

Programa electoral

CATACTS



**Lluitem pel present
mirant pel futur**



CATAC-CTS

Dignitat, lluita i participació activa

CATAC-CTS està basada en la participació directa dels treballadors i treballadores en la resolució de la nostra problemàtica laboral i social, a través de les assemblees als centres de treball, una eina de lluita sindical que aposta per la dignitat i la democràcia.

No creiem en les estructures verticals i burocratitzades del sindicalisme institucional, que aboquen a posar en primer pla la concertació social i la conservació de la pròpia estructura per sobre dels interessos del conjunt de la classe treballadora.

Independència sindical, coherència i honestedat

El nostre treball sindical es fonamenta en la coherència i l'honestedat.

No signem pactes que reconeixen les retallades fetes, no mercadegem amb els drets de les treballadores a canvi de "beneficis" pel sindicat, no supeditem els nostres drets a cap partit polític. L'estructura democràtica, la transparència i la independència sindical són la columna vertebral del nostre model sindical.

Marc de relacions laborals català

Defensem un marc de relacions laborals català que ens permeti apropar les negociacions al conjunt de la classe treballadora de Catalunya, amb eines d'intervenció a escala local que ens deixin coordinar globalment de forma real.

Feminisme

CATAC-CTS som un sindicat feminista, Continuem lluitant per un canvi estructural, per canviar rols, estereotips i destruir violències envers les dones, establint uns models i serveis en què les polítiques amb una perspectiva feminista siguin reals i tangibles i

les discriminacions del patriarcat i el capitalisme, també en les mateixes organitzacions sindicals.



Enfront de les privatitzacions, la desinversió estructural, la mercantilització i l'alarmant externalització de serveis essencials cap a empreses privades, en sanitat, pensions, empreses ferroviàries... des de CATAAC-CTS lluitem per uns serveis públics de gestió i finançament plenament públics; uns pressupostos realment socials que garanteixin l'accés universal a tots els serveis, el control democràtic i la participació ciutadana en la seva elaboració.

...I per una Sanitat Pública 100%

Mentre l'administració de l'estat signa acords de "millora de condicions laborals" amb el sindicalisme de concertació, que ens fa perdre poder adquisitiu, a Catalunya es perpetua la retallada en la despesa pública de sanitat, Amnistia Internacional denuncia que la inversió en salut a l'Estat espanyol s'ha reduït en un 11,28% entre el 2009 i el 2018. En el cas català, la disminució global de despesa en el sistema sanitari ha estat del 12,37% i la de l'atenció primària d'un 24%

Les retallades en sanitat i pensions són de tal magnitud que posen en perill la vida i el futur de la gent més vulnerable.

Pensions dignes

Ens trobem davant d'un atac permanent dels diferents governs cap a les pensions públiques amb l'objectiu de privatitzar-les. CATAAC-CTS recolzem i participem de la lluita de la Marea Pensionista i apostem per tombar l'actual model privatitzador, que pivota sobre els Pactes de Toledo (1997) entre el PP i signat pel sindicalisme de concertació del règim, i apostem per abolir el "factor de sostenibilitat" i a favor de plantejar sistemes de recaptació com els que existien abans de l'ofensiva neoliberal dels anys noranta, on la solidaritat intergeneracional estava lligada a una fiscalitat progressiva, de manera que tant les rendes del treball com les del capital servien per

El Pacte de Toledo: El sistema públic de pensions a venda.

Xerrada formativa a càrrec de Ramon Franquesa



Per favor, sóc jubilat

CATAAC-CTS PROGRAMA ELECTORAL 2023

garantir una vida digna a la gent gran.

El personal de la sanitat ha de tenir accés a la jubilació parcial, no és presentable que el personal de la sanitat no pugui tenir la possibilitat d'accedir a millores en la seva vida professional. CATAAC-CTS hem participat de les manifestacions a favor de la jubilació als seixanta anys i quaranta anys de cotització.

La Mesa Sectorial de Sanitat, el marc i el procés de les negociacions

Qualsevol procés de negociació s'ha de basar en la informació prèvia al personal implicat i ha de garantir que es recullin les seves propostes i decisions de les assemblees dels diferents centres de treball. És tot el contrari del que s'està fent.

Els sindicats verticals pacten amb l'Administració de torn, amb el discurs de què si ells no signen, no tenim res, però és tot el contrari, signen per poder continuar mantenint els seus privilegis, les seves subvencions, això està per damunt de la defensa dels nostres drets.



El més absurd encara és deixar fora del control dels acords als sindicats no signants.

Si no signes un acord no participaràs de la comissió de seguiment i no podràs accedir al control de què passa.



Tenim com a exemple el Pacte de la Borsa de Treball, signat per UGT i SATSE i Sindicat de Metges, on no se sap res del que està passant amb els llistats de puntuació i els sindicats de la comissió de seguiment callats, què estan amagant? No és acceptable tot el que està passant amb aquest pacte, la publicació dels llistats, els qüestionaris d'avaluació i que els sindicats signants no moguin ni un dit, quins beneficis tindran que



no sabem?

CATAAC-CTS hem presentat escrit de denúncia, i estem a l'espera de la data de judici.

El **Pacte de la Mobilitat voluntària**, que CATAC-CTS no vam signar, és una prova més de la falta de transparència amb què actua l'ICS amb el consentiment dels seus sindicats mesells. Tothom desconeix



les places vacants que existeixen i les que s'estan oferint, per tant, **no existeix cap control de què i a qui s'ofereix.**

Hem de donar pas a processos de participació activa del personal per tal de poder acabar amb els privilegis del sindicalisme del règim del 78.

Fa ja més d'un any que intentem arribar a un Tercer Acord i, fins ara, les propostes de l'ICS impliquen empitjorar l'acord del 2006.



També tenim compromís com a organització.

Durant el període 2019-2023, hem signat el Pla d'ordenació de recursos humans i el pla d'igualtat.

Hem presentat la denúncia del segon acord amb la finalitat de poder aconseguir millores tant retributives com de millores en les condicions de treball.

L'Acord retributiu de l'augment salarial de l'any 2022, signat a Madrid per CCOO, UGT sense tenir en compte la nostra realitat, és una estafa.

Incrementar el salari entre un 7,5% i 9,5% en el millor dels casos, en un període de tres anys és fruit d'un sindicalisme agenollat, sotmès al poder i presoner de la seva despesa que els impedeix mossegar a qui els hi dona el menjar.

En el millor dels casos perdrem més de 10 punts de poder adquisitiu durant aquest període de tres anys.

Una mostra més del sindicalisme de la UGT i CCOO, que ja fa anys que van deixar de fer sindicalisme per convertir-se en una empresa de serveis.

La Formació

No ha de ser un negoci. Estem veient com alguns Sindicats han deixat de defensar les nostres condicions laborals per dedicar-se a ser empreses de formació. La importància que la Unió Europea a donat a la formació va venir acompanyada d'un grapat de subvencions que massa sovint s'ha malbaratat.

Qui no ha sentit parlar de delegats sindicals que s'han anotat els beneficis dels cursos que han organitzat sense necessitat d'assistir-hi?



Quin negoci fan els sindicats que es dediquen a fer cursos i més cursos abandonant la seva feina reivindicativa sindical?

La formació continuada ha d'anar totalment a càrrec de l'empresa.

S'ha de fixar criteris transparents i vinculants per a les direccions en relació amb els criteris d'idoneïtat dels cursos per a cada perfil professional. Quan es negociï el proper Pacte de Borsa, **cal determinar de manera clara i centralitzada els cursos que puntaran i els que no**, per a les diferents categories professionals i que en cas d'indefinició de l'ICS es contempli l'opció més beneficiosa per les treballadores.

Cal potenciar els cursos de formació dins de l'horari laboral, i s'ha d'implementar eines de control per tal d'evitar frauds.

Càrregues de treball

Hem de continuar lluitant perquè ens facin una veritable avaluació de les nostres càrregues de treball a fi de poder augmentar les plantilles i adaptar-les a les necessitats dels centres. No podem consentir més pèrdues de drets laborals.

Personal interi, per fi un pla d'estabilització!

CATAC-CTS no va signar l'anterior pla d'estabilització signat per CCOO i UGT l'any 2017, perquè no feia més que justificar les plantilles que es van deixar després de les retallades, i en conseqüència a l'ICS vam perdre més de 7000 treballadores de plantilla.

D'un inici nosaltres vam exigir la realització d'un concurs de mèrits -segons previsions legals contemplades per l'EBEP- per poder aplantillar a tota la gent que durant anys estava en frau de llei.



Tant l'administració com UGT i CCOO, es van negar dient que això no era possible. Posteriorment, es va elevar el PESCO 2017 a la mesa sectorial de Sanitat i també va ser acordat per SATSE i Sindicat de Metges.

CATAC-CTS hem convocat mobilitzacions i vagues, demanant un pla d'estabilització per concurs de mèrits. Hem estat l'únic sindicat compromès amb aquesta lluita des del principi amb les Plataformes d'interins afectats pel frau de llei amb l'abús de temporalitat, que contravenia la legislació laboral europea des del 1999.

Hem hagut d'esperar que la Unió Europea vinculés els fons de cohesió donats a l'estat espanyol amb l'estabilització de les plantilles del sector públic, i que els tribunals de justícia de la UE fessin doctrina contra aquesta greu situació a les administracions públiques de l'estat espanyol, perquè finalment s'habilités la Llei 20/2021 per portar a terme el pla d'estabilització que CATAC-CTS vàrem signar el desembre de 2022.

L'objectiu d'aquesta estabilització és reduir les taxes de temporalitat a l'ocupació pública fins a un 8%.



Fa dos anys, la temporalitat a l'Institut Català de la Salut arribava al 39% de la plantilla. De resultes dels canvis legals assolits, s'estabilitzaran a l'ICS per concurs de mèrits 6841 persones, per concurs-oposició extraordinari 2291 places, i a més tindrem un altre concurs ordinari tot just acabar els anteriors. Hem demostrat que lluitant, sí es poden aconseguir millores laborals, i canviar l'estat de les coses!

Salut Laboral, treballem en salut

Les condicions laborals dels i les treballadores, i en concret les de l'ICS, han empitjorat i, com a conseqüència, la seva salut laboral també. La situació de pandèmia viscuda, aquests tres últims anys, ha tingut un gran impacte, tant en la salut de la població com en la salut dels professionals de la sanitat. La gestió de la pandèmia ha estat focalitzada en pacients molt greus amb una alta demanda assistencial. Aquest "monopoli" absolut de l'assistència en una única patologia (COVID) va deixar en suspens l'activitat d'altres problemes de salut aguts i crònics de diferents especialitats, de polítiques de prevenció de Salut Pública...

A hand holding a green button that says "CONCURS DE MÈRITS JA!". The background is a green, textured surface. Text on the image includes: "Assemblea informativa via Zoom 20-10-21 a les 11:30 i 17:30", "VAGA 28-10 per l'estabilitat laboral", "Enllaç de connexió https://bit.ly/2YWJZD9", and the CATAC-CTS logo.

Assemblea informativa via Zoom
20-10-21 a les 11:30 i 17:30
VAGA
28-10
per l'estabilitat laboral
Enllaç de connexió
<https://bit.ly/2YWJZD9>
CONCURS DE MÈRITS JA!
CATAC-CTS

Aquesta crisi sanitària ha evidenciat el que fa molt temps, CATACT-CTS, ha estat denunciant, i és la fragilitat del sistema sanitari i la necessitat de grans reformes estructurals.

L'afrontament d'aquesta pandèmia no es va traduir amb un augment significatiu de personal i material, tot el contrari, es va dur a terme amb una dotació de plantilles insuficients que ja venien retallades històricament. Un important problema afegit per la salut dels treballadors va ser la insuficiència generalitzada de materials i particularment d'EPIS. Cosa que va obligar a emprar tota mena de solucions artesanals amb una qualitat extremadament deficitària.

Mútues de treball desaparegudes, la sanitat privada que va reaparèixer només quan van veure que hi havia cales a guanyar (recordem els 43.400 € per pacient que va acabar anant a l'UCI).

La incertesa i el desconcert pels protocols mutants que, de vegades, canviaven en poques hores. Protocols que naturalitzaven l'absència de material. Dificultats per accedir a quasi qualsevol servei públic que no fos el sanitari (INSS, ITSS, etc.).

Les pressions que vam patir i patim els professionals de la salut ha fet que la rendibilitat i l'eficiència passin per sobre de la seguretat. Això ha fet



que els treballadors i les treballadores a l'àmbit de la sanitat tinguéssim més sobrecàrregues de treball i en conseqüència més desgast i pitjor salut.

Recordem que l'AP. és el primer punt d'accés a l'assistència sanitària i, aquest canvi de cultura assistencial que va patir realitzant quasi exclusivament atenció telefònica i telemàtica junt amb les restriccions de mobilitat a causa de l'estat d'alarma, va provocar el col·lapse dels telèfons i va acabar amb l'accessibilitat dels pacients a l'AP.



La pandèmia va desviar recursos materials i humans als hospitals provocant el tancament de centres de salut i consultoris de l'AP i, va fer que els centres hospitalaris es massifiquin amb unes ràtios de personal històricament insuficients. L'ICS, que ja havia empitjorat les condicions de treball i retribucions dels seus professionals, amb l'excusa de la crisi, s'ha vist desbordat improvisant

organitzativament una plantilla deficitària (torns doblats i de 12 h, absències de descans, oferta hores extres, implementant tasques d'unes categories a unes altres, etc.).

Avui dia encara ens menyspreem amb els reconeixements de les baixes del personal sanitari per COVID com accidents laborals.

L'ambient o clima de treball, la definició de competències i perfils i la provisió de llocs, les avaluacions del personal, el pobre reconeixement a la tasca duta a terme, entre d'altres, estan generant espais de treball poc saludables.

Un cop més, la crisi sanitària viscuda la paguem els que no en tenim cap culpa. I com sempre, la salut laboral és una de les grans perjudicades. Es pensa que es pot retallar en aquest tema i no es té en compte que això significa que, en el futur, els treballadors i treballadores tindran més deteriorada la seva salut i, per tant, sortirà més car a la mateixa Administració i, sobretot, a la societat més castigada.

Tenir en compte l'aspecte de gènere en la prevenció dels riscos laborals, tot analitzant-los de forma específica i proposant les mesures pertinents. Les dones són majoria en el col·lectiu sanitari, però encara no disposem de paràmetres mèdics que tinguin en compte la seva especificitat biològica, psicològica i física. Els estàndards diagnòstics basats en el patró masculí encara són "la normalitat".

Les condicions de treball (tot el conjunt de variables que defineixen tant la realització d'una tasca concreta com l'entorn on es desenvolupa), estan augmentant considerablement les alteracions de la salut dels i les professionals de la

salut, especialment en l'aspecte psicosocial.

- L'angoixa que produeix la dependència del lloc de treball i de les retribucions de la valoració de la direcció sobre el rendiment del treball efectuat.
- La competitivitat entre els i les treballadores per ocupar aquells llocs o fer aquelles tasques que permetin una millor consideració de la direcció.
- La submissió als idearis de les direccions per no ser mal considerats i mantenir el lloc de treball al centre.
- El deteriorament de les relacions entre companys a conseqüència del poder de les direccions per a premiar i castigar segons les actuacions i el posicionament de cada persona en relació amb les seves decisions, o per no resoldre situacions conflictives entre treballadors/res provocant veritables conflictes laborals.

-SI NO POSEM MÉS PERSONAL NO PODREM DUR A TERME LES
REFORMES ESTRUCTURALS QUE URGEIX LA SANITAT
-LA PRECARIETAT LABORAL= ACCIDENTALITAT
-UN DIA SEGUR, SEGUR QUE ÉS UN GRAN DIA
-NO ES POT RETALLAR EN SANITAT
-NO ES POT RETALLAR EN SALUT LABORAL