

EL RÈGIM DE LA POR EN LA SANITAT PÚBLICA

El fet que l'escrit que aquí us presentem sigui anònim, perquè ho és i nosaltres només el reproduïm, no fa més que posar en evidència que no estem en democràcia sinó en una dictadura pura i dura. CATAAC-CTS el publica encoratjant el personal del CAEMiL a organitzar-se. No serem nosaltres qui defensarem 'els sindicats'. Nosaltres som sindicat per imperatiu legal, tenim el sindicat com a eina, no com a objectiu, i precisament el vam constituir per fer front a situacions com la que aquí es descriu. Organitzem-nos per tal que un dia, quan mani qui treballa, no calguin els sindicats ni la clandestinitat de qui té tota la raó. Aprofitem per afegir informació respecte a l'absurd conglomerat anomenat Parc de Salut Mar. Clica [aquí](#).

Acomiadaments al Centre de Salut Mental de Santa Coloma de Gramenet

Els últims mesos s'ha parlat del déficit pressupostari del Parc de Salut Mar (PSMar) que presideix Josep M^a Via, [conegut gestor neoliberal](#). El PSMar engloba diversos centres: Hospital del Mar, Hospital de la Esperança, Centres Assistencials Emili Mirà i López (CAEMiL), Centre Fòrum, ... La xarxa de salut mental que gestiona el PSMar, l'Institut de Neuropsiquiatria i Addiccions (INAD), es reparteix entre diversos centres, hospitalaris i comunitaris. Entre els comunitaris hi ha diversos Centres de Salut Mental d'Adults i Infantil-Juvenils (CSMA i CSMIJ). El CSMA Martí i Julià de Santa Coloma de Gramenet, dependent de CAEMiL, forma part del PSMar.

L'abril de 2013 es va iniciar un Pla de Reordenació Territorial de l'INAD que implica el tancament de llits hospitalaris del Centre Fòrum i la reubicació dels treballadors del mateix per altres centres, implicant finalment acomiadaments de personal no fix.

El motiu d'aquest escrit és assenyalar que aquest Pla de Reordenació, com l'ERO de fa un temps, s'utilitza per treure's de sobre treballadors molestos per a l'empresa amb l'excusa de la crisi. El cas concret del CSMA Martí i Julià es paradigmàtic.



“Els controls anticorrupció provoquen una administració ineficient”

De les moltes sentències de Josep M. Via, aquesta és la nostra preferida. Per a un president que nega (o accepta) la corrupció de la sanitat catalana, les pràctiques despòtiques que aquí es descriuen són l'oli que fa funcionar 'la seva empresa'.

La ineptitud autoritària

El mes de febrer de 2013, de forma totalment sobtada, executen l'acomiadament d'un company psicòleg. L'etiqueten de malalt mental, mai diagnosticat tot i portar més de 20 anys treballant a la xarxa de salut mental. Li plantegen una baixa i que es busqui una incapacitat per malaltia mental fins

a la seva jubilació. Quan es qüestiona aquesta decisió més que irregular, la coordinadora del CSMA (Montserrat Ibarra Jato) es veu assenyada per la resta de treballadors, principalment per dues companyes psiquiatres, per la seva participació en la decisió i aquesta dimiteix. Des d'aleshores el responsable directe del CSMA serà el director de procés comunitari, en Luis Miguel Martín López.



Montse i Luismi |

Durant els mesos posteriors s'intenten clarificar els motius de les decisions que es van succeir, inclòs l'acomiadament, justificades inicialment en termes de manca de "productivitat". Es demana informació de forma directa i reiterada al Dr. Martín de si es farien més o menys contractacions per organitzar l'assistència, atès que ja era un centre deficitari de personal per sí mateix, conèixer l'activitat comptabilitzada, conèixer els criteris d'avaluació dels treballadors i els indicadors, etc, sense perdre mai de vista i defensant el que s'entén per qualitat

assistencial des dels professionals de "a peu". Aquesta voluntat d'implicació en la tasca que es realitza diàriament no ha estat ben rebuda, doncs mostrava de forma explícita el doble discurs que durant anys feia la Dra. Ibarra com a coordinadora (un cap als treballadors del CSMA, i un altre cap a treballadors d'altres centres i també cap al Dr. Martín), discurs que pregonava el mal funcionament del centre degut a les persones que allí treballaven i que l'autoproclamava com a única persona capacitada d'un equip de 14 persones.

Afegir que durant tot aquest temps previ també va fent comentaris de caràcter personal sobre la roba i imatge d'una de les psiquiatres que més endavant serà acomiadada i de la limitació pel treball de l'altra pel fet de tenir fills. Tot això amb un estil personal que generava i potenciava conflictes entre les persones que hi treballaven (encarar els conflictes laborals quotidians de forma individual, a esquenes de l'altra part del conflicte, des de la crítica continuada de totes les parts de forma separada, diluint les reunions d'equip que és l'únic moment de coincidència dels treballadors, potenciant rivalitats fictícies o d'escasa transcendència entre companys).

Després de la dimissió de la coordinadora, just quan comença el Pla de Reordenació, l'equip decideix realitzar reunions setmanals per abordar els temes quotidians i gestionar la relació amb el Dr. Martín, ara responsable directe (a excepció de la Dra. Ibarra, que es continuarà reunint al seu despatx a nivell personal, com assenyalarà en diverses ocasions, amb el director). Es prenen actes d'aquestes reunions i se li envien al Dr. Martín qui acut al centre un o dos cops al mes. Ara, quan es persona, mostra una actitud desafiant i tirana totalment desproporcionada que mantindrà al llarg dels mesos. Fins llavors havia acudit al CSM dos o tres vegades per reunir-se amb tot l'equip des de l'any 2010, que és quan el CSM de Santa Coloma comença a formar part de l'INAD; l'únic transmissor del treball que es realitzava era la coordinadora.

El mes de setembre es disparen totes les suspicàcies i els rumors de que hi haurà nous acomiadaments d'interins. Es pregunta sobre l'afectació directa que pogués tenir a l'equip del CSMA, sense obtenir cap resposta que no sigui la necessitat de centrar-se en el present i de que, si finalment s'acomiadava a algú, seria seguint criteris d'antiguitat. Tot i així, de forma més insistent, de nou es sol·liciten dades o indicadors de l'assistència i objectius del centre per tal d'enfocar-se en els mateixos en previsió de la situació de reordenació en què s'està, sense arribar a facilitar-se'n mai. A principis d'octubre, i de forma totalment kafkiana, les úniques acomiadades de tot l'INAD, sense possibilitat alguna de recol·locació, resulten ser les dues psiquiatres interines del CSM, que no eren pas les més recentment contractades ni de l'INAD ni del CSM. S'assabenten del seu acomiadament

al carrer, de boca d'un altre excoordinador més antic. Quan s'intenta contrastar la informació amb direcció, es precipita l'acomiadament mitjançant RRHH en dos dies i negant-se la possibilitat de reunió amb el Dr. Martín com a responsable directe del centre. Per pal·liar les primeres conseqüències de la seva decisió, aquest, amb l'ajut de la Dra. Montserrat Ibarra, es presenta al centre el dia següent per visitar els usuaris de l'agenda de les dues psiquiatres acomiadades. No volien problemes ni queixes, i en una setmana es traslladen dues persones d'altres centres per continuar les visites de les agendas de les dues companyes.



Violència institucional

Quatre dies després dels acomiadaments, en Luis Miguel Martín realitza una reunió d'equip en la que pretén no explicar res 'perquè no és un règim assambleari' i afirma que aquest centre 'està contaminat i ell ha vingut a descontaminar-lo'. A més, justifica la seva decisió en base a la seva valoració del 'perfil actitudinal i el compromís amb l'empresa'. Una de les acomiadades, anys enrera, ja havia discutit diverses vegades amb el Dr. Martín per tal que li reconeguessin i paguessin un complement salarial que la resta de companys en la seva situació ja cobrava. La resposta del director era dir que no li semblava bé aquest complement! Per altra banda també aprofita la reunió per descobrir que una de les places afectades l'ocuparà

íntegrament el fill del cap de pediatria de l'Hospital del Mar (Dr. Mur), el psiquiatra més nou del centre, posant de nou al descobert la falsedat de les paraules del director.

Ficció democràtica: de sindicats i salut laboral

En cap moment cap sindicat apareix. Ni per demanar aclariments als treballadors ni explicacions als directius. Quan se'ls explica es sorprenen i diuen que no en saben res al Comitè d'Empresa. Quan s'apel·la al seu paper de defensa dels treballadors encongeixen les espatlles, apel·len a estratègies negociadores més globals, minimitzen el que ha passat explicant com de malament està tot, Metges de Catalunya parla de mals menors "premis de consolació" si poden fer guàrdies...

El dia abans dels acomiadaments, alguns treballadors posen els esdeveniments en coneixement de la Unitat de Salut Laboral com a una situació de risc laboral de màxima prioritat (visitar en un ambient en que es té la certesa de la injustícia que s'està fent, les formes que s'estan emprant i la seguretat de la intencionalitat dels culpables, és més que difícil). Després de concertar una cita per a dos dies després dels acomiadaments (9 de octubre), el mateix dia la retarda fins al dia 31 d'octubre adduint reunions imprevistes. Arribat el dia 31, torna a retardar-la, 2 hores abans de la reunió, i no programa una altra fins que el delegat de prevenció de riscos la sol·licita, després del contacte amb els treballadors del centre. Quan es produeix la reunió es nega a prendre notes i fer un informe, remetent als treballadors a fer-lo ells. I en un clar exemple de cinisme, diu que poc a poc les coses estaran millor perquè ara ha vingut gent nova, fent referència a les persones que han substituït les acomiadades.

Algunes reflexions sobre el procés

Són les situacions concretes que vivim als centres on treballem les que assenyalen el que d'alarmant té un sistema sanitari públic totalment corromput en la seva estructura. És per això que es treu aquest escrit, amb la intenció de difondre les formes de fer, les estratègies dels que detenten la capacitat de gestió, i poder defensar-nos i atacar el millor possible.

El que s'ha viscut en aquest centre mostra diverses qüestions greus a diferents nivells:

1. Als que mantenen un lloc directiu en l'estructura del sistema sanitari no els importa en absolut l'estat de salut dels ciutadans. Si els arriba a importar és per mèrits acadèmics i currículum o per compliment de la seva funció cap als seus superiors. En aquest temps no s'han ocupat en cap moment de les conseqüències clíniques i afectives que els usuaris han pogut tenir pels canvis. Es més, s'ha utilitzat per carregar de més feina els treballadors que continuaven al seu lloc de treball.
2. El sistema de salut públic a Catalunya funciona de manera opaca. Les decisions directives es prenen de forma personalista sense atendre a criteris professionals. El cap de torn opta per la contractació de familiars, amics, familiars d'amics, etc, per tal de mantenir el seu lloc de treball o continuar ascendint a l'empresa encara que això impliqui acomiadar a un professional més capacitat. El primer de la llista serà aquell qui no formi part ni tingui interessos en aquesta piràmide corrupta.
3. El patètic paper dels sindicats que formen part del Comitè d'Empresa, que ocupats en negociacions sempre a la baixa, o ocupats en interesos corporativistes, l'únic que diuen és com de malament està tot, que l'únic que queda és el dret a la "pataleta" i s'encongeixen d'espatlles, mentre un director es passeja tan campant, amenaçant i insultant pels centres de treball.
4. La virtualitat del paper defensor de la Unitat de Salut Laboral. El seu únic paper en aquesta experiència ha estat de contenidor de la situació d'assetjament i agressió cap als treballadors, derivant-la cap a l'atenció mèdica individual i obviant qualsevol tipus d'atenció col·lectiva i organitzada davant d'aquesta agressió. Dilatant els temps, oferint espai per explicar, però sense concretar cap mesura-acció fent perdre el temps i l'energia als agredits, posant-se del costat de qui gestiona no fos cas que les mesures arribessin a algun port no desitjat, passant pàgina el més ràpidament possible per afirmar que tot està resolt ja (això sí, amb els acomiadaments ja concretats).
5. El companyerisme del principi deixa pas a la por dels més precaris contractualment, al fàstic i a la ràbia dels que pateixen la pressió exercida per continuar qüestionant aquestes situacions viscudes una vegada i una altra. La solidaritat inicial va desapareixent als pocs dies tot i que sempre hi ha excepcions lloables, als que s'intenta aïllar i represaliar per tal de dividir els treballadors entre lleials i traidors a l'empresa. Volen imposar la llei del silenci i el maneig absolut de la informació.

Són tot aquest cúmulo de situacions, d'accions intencionades dels responsables en cada un dels seus àmbits, les que generen aquesta violència que tantes vegades ens volen vendre com a gratuïtes i cegues. Quan cap estructura de les que suposadament s'han creat per defensar democràticament uns drets reconeguts ho fa, les úniques respostes són la resignació i culpabilització, i la ràbia i desig de venjança. Ells juguen amb que la primera es suposa més adaptada als nostres dies ... Queda per veure el paper de la justícia institucional en aquest entramat. I les notícies en aquest sentit dels últims temps en relació a la sanitat catalana no són gens prometedores (sentència a Cafeamblet, arxivament d'algunes de les investigacions de corrupció per prescripcions de delictes...), però confiem que les lluites de tots i totes nosaltres acabin triomfant a curt termini.

Prou dictadura als nostres llocs de treball!
Prou retallades i privatitzacions!