

A l'atenció del Sr. Francesc José Maria Sánchez, Director Gerent de l'ICS, i resta de col·laboradors

Benvolgut,

Així comença la carta que ens ha adreçat vostè als "recursos humans" de l' Institut Català de la Salut, que constituïm la porta d'entrada del procés assistencial, l'Atenció Primària de Salut, i a qui ens han convertit en gestors d'aquest procés.

Sobre aquests "recursos humans" recau sovint, per no dir sempre, la responsabilitat de fer més amb menys, empitjorant les condicions de treball. L'Administració actual justifica com a necessaris certs canvis per donar resposta a la continuïtat de l'atenció i a l'accessibilitat de la població a la porta d' entrada del sistema sanitari.

La carta segueix amb frases com "capacitat organitzativa", "flexibilitat necessària", "ordenació del temps de treball", "document de participació i codecisió dels equips"... Frases buides de contingut, perquè sap vostè molt bé, i els seus col·laboradors també (i si no és així, ara els informem), que l'etapa en què ens sentíem participatius en la nostra empresa ja ni la recordem. En el moment que s'introdueixen els termes econòmics per a definir-nos (unitat productiva, recursos humans, etc.) la capacitat de participar en les decisions i de què ens tinguin en consideració -malgrat vostès vulguin aparentar el contrari amb les seves declaracions- ha anat disminuint.

Quina capacitat organitzativa podem tenir quan no hi ha personal (aquest estiu el percentatge de substitucions de les vacances en els facultatius ha estat zero a moltes ABS i durant l'any, la participació a qualsevol activitat de formació, reunió o dia de lleure no es substituïda en la majoria de casos), quan no hi ha espai per a tots els que hi treballem si no ens repartim en 2 torns, i quan les hores de tot el personal (2 torns de 7 hores amb solapament d'1 hora) suma les 13 hores que volen que els centres estiguin oberts?

Quina capacitat de gestió si no gasten la partida de personal i no podem cobrar per intensitat de feina, ni incentivar la gent a treballar (tot té un preu, i una guàrdia ben pagada sempre trobaria comprador, o no ha passat això en les guàrdies de Nadals ??)?

De quina flexibilitat vol parlar si la rigidesa de tantes visites ens obliga a què l'assistència cobreixi amb escreix els 2/3 del nostre horari, que mantinguem la qualitat de l'assistència tot i atendre un promig de 3 motius de consulta per visita amb una gran tensió pel poc temps que disposem per pacient?

Com gosa dir que el Reglament de Règim Intern és un instrument que s'ha creat participativament i amb codecisió quan el marge de llibertat que hi havia a l'hora de redactar-lo era mínim, i passava per la censura abans de poder ser aprovat. I tot i així, ara ens trobem que l'última paraula de tot la tenen els directors amb la frase "per necessitats del servei".

Com pot parlar de conciliació familiar en el mateix document on s'imposa institucionalment un horari de finalització de la jornada laboral a les 21 h? Vostè creu que es pot conciliar arribant a les nostres cases com a mínim 2/4 de 10 del vespre? Per què no es plantegen un horari que permeti compatibilitzar la vida laboral i personal, com a molts països europeus, amb decència? Per què no pregunten a aquests "recursos humans", que són les persones que pateixen les seves decisions i que vostès haurien de cuidar i tractar amb respecte? Per què no es pot finalitzar la jornada ordinària a les 18 h? No ens val l'excusa de la continuïtat assistencial, perquè vostè sap molt bé que està garantida SEMPRE. Com li dèiem anteriorment, ja no se substituïxen les vacances, les absències per a formació, les lliurances sindicals... Es tanquen les agendes d' aquelles unitats i s'atenen únicament les urgències... No ens parli ara de continuïtat assistencial!

Haurem d'enfrontar-nos entre els equips per tal de valorar qui té més drets per a conciliar la vida personal i laboral? Prevalen els fills sobre els pares grans, i els que tenen els fills grans no tenen dret a gaudir d'una vida personal plena? Tots, senyors, absolutament tots i cadascun dels "recursos humans" (que traduït en llenguatge de carrer vol dir cadascuna de les persones

que treballem en els equips d'atenció primària) tenim dret, tots per igual , a conciliar les nostres vides.

Però vostès ho deixen en mans de l'equip quan la mesura aniria per proposar horaris decents, acceptats pels treballadors d'una manera satisfactòria, la qual cosa es traduiria en una millora de l'ambient laboral i repercutiria de ben segur en els resultats que vostès tant valoren .

En el rerafons de totes les mesures adoptades preval l'estalvi econòmic, lícit si és eficient, però estan malmetent un dels bens més preuats: els "recursos humans". Els "recursos humans" de l'ICS, amb un malestar cada vegada més profund, seguim en el nostre lloc, acatant les ordres que vostès des del seu lloc de treball disposen... Però som un bé escàs . Hauríem d'analitzar l' increment de càrrecs directius i de confiança que s'han anat creant els darrers anys per fer el sistema més "eficient".

Així és que el nostre sentir és que se'ns imposa fer atenció continuada, se'ns imposa un horari fins les 21 hores, no se'ns substitueix, se'ns valora per estadístiques, que ens comporten hipotecar part del valuós temps disponible per pacient al registre de les dades i que no expressen la nostra complexa realitat assistencial ni el que significa la relació metge - pacient. Això sí se'ns felicita i se'ns agraeixen els esforços realitzats amb correctes cartes de cortesia. No és això el que volem, senyor gerent. No volem cartes ni notes d'agraïment. Volem que se'ns tracti millor, que se'ns cuidi i que se'ns valori pel que som i representem.

Ben cordialment;

CATAC-CTS

SATSE-Girona

SFIC

CCOO

Representants d' **UGT** a la Junta Personal de Primària de Girona

Representants de **MC** (Metges de Catalunya) a la Junta de Personal de Primària de Girona

Girona 11 d'octubre del 2007