



ASACA

Asociación Sindical Autónoma de Canarias

PROPUESTA DE LA ASOCIACIÓN SINDICAL AUTÓNOMA DE CANARIAS (A.S.A.C.A.) ANTE LA PETICIÓN POR PARTE DE LA DIRECCIÓN DE R.R.H.H. DEL S.C.S. DE MEDIDAS DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL ADSCRITO A LOS ÓRGANOS DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS SANITARIOS DEL SCS DURANTE EL ESTADO DE ALARMA SANITARIA POR EL COVID-19

Como ya manifestamos en las recientes Mesas Sectoriales, opinamos que esta “consulta” se hace tarde cuando el Consejo de Gobierno lleva más de un mes trabajando sobre ello sin consultar a TODOS los sindicatos representativos en la Mesa Sectorial de Sanidad.

Todos los trabajadores/as que se han puesto en contacto con ASACA tras la publicación del Borrador propuesto por la Administración nos han trasladado que no quieren “Medidas de Reconocimiento” puntuales y pasajeras, sino tal y como afirmó el Presidente del Gobierno de Canarias queremos :-“**Justicia**”-

Esta Pandemia ha dejado al descubierto las virtudes y defectos de nuestro SCS, por lo que le sugerimos que realice los siguientes cambios estructurales. No sólo se sentirán “reconocidos” sus trabajadores/as sino que éste mejorará ostensiblemente en su funcionamiento. Todas estas medidas llevan AÑOS sin ser atendidas.

Pasamos a detallar nuestras 20 propuestas:

***1. Reconocimiento de TODA la plantilla “Real” del SCS a “Orgánica”** lo que conlleva la “creación” de 3.937 plazas (datos a 31/12/2019) que actualmente se pagan pero “no existen”. Reconocimiento a su vez de la plantilla “eventual estructural” contratada por la implantación de las 35 horas.

***2. CONSOLIDACIÓN mediante concurso de méritos** para acabar realmente con la escandalosa temporalidad del SCS. La experiencia nos demuestra que en Canarias las OPEs siempre han sido insuficientes en plazas y no han cumplido con su función de “estabilización” en el SCS sino en otros Servicios de Salud del Estado que nos “vacían” de plazas.

3. Jubilación voluntaria a los 60 años tal y como viene ejerciéndose para otros empleados públicos (docentes, cuerpos de seguridad, etc..)

***4. Estudio de cargas de trabajo y ratio de paciente/profesional** conforme a las recomendaciones internacionales.

5. Más que hablar de LDS “adicionales” únicamente para este año, queremos que por fin se reconozca al personal del SCS EL HORARIO DE VERANO, tal y como se contempla en el



ASACA

Asociación Sindical Autónoma de Canarias

resto de Administraciones. Serían 3 meses a 1 hora diaria de lunes a viernes: 66 horas, a reducir del cómputo anual.

***6. MISMO TRATO para los días adicionales de vacaciones que al resto de Función Pública**, esto es, empezar a los 10 años de antigüedad con un día de vacaciones adicional, que se aumentan cada cinco años hasta los 4 días adicionales y no empezar a los 15 como hasta ahora en el SCS.

***7. DADA LA PROHIBICIÓN** durante los meses del estado de Alarma, así como a partir de Noviembre, de poder disfrutar permisos y vacaciones, **AMPLIAR EL PLAZO de manera excepcional a todo el 2021**

***8.** Durante la Pandemia se ha evidenciado LA POCA FUNCIONALIDAD del sistema de listas de empleo vinculadas a las OPEs en el SCS, llegando incluso a publicarse instrucciones autorizando la prórroga de contratos fuera de las mismas. Solicitamos **listas oficiales abiertas, ÚNICAS, actualizables anualmente** y que sea el trabajador/a quién elija en qué Gerencias quiere estar disponible, si en una o en varias.

***9. Reconocimiento de la consecución del 100% de los incentivos de TODO este año 2020** dadas las especiales circunstancias y no únicamente de los 6 primeros meses.

10. Implementar de **FORMA PERMANENTE complemento retributivo de penosidad** por la especificidad de las condiciones laborales en las unidades que lo requieran, tanto en las que tratan a pacientes COVID como en otros servicios o Unidades que se precise medidas estrictas de aislamiento.

***11. Encuadramiento excepcional de la Carrera Profesional en los próximos 5 años (2020-2025)** y establecer la posibilidad de COMPENSACIÓN de créditos entre los distintos factores, tal y como se hizo en la instrucción 6/2018, pero esta vez PARA TODAS LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.

***12. Aumento de plantilla de forma permanente en los Servicios de Prevención de RRLL**, para poder actualizar la Formación y la Evaluación de Riesgos en los distintos puestos de trabajo de forma ágil y con recursos propios.

***13.** Iniciar el procedimiento para **CAMBIAR DE MUTUA DE ACCIDENTES DE TRABAJO**. Ya teníamos quejas en cuanto a su funcionamiento y retraso en la gestión de accidentes laborales y riesgos de embarazo pero en la actual Pandemia prácticamente ha “desaparecido”



ASACA

Asociación Sindical Autónoma de Canarias

***14. Aumento del valor del mérito de la “Experiencia” en las OPES hasta su máximo permitido.** En esta pandemia ha quedado de manifiesto el valor de la experiencia acumulada frente a otros méritos.

15. Implementación de medidas para la **CONCILIACIÓN FAMILIAR** en trabajadores con menores o mayores a su cargo análogas a las que vienen disfrutando el resto de empleados públicos.

16. Abono de los sábados como festivos para todo el personal, así como aumentar su consideración al turno de noche en fin de semana. **Considera como “festivo” las noches de viernes, sábado y domingo.**

17. Revisión del valor de la hora nocturna y ampliar su compensación horaria más allá de la noche 42.

18. Permiso por **ASUNTO PROPIO NO RETRIBUIDO** para el personal temporal en las mismas condiciones que el personal fijo.

***19. NO A LA DEVOLUCIÓN DE LAS HORAS** sindicales. En el Decreto de estado de Alarma ya se contempló que los liberados sindicales que se reincorporaban voluntariamente a sus puestos de trabajo se les devolviera las horas sindicales no usadas. Desde ASACA creemos que los trabajadores/as no entienden como a sindicatos que permanecieron cerrados en el primer mes de pandemia, (por “su” seguridad) ahora se les “premie” con más horas. **Desde ASACA pedimos que el montante económico que se iba a emplear en este apartado que se suma a la retribución total a los trabajadores.**

20. Los trabajadores/as nos han transmitido que son muchos más importantes los puntos anteriores que el abono puntual de una “paga”. Si a pesar de todo ello la Administración decidiera no atender al resto de propuestas y centrarse solo en la partida de 18.786.432 euros presupuestada (más las horas que no se devuelven a los sindicatos), **nos piden que el abono de este complemento sea IGUAL A TODOS los trabajadores del SCS sin distinción de categoría ni contrato.**

Como verá de las 20 medidas propuestas MÁS DE LA MITAD NO GENERA UN AUMENTO DEL GASTO, (marcadas con asterisco, o este sería mínimo y perfectamente asumible por parte de la Administración), **por lo que lo único que faltaría es VOLUNTAD POLÍTICA para llevarlas a cabo.**