

PROPUESTAS Y DESAFIOS DESDE LOS TRABAJADORES DEL SISTEMA DE SALUD ARGENTINO

CONSIDERACIONES:

El grupo de Salud de la Secretaría de Profesionales de UPCN seccional TPN y del GCBA se constituye desde hace varios años como el espacio de intercambio y propuestas de agenda gremial y usina de ideas para sustentar mejoras gremiales y de políticas públicas.

Durante este año realizamos una encuesta específicamente orientada a trabajadores de la salud, que se desempeñan en la administración pública nacional y entes descentralizados. En base a estos valiosos registros y luego de analizar los resultados del relevamientos, generamos propuestas que profundizan y generan mejoras para las políticas sanitarias, la carrera administrativa, capacitaciones y condiciones de trabajo en general.

Las acciones gremiales de una organización sindical se basan entre otras cosas en la representatividad que la misma tiene en sus ámbitos de acción. el contacto con la gente, las asambleas, las negociaciones colectivas con las autoridades. los trabajadores organizados, desde nuestros objetivos sindicales, ejercemos la responsabilidad de velar por la salud integral de nuestros representados.

La política sanitaria, como toda política pública, es resultado de hacer y saber o del no hacer o no saber de los individuos que diseñan, implementan, ejecutan, evalúan y retroalimentan para volver a empezar el ciclo virtuoso de las políticas públicas.

la conjunción exitosa de ambos mundos requiere la participación de los trabajadores que son quienes llevan adelante con su esfuerzo diario las acciones para la salud del pueblo argentino.

Comparación según las principales DEMANDAS DE AGENDA GREMIAL

**Organismos de
Administración de la Salud**
(PAMI, ANMAT, Ministerio de Salud, SSS).



**Instituciones
Médico-Asistenciales**
(Hospital Posadas, Garrahan, Bonaparte)



PROPUESTAS:

1. Negociaciones Salariales y Revisión de Beneficios

Acciones:

- **Iniciar un Ciclo de Negociaciones Salariales:** Dado que una de las principales demandas es mejorar los salarios, es crucial abrir un ciclo de negociaciones con las autoridades correspondientes para lograr un aumento salarial significativo y regular.

- **Revisión y Mejora de Beneficios:** Evaluar los beneficios adicionales como bonos por desempeño, compensaciones por horas extras y subsidios para el transporte y la educación.

2. Reducción del Pluriempleo y Riesgo de Burnout

Acciones:

- **Promoción de Contratos a Tiempo Completo:** Abogar por la creación de más puestos de trabajo a tiempo completo con salarios adecuados para reducir la necesidad de pluriempleo.
- **Implementación de Políticas de Bienestar:** Desarrollar programas de bienestar laboral y mental, incluyendo asesoramiento psicológico y estrategias para manejar el estrés y prevenir el burnout.

3. Fortalecimiento de la Comunicación Interna del Sindicato

Acciones:

- **Establecimiento de Canales de Comunicación Efectivos:** Crear plataformas y herramientas para una comunicación más fluida entre el sindicato y los trabajadores, como newsletters, grupos en redes sociales y foros de discusión.
- **Realización de Asambleas y Encuentros Regulares:** Organizar reuniones periódicas para actualizar a los trabajadores sobre las acciones del sindicato, recibir retroalimentación y discutir temas importantes.

4. Fortalecimiento de la Comisión de Salud y Seguridad en el Trabajo (CyMAT)

Acciones:

- **Auditorías y Evaluaciones Regulares:** Asegurar que la CyMAT realice auditorías y evaluaciones periódicas en los espacios de trabajo para identificar y corregir riesgos laborales.
- **Capacitación y Sensibilización:** Implementar programas de capacitación para trabajadores y empleadores sobre salud y seguridad en el trabajo.

5. Garantía de Estabilidad Laboral

Acciones:

- **Promoción de la Ley de Estabilidad Laboral:** Abogar por la implementación de leyes y políticas que garanticen la estabilidad laboral y reduzcan la precarización del empleo.
- **Negociación de Contratos Indefinidos:** Fomentar la conversión de contratos temporales en indefinidos, garantizando así mayor seguridad para los trabajadores.

6. Apoyo a la Formación Continua y Desarrollo Profesional

Acciones:

- **Programas de Capacitación y Desarrollo:** Implementar programas de formación continua y desarrollo profesional, financiados o subsidiados por el sindicato, para mantener a los trabajadores actualizados en sus áreas de especialización.
- **Reembolso de Costos Educativos:** Negociar con las autoridades para establecer un sistema de reembolso o subsidio para costos educativos y de capacitación.

7. Promoción de la Igualdad de Género

Acciones:

- **Políticas de Igualdad de Oportunidades:** Implementar y reforzar políticas que promuevan la igualdad de género en los lugares de trabajo y aseguren una remuneración justa.
- **Programas de Apoyo para Trabajadoras:** Desarrollar programas de apoyo específicos para mujeres trabajadoras, como horarios flexibles y servicios de cuidado infantil.

8. Mejora de Condiciones Físicas de Trabajo

Acciones:

- **Renovación de Infraestructura:** Trabajar en la mejora de las condiciones físicas de los espacios de trabajo, asegurando que sean seguros, cómodos y adecuados para las necesidades laborales.
- **Equipamiento Adecuado:** Asegurar que todos los trabajadores cuenten con el equipo y las herramientas necesarias para realizar sus tareas de manera efectiva y segura.

Conclusión

La implementación de estas acciones requerirá una planificación cuidadosa, un diálogo continuo con los trabajadores y una colaboración efectiva con las autoridades de salud pública. Al abordar de manera integral las necesidades y demandas de los trabajadores de la salud pública, el sindicato puede mejorar significativamente sus condiciones laborales y, a su vez, el bienestar general del sistema de salud pública en Argentina.

BIBLIOGRAFIA

- **Crosby, B. L. (2013).** *"The Role of Unions in the Modern Workplace."* Public Administration Review. Este texto explora cómo los sindicatos influyen en las condiciones salariales y beneficios de los trabajadores, destacando la importancia de la negociación colectiva.
- **International Labour Organization (ILO) (2019).** *"Collective Bargaining and Employment."* ILO Reports. Este informe proporciona una visión general de cómo la negociación colectiva impacta las condiciones laborales y salariales.
- **Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016).** *"Burnout: A Brief History and the Role of Work-Related Stress."* Journal of Organizational Behavior. Este artículo analiza el fenómeno del burnout y su relación con las condiciones laborales, incluyendo el pluriempleo.
- **World Health Organization (WHO) (2019).** *"Mental Health and Wellbeing in the Workplace."* WHO Publications. La OMS proporciona directrices sobre cómo prevenir y manejar el estrés laboral y el burnout.
- **Harrison, S., & McDonald, M. (2018).** *"Improving Union Communication Strategies."* Labour Studies Journal. Explora métodos y estrategias para fortalecer la comunicación entre sindicatos y sus miembros.
- **Friedman, R. A., & Podolny, J. M. (2016).** *"The Role of Internal Communication in Organizational Performance."* Administrative Science Quarterly. Este artículo aborda cómo la comunicación interna afecta el desempeño organizacional, aplicable a sindicatos.
- **Occupational Safety and Health Administration (OSHA) (2021).** *"Workplace Safety and Health: An Overview."* OSHA Publications. Proporciona una visión general de las mejores prácticas para la seguridad y salud en el trabajo.

- **Loomis, D., & Richardson, D. B. (2016).** *"Evaluating Workplace Safety Programs."* Safety Science. Examina cómo las auditorías y programas de seguridad laboral pueden ser evaluados y mejorados.
- **Standing, G. (2011).** *"The Precariat: The New Dangerous Class."* Bloomsbury Academic. Analiza la precariedad laboral y las políticas necesarias para garantizar la estabilidad en el empleo.
- **Burgess, S., & Ratto, M. (2017).** *"Employment Security and Labour Market Policy."* Journal of Labor Economics. Discute políticas para asegurar la estabilidad laboral.
- **Beinecke, R., & Aiken, L. (2019).** *"Professional Development and Training: The Role of Unions in Continuing Education."* Human Resource Development Quarterly. Explora cómo los sindicatos pueden apoyar el desarrollo profesional continuo.
- **Harrison, R., & Kessels, J. (2015).** *"Human Resource Development: Theory and Practice."* Palgrave Macmillan. Este libro aborda la importancia de la formación y el desarrollo profesional en el ámbito laboral.
- **Acker, J. (2006).** *"Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organizations."* Gender & Society. Analiza cómo las políticas organizacionales afectan la igualdad de género en el trabajo.
- **European Institute for Gender Equality (EIGE) (2020).** *"Gender Equality in the Workplace."* EIGE Reports. Proporciona directrices y recomendaciones para promover la igualdad de género en los espacios de trabajo.
- **Gosling, J., & Wright, P. (2017).** *"Workplace Environment and Employee Productivity."* Facilities. Examina cómo el ambiente físico de trabajo afecta la productividad y el bienestar de los empleados.

- **Jones, C. (2018).** *"Improving Workplace Safety and Comfort."* International Journal of Occupational Safety and Health. Ofrece estrategias para mejorar las condiciones físicas de trabajo.