

12 de mayo de 2016

1. LISTAS DEFINITIVAS DE LA EDICIÓN 13 DE LAS LISTAS DE EMPLEO DE INSTITUCIONES SANITARIAS (BOLSA DE TRABAJO).
2. ATENCIÓN CONTINUADA. ÚLTIMAS ACTUACIONES.
3. ACCIONES EQUIDAD EN COMPLEMENTO ESPECÍFICO.
4. LA PRODUCTIVIDAD VARIABLE NO SE PAGARÁ EN MAYO. PAGA EXTRA 2012.
5. CARRERA PROFESIONAL INTERINOS.
6. PROYECTO DE PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. ALEGACIONES.

Estimados amigos: os informamos en este envío de la publicación de las listas definitivas de la edición 13 de la Bolsa de trabajo de la Conselleria de Sanitat.

También os damos cuenta de otras acciones sindicales del SIMAP llevadas a cabo en las últimas semanas.

1. LISTAS DEFINITIVAS DE LA EDICIÓN 13 DE LAS LISTAS DE EMPLEO DE INSTITUCIONES SANITARIAS, CON INSCRITOS A 27/03/2015. TODAS LAS CATEGORÍAS (FECHA DE PUBLICACIÓN 11/05/2016)

Por resolución de 24 de febrero de 2015, del Director General de Recursos Humanos de la Sanidad de la Conselleria de Sanidad, se convocó la nueva Edición de la Bolsa de Trabajo y la apertura de plazo de inscripción de nuevos aspirantes y de actualización de méritos de candidatos, ya inscritos en las listas de empleo temporal de instituciones sanitarias.

Tras la presentación de reclamaciones, se han publicado las listas definitivas. **No han atendido a la petición del SIMAP.** Propusimos retirar los listados provisionales publicados de las categorías afectadas en la Edición 13 de la Bolsa de Trabajo y negociar en Mesa Sectorial un nuevo baremo de méritos sólo la parte afectada por la demanda, de forma urgente, que se aplicaría en la apertura de una nueva publicación de listados provisionales Edición de la Bolsa 13 bis. En la nueva Orden de Bolsa debería valorarse el periodo de formación vía residencia como "formación" y no como tiempo de trabajo, para no tener problemas al respecto como establece esta Sentencia del TS. Sin embargo, la Conselleria no ha modificado los parámetros de baremación por lo que no han sido atendidas las reclamaciones individuales presentadas sobre este aspecto.

Desde el SIMAP iniciaremos las **acciones necesarias** para denunciar las irregularidades cometidas en el desarrollo del procedimiento, así como los perjuicios ocasionados a los especialistas que obtuvieron el título vía periodo formativo como interno residente.

Únicamente se incluyen en las listas de empleo temporal correspondientes a la Edición 13 a los candidatos inscritos y admitidos en la Edición 12, y a aquellos que, no estando inscritos y admitidos en la indicada Edición, presentaron solicitud de participación en la nueva convocatoria.

Como consecuencia de ello se ha procedido a la anulación de aquellos solicitantes excluidos de la edición 12 que no formularon instancia de inscripción en la presente Edición.

Todos los candidatos inscritos en la Edición 12 que estaban en situación de **Disponible Especial** mantendrán esta situación en la presente Edición para las mismas categorías y Departamentos en las que ya estaban inscritos. El resto de candidatos o aquellos que se han inscrito en una nueva categoría o han modificado algún Departamento, que estén interesados y que cumplan los requisitos para ello, deberán solicitarlo expresamente.

Se crean las categorías de personal estatutario del **Área Funcional de Informática, Aplicaciones y Sistemas de la Consellería de Sanidad** y se establece el procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del personal funcionario del colectivo de informática que venía prestando servicio en Instituciones Sanitarias, se procede a adaptar la denominación de las categorías profesionales de Analista de Aplicaciones, Analista Programador y Operador Central a las categorías estatutarias creadas a través del indicado Decreto.

RECLAMACIONES:

- Se podrá interponer **recurso contencioso-administrativo**, en el plazo de **dos meses**, ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo que corresponda.
- Potestativamente se podrá interponer **recurso de reposición**, en el plazo de **un mes**.

Los plazos indicados se contarán a partir del día siguiente a la fecha señalada en los listados como fecha de publicación.

CONSULTAS:

<http://www.san.gva.es/web/dgrhs/consultas>

2. ATENCIÓN CONTINUADA. EQUIDAD. ÚLTIMAS ACTUACIONES.

Hemos presentado un escrito denunciando, una vez más, que los nombramientos de atención continuada suponen un fraude de ley y que no cumplen las condiciones que el Estatuto Marco y el EBEP establece para los nombramientos temporales. Además, denunciarnos que no se está utilizando la unidad de trabajo del módulo de guardia de 17 horas para los días laborables y 24 horas para los días festivos. Se fraccionan en jornadas menores, con horarios que pueden terminar a la 1 de la madrugada, para cubrir huecos de mayor actividad o para sustituir trabajo ordinario de mañanas o tardes en muchos departamentos. Esto hace que sean

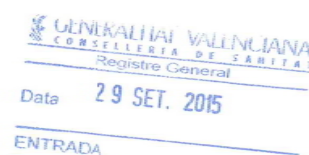
todavía más precarias las condiciones laborales y se deriven problemas de conciliación y salud laboral.

También transmitimos la inequidad de las llamadas pagas extra en AC y la situación de muchos compañeros que no reciben la paga de diciembre por no cumplir el requisito de número de horas al no contabilizar como neutro el mes de vacaciones.

3. ACTUACIONES EQUIDAD EN COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

En relación a la equidad en la cuantía del complemento específico, una vez más volvemos a insistir, en las reuniones de Mesa Sectorial de Sanidad. No hemos recibido respuesta a la denuncia presentada por vía administrativa el 25 de septiembre de 2015, en la que exponemos que el Complemento Específico, destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad, tal como establece el Estatuto Marco, debe ser el mismo para todos los facultativos con plaza básica asistencial, independientemente de la especialidad o el lugar de trabajo.

En el complemento específico de los **especialistas en Odontología, médicos de Equipo Móvil, médicos de Atención Primaria, pediatras der Atención Primaria, médicos de centros de Planificación familiar, médicos de unidades de Diagnóstico Precoz de Cáncer de Mama y en farmacéuticos de Departamento de Salud**, existe una variabilidad no justificada en la cantidad a percibir por este concepto (tanto si es el B o el C) de hasta 500 euros mensuales de diferencia y que incumple con la legislación nacional y directivas europeas, donde el mismo trabajo o de similares características debe tener las mismas retribuciones.



A: DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ECONÓMICOS DE LA
CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA.

ASUNTO:

EQUIPARAR RETRIBUCIONES DEL COMPLEMENTO ESPECÍFICO A
PROFESIONALES SANITARIOS FACULTATIVOS CON GRADO AI Y NIVEL 24.

En el escrito mencionado **solicitamos:**

1.- La **derogación** en la próxima Ley de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera y de Organización de la Generalitat para 2016, del **artículo 55 de la LEY**

11/2000, de 28 de diciembre, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera, y de Organización de la Generalitat Valenciana, y redactarlo en los términos en los que existía de forma previa a su entrada en vigor.

2.- La **equiparación retributiva del complemento específico en todas las categorías de facultativos con grado AI y nivel 24** que prestan servicios en las 1 155 de la Comunidad Valenciana; de forma que quede regulado en la próxima Ley de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera y de Organización de la Generalitat para 2016 y contemplado en la Ley de presupuestos de 2016, **con entrada en vigor de estas nuevas retribuciones a uno de enero de 2016.**

4. LA PRODUCTIVIDAD VARIABLE NO SE PAGARÁ EN MAYO / 2016.

Nos han informado que **la productividad variable no va a poder pagarse en la nómina del mes de mayo**. El origen del problema no se encuentra en falta de fondos, que los hay, sino por ausencia de personal que gestione y organice el pago. En servicios centrales de la Conselleria existía una bolsa de personal trabajando desde hacía tiempo con contratos al parecer irregulares que no se sometían a la legalidad vigente y ha habido, como consecuencia de ello, despidos que han dejado a algunos departamentos sin recursos.

No parece que vaya a retardarse mucho el cobro de esta retribución, pero os mantendremos informados.

Por otro lado, no tenemos noticias de la parte pendiente de **cobro de la paga extra de diciembre de 2012**. Desde el gobierno de la Generalitat se ha intentado que el Ministerio de Hacienda aporte los fondos necesarios para poder eliminar la deuda contraída con los trabajadores autonómicos y así equipararnos a los funcionarios estatales que ya la han cobrado. Suena alguna idea en el sentido de que se podría establecer un proceso de pago progresivo, comenzando por los estamentos profesionales de menor retribución y así, en un periodo de meses, completar el pago a todos los profesionales.

También os informaremos puntualmente de la situación.

5. CARRERA PROFESIONAL INTERINOS.

La situación de la carrera de los interinos está pendiente de la Sentencia que pueda dictar el Tribunal Supremo en el recurso de Casación que la Generalitat interpuso contra la Sentencia del TSJCV que estimó el recurso del IGEVA contra el Decreto 186/2014. En esa Sentencia del TSJCV se reconoce todo lo que nosotros venimos defendiendo.

Por otro lado, está pendiente de votación y fallo por el TSJ nuestro recurso contencioso administrativo por violación de derechos fundamentales, que presentamos con un caso tipo que se está tramitando, como corresponde por la materia, por medio de un procedimiento preferente y urgente.

Cuando se dicte Sentencia, si es antes del 22/07/2016, será firme, ya que no cabría recurso contra la misma. Si esta Sentencia sale a favor (que sería lo lógico si la Sala de aquí sigue su criterio y el TS no ha dicho lo contrario) y antes de julio, porque cambia la normativa legal sobre casación al TS) no admitiría recurso y sería firme por lo que se podría pedir la extensión de efectos.

Si sale después de julio cabrá recurso de casación contra la misma y ante el TS.

Por lo tanto, estamos expectantes ante lo que suceda de aquí a julio. De momento, Todos los recursos contenciosos administrativos de nuestros afiliados que se han presentado están suspendidos, en espera, para evitar la desestimación.

Eso sí, deben tener claro que todos los que reclamen en vía administrativa han de ir a vía judicial, porque si sólo reclaman y no demanda tendrán acto firme y consentido y no podrán pedir ni extensión ni volver a reclamarlo.

Os mantendremos informados.

6. PROYECTO DE PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS. ALEGACIONES.

Ha comenzado la mesa técnica, en la sede de la Conselleria, sobre el Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PORH) de la Conselleria de Sanitat 2016 – 2019.

Es primera vez en más de veinte años que se establece un plan desde los servicios centrales para evaluar la organización y necesidades de los RRHH de sanidad. Es un ingente trabajo, dado que, como sabéis, la organización de la Conselleria incluye centenares de centros de distintas niveles y características y más de 40.000 trabajadores. En realidad, se está haciendo más una evaluación de los RRHH disponibles que un verdadero plan. Pero es un comienzo muy prometedor y desde SIMAP-Intersindical consideramos que es una gran oportunidad para introducir nuestra filosofía en estos temas. Por ello, nos hemos comprometido a trabajar a fondo para aportar todas las propuestas e iniciativas que permitan mejorar las condiciones organizativas, laborales y profesionales de los facultativos.

Os iremos informando a medida que se tenga contenido del articulado, así como de las alegaciones y propuestas de SIMAP-Intersindical. Naturalmente, contamos con todas las comentarios e iniciativas que consideréis comunicarnos.

Tras la primera reunión, en la que el director general de RRHH ofreció una exposición con las ideas directrices del proyecto, nosotros hemos realizado unos **COMENTARIOS A LA INTRODUCCIÓN** que pasamos a enumerar:

- Las ideas expresadas hay que considerarlas como una **primera toma de contacto**.
- Se expone que el plan debe estar vivo y ser **revisable** de forma continuada: que se cumpla.
- **Por fin se propone un plan de RRHH, tras más de veinte años** en los que la estructura se fue creando a base de solicitudes de jefes de servicio bien posicionados, sin criterio de organización global y sin directrices de catálogo de prestaciones. Un reino de taifas ineficiente, con cobertura exigua en determinados departamentos y superflua en otros.
- Es muy importante la **filosofía de asistencia sanitaria** para diseñar el PORH, que determina cuál es el interés sanitario de la población y los criterios de adaptación de las estructuras y de la organización de los RRHH.
- Si se mantiene que la **Atención Primaria es el eje de la asistencia**, el PORH deberá ser desarrollado bajo esa premisa.
- Las ratios de población/médico de AP y Pediatra de AP no son válidas a fecha de hoy pues se realizaron para una realidad asistencial de 2004. Hoy en día las cosas han cambiado y los **médicos han visto incrementadas sus tareas**, tanto de tipo asistencial como administrativo: Abucasis, control de medicación y efectos secundarios, vigilancia violencia género, complejidad mayor de la asistencia por el envejecimiento de la población...
- Resulta muy importante tener en cuenta en la planificación de los RRHH la **atención a la cronicidad**, pacientes pluripatológicos y paliativos, ya que es uno de los objetivos de la OMS, Europa, Ministerio de Sanidad y Conselleria de Sanidad, incluyendo como una atención prioritaria en el Plan de Salud 2016-2020.
- De los puntos anteriores deriva la necesidad de la **implicación** en el estudio y debate de la **Dirección General de Asistencia Sanitaria**.
- La **disponibilidad presupuestaria** se pone como condición, por lo que puede ser un **factor limitante** en el desarrollo del plan. Habría que evaluar los criterios de aplicación de partidas de gasto, su prelación y distribución.
- Hay que tener cuidado en la **adaptación de plantillas en los departamentos periféricos**, que pueden quedar mermadas si los criterios son similares a los empleados en departamentos de núcleos de población importante.
- Es muy importante atender las **propuestas de los distintos departamentos**. Los equipos directivos departamentales deben escuchar las sugerencias del personal con experiencia que ha desarrollado su actividad en entornos concretos.

- Consideramos que la **prórroga de la jubilación forzosa debe ser excepcional**, ya que la actividad asistencial es dura y ardua. Para aprovechar el conocimiento y la experiencia del médico experimentado, proponemos el desarrollo y potenciación de la figura del **facultativo EMÉRITO**, que ya lo contempla el Estatuto Marco. Sólo habría que desarrollar su regulación y retribuciones.
- Es importante la **autonomía de gestión**. La Conselleria de Sanitat se debe posicionar ante los proyectos de **Unidades de Gestión Clínica** ya permitidas por la normativa desde 2013 y con un decreto estatal que se quedó pendiente al finalizar la legislatura. Desde nuestro punto de vista, hay que revisar y actualizar la estructura de la gestión, tanto macro como meso y micro, pero siempre dentro de la gestión pública.
- En este contexto es muy importante el desarrollo de un **plan de incentivos** a los profesionales que no sólo se limite a elementos retributivos, sino también profesionales, formativos etc. Evaluar la literatura científica antes de tomar decisiones precipitadas.
- Reconocemos la importancia de la **formación del profesional**, tal como reconoce el proyecto de PORH, de forma integral y planificada, lejos de la estructura actual, insuficiente.
- Establecimiento de **carrera profesional para interinos** de duración prolongada.
- **Bolsa de trabajo** con mayor equidad y agilidad en la inclusión y actualización.
- Especial cuidado en **aquellos trabajadores que no se encuentran contabilizados en las plantillas**, como son los que se encuentran contratados bajo la fórmula de acúmulo de tareas, o con nombramientos de Atención Continuada o simplemente mediante contratos repetidos de una jornada o pocos días de duración.
- Hay que recuperar la ilusión de los compañeros jóvenes para que vean que, en un futuro corto, en su horizonte profesional desaparezca la precariedad.

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

Departamento	Teléfono	E-mail	Responsables
SIMAP SEDE	961930723	simap_administracion@simap.es simap_institucional@simap.es simap_comunicacion@simap.es simap_prl@simap.es	Administración Conselleria-sindicatos Prensa Riesgos laborales

JUNTA DIRECTIVA		simap_presidencia@simap.es simap_vicepresidencia@simap.es simap_secretaria@simap.es simap_tesoreria@simap.es	Concha Ferrer Celia Monleón Pilar Martí Miguel Pastor
RESIDENTES		simap_residentes@simap.es	Ximo Michavila Miguel Pastor Borgoñón 616477806 Corporativo: 440814
Castellón		simap_castello@simap.es	Estel Ortells Ros 601354812
Sagunto	962339387	simap_sagunto@simap.es	Ximo Michavila Marien Vilanova Ariño 603112418 Pilar Martí Barranco 601185838
Valencia-Clínico-Malvarrosa	961973640 Ext 436184 Fax 961973641	simap_clinico@simap.es	Celia Monleón Verdés 622868333 Inmaculada Bau González 611350631 M^a Angeles Tárraga
Valencia Arnau de Vilanova-Lliria	961976101 601 15 55 74	simap_arnau@simap.es	Carmen Martín Utrillas
Valencia La Fe	961246127 Ext 246127 Ext 412447	simap_lafe@simap.es	Miguel Pastor Borgoñón 616477806 Corporativo 440814 Carmen Álvarez Muñiz 611351783
Requena	962339281	simap_requena@simap.es	Blas Bernácer Alpera

			Corporativo 442032
Consorcio Hosp. General Valencia	963131800 Ext 437485	simap_consorciogeneral@simap.es	Edmundo Febré Moya
Hospital General Valencia (estatutarios)	640096389	simap_hgeneralvalencia@simap.es	M^a Enriqueta Burchés Greus
Valencia Dr. Peset	961622332	simap_peset@simap.es	Amparo Cuesta Mirapeix 603106771 Ana Sánchez Guerrero
Ribera Salud-Alzira UTE	962458100 Ext 8382 Ext 7046	simap_laribera@simap.es simap2@hospital-ribera.com	Rosario Muñoz Pedro Durán
Gandía	962849500 Ext 435478	simap_gandia@simap.es	Noemi Alentado Morell 611350820
Denia Marina Salud	965579759	simap_denia@simap.es	Miguel A. Burguera
Denia estatutarios		simap.denia@marinasalud.es simaplapedrera@gmail.com	Pedro López Sánchez Pepa Bodí
Servicios Centrales, Salud Pública e Inspección		simap_servcentrales.sp.inspecc@simap.es	Carlos López Piñol
Otros departamentos	962289655	simap_consultas@simap.es simap_lapedrera@simap.es simap_alzira@simap.es simap_vinaroz@simap.es simap_laplana@simap.es simap_alcoy@simap.es simap_elda@simap.es simap_lavila@simap.es simap_sanjuan@simap.es	Ximo Michavila

		simap_alicante@simap.es simap_elche@simap.es simap_orihuela@simap.es simap_torrevieja@simap.es simap_manises@simap.es simap_vinalopo@simap.es	
--	--	--	--

Toda la información que os enviamos la encontrareis en la **Web del SIMAP** junto con la actualidad sobre normativa laboral, acción sindical y política sanitaria: www.simap.es



Le informamos que su dirección de correo electrónico, así como el resto de los datos de carácter personal de su tarjeta de visita que nos facilite, serán objeto de tratamiento automatizado en nuestros ficheros, con la finalidad de gestionar la agenda de contactos de nuestra organización, para poder atender a sus peticiones de consulta por vía electrónica. Vd. podrá en cualquier momento ejercer el derecho de acceso, rectificación, cancelación y oposición en los términos establecidos en la **Ley Orgánica 15/1999** mediante notificación escrita a simap_requena@gva.es

La información incluida en este e-mail es CONFIDENCIAL, siendo para uso exclusivo del destinatario arriba mencionado. Si Usted lee este mensaje y no es el destinatario indicado, le informamos que está totalmente prohibida cualquier utilización, divulgación, distribución y/o reproducción de esta comunicación sin autorización expresa en virtud de la legislación vigente. Si ha recibido este mensaje por error, le rogamos nos lo notifique inmediatamente por esta misma vía y proceda a su eliminación.