



ELECCIONS SINDICALS 2018

CREIXENT

Ocupació de qualitat

Sous dignes

Estabilitat

Igualltat

Eleccions sindicals 2018.....2

Carrera i desenvolupament professional.....5

Falta de personal en les plantilles6

La jubilació parcial es el teu dret7

Permisos per part i per formació8



EL NOSTRE
Treball

Els teus
DRETS

Eleccions sindicals 2018

Intersindical Salut

Intersindical Salut - Intersindical Valenciana és un sindicat dels que conformen la federació Intersindical Valenciana. Per definir-nos breument, podem dir-te que es tracta d'un sindicat **AUTÒNOM**, no depenem de subvencions ni de l'administració ni de la patronal. Ens financem amb les quotes de les nostres afiliades i afiliats. **VALENCIÀ**, som un sindicat arrelat al territori, a la identitat i a les circumstàncies específiques de les valencianes i valencians. **DE CLASSE**, defensem l'empoderament de la classe treballadora front a la cobdícia del sistema econòmic controlat per empreses i estats amb criteris neoliberals. **COMBATIU**, sabem que a la negociació en les Meses cal afegir la lluita i la mobilització com a garantia d'una

pràctica sindical sense arrel burocràtica. **ASSEMBLEARI**, venim d'una tradició inspirada en moviments assemblearis i democràtics de treballadores i treballadors i en la tradició llibertària dels sindicats que respecten les decisions de les bases. **FEMINISTA**, la lluita de les dones per la igualtat efectiva, és la lluita de tota la humanitat i també una de les nostres prioritats.

Com cada quatre anys, arriba l'hora de fer balanç del nostre rendiment, del nostre paper com a representants d'una part significativa de les treballadores i treballadors de la sanitat pública valenciana.

Tot el que hem estat capaços de fer ha estat gràcies a la confiança que, en 2014, dipositaren en nosaltres milers de treballadores i treballadors, fet que

ens va incorporar a la Mesa Sectorial de Sanitat, on hem impulsat gran part de totes aquelles iniciatives que et proposàvem aleshores.

La idea amb la qual ens presentem enguany davant vosaltres és **CREIXENT**, perquè amb la conjugació del verb *créixer* en gerundi, volem transmetre allò que experimentem cada dia, allò que experimenta la nostra organització en un sentit col·lectiu, però també en el pla individual, aconseguint cada vegada més i millors condicions de treball per a les nostres companyes i companys, reconeixement de nous drets, palesant la dignitat que representa la nostra aportació a la societat on vivim. **CREIXENT** en experiència, en dimensió, **CREIXENT** en el treball i **CREIXENT** com a organització.

El Nostre Treball, Els Teus Drets

Certament, la confiança dipositada en nosaltres, ara fa 4 anys, ens ha permès assolir fites importants, i incloure'ns en determinades qüestions al nivell d'altres sindicats amb recursos infinitament superiors als nostres.

Presència als centres de treball, al costat de les treballadores i els treballadors

Entre les fites més destacables que podem ressenyar, hi ha una especialment important. Hem fet un esforç molt gran per estar als centres de treball, al costat de les treballadores i treballadors. Hem implantat i consolidat una xarxa de **delegades i delegats** que ens aproximem, cada dia als centres de treball.

Pacte per la reducció de la temporalitat

S'ha treballat en la signatura d'un pacte per **disminuir el nivell de temporalitat en el treball** de les Institucions sanitàries, i passar del 35% fins a un 8% previst per al final de la legislatura.

Xifra rècord d'Ofertes Pública d'Ocupació negociades i aprovades, quatre en quatre anys: 2014, 2015, 2016, 2017	En relació a l'ocupació pública s'ha treballat en l'impuls de les ofertes d'ocupació pública de 2014 i 2015 que estaven bloquejades. S'han aprovat les de 2016 i 2017 i enguany està pendent de negociar la de 2018.
Pla d'Igualtat	L'aportació d' Intersindical Salut-Iv a l'elaboració del Pla d'Igualtat de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública ha estat una de les aportacions de les quals estem més orgullosos.
Mesures del Pla d'Igualtat	<p>El Pla d'Igualtat suposa una fita de primer ordre pel seu significat, pel compromís del nostre sindicat en la igualtat i per l'aposta decidida que l'administració ha fet en aquest sentit.</p> <p>Amb el Pla d'Igualtat han començat a aplicar-se les mesures de lluita contra la discriminació de la dona en la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública i l'aproximació entre els permisos referits a la maternitat i a la paternitat.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Permís paternal de 6 setmanes, • Permís per embaràs a partir de la setmana 37, 35 si és múltiple. • Permís per assistir al part de familiars fins a segon grau.
Negociació del Decret 192/2007 de Selecció i Provisió del personal al servei de les II.SS. de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública	El 28 de desembre de 2016 signàrem l'acord del Decret de Selecció i Provisió , després de deu mesos d'intensos treballs i negociacions, norma que actualment regula tots els procediments de selecció de personal per a incorporació definitiva, la provisió temporal, la mobilitat i la provisió de llocs de prefectura, així com els criteris d'incorporació i cessament. El passat 1 de desembre de 2017 es publicava en el DOGV el Decret 192/2017 .
Negociació del PORH 2016-2019	També ha estat important el treball realitzat en relació al Pla d'Ordenació de Recursos Humans 2016-2019 (PORH) , pel que significa per a la planificació estratègica de les necessitats de personal per donar cobertura a la prestació assistencial que ha de prestar la sanitat valenciana. El PORH no està aprovat definitivament.
La carrera professional per al personal temporal.	A més hem treballat colze a colze amb els nostres delegats i delegades reivindicant la carrera i desenvolupament professional per al personal temporal . Els nostres serveis jurídics han formalitzat centenars de demandes davant els tribunals que a poc a poc han anat estimant-les i donant la raó als nostres companys i companyes, fet que ha obligat a l'administració a obrir la negociació de la carrera professional per al personal temporal.
Prevenició de riscos laborals. Prevenició i protecció front al risc dels bioperil·losos	<p>No podem oblidar el treball efectuat en l'àmbit de la Salut i Seguretat en el treball. Intersindical Salut-Iv ha estat molt bel·ligerant i exigent en la protecció davant de la manipulació de productes i medicaments bioperil·losos; hem exigit que aquests productes només es manipulen en les farmàcies hospitalàries que disposen dels sistemes de protecció.</p> <p>Hem aconseguit que la Conselleria adquireisca cabines de seguretat per a la protecció en les instal·lacions hospitalàries de farmàcia.</p>
Nou Pla de Prevenció. Reformes organitzatives. Assignació de responsabilitats en tota l'escala jeràrquica de la Conselleria.	<p>L'entrada en vigor del Pla de prevenció de riscos laborals de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública incorpora com a novetat a destacar l'assignació de les funcions que corresponen en matèria preventiva a cada responsable de l'escala jeràrquica, des de la Consellera fins els treballadors i treballadores.</p> <p>Aquesta innovació organitzativa suposa la implicació de tota l'organització a l'hora d'aplicar i implementar les mesures preventives.</p>

La teua confiança, la nostra força

Però, si hem arribat junts fins ací, si hem estat capaços d'afrontar reptes tan grans, ha estat gràcies a la confiança que has dipositat en **Intersindical Salut-Iv** i continuarem fent-ho si estàs amb nosaltres.

Damunt la taula:

- Condicions de treball.
- Carrera i desenvolupament del personal temporal.
- Mesures del Pla d'Igualtat.
- Transport del personal sanitari.
- Coordinador/a Personal tècnic superior.
- OPO 2018.
- PORH.
- Borsa de Treball Temporal.

Ara mateix, hi ha damunt la taula la **reforma del Decret 137/2003 de condicions de treball**, i hem d'estar alerta per no perdre ni un sol dret pel camí; també la **carrera i desenvolupament professional per al personal temporal, la retribució de guàrdies i atenció continuada durant l'adaptació del lloc de treball per risc d'embaràs** (mesures 5.6 i 5.9 del Pla d'Igualtat), la creació de noves figures organitzatives, entre les que podem destacar les de coordinació en diverses categories professionals de l'estructura sanitària.

També resta pendent de negociació l'**OPO 2018**, així com el **Pla General d'Ordenació de Recursos Humans** de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública, i la **Borsa de treball temporal**.

Borsa de treball temporal.

Cal aturar-nos a comentar breument els aspectes que envolten la borsa i la línia general de la proposta de **Intersindical Salut-Iv**, ja que no podem tancar els ulls a la mala experiència, que ens ha aportat el funcionament del sistema actual de borsa.

Model obert, permanent, àgil i transparent.

En aquest sentit **proposem** un nou **model de borsa de contractació temporal** que siga **obert, permanent, àgil i transparent**, que incorpore totes les facilitats que ofereixen les noves tecnologies als usuaris.

Rebuig al sistema de "borsí".

Intersindical Salut-Iv, es va retirar de la signatura de l'acord de borsa anterior per què no ha estat d'acord amb el funcionament del model del "borsí", ja que ha suposat un colador per contractar "endollats" i saltar-se el sistema de borsa general.

Ara, en la Mesa Sectorial, proposem mesures que impossibiliten la vulneració dels principis d'igualtat en l'accés al treball temporal.

Contraris al requisit d'aprovar oposició per inscriure't en la borsa.

D'altra banda, també hem vetat aquelles iniciatives de l'administració que pretenien dificultar l'accés a la borsa; com era, el requisit de superar l'oposició, mesura a la que ens hem oposat radicalment des del primer moment.

Jubilació als 60 anys amb el 100% de la pensió.

Menció especial cal fer a un dels reptes més importants, la jubilació anticipada als 60 anys amb el 100% de la pensió. Val a dir que en Intersindical Salut-Iv treballem sota la consideració que aquesta mesura es perfectament sostenible econòmicament i treballem amb estimacions econòmiques que així ens ho demostren.

Juntament a la jubilació anticipada, es poden incorporar altres sistemes mixtos per afavorir la renovació de la plantilla com són els contractes de relleu i altres fórmules, sempre sota la premissa de garantir al personal que passa a la jubilació parcial el 100% de les prestacions.

Els nostres permanents la nostra millor carta de presentació

Val a dir també que des **d'Intersindical Salut-Iv**, considerem que cal apostar per donar prestigi a la funció representativa que efectuen les delegades i delegats sindicals, per informar-nos, per ajudar-nos, per acompanyar-nos, i per adreçar-se a l'administració davant l'existència de qualsevol problema.

Intersindical Salut es presentarà en solitari a les eleccions sindicals del pròxim 6 de juny de 2018

Intersindical Salut anuncia la seua intenció de presentar-se en solitari a les eleccions sindicals del pròxim dia 6 de juny sense la coalició que venia mantenint amb el sindicat mèdic Simap.

Intersindical Salut i el sindicat mèdic Simap van formar coalició en les candidatures de les eleccions sindicals de l'any 2014 obtenint uns formidables resultats que van permetre als dos sindicats poder participar al llarg d'aquests quasi quatre anys en la Mesa de Negociació de l'àmbit sanitari valencià.

No obstant açò, **Intersindical Salut** creu necessari iniciar un nou camí en solitari. El gran creixement tant en afiliació com en representació sindical en tot el territori valencià i l'experiència guanyada en aquests quatre anys negociant i defensant els drets del personal estatutari en les meses de negociació amb la Conselleria, ens anima a tenir

personalitat sindical pròpia sense haver de pactar amb altres sindicats.

Intersindical Salut ha format part dels àmbits de negociació que s'han produït fins al moment i estem segurs que **en aquest nou projecte en solitari serem peça clau per a seguir defensant els interessos del personal de l'administració sanitària.**

LES NOSTRES REIVINDICACIONS

Carrera i desenvolupament professional per al personal temporal

Intersindical Salut s'oposa frontalment a la proposta inicial de la Conselleria per compensar econòmicament, sense reconeixement del dret, al personal temporal. Amb l'aplicació d'aquesta modalitat, el personal perdria tots els seus drets en el moment de finalització del nomenament, havent de començar novament un contracte de llarga durada (5 anys) per tornar a cobrar.

La proposta de l'administració també es inacceptable perquè només contempla el cobrament d'aquesta retribució al personal que porta mes de cinc anys ininterromputs amb el mateix contracte.

Des d'Intersindical Salut – Intersindical Valenciana proposem un model de carrera professional per al personal temporal equiparable a la del personal fix, ja que **amb modalitats**

diferents continua donant-se la persistència de les desigualtats i discriminacions entre el personal fix i el temporal.

L'Administració, davant el contundent rebuig a les mesures proposades mostrat en la Comissió Tècnica, ha considerat plantejar la negociació des d'una altra perspectiva més pròxima als criteris mostrats per Intersindical Salut.

Intersindical alerta de la falta de personal en les plantilles

La federació sindical valenciana considera que almenys caldria incorporar, amb caràcter d'urgència, un mínim de tres mil nous professionals al sistema sanitari valencià per intentar pal·liar la situació.

Segons Intersindical Salut, el problema que s'arrossega des de l'inici de la crisi i l'aplicació de les retallades, amb la imposició de les taxes de reposició i les restriccions pressupostàries a la dotació de nous llocs de treball ha provocat un efecte "bola de neu" que s'ha prolongat fins hui, moment en el qual, **professionals i sindicats, hem començat a alçar veus d'alarma davant la situació.**

Per a Intersindical Salut, el que pot semblar un problema estacional, amb l'augment de casos de grip hivernal, no deixa de ser més que un problema estructural causat per l'alarmant déficit de plantilla que afecta la sanitat pública valenciana.

El professional, artífex silencios del manteniment de la qualitat assistencial

L'evidència de la falta de plantilla ha comptat amb certs factors que han contribuït a silenciar i retardar el problema fins a l'arribada del que sembla ser un punt d'inflexió, per la situació insuportable, en determinades unitats i serveis.

A aquest sindicat no li cap dubte que el sosteniment de la qualitat assistencial i el manteniment de la prestació sanitària en paràmetres raonables són el resultat de la gran professionalitat demostrada dia a dia pel personal que presta el seu servei en les institucions sanitàries. Professionals que han anteposat el servei públic als seus mateixos interessos i condicions laborals. Han exercit les seues funcions a pesar de les retallades salarials, les condicions de treball

precàries i les severes disminucions de plantilla aplicades, sota el pretext de la sostenibilitat econòmica imposat a totes les administracions des del Govern de l'Estat, que ha posat en escac un dels béns més preuats dels ciutadans, el sistema sanitari públic.

Un altre dels factors que ha contribuït a la "paciència social" va ser el canvi de govern i l'expectativa de solució dels problemes més urgents durant la legislatura. Però la **timidesa de les mesures escomeses**, totes elles de baix impacte pressupostari, per culpa de l'infrafinançament autonòmic, han prolongat la situació i han acabat amb les esperances d'una solució a curt termini.

No es pot oblidar que la flexibilitat en l'aplicació d'algunes normes que impedeixen acumular dies que es deuen al personal d'un any a un altre, ha permès al personal gaudir dels deutes horaris i els permisos amb independència del moment en què aquests es van generar. En aquest aspecte, cal destacar la permissivitat de certs responsables de serveis i unitats que han fet possible la continuïtat del gaudi d'aquests drets malgrat les dificultats de substitució i de les rigideses normatives.

Una situació que s'estén per tot el mapa sanitari valencià

Davant aquesta situació, l'activitat sindical desenvolupada pels permanents d'Intersindical Salut en els diferents departaments, ja s'ha convertit en un assumpte quotidià de les seues reivindicacions davant les gerències per

falta de personal, passant a ocupar una posició central en les queixes que rebem del personal al que representem.

El passat 7 de febrer, va ser la Junta de Personal del Departament de Salut Dr. Peset de València la que es va pronunciar mitjançant un manifest que posava "negre sobre blanc" la situació que sofreix el Departament. Manifest que van aprovar tots els representants sindicals. Aquestes situacions i aquest context social en les plantilles de professionals sanitaris es repeteix de llarg a llarg en tot el mapa sanitari valencià des de Vinarós fins a Oriola, tant en l'àmbit de l'assistència especialitzada, com en l'atenció primària.

Les conseqüències

Qualsevol informe de salut laboral que detecte un règim de treball que genere estats greus de tensió, ansietat, inseguretat i una insatisfacció general davant la incapacitat de poder exercir les funcions en unes condicions de normalitat, consideraria els llocs no aptes per al treball.

De la mateixa manera que és inadmissible l'alteració dels temps de descans als quals es presta el personal per suplir les absències que es produeixen en els equips de treball davant la dificultat per contractar substitucions, l'efecte d'aquestes circumstàncies generen deutes horaris que constitueixen una veritable exageració. **Aquest sindicat ha rebut denúncies de fins a 200 hores anuals de deutes horaris a una sola persona.**

Per a Intersindical Salut, el manteniment d'aquesta situació constitueix una vulneració continuada del sistema de condicions de treball, en

el qual s'incompleixen reiteradament el règim de gaudi de permisos, el règim horari, la retribució dels excessos horaris que no es poden gaudir i les normes de seguretat i salut laboral.

Però ni totes les vulneracions exposades arriben a ser tan importants

com el bé superior que es posa en perill, que no és un altre que el dret a la protecció de la salut dels ciutadans.

Des d'Intersindical Salut s'ha insistit en la necessitat d'efectuar un increment generalitzat de plantilles que ens permeta recuperar

les ocupacions perdudes en el sistema des de la crisi, la qual cosa suposaria una incorporació al sistema sanitari no inferior a 3.000 professionals de les diverses categories i el restabliment a la normalitat del règim de condicions de treball establert.

VOTA INTERSINDICAL

La jubilació parcial és el teu dret

Intersindical Salut exigeix que s'iniciïn els canvis normatius per articular d'una vegada per totes el dret a la jubilació parcial del personal estatutari.



INTERSINDICAL SALUT prioritzarà en les negociacions amb la Conselleria de Sanitat la inclusió en el Pla d'Ordenació de Recursos Humans de la **JUBILACIÓ PARCIAL** del personal estatutari.

El dret a la jubilació parcial del personal estatutari es troba recollit en l'Estatut Marc i en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Diferents problemes de caràcter econòmic, pels anys de crisi i l'embullada regulació que fa referència a desenvolupaments reglamentaris i requisits de la legislació de la Seguretat Social han deixat durant massa anys aquest tema aparcat en espera de ser recuperat i habilitat o definitivament ser desballestat.

Doncs bé, **Intersindical Salut aposta per la seua rehabilitació i posada en marxa** per molts i diferents motius que anem a assenyalar.

Sens dubte, la realitat en aquest tema es fa inqüestionable objectivament, ja que d'una banda, **l'edat mitjana de la població laboral que actualment es troba en actiu en la Conselleria de Sanitat és de 55 anys. I d'altra banda, l'alta taxa de temporalitat de la nostra administració.**

Les últimes negociacions entre sindicats i Conselleria al costat dels diferents canvis normatius sobre selecció de personal reduiran la temporalitat, però això no significa que automàticament baixi l'edat laboral de les treballadores i treballadors que

presten serveis. Amb el que una de les variables de l'equació queda com a incògnita a l'espera de donar-li solució.

Els beneficis seran evidents si es negocia una jubilació parcial, ja que amb això es promou l'accés a l'ocupació de nous joves professionals i els professionals a partir dels 61 anys podrien desvincular-se de forma progressiva del seu lloc de treball.

Intersindical Salut sol·licitarà que en les negociacions sobre el nou Pla d'Ordenació de Recursos Humans s'incorpore de forma prioritària el compromís de l'Administració per aconseguir aquest dret tan important per al conjunt de les treballadores i treballadors.

AMB LA TEUA AJUDA EM ACONSEGUIT

Intersindical Salut aconsegueix el permís per part

Les reivindicacions i el treball d'Intersindical Salut aconseguixen un nou permís per al personal de la Conselleria de Sanitat: **PERMÍS PER PART PER A FAMILIARS DE GESTANTS**

Novament les reivindicacions i el treball d'Intersindical Salut aconseguixen millores per a la plantilla de la sanitat pública valenciana mitjançant l'aprovació de la

Conselleria del **PERMÍS PER PART**, equiparant-ho, en matèria de permisos, al de **MALALTIA GREU** de familiars.

Des del passat 1 de gener els familiars de les gestants ja poden

guadir del permís per part, quan aquestes ingressen per a donar a llum, disposant del mateix tipus de permís i els mateixos dies que ja tenien quan es tractava d'ingrés per malaltia greu d'un familiar de primer o segon grau de consanguinitat o afinitat.

Intersindical Salut ha presentat **nombroses reclamacions** durant els últims anys per aquest motiu, tant en els diferents departaments de salut com a la pròpia Conselleria. La qual, després de les nostres reivindicacions, va optar per incloure aquest punt en les negociacions i, finalment, donar-nos la raó.

Ens sentim satisfets per aquest assoliment i millora per al personal de la sanitat pública, ja que havia sigut un dret negat, que havia produït molt de malestar entre la plantilla al llarg dels anys.

Permisos formació

Intersindical Salut guanya la demanda d'una de les seues afiliades per denegar un permís de formació sense justificació

Intersindical Salut, en defensa dels drets de tots els treballadors i treballadores, i a través de la demanda interposada per una de les seues afiliades, ha aconseguït una sentència favorable en reconeixement de dret a la concessió, fins a un màxim de 40 hores anuals, de llicència retribuïda per assistència a cursos de formació.

La jutge considera que al·legar “necessitats del servei”, no és motivació suficient per a justificar la denegació i reconeix les hores de formació com a hores treballades.

La sentència és molt aclaridora: *“A aquesta (la demandant) se li denega la llicència interessada sobre la base d'unes genèriques necessitats del servei, que no s'arriben a especificar de forma clara per part de la demandada (Hospital Vega Baixa) i que no poden tenir-se com a suficients a l'efecte de motivació, no sent bastants tals necessitats per a entendre i justificar que l'Administració procedisca a*

organitzar i convocar uns cursos de formació, que es contemplen legalment com a cursos subjectes a llicència retribuïda, i que no puguem arribar a realitzar-se pels interessats admesos a ells per falta de personal per a cobrir el servei.”

“Així, en el present cas, a la part recurrent no se li va donar una

Com bé diu la sentència, a partir d'ara, l'Administració haurà de fonamentar de manera més precisa la justificació de la denegació d'un permís o llicència i, amb tota probabilitat, l'exercici dels drets dels treballadors i treballadores de la sanitat pública, serà més efectiu i no paper mullat.

altra opció que la de realitzar el curs a més de la seua jornada laboral o no realitzar-lo. Açò, sense que l'Administració, a través de la

Direcció del Centre, motivara de manera suficient la denegació de la llicència retribuïda”.

Finalment, la sentència falla a favor de la treballadora i condemna a l'Administració a reconèixer les hores de formació que, en principi, coincidien amb la jornada laboral de la interessada, com a hores de treball efectivament realitzades.

Intersindical Salut valora molt positivament la sentència perquè, independentment del reconeixement del dret individual, **senta un precedent jurídic per a acabar amb la pràctica habitual de denegar permisos o llicències, argumentant un simple “per necessitats del servei”**. Aquesta fórmula genèrica és utilitzada sistemàticament pels diferents departaments de salut per a coartar els drets dels treballadors i treballadores de la sanitat; unes vegades, la major part, per a ocultar la negativa a la contractació de personal substitut i, en uns altres, com a eufemisme d'actuacions coactives contra el personal.

Com bé diu la sentència, a partir d'ara, l'Administració haurà de fonamentar de manera més precisa la justificació de la denegació d'un permís o llicència i, amb tota probabilitat, l'exercici dels drets dels treballadors i treballadores de la sanitat pública, serà més efectiu i no paper mullat.

EL NOSTRE
Treball

Els teus
DRETS

ARA INTERSINDICAL

Negociacions borsa de treball

Els sindicats UGT, CCOO, CSIF, el Consell d'Infermeria de la Comunitat Valenciana (CECOVA) i el Col·legi de Metges recolzen que els serveis prestats dels treballadors en empreses privades es baremen en la borsa de treball pública

El passat dia 2/06/17, en la reunió de Mesa Sectorial de Sanitat entre els representants de l'Administració Sanitària i les organitzacions sindicals, es va presentar un escrit del col·lectiu de treballadors de l'empresa privada **ERESA** en el qual sol·licitaven que es convocara una mesa tècnica específica amb la finalitat que **el temps de treball en aquesta empresa siga baremat en la borsa de treball de sanitat**. Aportaven escrits de suport dels sindicats CSIF, CCOO i UGT així com del CECOVA i el Col·legi de Metges.

Intersindical Salut no recolza tal iniciativa, ja que la pretensió no se sustenta ni jurídicament ni èticament. Les nombroses irregularitats i abusos de l'empresa privada amb el permís de la Conselleria de Sanitat queden patents en el demolidor informe de la Sindicatura de

Comptes publicat el 31 de juliol, relatiu al període comprés entre 2008 i 2012.

Intersindical Salut considera que no es pot establir de cap manera una homologació directa o equiparació dels centres sanitaris privats amb els centres sanitaris públics, ja que les condicions d'accés a una i una altra classe de centres per prestar serveis són diferents: **en els públics regeixen els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, mentre que en els privats preval el principi de llibertat empresarial**.

Equiparar els serveis prestats d'empreses privades amb els serveis públics suposa **un greuge cap als milers de treballadors i treballadores** que durant anys han aconseguit amb molt esforç, mitjançant contractes laborals públics i un sistema de baremació exclusivament valorat en l'experiència

pública, una puntuació que li permet seguir treballant per a la Conselleria de Sanitat.

El Concert Administratiu és una figura, des del nostre punt de vista sindical, molt controvertida que ha permés a l'Administració, de forma planejada i conscient, una falta d'inversions als centres públics, comptant amb entitats privades per prestar serveis públics o de suposat interès públic, que clarament es diferencien i han estat d'escassa rendibilitat social.

Tampoc podem oblidar que en les institucions públiques comptem amb registres de personal i certificacions expedides per funcionaris que acrediten la realitat, abast, extensió i no duplicitat d'experiència. En el cas de les entitats privades concertades poden sorgir dubtes raonables sobre "què" se certifica i "en quines" condicions de veracitat.

Intersindical Salut s'oposa frontalment al fet que la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública òbriga la porta a criteris d'homologació laboral dels treballadors d'empreses privades que es contradiuen amb les seues pròpies polítiques en defensa d'un serveis públics 100% i de la reversió de les concessions administratives tipus Alzira.

Per la reversió de les contingències professionals a la Sanitat Pública

Per a Intersindical Salut és irrenunciable la REVERSIÓ de les Contingències Professionals a la Sanitat Pública

Actualment la gestió i les prestacions dels accidents de treball i malalties professionals dels empleats i empleades de la Generalitat estan en mans de les mútues.

Des de final de 2013, les prestacions derivades dels accidents de treball i de les malalties professionals que pateixen els treballadors i treballadores de la Generalitat estan gestionades per mútues d'accidents de treball (Ibermutuamur, Umivale i Unió de Mútues). **Va ser una decisió unilateral** del govern anterior, no negociada amb els representants sindicals.

Aquesta imposició, sense cap dubte, va ser rebutjada per la totalitat de les organitzacions sindicals presents en els diferents sectors del Consell, que es va plasmar en un informe negatiu de la totalitat de les Juntes de Personal i en el rebuig a participar en els actes que Administració i mútues van organitzar per explicar la seua línia de treball.

Els arguments utilitzats per fonamentar aquest rebuig van ser de caire tècnic, com la **manca de justificació o l'absència de negociació col·lectiva**. Però també de contingut, ja que s'argumentava que no suposava cap benefici per a les prestacions del conjunt de treballadors i treballadores, que l'atenció sanitària es veuria afectada, entre altres raons per una qüestió d'accessibilitat als serveis i perquè, en definitiva, **es tractava d'una privatització més d'un servei públic, que únicament tenia l'objectiu de servir d'eina coactiva per al control de l'absentisme**.

Aquest testimoni de malestar va estar recollit per la consellera de Justícia, Gabriela Bravo, quan va manifestar públicament i, fins i tot, en la Mesa General de Negociació I de desembre

de 2016, que procediria a la reversió de la sanitat pública i de la gestió de les contingències professionals que assumien les mútues. Un relat que, pel que sembla, ha canviat radicalment, perquè ara, **la comissió constituïda a aquest efecte, només parla d'avaluar la gestió realitzada per les mútues i bandeja qualsevol referència a la "reversió"**.

Aquest canvi de discurs (amb el suport explícit d'alguna organització sindical com la UGT i, encara que menys generosa, d'altres com CCOO i CSIF) pretén reconvertir la idea inicial de recuperar, la qual cosa mai devia haver passat a mans privades, **en un tipus de comissió tècnica, en el sentit estricte del terme. Comissió en la qual es procedirà a realitzar una avaluació de la gestió duta a terme per les mútues i, a més, a preparar un qüestionari de satisfacció del personal respecte a l'atenció rebuda per part d'aquestes**.

En poques paraules, **tot apunta al fet que, sota l'aparença de formalismes estadístics, es pretén justificar la continuïtat de les mútues en la gestió d'aquestes contingències**.

Des d'Intersindical sempre hem apostat per uns serveis públics de gestió directa i, per tant, **no considerem oportú procedir a una avaluació de la gestió dels accidents laborals i de les malalties professionals per part de les Mútues**. No es tracta ací de fer una defensa argumentada dels avantatges que suposa la prestació i la gestió directa dels serveis públics, enfront de la gestió privada, ja que disposem d'uns serveis sanitaris públics d'excel·lència contrastada que, difícilment, es poden

superar per una gestió externalitzada de les contingències professionals.

No obstant això, pel que fa a la pretensió d'avaluar el treball de les mútues, considerem que no correspon a aquesta comissió portar-la endavant, perquè es tracta d'un treball eminentment tècnic que requereix d'una qualificació molt específica i complexa que, en conseqüència, correspon, en tot cas, als Serveis d'Inspecció Sanitària o als Serveis de Prevenció de Riscos Laborals.

A més, una avaluació correcta de l'atenció prestada per les mútues no es pot limitar a una anàlisi quantitativa i individual de casos i processos, sinó que s'ha de fer en termes de resultat.

És a dir, de millora col·lectiva de l'estat de salut de la població diana. Aquesta avaluació requereix disposar de dades comparatives anteriors, d'un diagnòstic previ, de l'elaboració d'uns objectius i una planificació i, finalment, de dades posteriors sobre els indicadors de salut seleccionats.

El que acaben d'exposar sobre les condicions que ha de reunir un estudi rigorós és perfectament extrapolable a la realització d'una enquesta de satisfacció. Al nostre parer és inútil i innecessària. Inútil perquè, si del que es tracta és de decidir entre servei de gestió pública o privada, allò més procedent és disposar de dades comparables entre un sistema de gestió i provisió de serveis i l'altre, cosa que no és possible. I, d'altra banda, és innecessària perquè, tornem a insistir, la decisió d'apostar per una gestió directa de les contingències professionals depèn, fonamentalment, d'un criteri polític i del compromís de garantir la provisió dels recursos necessaris per oferir una atenció de qualitat i eficient.

Així i tot, **si el que es pretén és legitimar una decisió d'aquest calibre i afavorir la participació dels empleats i empleades de la Generalitat, sí que considerariem oportuna la realització d'una enquesta, en la qual el personal poguera triar entre una modalitat de prestació de serveis i l'altra, sempre que aquesta fóra vinculant**.

Per totes aquestes raons, entenem que el debat no s'ha de centrar en "mútues sí o mútues no", sinó en **quin és el procediment a seguir per a la REVERSIÓ, al servei públic, de l'atenció d'aquest vessant de la salut de les treballadores i treballadors de la Generalitat, ja que és una qüestió no subjecta a**

Acord 9 de març sobre retribucions

L'acord de retribucions signat pel Ministre Montoro i CCOO, CSIF i UGT, vergonyós per a les empleades i empleats públics valencians.

8 motius pels quals en Intersindical considerem que és un pacte vergonyós per a les empleades i empleats públics valencians.

1.- No ha estat negociat per sindicalistes valencians

No han tingut en compte la situació de les empleades i els empleats públics valencians, ni la situació de l'economia valenciana. El personal del sector públic valencià no podrà beneficiar-se de la reducció de jornada a 35 hores, ja que, malgrat liderar la reducció de dèficit públic, no complim les regles de dèficit, deute i despesa que s'han establert en el pacte per efectuar la recuperació de la jornada de 35 h.

2.- Es vincula part de l'increment a l'evolució del PIB

El personal del sector públic no té capacitat per incidir en l'evolució de les variables macroeconòmiques, on tenen una implicació fonamental les polítiques econòmiques del Govern.

Si el govern aplica males polítiques econòmiques, les empleades i els empleats públics sofriran les conseqüències. Però això, no cal pactar-ho. Les retallades que vam patir des de 2008 fins a 2012 van ser motivats per les males polítiques econòmiques de les administracions i de les empreses privades.

Continuen responsabilitzant les empleades i els empleats públics de la incompetència de qui ostenta el poder econòmic.

3.- No busca la justícia social, la distribució de la riquesa i la recuperació salarial del sector públic

Recordem que les retallades que es van aplicar en 2012 van ser aplicats de manera dràstica i immediata. D'un dia per a un altre es van eliminar pagues extraordinàries, el 100% de les

Guia de l'aplicació temporal i condicions dels increments salarials					
ANY	Δ. FIX (%)	F. ADDIC (%)	Δ. VARIA- BLE 1 (%)	Δ. VARIA- BLE 2 (%)	LLEGENDA (*, **)
2018	+1.50	+0.20	+0.25*		*Vinculada a un increment del PIB igual o superior al 3.1% en 2017 * A pagar a partir de l'1 de juliol de 2018
2019	+2.25	+0.25	+0.25*		* Vinculada a un increment del PIB igual o superior al 2.5% en 2018 * A pagar a partir de juliol de 2019 * Si el creixement és inferior a la previsió, es reduirà en la mateixa proporció
2020	+2.00	+0.30	+1.00*	+0.55**	*Vinculada a un increment del PIB igual o superior al 2.5% en 2019 *A pagar en juliol de 2020 *Si el creixement és inferior a la previsió, es reduirà en la mateixa proporció ** Si es compleix l'objectiu de dèficit presupostari en 2020 ** A pagar en 2021
TOTAL	+5.75	+0.75	+1.50	+0.55	

retribucions en situació d'IT, els dies addicionals de vacances, els dies de lliure disposició, la jornada de 35 hores setmanals, la jubilació als 65 anys. **Tot ho van llevar de colp.**

4.- No es té en compte l'evolució de l'IPC

Per fer una valoració real de la recuperació efectiva de la capacitat adquisitiva de les empleades i els empleats públics. Una evolució alcista de l'IPC en els propers anys pot deixar l'increment salarial pactat sense efecte algun sobre el poder adquisitiu de les funcionàries i funcionaris.

5.- Acord confús i condicionat a escenaris futurs

Que no depenen de la capacitat de treball i decisió de les empleades i empleats públics.

6.- És un acord de claudicació

On CCOO, CSIF i UGT i el Ministre Montoro consoliden com a definitius els efectes de la crisi i abandonen qualsevol expectativa de recuperació dels drets perduts pels empleats.

Si fa uns mesos es donava per perduda la possibilitat de recuperar

els fons destinats a la recuperació de la banca i del sistema financer, ara es dona per perduda la possibilitat de recuperar les condicions laborals aconseguides pel funcionariat abans de l'inici de la crisi.

7.- És un acord del Govern i dels poders econòmics, no dels empleats i les empleades públiques

Amb aquest acord, CCOO, CSIF i UGT, es desprenen totalment de la defensa dels interessos del personal de l'administració pública i de les treballadores i treballadors en general, per preocupar-se més intensament dels interessos econòmics i governamentals.

8.- Un acord que menysprea l'esforç i la dignitat mostrada per les empleades i els empleats públics

En mantenir el nivell i la qualitat dels serveis públics durant tots aquests anys amb un rendiment exemplar en la prestació de serveis com la sanitat, l'educació, els serveis soci-sanitaris i, en definitiva, tots els serveis públics que s'han donat a la població havent de suportar les retallades ja descrites.

Algunes qüestions sobre les eleccions sindicals

La importància de les eleccions

El sindicat és una **organització integrada per persones en defensa i promoció dels seus interessos laborals**, és a dir, un **espai d'autoorganització** per a la defensa dels seus interessos. Les característiques que determinen la seua legitimitat són: la capacitat de negociació, de conflicte, l'afiliació i la representativitat electa.

Les **eleccions sindicals** són el mitjà per a optar a aquesta representativitat i se celebren cada 4 anys a partir del primer procés electoral que s'haja realitzat en el centre de treball.

Sobre la base de la legislació vigent, **segons la representativitat obtinguda en les eleccions, es té més o menys capacitat de negociació col·lectiva**. Per tant, serà necessari una tant per cent mínim determinat per a poder participar com a sindicat en les negociacions de les condicions laborals dels treballadors.

Aquest tant per cent mínim per a poder obtenir representativitat en les negociacions genera una competitivitat entre sindicats que hauria de ser sana, però lluny de la realitat, ens mostra una consideració "enemiga" a qualsevol altre sindicat.

Independència sindical

És precisament aquesta competitivitat la que porta a alguns sindicats a perdre el respecte cap al conjunt dels treballadors i treballadores, no deixant autoorganitzar-se ni participar en un

procés democràtic d'eleccions, que a poc a poc condueix al fet que se substituïska el sistema representatiu per un altre d'institucionalització dels sindicats.

Si el sindicat es converteix en institució del sistema, comporta que aquest deixi de ser una autoorganització de treballadors i perda la seua independència.

La independència d'un sindicat és imprescindible per a lluitar en el terreny polític i social. És per açò, que **l'objectiu de les eleccions sindicals** no ha de ser obtenir el major nombre de representants, sinó **aconseguir els millors representants possibles per a fer partícip al conjunt dels treballadors en la lluita** pels seus drets i condicions laborals.

Per a què serveixen les eleccions sindicals?

La finalitat de les eleccions sindicals és triar, en votació directa, els representants dels treballadors de la Junta de Personal del teu departament.

Quines funcions tenen els delegats de les Juntes de Personal?

- Rebre informació sobre la política de personal del Departament.
- Emetre informes, a sol·licitud de l'Administració Pública, sobre matèries, entre d'altres, de:
 - Trasllat d'instal·lacions.
 - Plans de formació del personal.
 - Implantació o revisió de sistemes d'organització i mètodes de treball.
- Ser informats de totes les sancions imposades per faltes molt greus.

• Tenir coneixement i ser escoltats en les següents qüestions i matèries, entre d'altres:

- Establiment de la jornada laboral i horari de treball.
- Règim de permisos, vacances i llicències.
- Quantitats a percebre per cada treballador en concepte de complement de productivitat.
- Vigilar el compliment de les normes vigents en matèria de condicions de treball, prevenció de riscos laborals, seguretat social, i exercir, si escau, les accions legals oportunes davant els organismes competents.
- Vigilar i controlar les condicions de seguretat i higiene en el desenvolupament del treball.
- Col·laborar amb l'Administració per a aconseguir l'establiment de les mesures que calguen per procurar el manteniment i increment de la productivitat.
- Informar els TREBALLADORS i TREBALLADORES de tots els temes i qüestions tractats en els punts anteriors i, d'aquells dels quals disposen d'informació i puguen ser d'interès per a totes i tots.

EL PRÒXIM DIA 6 DE JUNY ELS TREBALLADORS I TREBALLADORES DE LA SANITAT VALENCIANA, EXERCINT EL SEU DRET AL VOT, TRIARAN ELS REPRESENTANTS QUE CONSTITUIRAN LES SEUES JUNTES DE PERSONAL PER AL TREBALL DELS PRÒXIMS QUATRE ANYS.

ESPEREM EL VOSTRE SUPORT!!!

Algunas cuestiones sobre las elecciones sindicales

La importancia de las elecciones

El sindicato es una organización integrada por personas en

defensa y promoción de sus intereses laborales, es decir, un espacio de autoorganización para la defensa de sus intereses. Las características que determinan su legitimidad son: la capacidad de negociación, de conflicto, la afiliación y la representatividad electa.

Las elecciones sindicales son el medio para optar a esta representatividad y su celebración se produce cada 4 años a partir del primer proceso electoral que se haya realizado en el centro de trabajo. En base a la legislación vigente, según la representatividad obtenida en las elecciones, se tiene más o menos capacidad de negociación colectiva. Por tanto, será necesario un tanto por ciento mínimo determinado para poder participar como sindicato en las negociaciones de las condiciones laborales de los trabajadores.

Este tanto por ciento mínimo para poder obtener representatividad en las negociaciones genera una competitividad entre sindicatos que tendería que ser sana, pero lejos de la realidad, nos muestra una consideración “enemiga” a cualquier otro sindicato.

Independencia sindical

Es precisamente esta competitividad la que lleva a algunos sindicatos a perder el respeto hacia el conjunto de los trabajadores y trabajadoras, no dejando autoorganizarse ni participar en un proceso democrático de elecciones, que poco a poco conduce a que se sustituya

el sistema representativo por otro de institucionalización de los sindicatos. Si el sindicato se convierte en institución del sistema, comporta que éste deje de ser una autoorganización de trabajadores y pierda su independencia.

La independencia de un sindicato

es imprescindible para luchar en el terreno político y social. Es por ello, que el objetivo de las elecciones sindicales no debe ser obtener el mayor número de representantes, sino obtener a los mejores representantes posibles para hacer partícipe al conjunto de los trabajadores en la lucha por sus derechos y condiciones laborales.

? Para que sirven las elecciones sindicales?

La finalidad de las elecciones sindicales es elegir, en votación directa, a los representantes de los trabajadores de la Junta de Personal de tu departamento.

? Qué funciones tienen los delegados de las Juntas de Personal?

• Recibir información sobre la política de personal del Departamento.
• Emitir informes, a solicitud de la Administración Pública, sobre materias de, entre otras:

- Traslado de instalaciones.
- Planes de formación del personal.
- Implantación o revisión de sistemas de organización y métodos de trabajo.

• Ser informados de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.
• Tener conocimiento y ser escuchados en las siguientes cuestiones y materias, entre otras:

- Establecimiento de la jornada laboral y horario de trabajo.
- Régimen de permisos, vacaciones y licencias.
- Cantidades a percibir por cada trabajador en concepto de complemento de productividad.

- Vigilar el cumplimiento de las normas vigentes en materia de condiciones de trabajo, prevención de riesgos laborales, seguridad y controlar las condiciones de seguridad e higiene en el desarrollo del trabajo.
- Colaborar con la Administración para conseguir el establecimiento de cuantas medidas procuren el mantenimiento e incremento de la productividad.

- Informar a los TRABAJADORES y TRABAJADORAS de todos los temas y cuestiones tratados en los puntos anteriores y, de aquellos de los que dispongan de información y puedan ser de interés para todos y todas.

EL PRÓXIMO DÍA 6 DE JUNIO LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LA SANIDAD VALENCIANA, EJERCENDO SU DERECHO AL VOTO, ELEGIRÁN A LOS REPRESENTANTES QUE CONSTITUIRÁN SUS JUNTAS DE PERSONAL PARA EL TRABAJO DE LOS PRÓXIMOS CUATRO AÑOS

ESPERAMOS VUESTRO APOYO!!!

Acuerdo 9 de marzo sobre retribuciones

El acuerdo de retribuciones firmado por el Ministro Montoro y CCOO, CSI-F y UGT, vergonzoso para las empleadas y empleados públicos valencianos

8 motivos por los que un pacto vergonzoso para las empleadas y empleados públicos valencianos es un pacto vergonzoso para las empleadas y empleados públicos valencianos

1.- No ha sido negociado por sindicalistas valencianos

No han tenido en cuenta la situación de las empleadas y los empleados públicos valencianos, ni la situación de la economía valenciana. El personal del sector público valenciano no podrá beneficiarse de la reducción de jornada a 35 horas, ya que, a pesar de liderar la reducción de déficit público, no cumplimos las reglas de déficit, deuda y gasto que se han establecido en el pacto para efectuar la recuperación de la jornada de 35 h.

2.- Se vincula parte del incremento a la evolución del PIB

El personal del sector público valenciano no tiene capacidad para incidir en la evolución de las variables macroeconómicas, donde tienen una implicación fundamental las políticas económicas del Gobierno. Si el gobierno aplica malas políticas económicas, las empleadas y los empleados públicos sufrirán las consecuencias. Pero esto, no hay que pactarlo. Los recortes que sufrimos desde 2008 hasta 2012 ya fueron motivados por las malas políticas económicas de la Administración y de las empresas privadas. Continúan responsabilizando a las empleadas y los empleados públicos de la incompetencia de quien ostenta el poder económico.

3.- No busca la justicia social, la recuperación de la riqueza y la retribución salarial del sector público

Recordamos que los recortes que se aplicaron en el 2012 fueron aplicados de manera drástica e inmediata. De un día para otro se eliminaron pagas extraordinarias, el 100% de las retribuciones en situación de IT, los días

Guía de la aplicación temporal y condiciones de los incrementos salariales					
AÑO	Δ. FIX (%)	F. ADIC (%)	Δ. VARI- BLE 1 (%)	Δ. VARI- BLE 2 (%)	LEYENDA (**, **)
2018	+1.50	+0.20	+0.25*		* Vinculada a un incremento del PIB igual o superior al 3.1% en 2017 * A pagar a partir del 1 de julio de 2018
2019	+2.25	+0.25	+0.25*		* Vinculada a un incremento del PIB igual o superior al 2.5% en 2018 * A pagar a partir de julio de 2019 * Si el crecimiento es inferior a la previsión, se reducirá en la misma proporción
2020	+2.00	+0.30	+1.00*	+0.55**	* Vinculada a un incremento del PIB igual o superior al 2.5% en 2019 * A pagar en julio de 2020 * Si el crecimiento es inferior a la previsión, se reducirá en la misma proporción ** Si se cumple el objetivo de déficit presupuestario en 2020 ** A pagar en 2021
TOTAL	+5.75	+0.75	+1.50	+0.55	

adicionales de vacaciones, los días de libre disposición, la jornada de 35 horas semanales, la jubilación a los 65 años. Todo lo quitaron de golpe.

4.- No se tiene en cuenta la evolución del IPC

Para hacer una valoración real de la recuperación efectiva de la capacidad adquisitiva de las empleadas y los empleados públicos. Una evolución alista del IPC en los próximos años puede dejar el incremento salarial pactado sin efecto alguno sobre el poder adquisitivo del funcionariado.

5.- Acuerdo confuso y condicionado a escenarios futuros

Que no dependan de la capacidad de trabajo y decisión de las empleadas y empleados públicos.

6.- Es un acuerdo de claudicación

Donde CCOO, CSI-F y UGT y el Ministro Montoro, consolidan como definitivos los efectos de la crisis y abandonan cualquier expectativa de recuperación de los derechos perdidos por el funcionariado. Si hace unos meses se daba por perdida la posibilidad de recuperar los fondos

destinados a la recuperación de la banca y del sistema financiero, ahora se da por perdida la posibilidad de recuperar las condiciones laborales logradas por el personal del sector público antes del inicio de la crisis.

7.- Es un acuerdo de Gobierno y de los poderes económicos, no de los empleados y empleadas públicas

Con este acuerdo, CCOO, CSI-F y UGT, se desentienden totalmente de la defensa de los intereses del personal de la administración pública y de las trabajadoras y trabajadores en general, para preocuparse más intensamente de los intereses económicos y gubernamentales.

8.- Un acuerdo que desprecia el esfuerzo y la dignidad mostrada por las empleadas y los empleados públicos

En mantener el nivel i la qualitat dels serveis públics durant tots aquests anys amb un rendiment exemplar en la prestació de serveis com la sanità, l'educació, els serveis soci-sanitaris i, en definitiva, tots els serveis públics que s'han donat a la població havent de suportar les retallades ja descrites.

Por la reversión de las contingencias profesionales en la Sanidad Pública

Para Intersindical Salut es irrenunciable la REVERSIÓN de las Contingencias Profesionales en la Sanidad Pública.

de las contingencias profesionales. No obstante lo anterior y en cuanto a la pretensión de evaluar el trabajo de las mutuas, consideramos que no corresponde a esta comisión llevarla adelante, porque se trata de un trabajo eminentemente técnico, que requiere de una calificación muy específica y compleja y que, en consecuencia, corresponde, en todo caso, a los Servicios de Inspección Sanitaria o a los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales.

Además, una evaluación correcta de la atención prestada por las mutuas no se puede limitar a un análisis cuantitativo e individual de casos y procesos, sino que se tiene que hacer en términos de resultado. Es decir, de mejora colectiva del estado de salud de la población diana. Esta evaluación requiere disponer de datos comparativos anteriores, de un diagnóstico previo, de la elaboración de unos objetivos y una planificación y, por último, de datos posteriores sobre los indicadores de salud seleccionados.

Lo que acaban de exponer sobre las condiciones que tiene que reunir un estudio riguroso es perfectamente extrapolable a la realización de una encuesta de satisfacción. A nuestro parecer es inútil e innecesaria. Inútil porque, si de lo que se trata es de decidir entre servicio de gestión pública o privada, aquello más procedente es disponer de datos comparables entre un sistema de gestión y provisión de servicios y el otro, cosa que no es posible. Y, por otro lado, es innecesaria porque, volvemos a insistir, la decisión de apostar por una gestión directa de las contingencias profesionales depende, fundamentalmente, de un criterio político y del compromiso de garantizar la provisión de los recursos necesarios para ofrecer una atención de calidad y eficiente.

Aun así, si lo que se pretende es legitimar una decisión de este calibre y favorecer la participación de los empleados y empleadas de la Generalitat, si que consideramos oportuna la realización de una encuesta, en la cual el personal pudiera elegir entre una modalidad de prestación de servicios y la otra, siempre y cuando esta fuera vinculante.

Por todas estas razones, entendemos que el debate no se tiene que centrar en “mutuas sí o mutuas no”, sino en cual es el procedimiento a seguir para la REVERSIÓN, al servicio público, de la atención de esta vertiente de la salud de las trabajadoras y trabajadores de la Generalitat, pues es una cuestión no sujeta a negociación.

Actualmente la gestión y las prestaciones de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de los empleados y empleadas de la Generalitat están gestionadas por mutuas de accidentes de trabajo (Ibermutuamur, Unival y Unión de Mutuas). Fue una decisión unilateral del gobierno anterior, no negociada con los representantes sindicales.

Esta imposición, sin lugar a dudas, fue rechazada por la totalidad de las organizaciones sindicales presentes en los diferentes sectores del Consell, que se plasmo en un informe negativo de la totalidad de las Juntas de Personal y en el rechazo a participar en los actos que Administraron y mutuas organizaron para explicar su línea de trabajo.

Los argumentos utilizados para fundamentar este rechazo fueron de cariz técnico, como la carencia de justificación o la ausencia de negociación colectiva. Pero también de contenido, pues se argumentaba que no suponía ningún beneficio para las prestaciones del conjunto de trabajadoras y trabajadores, que la atención sanitaria se vería afectada, entre otras razones por una cuestión de accesibilidad a los servicios y porque, en definitiva, se trataba de una privatización mas de un servicio público, que solo tenía el objetivo de servir de herramienta coactiva para el control del absentismo.

Este testigo de malestar estuvo recogido por la consejera de Justicia, Gabriela Bravo, cuando manifestó públicamente e, incluso, en la Mesa General de Negociación

I de diciembre de 2016, que iba a proceder a la reversión de la sanidad pública y de la gestión de las contingencias profesionales que asumían las mutuas. Un relato que, al parecer, ha cambiado radicalmente, porque ahora, la comisión constituida al efecto, solo habla de evaluar la gestión realizada por las mutuas y omite cualquier referencia a la “reversión”.

Este cambio de discurso (con el apoyo explícito de alguna organización sindical como UGT y, aunque menos generosa, de otras como CCOO y CSIF) pretende reconvertir la idea inicial de recuperar, lo que nunca debía de haber pasado a manos privadas, en un tipo de comisión técnica, en el sentido estricto del término. Comisión en la cual se procederá a realizar una evaluación de la gestión llevada a cabo por las mutuas y, además, a preparar un cuestionario de satisfacción del personal respecto a la atención recibida por parte de estas.

En pocas palabras, todo apunta a que, bajo la apariencia de formalismos estadísticos, se pretende justificar la continuidad de las mutuas en la gestión de estas contingencias.

Desde Intersindical siempre hemos apostado por unos servicios públicos de gestión directa y, por lo tanto, no consideramos oportuno proceder a una evaluación de la gestión de los accidentes laborales y de las enfermedades profesionales por parte de las Mutuas. No se trata aquí de hacer una defensa argumentada de las ventajas que supone la prestación y la gestión directa de los servicios públicos, frente a la gestión privada, dado que disponemos de unos servicios sanitarios públicos de excelencia contrastada que, difícilmente, se pueden superar por una gestión externalizada



AHORA INTERSINDICAL

Negociaciones

bolsa de trabajo

Los sindicatos UGT, CCOO, CSIF, el Consejo de Enfermería de la Comunidad Valenciana (CECOVA) y el Colegio de Médicos apoyan que los servicios prestados por los trabajadores en empresas privadas se baremen en la bolsa de trabajo pública.

El pasado día 2/06/17, en la reunión de Mesa Sectorial de Sanidad entre los representantes de la Administración Sanitaria y las organizaciones sindicales, se presentó un escrito del colectivo de trabajadores de la **empresa privada ERESA** en el cual solicitaban que se convocara una mesa técnica específica con el fin de que **el tiempo de trabajo en esta empresa sea baremado en la bolsa de trabajo de sanidad. Aportaban escritos de apoyo y soporte de los sindicatos CSIF, CCOO y UGT así como del CECOVA y el Colegio de Médicos. Intersindical Salud no apoya tal iniciativa**, dado que la pretensión no se sustenta ni jurídicamente ni éticamente. Las numerosas irregularidades y abusos de la empresa privada con el permiso de la Conselleria de Sanidad quedan patentes en el demoleador informe de la Sindicatura de Cuentas publicado

el 31 de julio y relativo al período comprendido entre 2008 y 2012. Intersindical Salud considera que no se puede establecer de ninguna manera una homologación directa o equiparación de los centros sanitarios privados con los centros sanitarios públicos, ya que las condiciones de acceso a una y otra clase de centros para prestar servicios son diferentes: **en los públicos rigen los principios de igualdad, mérito y capacidad; mientras que en los privados prima el principio de libertad empresarial.** Equiparar los servicios prestados de empresas privadas con los servicios públicos supone **un agravio hacia los miles de trabajadores y trabajadoras** que durante años han conseguido con mucho esfuerzo, mediante contratos laborales públicos y un sistema de baremación exclusivamente valorado

en la experiencia pública, una puntuación que le permite seguir trabajando para la Conselleria de Sanidad. El Concierto Administrativo es una figura, desde nuestro punto de vista sindical, muy controvertida que ha permitido a la Administración, de forma planificada y consciente, una falta de inversiones en los centros públicos, contando con entidades privadas para prestar servicios públicos o de supuesto interés público, que claramente se diferencian y han sido de escasas rentabilidad social. Tampoco podemos olvidar que en las instituciones públicas contamos con registros de personal y certificaciones expedidas por funcionarios que acreditan la realidad, alcance, extensión y no duplicidad de experiencia. En el caso de las entidades privadas concertadas pueden surgir dudas razonables sobre "qué" se certifica y "en qué" condiciones de veracidad. Intersindical Salud se opone frontalmente a que la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública abra la puerta a criterios de homologación laboral de los trabajadores de empresas privadas que se contradicen con sus propias políticas en defensa de unos servicios públicos 100% y de la reversión de las concesiones administrativas tipo Alzira.

Interstindical Salut consigue el permiso por parto

Las reivindicaciones y el trabajo de Interstindical Salut consiguen un nuevo permiso para el personal de la Conselleria de Sanidad: PERMISO POR PARTO PARA FAMILIARES DE GESTANTES.

PERMISO POR PARTO, equiparándolo, en materia de permisos, al **ENFERMEDAD GRAVE** de familiares. Desde el pasado 1 de enero los familiares de las gestantes ya pueden

Nuevamente las reivindicaciones y el trabajo de Interstindical Salut consiguen mejoras para la plantilla de la sanidad pública valenciana mediante la aprobación de la Conselleria del

Interstindical Salut ha presentado numerosas reclamaciones durante los últimos años por este motivo, tanto en los diferentes departamentos de salud como en la propia Conselleria. La cual, después de nuestras reivindicaciones, optó por incluir este punto en las negociaciones y, finalmente, darnos la razón. Nos sentimos satisfechos por este logro y mejora para los trabajadores de la sanidad pública, puesto que había sido un derecho negado, que había producido mucho malestar entre el personal a lo largo de los años.

disfrutar del permiso por parto, cuando éstas ingresen para dar a luz, disponiendo del mismo tipo de permisos y los mismos días que ya tenían cuando se trataba de ingreso por enfermedad grave de un familiar de primer o segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Permisos formación

INTERSTINDICAL SALUT gana la demanda de una de sus afiliadas por denegar un permiso de formación sin justificación

Interstindical Salut, en defensa de los derechos de todos los trabajadores y trabajadoras, y a través de la demanda interpuesta por una de sus afiliadas, ha conseguido una sentencia favorable en reconocimiento de derecho a la concesión, hasta un máximo de 40 horas anuales, de licencia retribuida por asistencia a cursos de formación. La juez considera que alegar “necesidades del servicio”, no es motivación suficiente para justificar la denegación y reconoce las horas de formación como horas trabajadas. **La sentencia es muy esclarecedora: “A esta (la demandante) se le deniega la licencia interesada en base a unas genericas necesidades del servicio, que no se llegan a especificar de forma clara por parte de la demandada (Hospital Vega Baja) y que no pueden tenerse como suficientes a efectos de motivación, no siendo bastantes tales necesidades para entender y justificar que la Administración proceda a organizar y convocar unos cursos de formación, que se contemplan legalmente como**

cursos sujetos a licencia retribuida, y que no puedan llegar a realizarse por los interesados admitidos a ellos por falta de personal para cubrir el servicio.” Así, en el presente caso, a la parte recurrente no se le dio otra opción que la de realizar el curso además de su jornada laboral o no realizarlo.

Como bien dice la sentencia, a partir de ahora, la Administración tendrá que fundamentar de manera más precisa la justificación de la denegación de un permiso o licencia y, con toda probabilidad, el ejercicio de los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la sanidad pública será más efectivo y no papel mojado.

Interstindical Salut valora muy positivamente la sentencia porque, independientemente del reconocimiento del derecho individual, sienta un precedente jurídico para acabar con la práctica habitual de denegar permisos o licencias, argumentando un simple “por necesidades del servicio”. Esta fórmula genérica es utilizada sistemáticamente por los diferentes departamentos de salud para coartar los derechos de los trabajadores y trabajadoras de la sanidad; unas veces, la mayor parte, para ocultar la negativa a la contratación de personal sustituto y, en otros, como eufemismo de actuaciones coactivas contra el personal. Como bien dice la sentencia, a partir de ahora, la Administración tendrá que fundamentar de manera más precisa la justificación de la denegación de un permiso o licencia y, con toda probabilidad, el ejercicio de los derechos de los trabajadores de la sanidad pública será más efectivo y no papel mojado.

La jubilación parcial es tu derecho

Inter sindical Salut exige que se inicien los cambios normativos para articular de una vez por todas el derecho a la jubilación parcial del personal estatutario.

VOTA INTERSINDICAL

constituye una vulneración continuada del sistema de condiciones de trabajo, en el que se incumplen reiteradamente el régimen de permisos, el régimen de distribución de los excesos horarios que no se pueden disfrutar y las normas de seguridad y salud laboral.

Pero ni todas las vulneraciones expuestas llegan a ser tan importantes como el bien superior que se pone en peligro, que no es otro que el derecho a la protección de la salud de los ciudadanos. Desde Inter sindical Salut, se ha insistido en la necesidad de efectuar un incremento generalizado de plantillas

que nos permita recuperar los empleos perdidos en el sistema desde la crisis, lo que supondría una incorporación al sistema sanitario no inferior a 3.000 profesionales de las diversas categorías y el restablecimiento a la normalidad del régimen de condiciones de trabajo establecido.

Pues bien, **Inter sindical Salut apuesta por su rehabilitación y puesta en**

marcha por muchos y diferentes

motivos que vamos a ir señalando.

Sin duda, la realidad en este tema se

hace incuestionable objetivamente, ya

que, por un lado, **la edad media de la**

población laboral que actualmente se

encuentra en activo en la Conselleria

de Sanidad es de 55 años. Y por

otro, la alta tasa de temporalidad de

nuestra administración.

Las últimas negociaciones entre

sindicatos y Conselleria junto a los

diferentes cambios normativos sobre

selección de personal reducirán la

temporalidad, pero esto no significa

que automáticamente baje la

edad laboral de las trabajadoras y o definitivamente ser desguazado. la espera de ser recuperado y habilitado demasitados años este tema aparcaado a Seguridad Social han dejado durante y requisitos de la legislación de la referencia a desarrollos reglamentarios la enmarcada regulación que hace económico, por los años de crisis y Diferentes problemas de carácter Estatuto Básico del Empleado Público. recogido en el Estatuto Marco y en el del personal estatutario se encuentra El derecho a la jubilación parcial estatutario.

la JUBILACION PARCIAL del personal Ordenación de Recursos Humanos de de Sanidad la inclusión en el Plan de en las negociaciones con la Conselleria NTERSINDICAL SALUT priorizará



trabajadores que presten servicios. Con lo que una de las variables de la ecuación queda como incógnita a espera de darle solución. Los beneficios serán evidentes si se negocia una jubilación parcial, ya que con ello se promociona el acceso al empleo de nuevos jóvenes profesionales y los profesionales a partir de los 61 años podrían desvincularse de forma progresiva de su puesto de trabajo. **Inter sindical Salut solicitará que en las negociaciones sobre el nuevo Plan de Ordenación de Recursos Humanos se incorpore de forma prioritaria el compromiso de la Administración para conseguir este derecho tan importante para el conjunto de las trabajadoras y trabajadores.**

Intersindical alerta de la falta de personal en las plantillas

La federación sindical valenciana considera que al menos habría que incorporar, con carácter de urgencia, un mínimo de tres mil nuevos profesionales al sistema sanitario valenciano para intentar paliar la situación.

Según Intersindical Salut, el problema que se arrastra desde el inicio de la crisis y la aplicación de los recortes, con la imposición de las tasas de reposición y las restricciones presupuestarias a la dotación de nuevos puestos de trabajo, ha provocado un efecto "bola de nieve" que se ha ido prolongando hasta hoy, momento en el que, **profesionales y sindicatos, hemos empezado a levantar voces de alarma ante la situación.**

Para Intersindical Salut, lo que puede parecer un problema estacional, con la agudización del pico de gripe invernal, no deja de ser más que un problema estructural causado por el alarmante déficit de plantilla que afecta a la sanidad pública valenciana

El profesional, artífice silencioso del mantenimiento de la calidad asistencial

La evidencia de la falta de plantilla ha contado con ciertos factores que han contribuido a silenciar y retrasar el problema hasta la llegada a lo que parece ser un punto de inflexión, por lo "insoportable" de la situación en determinadas unidades y servicios. A este sindicato no le cabe duda que el sostenimiento de la calidad asistencial y el mantenimiento de la prestación sanitaria en parámetros razonables, se deben a la gran profesionalidad demostrada día a día por el personal que presta su servicio en las instituciones sanitarias, que han antepesto el servicio público a sus propios intereses y condiciones laborales. Han ejercido sus funciones a pesar de los recortes

salariales, las condiciones de trabajo precarias y las severas disminuciones de plantilla aplicadas, con el pretexto de la sostenibilidad económica impuesta a todas las administraciones desde el Gobierno del Estado, que ha puesto en jaque uno de los bienes más preciados de los ciudadanos, el sistema sanitario público.

Otro de los factores que ha contribuido a la "paciencia social" fue el cambio de gobierno y la expectativa de solución de los problemas más acuciantes durante la legislatura. Pero la **timidez de las medidas acometidas**, todas ellas de bajo impacto presupuestario, por motivos de la infrafinanciación autonómica, han ocasionado la subsistencia de la situación y han acabado con las esperanzas de una solución a corto plazo.

No se puede olvidar que la flexibilidad en la aplicación de algunas normas que impiden acumular días que se adeudan al personal de un año a otro ha permitido al personal el disfrute de los adeudos horarios y los permisos con independencia del momento en que estos se generaron. En este aspecto, cabe destacar la permisividad de ciertos responsables de servicios y unidades que han hecho posible la continuidad del disfrute de estos derechos a pesar de las dificultades de sustitución y de las rigideces normativas.

Una situación que se extiende por todo valenciano

Ante esta situación, la actividad sindical desarrollada por los permanentes de Intersindical Salut en los diferentes departamentos de salud ya se ha

convertido en un asunto cotidiano de sus reivindicaciones ante las gerencias por falta de personal, pasando a ocupar una posición central en las quejas que recibimos del personal al que representamos.

El pasado 7 de febrero, fue la Junta de Personal del Departamento de Salud Dr. Reset de Valencia la que se pronunció mediante un manifiesto que ponía "negro sobre blanco" la situación que sufre el Departamento. Manifiesto que aprobaron todos los representantes sindicales del Departamento.

Estas situaciones y este contexto social en las plantillas de profesionales sanitarios se repite a lo largo y ancho de todo el mapa sanitario valenciano desde Vinaros a Orihuela, tanto en el ámbito de la asistencia especializada como en la atención primaria.

Las consecuencias

Cualquier informe de salud laboral que detectara un régimen de trabajo que generara estados graves de tensión, ansiedad, inseguridad y una insatisfacción general ante la incapacidad de poder ejercer las funciones en unas condiciones de normalidad, consideraría los puestos no aptos para el trabajo. Del mismo modo que es inadmisibles la alteración de los tiempos de descanso a los que se presta el personal para suplir las ausencias que se producen en los equipos de trabajo ante la dificultad para contratar sustituciones, el efecto de estas circunstancias generan adeudos horarios que constituyen una verdadera exageración. **Este sindicato ha recibido denuncias de hasta 200 horas anuales de adeudos horarios a una sola persona.**

Para Intersindical Salut el mantenimiento de esta situación

Intersindical Salut se presentará en solitario a las elecciones sindicales del próximo 6 de junio de 2018

Intersindical Salut anuncia su intención de presentarse en solitario a las elecciones sindicales del próximo día 6 de junio sin la coalición que venía manteniendo con el sindicato médico Simap.

Intersindical Salut y el sindicato médico Simap formaron coalición en las candidaturas de las elecciones sindicales del año 2014 obteniendo unos formidables resultados que permitieron a los dos sindicatos poder participar a lo largo de estos casi cuatro años en la Mesa de Negociación del ámbito sanitario valenciano.

Sin embargo, Intersindical Salut cree necesario iniciar un nuevo camino en solitario. El gran crecimiento tanto en afiliación como en representación sindical en todo el territorio valenciano y la experiencia ganada en estos cuatro años, negociando y defendiendo los derechos del personal estatutario en las mesas de negociación con la Conselleria, nos anima

a tener personalidad sindical propia sin tener que pactar con otros sindicatos. Intersindical Salut ha formado parte de los ámbitos de negociación que se han producido hasta el momento y estamos seguros que en este nuevo proyecto en solitario seremos pieza clave para seguir defendiendo los intereses del personal de la administración sanitaria.

Carrera y desarrollo profesional para el personal temporal

Intersindical Salut se opone frontalmente a la propuesta inicial de la Conselleria para compensar económicamente, sin reconocimiento del derecho, al personal temporal. Con la aplicación de esta modalidad, el personal perdería todos sus derechos en el momento de fin del nombramiento, teniendo que empezar nuevamente un contrato de larga duración (5 años) para volver a cobrar.

La propuesta de la administración también se inaceptable porque solo contempla el pago de esta retribución al personal que lleva más de cinco años ininterrumpidos con el mismo contrato. Desde Intersindical Salut - Intersindical Valenciana proponemos un modelo de carrera profesional para el personal temporal equiparable a la del personal fijo, puesto que con

modalidades diferentes continúa dándose la persistencia de las desigualdades y discriminaciones entre el personal fijo y el temporal. La Administración, ante el contundente rechazo a las medidas propuestas mostrado en la Comisión Técnica, ha considerado plantear la negociación desde otra perspectiva más próxima a los criterios mostrados por Intersindical Salut.

Tu confianza, Nuestra fuerza

Pero, si hemos llegado juntos hasta aquí, si hemos sido capaces de afrontar retos tan grandes, ha sido gracias a la confianza que has depositado en Intersindical Salut-Iv, y continuaremos haciéndolo si tú estás con nosotros.

- Sobre la mesa:**
- Condiciones de trabajo
 - Carrera y Desarrollo del personal temporal
 - Medidas del Plan de Igualdad
 - Transporte del personal sanitario
 - Coordinador/a personal técnico superior
 - OP0 2018
 - PORH

Bolsa de trabajo temporal.

Merece la pena pararse a comentar brevemente los aspectos que rodean la bolsa y la línea general de la propuesta de **Intersindical Salut-Iv**, no podemos cerrar los ojos a la mala experiencia que nos ha aportado el funcionamiento del sistema actual de bolsa.

Modelo abierto, permanente, ágil y transparente

En este sentido **proponemos un nuevo modelo de bolsa de contratación temporal** que sea **abierto, permanente, ágil y transparente**, que incorpore todas las facilidades que ofrecen las nuevas tecnologías a los usuarios.

Rechazo al sistema de bolsa

Intersindical Salut - Iv se retiró de la firma del acuerdo de bolsa anterior porque no ha estado de acuerdo con el funcionamiento del modelo del "bolsín", ya que ha supuesto un colador para contratar "enchufados" y saltarse el sistema de bolsa general. Ahora, en la Mesa Sectorial, proponemos medidas que imposibiliten la vulneración de los principios de igualdad en el acceso al trabajo temporal.

Contratos al requisito de aprobar la oposición para inscribirte en la bolsa

Por otro lado, también hemos vetado aquellas iniciativas de la administración que pretendían dificultar el acceso a la bolsa; como era, el requisito de superar la oposición, medida a la que nos hemos opuesto radicalmente desde el primer momento.

Jubilación a los 60 años con el 100% de la pensión.

Mención especial hay que hacer a uno de los retos más importantes, la jubilación anticipada a los 60 años con el 100% de la pensión. Intersindical Salut - Iv trabajamos sobre la consideración que esta medida es perfectamente sostenible económicamente, y trabajamos con estimaciones económicas que así nos lo demuestran. Juntamente a la jubilación anticipada, se pueden incorporar otros sistemas mixtos para favorecer la renovación de la plantilla como son los contratos de relevo y otras fórmulas, siempre sobre la premisa de garantizar al personal que pasa a la jubilación parcial el 100% de las prestaciones.

Nuestros permanentes nuestra mejor carta de presentación

Desde **Intersindical Salut - Iv**, consideramos que hay que apostar por dar prestigio a la función representativa que hacen las delegadas y delegados sindicales, para informarlos, para ayudarlos, para acompañarlos, para apostarnos, y para dirigirnos a la administración ante la existencia de cualquier problema.

Cifra récord de Ofertas de Ocupación Pública negociadas y aprobadas, cuatro en cuatro años: 2014, 2015, 2016, 2017

En relación a la ocupación pública se ha trabajado en el impulso de las **ofertas de ocupación pública** de 2014 y 2015 que estaban bloqueadas. Se han aprobado las de 2016 y 2017, y este año está pendiente de negociar la de 2018.

Plan de Igualdad

La aportación de **Intersindical Salut-IV** a la elaboración del **Plan de Igualdad** de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública ha sido una de las aportaciones de las cuales estamos más orgullosos.

Medidas del Plan de Igualdad

El Plan de Igualdad supone un hito de primer orden por su significado, por el compromiso de nuestro sindicato en la igualdad y por la apuesta decidida que la administración ha hecho en este sentido. Con el Plan de Igualdad han empezado a implementarse las medidas de lucha contra la discriminación de la mujer en la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública y la aproximación entre los permisos referidos a la maternidad y a la paternidad.

- **Permiso paternal** de 6 semanas,
- **Permiso por embarazo** a partir de la semana 37, 35 si es múltiple.
- **Permiso por asistir al parto de familiares hasta el segundo grado.**

Negociación del Decreto 192/2007 de Selección y Provisión del personal al servicio de las II.SS. de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

El 28 de diciembre de 2016 firmamos el acuerdo del **Decreto de Selección y Provisión**, después de diez meses de intensos trabajos y negociaciones, norma que actualmente regula todos los procedimientos de selección de personal para incorporación definitiva, la provisión temporal, la movilidad y la provisión de lugares de jefatura, así como los criterios de incorporación y cese. El pasado 1 de diciembre de 2017 se publicaba en el DOGV el Decreto 192/2017.

Negociación del PORH 2016-2019

También ha sido importante el trabajo realizado en relación al **Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2016-2019 (PORH)**, por lo que significa para la planificación estratégica de las necesidades de personal para dar cobertura a la prestación asistencial que tiene que prestar la sanidad valenciana. El PORH, no está aprobado definitivamente.

La carrera profesional para el personal temporal.

Además hemos trabajado codo a codo con nuestros delegados y delegadas **reivindicando la carrera y desarrollo profesional para el personal temporal**. Nuestros servicios jurídicos han formalizado centenares de demandas ante los tribunales que poco a poco han ido estimándolas y dando la razón a nuestros compañeros y compañeras, hecho que ha obligado a la administración a abrir la demanda en los juzgados

Prevención de riesgos laborales.

No podemos olvidar el trabajo efectuado en el ámbito de la Salud y Seguridad en el trabajo. **Intersindical Salut-IV**, ha sido muy beligerante y exigente en la protección frente a la manipulación de productos y medicamentos **biopeligrosos**; hemos exigido que estos productos solo se manipulen en las farmacias hospitalarias que disponen de los sistemas de protección. Hemos conseguido que la Conselleria adquiera cabinas de seguridad para la protección en las instalaciones hospitalarias de farmacia.

Nuevo Plan de Prevención.

La entrada en vigor del Plan de prevención de riesgos laborales de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública incorpora como a novedad a destacar la asignación de las funciones que corresponden en materia preventiva a cada responsable de la escala jerárquica, desde la Conselleria hasta los trabajadores y trabajadoras. Esta innovación organizativa supone la implicación de toda la organización a la hora de aplicar e implementar las medidas preventivas.

Reformas organizativas. Asignación de responsabilidades en toda la escala jerárquica de la Conselleria.

Elecciones sindicales

2018

Intersindical Salut

Intersindical Salut - Intersindical Valenciana es un sindicato de los que conforman la federación Intersindical Valenciana. Para definirnos brevemente, podemos decirte que se trata de un sindicato **AUTÓNOMO**, no dependemos de sub-vecciones ni de la administración ni de la patronal. Nos financiamos con las cuotas de nuestras afiliadas y afiliados. **VALEN-CIANO**, somos un sindicato arraigado en el territorio, a la identidad y a las circunstancias específicas de las valencianas y los valencianos. **DE CLASE**, defendemos el empoderamiento de la clase trabajadora frente a la codicia del sistema económico controlado por empresas y estados con criterios neoliberales. **COMBATIVO**, sabemos que a la negociación en las Mesas hay que añadir la lucha y la movilización como garantía de una práctica sindical

sin raíz burocrática. **ASAMBLEARIO**, venimos de una tradición inspirada en movimientos asamblearios y democráticos de trabajadoras y trabajadores y en la tradición libertaria de los sindicatos que respetan las decisiones de las bases. **FEMINISTA**, la lucha de las mujeres por la igualdad efectiva, es la lucha de toda la humanidad y también una de nuestras prioridades. Como cada cuatro años, llega la hora de hacer balance de nuestro rendimiento, de nuestro papel como representantes de una parte significativa de las trabajadoras y trabajadoras de la sanidad pública valenciana. Todo lo que hemos sido capaces de hacer ha sido gracias a la confianza que, en 2014, depositaron en nosotros miles de trabajadoras y trabajadoras, hecho

que nos incorporó a la Mesa Sectorial de Sanidad, donde hemos impulsado gran parte de todas aquellas iniciativas que te proponíamos entonces. La idea con la cual nos presentamos este año ante vosotros es **CRECIENDO**, porque con la conjugación del verbo crecer en gerundio, queremos transmitir aquello que experimentamos cada día, aquello que experimenta nuestra organización en un sentido colectivo, pero también en el plano individual, consiguiendo cada vez más y mejores condiciones de trabajo para nuestras compañeras y compañeros, reconociendo de nuevos derechos, haciéndolo patente la dignidad que representa nuestra aportación a la sociedad donde vivimos. **CRECIENDO** en experiencia, en dimensión, **CRECIENDO** en el trabajo y **CRECIENDO** como organización.

Nuestro Trabajo,

Tus Derechos

Ciertamente, la confianza depositada en nosotros, ahora hace 4 años, nos ha permitido lograr hitos importantes, e incluso en determinadas cuestiones al mismo nivel que otros sindicatos con recursos infinitamente superiores a los nuestros.

Presencia en los centros de trabajo,
junto a las trabajadoras y los
trabajadores

Entre los hitos más destacables que podemos reseñar, hay uno especialmente importante. Hemos hecho un esfuerzo muy grande para estar en los centros de trabajo, junto a las trabajadoras y trabajadores. Hemos implantado y consolidado una red de **delegadas y delegados** que nos aproximamos, cada día, a los centros de trabajo. Se ha trabajado en la firma de un pacto para disminuir el nivel de temporalidad en el trabajo de las instituciones sanitarias, y pasar el 8% previsto para el final de la legislatura.



ELECCIONES SINDICALES 2018

CRECIENDO

Empleo de calidad
Sueldos dignos
Estabilidad
Igualdad



2	Elecciones sindicales 2018
5	Carrera y desarrollo profesional
6	Falta de personal en las plantillas
7	La jubilación parcial es tu derecho
8	Permisos por parto y por formación

Los
DERECHOS

NUESTRO
Trabajo!