

### **3. Conclusiones del sector de Sanidad**

En este Taller hemos tenido algunos problemas que han impedido un funcionamiento normalizado. La compañera que figuraba al principio como coordinadora, Rosa Pérez, no pudo hacerse cargo de la tarea. La compañera que asumió su trabajo, Rosana Yacer, elaboró un documento –propuesta para el debate, que reproducimos en las ponencias sectoriales. Sin embargo, no pudo coordinar el taller porque se puso enferma. Los compañeros Carmen Mollà Orts, Sandra Munárriz Gandía, Amelia González y Rafa Reig Valero propiciaron el debate, acompañados por Joana Fornés, a la que queremos agradecer de nuevo su disponibilidad.

No hubo, por tanto, conclusiones formales de este Taller. Ahora bien, como línea de trabajo se presenta una aportación como «Concreción sectorial de la problemática y de las alternativas ante la actual situación» y una reflexión. Este documento de trabajo pudo aún ser sintetizado por Rosana Yacer Verdú en las conclusiones de las Jornadas y figura a continuación.

Por otra parte, como hay una clara apuesta por integrar la prevención de riesgos laborales en la acción sindical, se van a recoger aportaciones que permitan abordar los diferentes riesgos, incluyendo los que se generan por la violencia en los centros de trabajo. En este sentido, se pondrán en comunicación con los compañeros y compañeras de les Illes Balears, que tenían elaborado un procedimiento para la prevención de la violencia física en el centro de trabajo.

#### **Concreción sectorial de la problemática y de las alternativas ante la actual situación:**

Dado que la presencia de esta elevada incidencia de violencia en el sector de la salud, un 25% de todas las manifestaciones de la violencia que se dan en el lugar de trabajo en general, viene condicionada fundamentalmente por:

-Cierta normalización de la misma debido a la propia naturaleza del trabajo y a la violencia existente en la sociedad en general.

-La desinformación al usuario que, al igual que es poco reivindicativo de sus derechos, es excesivamente demandante de servicios con trabajadores sobrecargados.

-Los «nuevos modos de gestión» que permiten la introducción de las leyes de mercado neoliberal en cuanto a contratación y gestión de los recursos humanos se refiere, así como la existencia de una notable impunidad por parte de estos Directores-gerentes en cuanto a la violación de la legislación laboral existente.

-La falta de aplicación de la LPRL y de los Órganos de participación en Seguridad Laboral o ausencia de legislación en lo respectivo a lo que se refiere a enfermedades laborales o profesionales.

Por tanto, nuestra acción debe estar encaminada hacia:

1. Exigir la aplicación de la LPRL (Ley de Prevención de Riesgos Laborales): a pesar de hacer años que está elaborada se han pasado varios sin aplicarla o aplicando un sucedáneo, y en base a ello solicitamos que:

1.1. Se elaboren los planes de prevención de Riesgos Laborales.

1.2. Que se elaboren y pongan en marcha los Planes de Emergencia.

1.3. Que se recaben los datos existentes para que sean analizados mediante estudios que incluyan el contexto para así poder detectar los riesgos reales y potenciales, aplicar medidas, orientar la acción en base a determinados objetivos y formalizar estos datos de modo que permitan elaborar la legislación pertinente en cuanto a las enfermedades laborales y profesionales se refiere.

1.4. Que exista una mayor implicación de las Unidades Periféricas de Riesgos laborales: los trastornos psicológicos y sus causas son difícilmente demostrables y menos cuando no hay elaborados mapas de riesgo.

1.5. Que se eduque a los trabajadores en el sentido de detectar y combatir aquellas situaciones cotidianas creadoras de stress y que no se tolere ningún tipo de violencia.

2. Que se constituyan los órganos de participación en lo que a la seguridad laboral se refiere:

2.1. Que se constituyan todos los Comités de seguridad y Salud y que se permita, fundamentalmente desde las Direcciones-gerencias y desde la propia Administración, el correcto funcionamiento de los mismos.

2.2. Que funcione correctamente la Comisión Sectorial de Sanidad que debe reunirse cada 3 meses y que se lleve a cabo un análisis riguroso y realista de las causas de los «daños para la salud» (absentismo).

2.3. Que funcione correctamente el Consell de Salut.

3. Que se elabore un plan de choque para defender la salud de los trabajadores de la Salud, ya que son el colectivo que más sufre la violencia en el lugar de trabajo (aproximadamente un 50% de los trabajadores de este sector), y que este Plan vaya encaminado hacia:

3.1. Educar a los usuarios y a los trabajadores, además de favorecer su participación en cuanto a la identificación, prevención y rechazo de la violencia.

3.2. Realizar reuniones conjuntas entre trabajadores y Direcciones, revisando periódicamente los planes de gestión y la política de empresa que llevan a cabo.

3.3. Conseguir que tanto las Direcciones como las gerencias adquieran responsabilidad en lo referente a la vulneración sistemática de la Legislación vigente, hecho que afecta seriamente en cuanto al cumplimiento de los derechos de los trabajadores, y todo ello exigiendo:

3.3.1. Que se aplique correctamente el Decreto de Jornada eliminando o llegando a un consenso ante todas las ambigüedades que actualmente permiten la vulneración sistemática y/o tergiversación de los derechos de los trabajadores.

3.3.2. Que se aplique correctamente el Estatuto Marco sin que se lleve a cabo ningún tipo de discriminación entre trabajadores.

3.3.3. Que se apliquen correctamente los Acuerdos firmados en Mesa Sectorial.

3.3.4. Que no se permita la privatización de los servicios Públicos de Salud y que se produzca un rechazo sistemático hacia sus respectivas «nuevas formas de gestión».

4. Que haya un compromiso unificado por parte de todas las Organizaciones Sindicales consensuando una línea de acción severa que permita erradicar cualquier tipo de violencia en el trabajo.

Que se inviertan los recursos económicos, materiales y humanos necesarios para poder llevar a cabo la asistencia sanitaria de forma digna y adecuada, y con la calidad asistencial que ha derecho el usuario y evitando así todos los perjuicios derivados que afectan directamente al trabajador.