

A situación laboral nas fundacións

Cons, X.

CIG - Saúde

CAD. ATEN. PRIMARIA 2004; 11: 52-53

0. CARACTERÍSTICAS XERAIS DO SECTOR ANALIZADO

Centrado esencialmente no sector hospitalario das Fundacións Sanitarias, boa parte das características das condicións laborais explicadas na ponencia poden asociarse tamén coas entidades non hospitalarias.

Os hospitais analizados acollen a un volumen cercano aos 1.000 traballadores, o que lle otorga xa a este segmento un peso considerable no contexto laboral do sector sanitario.

A relevancia que tamén se pode predicar deste sector dende o punto de vista sanitario ten fundamento nos 200.000 habitantes aos que presta asistencia sanitaria directa.

1. ASIMETRÍA RESPECTO DA ASIGNACIÓN DE RECURSOS

Podese constatar a existencia dunha diferenza radical na asignación de recursos a estes centros respecto de centros similares da rede pública tradicional, situación que vai limitar decisivamente tanto as súas condicións de traballo como as condicións asistenciais.

Así, os Orzamentos da Comunidade Autónoma reflexaban no 2003 unha asignación de recursos equivalente a 38 mil ptas/habitante/ano de promedio para os hospitais tipo Fundacións, mentres os hospitais comarcais equivalentes da rede propia do Sergas chegaban ás 60 mil ptas/habitante/ano.

Esta evidencia pon de manifesto, ademais das consecuencias que veremos sobre as condicións de traballo e de asistencia, que existe un retroceso de máis de 15 anos na dotación de recursos dos novos hospitais comarcais impulsados dende a Xunta, todos eles baixo a fórmula de Fundación.

2. PEORES CONDICIÓN DE TRABALLO

As peores condicións de traballo en que se traduce aquela inferior asignación de recursos teñen os seus aspectos máis relevantes nos seguintes:

- máis xornada, tanto medida como xornada ordinaria, como na complementaria derivada da realización de gardas, como nos excesos de xornada provocados polas insuficiencias de plantilla.

- inferior valor do salario/hora.
- menores prestacións sociais.
- inexistencia de relación co Sergas en canto o acceso a plazas ou contratacións, nin nas convocatorias nin nos baremos.
- existencia de maior mobilidade funcional nas diferentes categorías.

3. CONSECUENCIAS DE ORDE PROFESIONAL E LABORAL

As dificultades apuntadas convirten a estes hospitais en centros de paso, nos que se produce unha alta rotación laboral nun mesmo posto de traballo. Esta característica é común cos hospitais comarcais do Sergas, pero se agudiza extraordinariamente nas Fundacións debido á presión laboral constante a que se somete aos profesionais.

Outra consecuencia a destacar é a dificultade para a captación de substitucións temporais e de relevos, dado o escaso atractivo da oferta laboral destes centros.

Tamén é relevante a limitación extraordinaria detectada para acceder á formación e ao reciclaxe externos ao propio centro, debido ás estreiteces de plantilla apuntadas.

4. CONSECUENCIAS SOBRE O DESEMPEÑO PROFESIONAL/ASISTENCIAL

Provoca todo elo por exemplo a necesidade de aplazar sistematicamente consultas, práctica que xenera dous efectos constatables: o incremento da derivación, e o engorde das listas de espera. Algo que ven precisamente empañar a imaxe das Fundacións, que con tanto mimo a Consellería pretendía preservar.

Xenera igualmente un incremento progresivo da desmotivación profesional, que reforza o efecto fuxida ao que antes se aludiu falando das consecuencias laborais.

A situación da alta rotación de profesionais que xa apuntamos antes permite identificar a existencia de outras dúas situacións que contribúen notablemente á confusión laboral e profesional e ao deterioro da imaxe destes hospitais:

- as dificultades para garantir a continuidade organizativa do traballo e dos servizos, debidas á constante incorporación de persoal novo

- a falta de identificación entre usuarios e profesionais.

5. SOLUCIÓNS E PROPOSTAS

Apuntaremos tres como máis relevantes:

1. A integración plena das Fundacións no Sergas.
2. A equiparación en dotación e asignación de recursos respecto dos hospitais comarcais.
3. A constitución dun Comité Intercentros ou figura similar que permitise un traballo de representación e de interlocución máis coordinada para os traballadores das Fundacións.