



SIMAP-PAS
AHORA ES EL MOMENTO

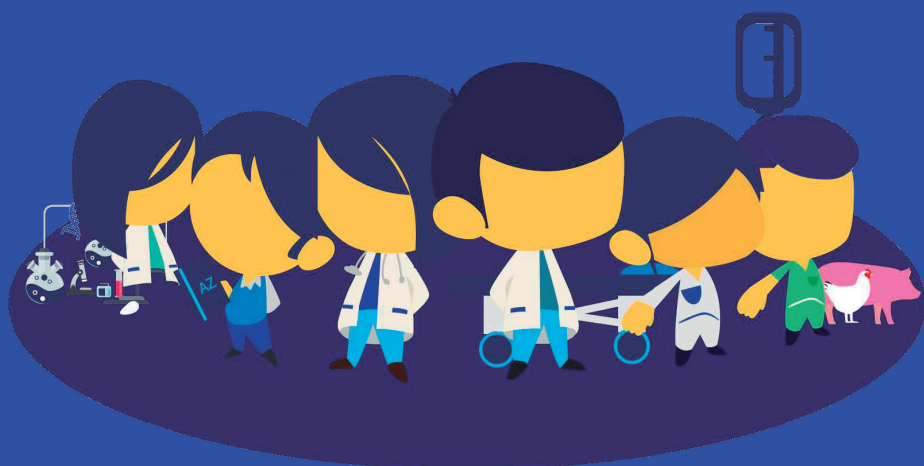
simap.es simap-pas.es

¡VÓTANOS!

UN CAMBIO NECESARIO

PROGRAMA SIMAP-PAS

**NUESTRA PROPUESTA DE TRABAJO
QUEREMOS QUE SEA AQUELLO A LO QUE
ASPIRAS**



**ELECCIONES SINDICALES
6 DE JUNIO DE 7:15 A 23:00 HORAS**

PROYECTO SIMAP-PAS NUESTRA PROPUESTA DE TRABAJO. QUEREMOS QUE SEA AQUELLO A LO QUE ASPIRAS.

A lo largo de los años, SIMAP se ha consolidado como el sindicato más comprometido e independiente en la defensa de una sanidad pública universal, constituida por profesionales que son la fuerza imprescindible para conseguir una asistencia sanitaria humana y eficiente.

**Ahora SIMAP-PAS, UN SINDICATO PARA TOD@S,
COGE EL RELEVO CON FUERZA E ILUSIÓN**

Aquí exponemos puntos fundamentales que hay que mejorar.

LUGARES DE TRABAJO

Hay que adecuarlos tanto en ubicación como en características para su correcto desempeño, ofreciendo la necesaria protección del trabajador.

MEDIOS DE TRABAJO

Se debe disponer de todos los medios y el tiempo necesario para realizarlo de forma adecuada. Asegurar el tiempo necesario para cada labor asistencial y ajustar la citación en cada caso.

El **vehículo adecuado** con conductor para los desplazamientos fuera del centro en Atención Primaria y no se debe forzar a utilizar medios particulares. Mientras la colegiación sea obligatoria y un requisito necesario para poder trabajar, la **Conselleria debe hacerse cargo de las cuotas de colegiación.**

RELACIONES LABORALES

Implantar y fomentar los procedimientos de buenas prácticas, potenciar de forma activa climas saludables de trabajo, donde cada uno se vea reconocido y respetado. Democratizar el funcionamiento de los servicios, bajo la visión del trabajo en equipo, definiendo las funciones de las jefaturas y puestos intermedios, estableciéndose cauces regulados y correctos para el intercambio de opiniones y búsqueda de consenso entre todos los componentes de los servicios o centros de trabajo y con las evaluaciones de jefaturas periódicas reglamentarias. Es necesario cambiar de la mentalidad autoritaria y jerárquica a una mentalidad de equipo, donde el liderazgo sea por capacidad organizativa y de cohesión.

ADECUACIÓN DE PLANTILLAS

Los problemas económicos no pueden seguir siendo la excusa para no adecuar las plantillas y sobreexplotar al personal. Necesitamos conocer la situación de ratios de cada departamento de salud y ver necesidades. Es necesario que se efectúe la inversión económica precisa en el capítulo de gastos de personal y revertir la situación de esfuerzo sobreañadido por la crisis, cubriendo las deficiencias sobrevenidas del sistema, jornada tras jornada, sin ningún proyecto de mejora en el horizonte

CARGAS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

En general, son excesivas debido a la falta de personal, pero también hay problemas organizativos crónicos que restan eficiencia y multiplican el esfuerzo. Se suman las exigencias crecientes y falta de autonomía de los trabajadores para organizarnos, para aportar mejoras en lo que conocemos y realizamos a diario. Las consecuencias son en muchos casos estrés, frustración, síndrome de trabajador quemado y problemas graves de salud laboral. La **planificación anual del trabajo** es fundamental y necesaria para garantizar la conciliación.

HORARIOS DE TRABAJO

Son rígidos y muy prolongados. Se han elaborado para conseguir la máxima rentabilidad con el mínimo personal y deben ser revisados, ya que la complejidad de las funciones a realizar y las cargas de trabajo hacen que, en muchos casos, sean perjudiciales tanto para la salud del/la trabajador/a como para la calidad del trabajo realizado. Hay que sumar las **ilegalidades que contienen las normas que regulan las guardias**, tanto de presencia física como localizadas, en relación con los descansos obligatorios y la limitación de la jornada máxima. Ejemplos de irregularidades serían el descanso semanal establecido tras la guardia de sábado, la inexistencia de un límite, definido con claridad, del número de guardias obligatorias, localizadas y de presencia física, y múltiples excepciones de la norma, que al final se convierten en la regla. Defendemos el **derecho de la libranza de las guardias como exención remunerada y no recuperable** del tiempo de trabajo en aplicación de reciente jurisprudencia europea, tanto de presencia física como localizadas. Son necesarias también mejoras fundamentadas en la correcta interpretación y aplicación de derechos de los trabajadores como la flexibilidad en horarios de guardias, el límite como máximo obligatorio de 12 horas de trabajo continuo y solamente de forma voluntaria se podrían mantener las guardias de 17 horas en laboral y 24 en festivos. Recuperación de los 14 festivos (12 nacionales y 2 autonómicos) cuando se trabaja de guardia/atención continuada.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN

Son fundamentales para nuestra sociedad y para el futuro de todos, hay que cuidar de los nuestros, de los que son más vulnerables, de los niños, los mayores y los enfermos. Las medidas que favorezcan la conciliación deben ser una prioridad realizando inversiones que las posibiliten como, por ejemplo, la creación de **guarderías en los centros de trabajo** con apertura mientras el centro esté en funcionamiento, así como la **flexibilidad de horarios y de reducciones de jornada, junto con la ampliación de determinados permisos**. A estas medidas debe añadirse la **garantía de sustitución adecuada** para que no supongan una sobrecarga de trabajo al resto del equipo. Es importante **recuperar las 35 horas de trabajo semanal**, ya que el trabajo en sanidad comporta una carga de estrés y desgaste superiores a otros sectores. Se debe **incrementar los supuestos de exención de guardias** por conciliación por hijos menores de 16 años y por cuidado de familiares, como mínimo hasta el 2º grado de consanguinidad o afinidad. Ampliar los supuestos de acceso a los módulos compensatorios por la exención de guardias a los motivos de conciliación.

FORMACIÓN

Es un derecho de los trabajadores públicos y debe ser accesible para todas las categorías, dirigida a mejorar las competencias y la progresión profesional. Debe ser responsabilidad de la propia Conselleria, desligarla de financiación privada que no es independiente y orienta la formación a sus intereses, rompe la equidad de la oferta en la selección de profesionales. Hay que conseguir una formación, **pública**, de calidad y adaptada a las funciones a realizar, e incluirla en el tiempo de trabajo efectivo de la jornada laboral. **FORMACIÓN ESPECÍFICA EN PREVENCIÓN Y ACTUACIÓN ANTE LAS AGRESIONES, TEÓRICA Y PRÁCTICA**: nos vemos en la necesidad de afrontar situaciones complicadas y debemos tener la formación y los medios para resolverlas de forma adecuada.

ESTABILIDAD LABORAL

Es necesario acabar con la tasa de reposición. **El abuso de la temporalidad que existe en la actualidad es ilegal** y así lo han declarado en la UE y en múltiples sentencias. Es complicada la reparación de este daño y las medidas tomadas por la Conselleria son insuficientes: OPEs con pocas plazas, temarios abultadísimos y fuera de toda lógica, preguntas excesivamente complejas, y absoluta falta de transparencia, con dudas fundadas de la correcta custodia de las preguntas y de la posible baremación de méritos. Es necesario cambiar el enfoque de forma absoluta.

La importante masa crítica de interinos de larga duración, equiparable a la que existía cuando se realizó una **OPE de consolidación**, debería hacer que esta posibilidad estuviera contemplada con seriedad en una mesa de negociación y realizar los cambios normativos necesarios para llevarla a cabo.

MOVILIDAD VOLUNTARIA

Ofertas y periodicidad en los concursos de traslados que permitan ejercer de forma real el derecho a la movilidad voluntaria del personal fijo.

EMPLEO TEMPORAL

Empleo de calidad con acceso a través de la Bolsa de Trabajo con apertura y actualización permanentes. Se debe acabar con cualquier tipo de empleo precario y en todo caso su duración deber ser restringida en el tiempo y por motivos específicos sin que se utilice para cubrir necesidades estructurales.

Regulación correcta y equidad retributiva de los nombramientos de atención continuada, con estabilidad laboral por ser una necesidad estructural y con los mismos derechos laborales y retributivos que el personal de su categoría y especialidad.

PROGRESIÓN PROFESIONAL

Actualmente es limitada, condicionada en gran medida por el lugar de trabajo, creando una **gran inequidad** en las oportunidades de unos y otros según el departamento y el centro de trabajo. No hay ninguna regulación, ni proyecto al que se puedan sumar las personas interesadas. La selección muchas veces está en manos de organizaciones patrocinadas por la industria farmacéutica, sesgo que finalmente repercute en toda la sociedad, más allá del tema profesional.

En **función administrativa y otras categorías**, la progresión profesional está absolutamente condicionada por:

La naturaleza de las plazas creadas.

El abuso al atribuir funciones de grupos superiores sin posibilidad de alcanzar el nombramiento adecuado a las funciones a realiza.

La limitación en la oferta de nuevas plazas, aunque sean en promoción interna.

El criterio de la Conselleria de sacar a turno libre todas las plazas de OPE de estabilización.

La **carrera y el desarrollo profesional** deben tener un desarrollo y aplicación en las áreas que contiene que permitan el crecimiento profesional real y las mejoras en las capacidades de l@s trabajador@s, más allá del complemento retributivo

RETRIBUCIONES

Es necesario una **revisión profunda** de las retribuciones respecto a su cuantía y conceptos que incluye.

Desde el punto de vista cualitativo, existen **diferencias injustificables en los complementos retributivos de regulación autonómica** (específico, destino, etc.) entre categorías de igual grupo, titulación y funciones, que deben repararse y, pese a las reclamaciones de los últimos años, no se ha realizado.

La retribución de la hora de guardias debe ser como mínimo igual que la ordinaria, a lo que se comprometió la Conselleria en el 2008 y hasta la fecha sigue sin cumplirse.

La **productividad** debe ser una cantidad que realmente premie el esfuerzo realizado en cumplir con los acuerdos de gestión del año.

Los **acuerdos de gestión deben ser pactados** por el equipo dentro de las líneas marcadas por la Conselleria y deben buscar la eficiencia y no sólo el ahorro económico.

Regulación de la equidad retributiva en el complemento de carrera/desarrollo profesional entre fijos y temporales.

Recuperación de la disminución salarial que se nos impuso con la excusa de la crisis económica. El sector sanitario es el más perjudicado en cuanto a salarios entre 2008 y 2016 (once puntos menos según el INE), que junto con la subida de impuestos ha podido alcanzar un nivel superior al 20% de reducción en las retribuciones con relación a las de principios de 2010.

Recobrar el 100% de las retribuciones en situaciones de IT de cualquier origen.

PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SITUACIONES ESPECIALES

Evaluación de riesgo de cada puesto de trabajo, información al trabajador y correcto seguimiento y adecuación del mismo.

Protección real y adecuada de la **maternidad**. Protección al **trabajador sensible** y correcta adaptación de su puesto de trabajo para su correcta integración y desarrollo profesional. Es necesario el establecimiento de hábitos de trabajo saludables.

Concesión de la **exención de guardias por motivos de salud**, como prevención primaria de patologías, y no sólo cuando ya se ha producido la enfermedad manifiesta. No debe condicionarse la **exención de guardias por edad** a las necesidades del servicio y que se pueda solicitar a partir de los 45 años con silencio positivo al mes de la solicitud.

Ampliar los supuestos de acceso a los módulos compensatorios por la exención de guardias a los motivos de salud y de edad y establecer programas asistenciales para desarrollar en estos módulos.

CONCORDANCIA ENTRE FUNCIONES Y NOMBRAMIENTOS

Clara delimitación de nuestras funciones y responsabilidades. Eliminación de la arbitrariedad en la asignación de tareas, turnos, etc. Ajuste del nombramiento y retribuciones a las funciones implícitas al mismo. Realización urgente de un catálogo de puestos de trabajo basado en las funciones desempeñadas dentro del plan de ordenación de RRHH.

REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA INCENTIVADA Y LA JUBILACIÓN PARCIAL PREFERENTE

Los trabajadores de Sanidad somos profesionales durante nuestra vida laboral hemos desempeñado un trabajo con importantes cargas físicas y mentales, con horarios prolongados y con turnos y nocturnidad que suponen un desgaste mayor que en otro tipo de trabajos dentro de la Administración Pública.

FINANCIACIÓN ADECUADA DE LA SANIDAD

Corrección del descenso brutal de financiación de la sanidad pública. Desde 2011 (6.5% del PIB en Sanidad), el porcentaje de inversión ha ido disminuyendo año a año (excepto 2015) y las previsiones del actual Gobierno central son reducirlo aún más hasta el 5.6% en 2020, con descenso más marcado en Atención Primaria. Financiación adecuada y finalista de la sanidad pública que no debería ser inferior al 7%. Es necesario un cambio del modelo actual que garantice la suficiencia, la equidad entre las CCAA y la sostenibilidad del sistema sanitario público.

SANIDAD PUBLICA 100%

Recuperación de la gestión pública directa de todos los departamentos de salud y todos aquellos servicios que se han externalizado. Recuperación de las categorías profesionales que fueron extinguidas con motivo de la privatización de estos servicios.

Todos estos temas reflejan problemas crónicos que condicionan nuestro día a día, y que no podemos renunciar a solucionar. Nuestro compromiso, con vosotros/as, es a no dejar de trabajar por ninguno de ellos, porque sólo se pierde aquello que se abandona, y nosotros nunca nos rendimos ni dejamos nada por imposible.

**“Lo que parece imposible, sólo tarda un poco más”
Ese es nuestro espíritu.**



SIMAP-PAS

AHORA ES EL MOMENTO

¡VÓTANOS!

UN CAMBIO NECESARIO

simap.es simap-pas.es

Gran vía Fernando Católico 46, 1^º-1^ª.
46008 Valencia

