



SIMAP-PAS
AHORA ES EL MOMENTO

simap.es simap-pas.es

¡VÓTANOS!

UN CAMBIO NECESARIO

**INSPECCIÓN DE
SERVICIOS SANITARIOS,
SERVICIOS CENTRALES Y
DIRECCIONES TERRITORIALES**



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

**INCREMENTAR SU VISIBILIDAD, CONSEGUIR UNA ADECUADA
REGULACIÓN Y LAS MEJORAS LABORALES NECESARIAS**

Son los grandes olvidados en materia de regulación y mejoras laborales y retributivas. El hecho de tener un régimen jurídico funcional, minoritario dentro del conjunto de estatutarios de la Conselleria, y que no se encuentra a todos los efectos dentro del gran grupo funcional de la Generalitat, sino que viene mediatizado por su pertenencia a la Conselleria de Sanitat, provoca que los temas relativos a mejoras queden siempre en suspenso, postergados, por los asuntos referentes al personal estatutario. Esta dinámica mantenida durante décadas ha llevado a que las diferencias entre el personal estatutario y funcionario dentro de la Conselleria de Sanitat sean abismales.

SIMAP-PAS, un nuevo sindicato que quiere llegar y cuidar a todas las categorías profesionales, que tiene una larga trayectoria como SIMAP, ha sido testigo de esta situación durante los últimos 4 años, al pertenecer a la Mesa Sectorial. Nos consta que existe en la Conselleria la voluntad de mejorar la situación del personal funcionario a su cargo, quizá no en la medida que nosotros proponemos, y quizá tampoco con la celeridad de lo que nosotros reivindicamos. Por esta razón resulta necesario seguir insistiendo en dar visibilidad a los problemas y agravios y optar por otras vías de presión que complementen la negociación y que fuercen tomar medidas de mejora con urgencia.

PROBLEMAS DETECTADOS.

NOS COMPROMETEMOS A TRABAJAR POR SU SOLUCIÓN. DESTACAMOS:

- **ACTUALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT,s)**
- **ABUSO DE LA TEMPORALIDAD Y UN INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LA LEY:**
- **NECESIDAD DE OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO CON OPE DE CONSOLIDACIÓN EN AQUELLOS CASOS QUE LLEVEN AÑOS OCUPANDO EL MISMO PUESTO DE TRABAJO.**
- **NECESIDAD DE CONCURSOS TRASLADOS**
- **ADECUACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES**
- **REGULACIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:**
- **ADECUACIÓN DE PLANTILLAS**
- **CARGAS Y ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO**
- **MEDIDAS DE CONCILIACIÓN**
- **RELACIONES LABORALES**
- **FORMACIÓN Y PROGRESIÓN PROFESIONAL**
- **PROTECCIÓN DE LA SALUD Y SITUACIONES ESPECIALES**
- **REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN ANTICIPADA INCENTIVADA Y LA JUBILACIÓN PARCIAL PREFERENTE**
- **FINANCIACIÓN ADECUADA DE LA SANIDAD**
- **SANIDAD PÚBLICA 100%**

ACTUALIZACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO (RPT,s)

Adecuar los puestos de trabajo a la estructura y necesidades de la Conselleria, de forma que se ajusten a las funciones realizadas y se perciban las retribuciones correctas en relación con el trabajo y responsabilidad asumidas. Resulta necesaria la actualización periódica de la RPT,s y debe ser un compromiso su realización de forma urgente, ya que la realizada en el 2017 no solucionó los problemas, la falta de homologación ni agravios existentes

ABUSO DE LA TEMPORALIDAD Y UN INCUMPLIMIENTO GRAVE DE LA LEY

En **Inspección de Servicios Sanitarios** la tasa de temporalidad en médicos/as es del 52,38% y del 77,78% en farmacéuticos/as, en enfermeros/as es del 42%, y en el resto de trabajadores, como la gestión administrativa, del 100%. En **Administración Sanitaria** la tasa de temporalidad en el grupo A1: es del 40% en médicos y del 63% de farmacéuticos, en A2 del 7%, en C1 del 96% y en C2 del 44%.

Esta tasa de temporalidad es muy superior en las mujeres y si valoramos la edad, las tasas de temporalidad en hombres y mujeres mayores de 50 años se aumenta en un 50% de media. Por lo tanto, **es absolutamente urgente acabar con esta situación** que supone un incumplimiento claro de la ley y un abuso que hace la Administración de esta figura del trabajador temporal, con los graves perjuicios inherentes que lleva para los trabajadores afectados.

NECESIDAD DE OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO CON OPE DE CONSOLIDACIÓN EN AQUELLOS CASOS QUE LLEVEN AÑOS OCUPANDO EL MISMO PUESTO DE TRABAJO

Quedó en suspenso la OPE de consolidación del 2016 hasta la fecha y que se basó en la aplicación de la disposición transitoria cuarta del TREBEP. Actualmente, la situación en cuanto a tasa de temporalidad es incluso peor que la que existía en 2005 y habría que valorar la posibilidad de legislar el ajuste del tiempo desde que una plaza temporal podría ser ofertada en una **OPE de consolidación abierta, tal y como establece la ley**. Si se toma en consideración la finalidad de la norma de subsanar y combatir la contratación temporal de larga duración, idéntica obligación y posibilidad existe de convocar ahora otros puestos que se encuentren desempeñados interina y temporalmente desde hace años, aunque sean posteriores a dicha fecha de 1 de enero de 2005. Se debería debatir y buscar la mejor solución para los afectados y estudiar la posibilidad de sustentar un proceso de convocatorias de consolidación de empleo para los puestos de carácter estructural correspondientes a los distintos cuerpos y escalas de funcionarios gestionados por la Conselleria de Sanidad ya que **no debe descartarse la convocatoria de más puestos, pues desde que se publicó el EBEP en 2007 y entró en vigor esa Disposición, han pasado ya 10 años, en los que los puestos de trabajo vacantes ocupados por interinos se han multiplicado**, y por tanto la situación que esa Disposición Transitoria quería solucionar se ha reproducido, dejando sin sentido ya ese límite temporal.

Este **abuso de la temporalidad** contempla figuras nacidas de la jurisprudencia, como el **indefinido no fijo**, que obligan a la Administración a reparar el daño causado por incumplir la ley. **La Conselleria no debería forzar la situación y que sean los propios afectados los que inicien reclamaciones judiciales encaminadas a defender su situación** y reparar los agravios causados.

Por todo esto, es absolutamente necesario llevar de forma urgente este asunto a las mesas de negociación y solucionar este problema de forma satisfactoria para todos los afectados.

NECESIDAD DE CONCURSOS TRASLADOS

Ha sido imposible ejercer el derecho de la movilidad voluntaria desde hace décadas. En algunos casos no se han realizado traslados desde el año 1992, con los perjuicios que esta situación ha supuesto al personal fijo, injustificables y con una responsabilidad directa de la Conselleria de Sanidad. La consecuencia es la obligación urgente de convocar el necesario concurso de traslados, de forma independiente o previa a cualquier proceso de provisión.

ADECUACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES

Las retribuciones **son inferiores** al resto de trabajadores de la Conselleria en equivalencia de titulación y tipo de trabajo a realizar, en concreto a lo referente al complemento de destino y específico. Como ejemplo hay que destacar que el médico y el farmacéutico inspector tienen asignado un complemento específico B de 945,65 euros mensuales y el facultativo especialista de 1738,62 euros mensuales. Esta variabilidad no estaría justificada por las funciones a realizar y titulación requerida.

Regulación 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 que más ha perdido 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.

REGULACIÓN DEL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD

No existen objetivos ni acuerdos de gestión propios, ni se percibe el complemento de productividad como el resto de trabajadores de la Conselleria de Sanitat.

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 y ver necesidades.

Es necesario que se efectúe la inversión económica precisa en el capítulo de recursos humanos 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 suma 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.

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 y abarcan **tanto inversiones como la creación de guarderías** en los centros de trabajo con apertura mientras el centro esté abierto, así como la **flexibilidad de horarios, de reducciones de jornada** y 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

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, establecer cauces correctos y regulados para el intercambio de opiniones y búsqueda de consenso entre todos los componentes de los servicios o centros de trabajo. Es necesario cambiar de la mentalidad autoritaria y jerárquica a una mentalidad de equipo, donde el liderazgo sea por capacidad organizativa y de cohesión.

FORMACIÓN Y PROGRESIÓN PROFESIONAL

Es un derecho de los trabajadores públicos y debe ser accesible para todos los cuerpos y escalas, dirigida a mejorar las competencias y la progresión profesional. Es responsabilidad de la propia Conselleria que debe garantizar una formación pública, de calidad y adaptada a las funciones a realizar, e incluida en el tiempo de trabajo efectivo en jornada laboral. La carrera y el desarrollo profesional deben tener una aplicación regulada 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.

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 adaptación adecuada de su puesto de trabajo para su correcta integración y desarrollo profesional. Es necesario el establecimiento de hábitos de trabajo saludables.

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.

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 PÚBLICA 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^ª-1^ª.
46008 Valencia

