



CONFEDERACIÓ GENERAL DEL TREBALL

Federació Comarcal Baix Camp-Priorat

Secció Sindical Hospital Sant Joan de Reus

Raval Santa Anna 13, 2n, 43201 REUS-Tel. 977 34 08 83
Fax 977 12 80 41 - E-mail: baixc-p@cgtcatalunya.cat

DE +222 A -21: LES XIFRES DE LA POR I LES SEVES CONSEQÜÈNCIES

De guanyar per 222 vots a perdre per 21! En 15 dies! Aquesta va estar la trista evolució dels partidaris del No en els referèndums sobre les retallades del passat mes de juliol. Finalment, la tasca de manipular a la plantilla a través de la por, duta a terme per la direcció de l'empresa i la major part del Comitè, va donar els seu fruits. Ara, que hem de dir? Gràcies per ser com sou? O gràcies, però sense sou? O gràcies, ja se que cou?

Des de CGT, i amb la perspectiva que ens dona aquests tres mesos que han passat des de la signatura per part de la majoria del Comitè d'Empresa del pacte de retallades, hem realitzat una anàlisi amb la que volem justificar amb arguments clars i contundents el perquè NO vam signar l'acord del passat mes de juliol al Hospital Universitari Sant Joan de Reus i mostrar amb dades el que hem perdut realment la plantilla de l'hospital en els últims anys.

El nostre rebuig es basa en la transcendència que té i les conseqüències econòmiques que se'n deriven i que repercuteixen en els i les treballadores d'aquesta empresa. A continuació mostrarem i valorarem algunes de les mesures de reducció signades.

PRIMER.- VIGÈNCIA. *Aquest acord serà vigent per als anys 2013 i 2014, excepte en aquells punts en que s'estableixen uns efectes temporals diferents, i mantindrà els efectes de les mesures acordades durant el període d'ultraactivitat del Conveni Col·lectiu de l'Hospital del període 2009-2014, és a dir, conservarà la seva vigència fins a l'entrada en vigor del nou conveni col·lectiu del centre.*

La vigència del actual conveni s'ha modificat: tindrà una ultractivitat de sis mesos. Una vegada hagi finalitzat l'ultractivitat s'haurà de signar un nou conveni o, teòricament, quedar-nos sense (és a dir, la mateixa situació que teníem). Però al nostre conveni hi deia que la ultractivitat havia de ser d'un any. I hem acceptat que fos només de 6 mesos, fins i tot restringint més encara el que marca la legislació (1 any).

Per altra banda, a l'anterior conveni col·lectiu hi deia que "A partir de la data de venciment del conveni, aquest quedarà prorrogat per anualitats naturals successives, si no ha estat denunciat per alguna de les parts, amb dos mesos d'antelació al seu venciment", clàusula que ha desaparegut del redactat de l'actual conveni.

SEGON.- INAPLICACIÓ TRANSITÒRIA DEL RÈGIM SALARIAL DEL CONVENI COL·LECTIU APLICABLE

1. RETRIBUCIÓ VARIABLE per OBJECTIUS (DPO) I RETRIBUCIÓ VARIABLE GRUPS 3 AL 5
Durant els exercicis 2013 i 2014 la retribució variable per objectius DPO i l'específica pels grups professionals 3 al 5 es meritara, en tots els grups en còmput anual, i només es podrà percebre en cas que l'Empresa assoleixi l'equilibri pressupostari en cada exercici comptable i financer en el moment de la

liquidació d'aquests conceptes salarials. Complerta la condició expressada, la quantitat global a abonar per aquest concepte en cap cas podrà comprometre l'equilibri pressupostari.

Hem recullit a la taula següent la quantia en que es veurà reduït aquest concepte en els grups 3 al 5, a no ser que... l'empresa admeti haver assolit un equilibri pressupostari!!

Grup Professional	Categoria Professional	Import per cada paga
3	OFICIAL MANTENIMENT	442,77
3	OFICIAL ADMINISTRATIU	442,77
4	AUXILIAR INFERMERIA	398,49
4	AUX. ADMINISTRATIU	398,49
4	AJUDANT D'OFICIS	398,49
4	CUINER/A	398,49
5	PORTALLITERES	354,21
5	NETEJADOR/A	354,21

2. REDUCCIÓ SALARIAL

En els anys 2013 i 2014 s'aplicarà una reducció salarial en els termes que s'indiquen tot seguit:

En relació a l'exercici 2013:

A tot el personal de l'Hospital els serà aplicada una reducció lineal del 5% sobre tots els conceptes salarials fixes i sobre tots els conceptes variables (plus dissabtes, diumenges, festius, guàrdies, etc...) que es meritin o s'hagin meritat en el període comprès entre l'1-1-2013 i el 31-12-2013.

Aquesta reducció s'aplicarà inicialment a raó d'un 4 % de tots els emoluments meritats a partir de la nòmina mensual de juliol 2013 fins a desembre 2013, paga extra de Nadal inclosa.

El 4% de reducció corresponent als emoluments percebuts en el primer semestre de 2013 es deduirà íntegrament de la paga extra de Nadal de 2013.

L'aplicació del diferencial de l'1% restant quedarà condicionada a l'obtenció d'estalvi d'altres recursos interns. (...)

En el cas de no assolir-se els nivells d'estalvi necessaris equivalents al diferencial entre el descompte aplicat directament a salari i el 5%, l'import corresponent (diferència entre l'estalvi previst i l'estalvi real) serà deduït de la paga extra de juny de 2014. (...)

Pel que fa al 2014 les condicions són similars, amb la única excepció que la reducció inicial no serà d'un 4% sinó d'un 3'8%, però igualment, si l'empresa no reconeix haver assolit els seus objectius, ens retallaran també l'1'2% restant.

Al CONVENI 2006-2008 hi trobem la següent clàusula:

Els imports salarials de les taules annex I i annex II corresponents a l'any 2006, estan calculats en base a una previsió d'increment del 2%, equivalent a la previsió oficial d'IPC pel conjunt de l'Estat.

Per la resta d'anys del conveni, es procedirà a l'actualització d'acord amb l'IPC real, establint-se una previsió a primers d'any del 2%, regularitzant-se quan es conegui la diferència entre el percentatge de previsió aplicat i l'IPC real de cadascun dels respectius anys.

Aquesta clàusula de revisió salarial va desaparèixer en l'actual conveni, és a dir, des del gener de 2009 fins ara els sous estan congelats, la qual cosa ha suposat una pèrdua de més del 10% de poder adquisitiu. A aquest percentatge se li haurà de sumar la pujada de l'IPC fins desembre de 2014. Només en concepte de congelació salarial i amb la retallada portada a terme el 2012 ja sumem gairebé el 20% de reducció salarial en relació a l'any 2008.

4. SISTEMA D'INCENTIVACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL DELS GRUPS 1 i 2

- a) Des del dia 1-1-2013 i durant la vigència del present acord, les persones que accedeixin o bé assoleixin un canvi de nivell en el Sistema d'Incentivació i Desenvolupament Professional dels grups professionals 1 i 2 regulat als articles 55, 56, i 57 del Conveni Col·lectiu de l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, percebran els complements salarials mensuals vinculats i resultants d'aquests canvis, només amb efectes del dia 1-1-2015 i sense retroactivitat, tot i que el reconeixement de l'accés o canvi de nivell sigui anterior a aquesta data.
- b) L'accés al nivell D del sistema d'Incentivació i Desenvolupament Professional dels grups professionals 1 i 2 previst als articles 54 i 56 del Conveni Col·lectiu de l'Hospital Universitari Santo Joan de Reus, queda ajornat fins el dia 1/1/2015 i, consegüentment, la compensació econòmica vinculada a aquest nivell tindrà efectes des d'aquesta data i no generarà drets econòmics de caràcter retroactiu, tot i que el reconeixement de l'accés o canvi de nivell sigui anterior a aquesta data.

Com el cas de les DPO, exposem les taules corresponents als grups esmentats per saber la quantia de la reducció aplicada.

Pel que fa al personal facultatiu:

NIVELL	A	B	C	D
ANY 2009	204,7 €	474,89 €	746,04 €	993,69 €

Pel que fa al grup professional 2.1 (DUI/ATS, llevadora, fisioterapeuta, dietista, treballador social i educador social):

NIVELL	A	B	C	D
ANY 2009	129,65€	237,71 €	345,75 €	561,82 €

5. SISTEMA D'INCENTIVACIÓ I PROMOCIÓ DELS GRUPS 3 al 5.

Amb efectes del dia 1-1-2013 i durant la vigència del present acord, les persones que accedeixin o bé assoleixin un canvi de nivell en el Sistema d'Incentivació i Promoció dels grups 3 al 5 regulat a l'article 58 del Conveni Col·lectiu de l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, percebran els complements salarials mensuals vinculats i resultants d'aquests canvis, només amb efectes del dia 1-1-2015 i sense retroactivitat, tot i que el reconeixement de l'accés o canvi de nivell sigui anterior a aquesta data.

Igualment que al cas anterior:

Categoria Professional	Nivell A	Nivell B	Nivell C
TÈCNIC ESPECIALISTA	87,42	139,87	174,84
OFICIAL DE MANTENIMENT	87,42	139,87	174,84
OFICIAL ADMINISTRATIU	87,41	139,85	174,82
AUXILIAR INFERMERIA	76,58	122,52	153,16
AUXILIAR ADMINISTRATIU	76,58	122,52	153,16
AJUDANT D'OFICIS	76,58	122,52	153,16
PORTALLITERES	70,20	112,32	140,40
CUINERA	76,58	122,52	153,16
NETEJADORA	65,08	104,14	130,17

7. GUARDERIES

Amb efectes del dia 1-1-2013 i durant la totalitat de la vigència del present acord, no es meritara el complement per guarderia previst a l'art. 52 del Conveni Col·lectiu de l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus i, consegüentment, no es produirà el seu abonament.

L'article 52 de l'actual conveni estipula les ajudes en concepte de guarderia: 79'48 euros per mes i fill en edat de guarderia. Els que tingueu fills d'aquesta edat compteu amb una retallada substancial afegida a totes les altres.

8. TICKET MENJADOR.

A partir del dia 1/7/2013 i durant tota la vigència del present pacte, el preu del ticket menjador s'incrementarà 1 euro sobre el preu vigent a 31/12/2012 per a tot el personal que realitza jornada partida i te dret a subvenció del preu de menú.

Mesura que no necessita de gaires comentaris, excepte senyalar que un cop més l'augment ha estat lineal i no proporcional als salaris de cadascú, és a dir que, en la pràctica, als qui guanyen menys els suposa més sacrifici.

TERCER.- DIES DE CONVENI I D'ASSUMPTES PROPIS.

Durant l'any 2014, la Direcció del centre fixarà en els calendaris de treball, les dates de gaudiment de 3 dies d'Assumptes Propis remunerats i de 2 dies de Conveni previstos a l'art. 16c i 17, respectivament, del Conveni Col·lectiu de l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus.

Al torn de nit, el nombre de dies afectats per aquesta mesura seran 3.

És a dir, que una part dels dies de lliure disposició passen a ser de disposició obligatòria.

QUART.- FORMACIÓ

Durant els anys 2013 i 2014 i mentre sigui vigent el present pacte, l'Hospital únicament assumirà el cost de les accions formatives de les quals se'n obtingui finançament.

En aplicació d'aquesta mesura queda suspès el gaudiment dels dies destinats a formació i regulats a l'art. 71 del Conveni Col·lectiu de l'Hospital Universitari Sant Joan de Reus, que no s'ajustin al requisit contemplat en el paràgraf anterior.

El que perdem amb aquesta mesura queda ben explicat només llegint el que diu el Conveni als art. següents:

Art. 71.- FORMACIÓ PROFESSIONAL I Art. 74.- RECURSOS A LA FORMACIÓ

Es podran autoritzar fins a 10 dies a l'any destinats a accions formatives, que en tot cas es concediran a criteri de la Direcció del Centre, i pel qual s'establiran criteris rotatius en cas de coincidència en el servei. (...)

També podran concedir-se permisos de caràcter extraordinari i retribuïts d'una durada, en conjunt, de 15 mesos/persona entre tots els estaments podent-se aplicar com a màxim 12 mesos/persona a un sol estament. Aquests permisos han de ser empleats per ampliar estudis, gaudir de cursos, etc., que suposin un perfeccionament de l'activitat professional del treballador i repercuteixi en benefici de l'assistència hospitalària de l'Hospital de Sant Joan. (...)

I Art. 74.- RECURSOS A LA FORMACIÓ

L'empresa destinarà a formació continuada dels seus professionals (sessions clíniques, programes i cursos específics de formació,...) recursos equivalents -com a mínim- al 0,2% de la massa salarial de l'hospital.

VUITÈ .-

En el supòsit que durant la vigència del present pacte es promulgues alguna disposició legal que afectés a aquesta societat municipal i obligués a l'adopció de noves mesures de regulació salarial en el mateix període i addicionals a les previstes en aquest pacte, independentment de la fórmula en que s'hagin aplicat, les parts signants valoraran la nova situació i procediran a revisar els continguts del present acord als efectes de cercar fórmules compensatòries.

O sigui, ja tornem a estar com l'any 2012, que després de signar un acord segons el qual la majoria del comitè va acceptar una reducció salarial, excepte la CGT, que va avisar que l'acord no serviria per evitar noves retallades (la qual cosa s'ha complert), tornem a fer el mateix: tan bon punt hem acceptat les retallades pot tornar a haver-hi en qualsevol moment una altra disposició legal imposada i ens tornarem a quedar amb un pam de nassos. Què us sembla? És un disbarat el que diem?

NOVÉ.- JORNADA DE TREBALL

En cas que el procés judicial pendent sobre la jornada de treball a l'empresa acabés per sentència ferma que desestimés, total o parcialment, les pretensions dels treballadors, es donaria compliment a la sentència de forma tal que les hores de treball adeudades a l'empresa fins a la data de notificació de la sentència pels treballadors a l'empresa, es realitzessin com hores destinades a formació.

S'han tret de l'actual conveni les clàusules relacionades amb la jornada de treball, implementant el pacte subscrit de desregulació i descans del personal del HUSJR, que inclou un acord sobre jornades complementàries i especials consistents en desregularitzar del còmput anual les jornades de treball complementàries, tot i haver estat denunciat i comptant amb una sentència favorable.

Per tot el que hem anat exposant (i encara ens deixem coses) i per la manera en com es va confondre i manipular a la plantilla al llarg de tot el procés i molt especialment els últims 15 dies, és pel que ens refermem en la nostra postura contrària a la signatura d'aquest pacte.

Però la qüestió és: i ara, què? Ja no hi ha res a fer?

La nostra resposta és que sí, que hi ha **TOT A FER!!!**

La nostra proposta és organitzar-nos per mantenir un nivell de mobilització de baixa intensitat però constant, preparats per fer-ne de més grosses quan sigui oportú, i començar a posar a sobre la taula el concepte de **DEVOLUCIÓ**.

Volem la DEVOLUCIÓ de tot allò que ens han retallat des del 2010! Podem negociar els terminis i les condicions però exigim el reconeixement de part de l'empresa que està en deute amb nosaltres (i no només un deute moral, d'aquells que els paguen fent-nos la pilota en els seus comunicats) i que te la intenció de retornar-nos tard o d'hora **TOT** el que ens ha pres aquests últims anys.

DEVOLUCIÓ JA!!

CADA NOVA IMPOSICIÓ, UN CONFLICTE PITJOR!!!

Reus, 17 d'octubre de 2013

Secció Sindical CGT Hospital Sant Joan de Reus