



7 de abril de 2017

LA CONSELLERIA DE SANIDAD EXPONE EL PLAN PARA LOS TRABAJADORES DE LA RIBERA TRAS LA REVERSIÓN.

- *El rango normativo será en forma de ley para dar seguridad y pervivencia a su contenido.
- *Se iniciará la negociación, en Mesa Sectorial, de un **plan específico** para la reversión de La Ribera dentro del Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2017-2019.
- *La reversión consistirá en la subrogación de los trabajadores conservando todos sus derechos en la forma de **laborales indefinidos no fijos** de plantilla a extinguir, para todos aquellos que tengan un contrato indefinido en la concesión, que es la fórmula acorde con la ley vigente.
- *La estabilidad/seguridad en el empleo y las condiciones laborables mejorarán de forma automática para estos trabajadores, al ser la gestora una administración pública.
- *Se producirá un avance en los derechos laborales de los trabajadores estatutarios del departamento que ahora están claramente perjudicados.
- *Existe el compromiso de la Conselleria en dotar al departamento de los recursos humanos, económicos y técnicos necesarios para su homogeneización con el resto de departamentos de gestión pública directa. Esto supondrá un aumento significativo de plantilla que será estatutaria.
- *Todas las plazas de nueva creación serán estatutarias. También los nombramientos temporales, de acceso mediante Bolsa de trabajo y ofertadas en los procesos de selección y provisión.
- *La tendencia será hacia la estatutarización progresiva de la plantilla, pero sin establecer un límite temporal en su consecución.

*El personal laboral indefinido no fijo tendrá garantizado su puesto de trabajo ya que responde a una necesidad asistencial estructural. Ya no caben los despidos "por deslealtad a la empresa" o causas similares a los que acostumbra Ribera Salud.

*Dado que existe poco margen de negociación en la fórmula elegida por la Conselleria, SIMAP insistirá en tres puntos para garantizar mejoras laborales para todos los trabajadores implicados:

- Incrementar en todo lo posible las nuevas plazas de estatutarios en el departamento de La Ribera que se creen en el momento de la reversión para igualar dotación al resto de departamentos de gestión pública directa.
- Atender a las demandas del personal estatutario de la concesión para que se produzcan las actuaciones necesarias encaminadas a normalizar sus condiciones de trabajo.
- Mejorar las condiciones laborales y retributivas del personal laboral indefinido no fijo, mediante la negociación con el comité de empresa de La Ribera de un nuevo convenio colectivo que incorpore estas mejoras y las equipare a las del personal estatutario.

(Hay que recordar que el departamento de la Ribera tiene menos personal que otros similares, y trabajan 200 horas más al año por un 15% menos de sueldo)

*SIMAP ha solicitado el estudio jurídico que ha realizado la Conselleria para poder realizar una necesaria supervisión.

Estimados amig@s: ayer, día 6 de abril, se ha celebrado la primera reunión informativa en la que la Conselleria expuso a la parte social, representada por delegados sindicales del Comité de Empresa y Junta de Personal de la Ribera y miembros de la Mesa Sectorial de Sanidad, cómo piensa llevar a cabo la asunción de los trabajadores de la Ribera una vez este departamento tenga una gestión pública directa.

En primer lugar, la Conselleria ha aclarado que se mantendrá la misma cartera de servicios que existe actualmente en el departamento y que el rango normativo en el que asumirán a los trabajadores de La Ribera será **en forma de ley** para dar seguridad y pervivencia a su contenido.

Tras la reversión, la postura de la Conselleria respecto a la situación laboral de los trabajadores de la concesión, tanto laborales como estatutarios,

ha sido bastante clara y previsible. Su criterio, que siempre ha mantenido, está basado en el absoluto respeto a la ley y la jurisprudencia existente aplicable a este tema. El SIMAP comparte esta visión: la reversión consiste en una sucesión de empresas en las que los trabajadores son subrogados conservando todos sus derechos y que **no está contemplada la figura del estatutario fijo**, ya que esta categoría profesional sólo puede consolidarse a través de un proceso de selección y provisión, tal como establece la ley para el acceso al empleo público, realizado en condiciones de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Los trabajadores de La Ribera que sean laborales indefinidos pasarán a ser laborales indefinidos no fijos de plantilla a extinguir.

Esta figura es la avalada por la jurisprudencia para estas situaciones y asegura mantener las mismas condiciones laborales actuales. Sin embargo, sólo por el hecho de cambiar de empleador, y la gestora ser una administración pública, la **estabilidad/seguridad en el empleo y las condiciones laborales mejorarán** de forma automática para estos trabajadores.

El personal estatutario de la concesión, lo seguirá siendo, pero también gana en el cambio a la gestión pública directa, ya que a los profesionales estatutarios les resultaba difícil acceder a muchos derechos laborales (días de formación, por ejemplo), se imponían tareas que no correspondían y existía un secuestro de plazas para los concursos de traslados, para la promoción interna y la movilidad era imposible dentro del propio departamento.

Pero no menos importante es el **compromiso de la Conselleria en dotar al departamento de los recursos humanos, económicos y técnicos necesarios para su homogeneización con el resto de departamentos de gestión pública directa.**

Todas las plazas de nueva creación serán estatutarias, tanto las que se creen para igualar la ratio de trabajadores con el resto de departamentos, como las que se creen tras las jubilaciones o renuncias del personal laboral indefinido no fijo.

También serán de naturaleza estatutaria los nombramientos temporales que se produzcan en el departamento de la Ribera, como sustituciones, nuevos acúmulos de tareas, etc.

En este departamento de salud, tras la reversión, coexistirán plantillas de personal laboral y personal estatutario y **la tendencia será hacia la estatutarización progresiva, pero sin establecer un límite temporal en su consecución.**

Está previsto, dentro del recién aprobado Plan de Ordenación de Recursos Humanos, **la negociación en Mesa Sectorial de un Plan**

específico para la reversión de La Ribera. La Conselleria ha informado, en esta reunión, que está confeccionando un estudio en el que determinará la plantilla objetivo, es la que debería existir para ser equivalente a los departamentos de gestión pública, y la plantilla de arranque, que es la real con la que se hará el traspaso el 30 de marzo de 2018. Es nuestra reivindicación conseguir que sea la plantilla objetivo, la correcta para el adecuado dimensionamiento del departamento, la que se aplique en el momento del inicio de la gestión pública, y para ello vamos a exigir que sea presupuestada en la ley de presupuestos para el 2018, garantizando así la dotación económica para establecerla. Todas estas nuevas plazas serán de naturaleza estatutaria, y deberán garantizar que aquellos trabajadores que durante años no han podido acceder a un puesto de trabajo en el departamento de la Ribera, lo puedan hacer ahora por los medios legalmente establecidos.

El personal laboral indefinido no fijo, como en cualquier empresa y tal como establece el Estatuto de los Trabajadores, tendrá garantizado su puesto de trabajo ya que responde a una necesidad asistencial estructural. Es un derecho individualizado, pero a diferencia del funcionario fijo en el que sólo puede perder su plaza por una sanción disciplinaria muy grave, si por causas absolutamente justificadas asistenciales dentro del procedimiento reglado en las administraciones públicas se produjera el cese, tendría derecho a la indemnización por despido. Esto es así, y hay que saberlo. Pero esta situación sería excepcional ya que el mero hecho de tener que pagar una indemnización, es un seguro añadido para el trabajador público. Cualquier gasto en la administración debe ser perfectamente fiscalizado y justificado **y no caben los despidos "por deslealtad a la empresa" o causas similares a los que acostumbra Ribera Salud.** La Administración no puede comprometerse a más de lo que la ley le permite, pero a lo que sí nos asegura es que no realizará ningún proceso impuesto de estatutarización para el personal actual de La Ribera.

El personal laboral de la Ribera también mejorará sus condiciones laborales por dos vías: la primera es porque aumentarán las plantillas con personal estatutario y se disminuirán las cargas de trabajo, en muchos casos abusivas. La segunda es porque en el convenio colectivo que se negocie tras la reversión, deberán mejorar las condiciones de trabajo y retributivas para equipararse a las del personal estatutario. Tal como se establece en las directivas europeas que regulan las condiciones de trabajo, el mismo trabajo o de igual valor que realizan los trabajadores debe ser retribuido de igual forma, independientemente de las particularidades específicas diferenciadoras intrínsecas del régimen estatutario y laboral.

Las nuevas plazas estatutarias que se creen se cubrirán inicialmente por méritos acreditados de los candidatos en la Bolsa de trabajo y serán ofertadas a los procesos de selección y provisión que se vayan celebrando para cumplir el compromiso de estabilidad en el empleo público, de forma idéntica al resto de departamentos de gestión pública directa.

La orientación de la negociación del SIMAP se basará en tres puntos inicialmente:

- Aumentar todo lo posible las **nuevas plazas** de estatutarios que se creen en el departamento de La Ribera y que se cubran por personal estatutario a través de la Bolsa de Trabajo y por los procesos de selección y provisión reglados,
- Atender las **peticiones del personal estatutario** de la concesión para que se produzcan las actuaciones necesarias encaminadas a normalizar sus condiciones de trabajo,
- **Mejorar las condiciones laborales y retributivas del personal laboral indefinido no fijo**, comprometiéndose a la Conselleria a negociar con el comité de empresa de La Ribera un nuevo convenio colectivo que incorpore estas mejoras y las equipare a las del personal estatutario.

En el año que tendremos por delante hasta el 30 de marzo de 2018, antes de la reversión, en la negociación deberemos trabajar todos en el mismo itinerario, con el objetivo de dignificar el departamento para prestar una correcta asistencia sanitaria a la población garantizando la calidad del trabajo y la salud laboral de los trabajadores. A lo largo de los años de gestión privada se han perdido muchas plazas de trabajo y es el momento de restaurarlas.

En resumen: esta reunión informativa ha dejado clara la postura de la Conselleria y ha puesto de manifiesto que hay poco margen de maniobra en el modelo elegido de integración del personal laboral, sobre todo porque la legislación y jurisprudencia así lo establecen. En todo caso, **SIMAP ha solicitado el estudio jurídico que ha realizado la Conselleria para una necesaria supervisión.**

Estamos todos de enhorabuena por recuperar la gestión pública de este departamento de salud. Deberíamos ser correctos los unos con los otros y no fomentar la crispación. Si trabajamos en la misma dirección, todos sumaremos y todos ganaremos. Es importante ser realistas y saber dónde está el límite de lo posible. No debemos obcecarnos en cambiar lo que no puede ser de otra forma y centralizar nuestros esfuerzos en conseguir mejoras posibles y para todos. En el SIMAP nos preocupamos por todos y a todos os defendemos por

igual. Este equilibrio puede ser fácil o difícil, pero, con la vista puesta más allá del interés personal de cada uno, entre todos podemos hacer un buen trabajo. Por eso confiamos contar con todos vosotros en esta tarea.

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigidos a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.

ÚNETE A NOSOTROS

SOMOS COMPAÑEROS

