



www.simap.es

SIMAP
Sindicato de Médicos
de Asistencia Pública

Tras año y medio con 47 reuniones de negociación se ha firmado el IV Convenio Colectivo. SIMAP es la primera vez que firma un Convenio en esta UTE ya que se han atendido reivindicaciones específicas e históricas que afectan directamente a nuestro colectivo y además **varias mejoras han sido supeditadas por la empresa a la firma unánime de todos los sindicatos** que formábamos la Comisión Negociadora.

Decir que ha sido una negociación muy compleja, pues durante la misma varios acontecimientos han tenido lugar: la salida el pasado verano de Adeslas como principal accionista quedando Ribera Salud en la práctica como único accionista de la concesión administrativa; el anuncio de la Administración de que no se activará la prórroga 2018-2023 y que pasaremos a la gestión pública directa en Abril del 2018; declaración a principio de año de que la cuenta de resultados de esta UTE en el ejercicio 2015 tuvo un resultado negativo por primera vez en su historia de pérdidas económicas equivalentes a 3,6 millones de euros; elecciones sindicales el pasado mes de Marzo y finalmente el despido del principal interlocutor de la empresa en la negociación el pasado mes de Mayo.

Pasamos a reseñarte los asuntos más significativos que afectan a nuestro colectivo.

ASUNTOS SALARIALES

A) **Retribuciones fijas**: Se ha conseguido una aumento del 1% para el año 2016 (igual que los empleados públicos) que se va a percibir de forma completa en la nómina de este mes de Julio como prima de 395,85 euros. Para el 2017 se ha pactado también un aumento del 1% y para el 2018 del 2%. En ambos años la subida se impactará en la nómina mes a mes. En conclusión, subida del 4% durante la vigencia del convenio.

GRUPOS PROFESIONALES		Categoria Profesional (ANTERIOR)	EJERCICIO 2016					
Grupo Profesional	Nivel		SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	PRIMA UNICA	BRUTO ANUAL
Personal de la Salud I	Nivel 1	Facultativo/Psicologo PIR	1.498,20	789,71	996,05	3.283,96	395,85	44.379,19
		Medico	1.498,20	789,71	996,05	3.283,96	395,85	44.379,19
	Nivel 2	Psicologo	1.397,41	688,47	877,98	2.963,85	395,85	39.737,95

GRUPOS PROFESIONALES		Categoria Profesional (ANTERIOR)	EJERCICIO 2017				
Grupo Profesional	Nivel		SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
Personal de la Salud I	Nivel 1	Facultativo/Psicologo PIR	1.541,74	797,61	1.006,01	3.345,36	44.822,99
		Medico	1.541,74	797,61	1.006,01	3.345,36	44.822,99
	Nivel 2	Psicologo	1.541,74	797,61	1.006,01	3.345,36	44.822,99

GRUPOS PROFESIONALES		Categoria Profesional (ANTERIOR)	EJERCICIO 2018				
Grupo Profesional	Nivel		SALARIO BASE	COMPLEMENTO DESTINO	COMPLEMENTO HOSPITAL	TOTAL MENSUAL	BRUTO ANUAL
Personal de la Salud I	Nivel 1	Facultativo/Psicologo PIR	1.572,57	813,56	1.026,13	3.412,26	45.719,38
		Medico	1.572,57	813,56	1.026,13	3.412,26	45.719,38
	Nivel 2	Psicologo	1.572,57	813,56	1.026,13	3.412,26	45.719,38

B) **Retribución variable** (en nuestro caso **guardias**): Subida del 1% en 2016 a aplicar a las guardias que se realicen a partir del mes próximo, subida del 1% para el 2017 y subida del 2% para el 2018. También subida total del 4% durante la vigencia del Convenio.

ANEXO II

Complemento exclusivo sistema de trabajo TEA de Jornada Complementaria

CATEGORÍA	MODULOS HORARIOS	2015	2016	2017	2018
MEDICA/MEDICO	17 horas	349,63	353,13	356,66	363,79
	24 horas	545,55	551,01	556,52	567,65
FACULTATIVA/FACULTATIVO	17 horas	349,63	353,13	356,66	363,79
	24 horas	545,55	551,01	556,52	567,65

Periodo de localización (precio/hora)

CATEGORÍA	2015	2016	2017	2018
MEDICA/MEDICO	11,37	11,48	11,59	11,83
FACULTATIVA/FACULTATIVO	11,37	11,48	11,59	11,83

C) **Festivos especiales**: Se ha conseguido incluir como festivos especiales el día de San José (19 de Marzo) y el día de Navidad (25 de Diciembre) que en la práctica se traduce a cobrar doble guardia quienes las realicen (la guardia de 17 ó 24 horas que se realiza + el anexo IV.3).

IV.3 Exclusivamente a los efectos económicos, y adicionalmente a lo percibido en el Anexo II, las categorías seguidamente identificadas que presten efectivamente sus servicios en módulos de 17 o 24 horas, percibirían por ello los días 18 y 19 de marzo, 24, 25 y 31 de Diciembre y 1 y 6 de Enero, el siguiente módulo de Festivo Especial.

FESTIVOS ANEXO IV.3					
CATEGORÍA	MODULOS HORARIOS	2015	2016	2017	2018
MEDICAMEDICO	17 horas	349,63	353,13	356,66	363,79
	24 horas	545,55	551,01	556,52	567,65
FACULTATIVA/FACULTATIVO	17 horas	349,63	353,13	356,66	363,79
	24 horas	545,55	551,01	556,52	567,65

D) En el caso de que el **año 2019 y siguientes** no se negociase otro Convenio, de forma automática todos los conceptos salariales del presente Convenio se verán incrementados en un 2%.

5.3 Si no mediara denuncia en tiempo y forma, el Convenio se entenderá prorrogado, en todo su contenido, por periodos anuales, incrementándose exclusivamente en este supuesto los conceptos salariales fijados en este Convenio en la cuantía del 2%.

E) Finalmente, una gran preocupación de nuestro colectivo ha sido que sucederá con varios conceptos salariales de nuestras nóminas tipo incentivos, mejoras voluntarias, complemento salarial de carrera profesional, etc; cuando pasemos a la gestión pública en Abril del 2018.

Se ha conseguido una **cláusula garantista** de este asunto que debe darnos cierta tranquilidad ante la próxima negociación con la Administración.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA.- En el supuesto que la Empresa no continúe como adjudicataria de la concesión administrativa, por resolución o terminación del contrato con la Administración, o por reversión a la Administración, o por adjudicación a un nuevo concesionario (entidad privada, mixta o pública), la nueva titular, adjudicataria o contratista, estará obligada a subrogarse en los contratos laborales de los trabajadores y trabajadoras que venían prestando ese servicio, respetando en todo caso la modalidad de contratación de los mismos, y los derechos y obligaciones que hayan disfrutado, en concreto:

- a. En lo fijado en este Convenio Colectivo, salvo sucesión del mismo, o aplicación de las reglas del artículo 44 E.T.
- b. En lo fijado en el contrato de trabajo.
- c. En lo fijado en el Acuerdo de Carrera y Promoción Profesional.
- d. En lo fijado en el sistema de incentivos individual o colectivamente fijados.
- e. Asimismo se garantizan las prerrogativas y derechos fijados en el Convenio Colectivo de los representantes de los trabajadores/as y delegados/as sindicales.

ASUNTOS DE JORNADA

A) Días de libre disposición (LD ó moscosos): Se ha conseguido aumentar los LD en dos más para 2016, dos más para 2017 y tres más para 2018. Todos ellos a descontar del cómputo anual de jornada efectiva de trabajo como ocho horas cada uno de ellos. Asimismo si trabajas en la empresa desde el año 99, a partir del año que viene se añadirán dos LD más pues cumplirás 6 trienios (equivalente a los canosos que tienen los empleados públicos).

22.1 El trabajador y trabajadora podrá disfrutar, por jornadas completas de 7 días de libre disposición para los años 2015 y 2016 y de 8 días para el año 2017, y de 9 días para el 2018, de los cuales los tres primeros en ningún caso computarán como jornada efectiva de trabajo.

Dado que existe una diferencia entre los días de Libre Disposición para los años 2015 y 2016 hasta ahora regulado y los concedidos por este nuevo Convenio, a fin de alcanzar éstos, los trabajadores y trabajadoras disfrutarán en el año 2016 de dos días adicionales de libre disposición, que como regla general se disfrutarán proporcionalmente para aquellos trabajadores y trabajadoras a tiempo parcial o temporales.

Aquellos profesionales que cumplan en la Empresa 6 trienios, adicionarán a los anteriores dos días más de libre disposición que computarán como tiempo efectivo de trabajo. El disfrute de estos se realizará proporcionalmente a la fecha de cumplimiento del sexto trienio.

Por otro lado, no obstante aquellos trabajadores y trabajadoras adscritos de forma permanente al sistema de trabajo TRN y siempre que en el año natural hayan realizado efectivamente 55 o más noches, podrán disfrutar de un día adicional, que en ningún caso computará como jornada efectiva de trabajo.

Año	NO Efectivo	Efectivo	Total	Disfrute Real
Actual	3	3	6	
Año 2015	3	4	7	
Año 2016	3	4	7	8
Año 2017	3	5	8	8
Año 2018	3	6	9	9

Cada día de libre disposición corresponde a 8 horas de duración y se disfrutarán por jornadas completas, compensándose el remanente restante de una sola vez en una jornada.

B) Permiso para la formación: Se ha conseguido que las primeras 28 horas de cualquier tipo de formación (interna, externa, telemática) computen como jornada efectiva de trabajo siempre que tengan que ver con la actividad sanitaria, por lo que también habrá que descontarlas de la jornada máxima anual de trabajo. También se contempla que estas horas se puedan acumular desde el año 2015.

ARTÍCULO 23.- PERMISO PARA LA FORMACIÓN.

23.1 Los trabajadores y trabajadoras que tengan al menos un año de antigüedad en la empresa tendrán derecho a un permiso retribuido de 28 horas anuales de formación, acumulables por un periodo de hasta 5 años.

23.2 No se computarán dentro de las 28 horas anuales de formación, la formación que legalmente sea obligatoria, así como la impuesta por la Empresa; ambas deberán desarrollarse y computarse dentro de la jornada laboral.

23.3 La formación a que se refiere este apartado tendrá que estar vinculada a la actividad de la empresa y podrá ser tanto formación interna como externa y formalizarse por cualquier modalidad tanto la presencial como "on-line" o tele-formación, excluyendo la que obligatoriamente se tenga que impartir por imperativo legal.

El disfrute del presente permiso para la formación será pactado entre el profesional y la Empresa, debiendo disfrutarse el mismo entre la fecha de inicio y fin de la acción formativa y limitándose la concesión de horas de permiso, como máximo, a la duración del curso y al cómputo anual pendiente en el momento de la solicitud del permiso.

Su petición se realizará con 15 días de antelación a la fecha de su disfrute.

Los permisos derivados de la formación no podrán disfrutarse domingos y festivos.

C) Reducción o exención de guardias por edad: Este asunto, tan solicitado desde siempre, se ha conseguido supeditar exclusivamente a encontrar un profesional que haga las guardias que deja de prestar el solicitante para no repercutir en el funcionamiento de los servicios hospitalarios y centros de salud.

15.7 El trabajador y la trabajadora adscritos al Turno Especial A (TEA), tendrán la opción de solicitar la reducción de la realización de jornada complementaria hasta un tercio de estas, a partir de los 50 años, y estará condicionada únicamente a la posibilidad de encontrar personal para su cobertura. Dicha reducción podrá ser cubierta por cualquier otro trabajador o trabajadora que de forma voluntaria manifieste por escrito su adscripción a una jornada especial con un límite máximo de 150 horas al año. Tendrá la consideración de jornada especial aquella que supere la duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y de la complementaria, la cual se abonará proporcionalmente al tiempo efectivo realizado.

El trabajador y trabajadora adscritos al Turno Especial A (TEA), tendrá la opción de solicitar la exención de la realización de jornada complementaria, a partir de los 50 años de edad, y estará condicionada únicamente a la posibilidad de encontrar personal para la cobertura de las citadas jornadas complementarias. Para su cobertura, la empresa podrá contratar a profesionales que realizarán su prestación laboral bajo el sistema de trabajo Turno Especial B (TEB). Los trabajadores y trabajadoras contratados por este motivo tendrán preferencia a la hora de ocupar en sus respectivos servicios las vacantes definitivas que se vayan produciendo. Este tipo de contrato responde al interés en incorporar gradualmente a los profesionales internos residentes formados en los distintos servicios y centros de salud afectados.

En ambos casos, dado que la exención y reducción viene justificada por la mejora de la salud y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras, será incompatible con el desempeño de atención continuada en otros centros de trabajo ajenos a la organización.

OTROS ASUNTOS

A) Permiso sin sueldo: Se ha conseguido una reivindicación que considerábamos una necesidad imperiosa para conciliar vida laboral y familiar o en muchos casos por simple higiene mental y/o física.

24.6 Permiso por interés particular. Los trabajadores y trabajadoras podrán solicitar un permiso no retribuido por interés particular con una duración máxima de tres meses en un periodo de dos años. El tiempo mínimo de duración del disfrute de cada uno de los permisos será de 15 días.

El presente permiso deberá solicitarse, con una antelación mínima, respecto de la fecha de su inicio, de tres semanas, y deberá resolverse, como mínimo, con siete días de antelación a dicha fecha. La concesión del presente permiso por parte de la Empresa estará condicionada únicamente a la posibilidad de encontrar personal para la cobertura del mismo.

B) Traslados internos: Este asunto es novedoso y se trata de evitar las designaciones arbitrarias y digitales que la empresa ha venido realizando cuando han surgido vacantes. En nuestro colectivo afecta al ámbito de los Equipos de Atención Primaria y a nivel hospitalario en el Servicio de Urgencias y Pediatría que pueden intercambiar plazas de la misma especialidad y categoría.

9.3 La promoción interna o mejora de empleo de los trabajadores y trabajadoras respecto a la cobertura de las vacantes que se producen en la plantilla estructural se regirá por lo regulado en este apartado.

9.3.1 Se consideran vacantes a estos efectos, los puestos de estructura de nueva creación o por extinción de la relación laboral de un puesto de estructura ya existente.

En este último supuesto, en tanto se sigue el procedimiento de selección podrá contratarse interinamente a otro trabajador por un periodo no superior a tres meses.

9.3.2 No tendrán la consideración de vacantes, aquellos puestos que hayan sido amortizados en el año anterior o que en el momento de producirse la vacante la Dirección de la empresa decida amortizar; o aquellas posiciones que se ocupen directamente por trabajadores especialmente sensibles; o aquellos que parcialmente han quedado vacantes por exención de noches conforme al art. 15.8 in fine; así como los ocupados por trabajadores y trabajadoras víctimas

de violencia de género en los supuestos previstos en el artículo 44, apartados 3 y 7 de este Convenio; así como los puestos de trabajo que impliquen una carga de responsabilidad y de especial confianza.

9.3.3 Para participar, a la oferta de vacante, será requisito indispensable llevar al menos un año de servicios prestados con carácter de personal laboral en el puesto de trabajo desde el que se opta. No pudiéndose presentar aquellos trabajadores y trabajadoras que en el año natural anterior hayan sido designados para cubrir una vacante en cualquiera de sus modalidades.

Las vacantes se harán públicas mediante convocatoria que al efecto se realizará en apartado específico del portal del empleado. Se concederá un plazo de diez días naturales para la presentación de solicitudes.

9.3.4 El sistema de cobertura de vacantes se realizará mediante el siguiente orden de prelación y modalidad:

- a) Traslado interno, siempre que ostente la misma categoría y especialidad de la vacante ofertada.
- b) Promoción interna, se entiende por promoción profesional el acceso a una categoría superior al de la categoría de origen, siempre que se ostente la titulación y especialidad de la vacante ofertada.
- c) Selección externa.

9.3.5 Cuando más de un trabajador/a se presenten a un mismo traslado o promoción interna se valorarán los siguientes parámetros: Tiempo trabajado, Grado de Carrera o Desarrollo profesional; Puntuación que se ostente en ese grado y Resultado de la evaluación del compromiso con la organización. Cada vez que se publique una vacante, se determinará la ponderación asignada a cada uno de los parámetros a evaluar en la misma publicación.

9.3.6 En el seno de la reunión periódica de Información trimestral entre empresa y la representación legal de los trabajadores se hará seguimiento de todos los procesos.

C) Reclasificación de las psicólogas como facultativas especialistas y logopedas/optometristas como DUE: Al fin se ha conseguido otra reivindicación que hace un tiempo estuvo a punto de judicializarse pero que se llegó al acuerdo verbal de solucionar en la negociación de este convenio.

Este asunto ha quedado como sigue:

- Logopedas y Optometristas cobran el 100% de la diferencia salarial que les separaba de los DUE este año 2016: 3.148,20 euros. En la nómina de Julio percibirán los atrasos Enero-Junio (1.574,10 euros) y desde Julio a Diciembre el resto hasta los 3.148,20 euros repartido en las correspondientes nóminas.
- Psicólogas: Nuestra pelea era que cobraran el 100% de la diferencia salarial (unos 8.500 euros) en este año 2016, pero al ser una cantidad importante y ser más numerosas que los

logopedas/optometristas, la empresa en principio pretendía pagar un 50% en 2017 y el 100% en 2018.

La negociación nos ha llevado a que perciban el 50% este 2016 (4.245,39 euros) y que el 100% sea una realidad en el año 2017. Por tanto en la nómina de Julio pasan a cobrar los atrasos Enero-Junio (2.122,69 euros) y de Julio a Diciembre el resto hasta los 4.245,39 euros repartido en las correspondientes nóminas.

D) **Comisión Paritaria** de control y seguimiento del cumplimiento del Convenio: Esta comisión es de suma importancia pues trata de vigilar que se cumpla el Convenio. Está reservada a los firmantes, por eso en nuestra firma se ha considerado estar presentes en dicha comisión para velar por la correcta aplicación del IV Convenio Colectivo.