sectorial.

El recurso presentado se ampara en el artículo 13 y 15 del Estatuto Marco, donde se establece que para la modificación o supresión de categorías profesionales es preceptiva la elaboración de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos y su negociación con las organizaciones sindicales. Dos premisas que, obviamente,

no se han cumplido ya que, si bien es cierto que la Conselleria ha publicado un Plan de Ordenación, en él no se hace ni una sola referencia a la necesidad de suprimir estas categorías y, por tanto, no se ha producido dicha negociación.

Por otro lado, cuando el Decreto 7/2003, de selección y provisión, habla de la reasignación de efectivos para la amortización de plazas, también queda estipulado que el Departamento está obligado a elaborar un Plan de Empleo con la correspondiente negociación con los sindicatos. Otro requisito que tampoco ha sido cubierto por la Administración, pues se han limitado a comunicar a las Juntas de Personal del expediente de

modificación de plantilla como cosa hecha.

Por último, la sentencia que ganó Intersindical Salut sobre la amortización de 160 plazas en el Departamento de Dénia, como consecuencia de la privatización de la gestión, ya reconoce que el requisito de la negociación es ineludible y que no puede ser sustituido por una simple comunicación; lo que constituye uno de los fundamentos para estimar la demanda y anular la amortización.

Con estos argumentos, entendemos que hay una base sólida para pensar que hay muchas posibilidades para que los tribunales nos den la razón. En este caso el TSJ que ya lo hizo en la demanda de Dénia. Es-

peramos que así sea y podamos detener el proceso de privatización de la sanidad pública, tanto de servicios estrictamente sanitarios como de los servicios complementarios.

Si así fuera y la Conselleria se vería obligada a negociar un nuevo Plan de Ordenación de Recursos Humanos y los correspondientes planes de empleo de los diferentes departamentos, será necesario que la representación sindical en la Mesa Sectorial esté a la altura de las circunstancias para evitar perjuicios al personal de la sanidad pública; algo que, a la vista de los hechos, sólo será posible si SIMAP-INTERSINDICAL SALUT-IV está presente.

De ti depende.

Esperamos que podamos parar el proceso de privatización de la sanidad pública, tanto de servicios estrictamente sanitarios como de los servicios complementarios. Si así fuera, la Conselleria se vería obligada a negociar un nuevo plan de ordenación de recursos humanos.



CARRERA PROFESSIONAL

Projecte d'ordre per a la regulació de les comissions de valoració per a la progressió de grau de carrera i desenvolupament.

Un text inintel·ligible, contradictori, opac i arbitrari

A cabat el termini de sol·licitud de progressió per a la carrera i el desenvolupament professional, el 30 de juny de 2014, ens podem tornar a trobar amb un nou lustre de sequera. Segons afirmacions de la mateixa Conselleria, probablement, no es posarà en marxa l'ordre fins a 2019; fet que pot originar, com ja ha passat, que, per més que es complisquen els requisits per a la progressió, pugui no ser reconeguda fins que aquesta ordre siga efectiva.

No compleix la finalitat principal per a la qual va ser regulada. La carrera/desenvolupament professional dins de la sanitat pública ha d'unir, tal com la llei estipula, el dret a la promoció del personal i la millora de la gestió de les institucions sanitàries. Però l'absència d'un veritable projecte sobre la nostra sanitat pública, que millore l'assistència sanitària a la població i la gestió adequada dels recursos, difícilment contribueix a establir els punts en què es pugui implicar els treballadors per aconseguir-los.

Per tant, el model de progressió en la carrera/desenvolupament professional hauria de

valorar de forma objectiva, assequible i equitativa, el creixement professional individual en aquells camps que permeten el desenvolupament i la millora de l'assistència sanitària pública. En conseqüència, ningú millor que els mateixos treballadors implicats

No compleix la finalitat principal per a la qual va ser regulada, que és la promoció del personal i la millora de la gestió de les institucions sanitàries

per a saber on hi ha els punts febles que cal corregir. Per això, la nostra insistència que els objectius anuals de totes les àrees que s'han de baremar han de ser consensuats amb professionals i equips.

L'ordre reflecteix una falta de

reflexió i d'ordenament coherent en les diferents àrees que s'han d'avaluar. No permet el compliment dels objectius marcats en condicions d'equitat, fins i tot crea greuges pel que fa a la comparació d'objectius avaluable en funció del centre de treball, tot i enquadrar-se en la mateixa categoria professional i el mateix departament de salut.

La necessària publicitat i transparència en el procés no es podrà garantir per la complexitat amb què es pretén dur a terme. Resulta inviable en la pràctica per l'endogàmia d'alguns dels mecanismes de control i un poder excessiu dels càrrecs directes que, en molts casos, pot afavorir situacions de discriminació i risc d'assetjament laboral.

Les múltiples comissions creades i les interrelacions entre aquestes també manquen d'operativitat. Valdria la pena menys grups i menys artistes convidats i més professionals amb coneixements sobre els temes específics i amb temps i implicació a per dur-los a terme.

El resultat de tot plegat és un text inintel·ligible, ple de contradiccions, arbitrietats i greuges entre els diferents professionals i, per tant, un text inservible.

Vota
SIMAP - INTERSINDICAL
SALUT

somos **la alternativa**
elecciones sindicales 2014
miércoles 4 de junio, de 7.15 h. a 23 h.

RECORDA!!!
DIMECRES 4 DE JUNY
ELECCIONS SINDICALS 2014
ENS HI JUGUEM MOLT

Proyecto de Orden para la Regulación de las Comisiones de Valoración para la Progresión de Grado de Carrera y Desarrollo

Un texto ininteligible, contradictorio, opaco y arbitrario

Finalizado el plazo de sol·licitud de progressió para la carrera y el desarrollo profesional, el 30 de junio de 2014, podemos volver a encontrarnos con un nuevo lustro de sequía. Según afirmaciones de la propia Conselleria, probablemente, no se pondrá en marcha la Orden hasta 2019; lo que puede dar pie, como ya ha ocurrido que, a pesar de reunir los requisitos para la progresión, pueda no ser reconocida hasta que esta orden sea efectiva.

Esta Orden, que hasta la fecha no ha sido publicada en el DOCV, ha sido ya pulida y aceptada por la Mesa Sectorial de Sanidad. El contenido de la misma es realmente enrevesado y

difícilmente se podrá llevar a la práctica. Os destacamos los aspectos más preocupantes de la misma:

No cumple la finalidad principal por la que fue regulada. La carrera/desarrollo profesional dentro de la sanidad pública debe aunar, tal y como la ley estipula, el derecho a la promoción del personal y la mejora de la gestión de las instituciones sanitarias. Pero, la ausencia de un verdadero proyecto sobre nuestra sanidad pública, que mejore la asistencia sanitaria a la población y la gestión adecuada de los recursos, difícilmente contribuye a establecer los puntos en los que implicar a los trabajadores para su consecución.

El modelo de progresión en la ca-

rera/desarrollo profesional debería, por tanto, valorar de forma objetiva, assequible y equitativa, el crecimiento profesional individual en aquellos campos que permitan el desarrollo y mejora de la asistencia sanitaria pública. En consecuencia, nadie mejor que los propios trabajadores implicados para saber, donde están los puntos débiles a corregir. De ahí nuestra insistencia en que los objetivos anuales de todas las áreas a baremar deben ser consensuados con profesionales y equipos.

La orden refleja una falta de reflexión y de ordenamiento coherente en las diferentes áreas a evaluar. No permite el cumplimiento de los objetivos marcados en condiciones

No cumple la finalidad principal para la que fue regulada, que es la promoción del personal y la mejora de la gestión de las instituciones sanitarias.

de equidad, incluso crea agravios en cuanto a la comparación de objetivos evaluables en función del centro de trabajo, a pesar de encuadrarse en la misma categoría profesional y mismo departamento de salud.

La necesaria publicidad y transparencia en el proceso no podrá garantizarse por la complejidad con la que pretende llevarse a cabo. Resulta inviable en la práctica por la propia endogamia de algunos de los mecanismos de control, un poder excesivo a los mandos directos que, en muchos casos, puede favorecer situaciones de discriminación y riesgo de acoso laboral.

Las múltiples comisiones creadas y las interrelaciones entre ellas también carecen de operatividad. Valdria la pena menos grupos y menos artistas invitados y más profesionales con conocimientos sobre los temas específicos y con tiempo e implicación para llevarlos a cabo.

El resultado de todo lo comentado es un texto ininteligible, lleno de contradicciones, arbitrietades y agravios entre los diferentes profesionales y, por lo tanto, un texto inservible.