



E-mail: catacparctauli@gmail.com / Blog: catacparctauli.wordpress.com

Perfil Facebook: Catac Cts Iac Parc Taulí / Twitter: @CATACTauli

Sanitat

Candidatura Autònoma de Treballadores i Treballadors de l'Administració de Catalunya
Coordinadora de Treballadors i Treballadores de la Sanitat de Catalunya

Al 31 de desembre de 2017 finalitza la ultraactivitat del I Conveni del SISCAT pel que hauria d'estar negociant un nou conveni per a aquest sector.

La **CATACTauli/IAC** defensa que l'activitat que duem a terme els i les professionals del sistema sanitari concertat és una activitat de funció pública ja que més del 50% dels i les usuàries que atenem provenen del sistema públic. Per tant, el règim que ha de regular les condicions laborals d'aquests i aquestes professionals ha de ser el mateix que el del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut.

En la situació actual en què s'ha de negociar un nou conveni per al sector sanitari concertat i la tasca de funció pública que exerceixen els seus i les seves professionals, la **CATACTauli/IAC** proposa donar passos inequívocs per igualar les condicions laborals de la funció pública a les i els professionals del sector concertat.

En aquest marc la **CATACTauli/IAC** sol·licita que les següents mesures es reflecteixin en el **II Conveni del SISCAT**:

Capítol 1: Disposicions generals:

Atès que el conveni col·lectiu pretén regular les condicions laborals d'unes i uns professionals que exerceixen funció pública l'interlocutor amb el qual s'ha de negociar aquestes condicions han de ser els mateixos representants de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que negocien a la taula de funció pública o, si no negociadors dependents de la Conselleria de Salut.

Per tant, les patronals sanitàries s'han d'excloure com a interlocutors vàlids per a negociar el II Conveni del SISCAT.

Capítol 2: Organització del treball, classificació professional, ingressos, cessaments, canvi de lloc de treball:

Establiment d'una ràtio de professional per pacient d'acord amb les recomanacions de la Comunitat Europea i les necessitats reals.

El II Conveni SISCAT ha de definir clarament la funció de cada grup professional, atès que en l'anterior conveni no ve definit.

Capítol 3: Jornada, horaris, descans diari, setmanal i anual (vacances), festius intersetmanals i permisos:

Per a igualar condicions laborals amb el sector públic la jornada anual per a tots els grups en torn de dia de 1642 hores anuals i en torn de nit 1472 hores amb 6 dies de lliure elecció (Instrucció 03/2015 de l'ICS).

Establir el temps de solapament d'infermeria i de tècnics i tècniques en cures auxiliars d'infermeria dins de la jornada laboral d'almenys 15 minuts per a infermeria i 10 minuts per a tècnics i tècniques.

La distribució de la jornada de tots els grups professionals ha d'estar descrita i definida per conveni. La jornada setmanal màxima per al grup 1 ha de ser de 48 hores setmanals en còmput anual, tota jornada que excedeixi aquest còmput d'hores s'ha de considerar hores extres.

Capítol 4: Condicions retributives:

Fer efectives les pujades salarials de l'1% dels anys 2016 i 2017.

Fer efectiu els efectes econòmics de l'adquisició del nivell D de desenvolupament professional.

Adequar les retribucions a la previsió de l'Índex de Preus i Consum per a l'any en curs.

Equiparar tots els conceptes, complements i plusos salarials als que hi ha al personal estatutari de l'ICS amb la finalitat que les i els professionals que realitzen una mateixa funció pública tinguin la mateixa retribució per realitzar-la.

La retribució variable en funció d'objectius ha de formar part del salari base de les i els professionals afectats pel present conveni. En cas contrari, s'ha de deslligar la retribució variable al compliment de l'equilibri pressupostari i financer de l'entitat.

Per als grups 3 al 7 no pot penalitzar la incapacitat temporal per accident o malaltia professional ni per malaltia comuna.

Capítol 5: Permisos, excedències i altres millores salarials:

Generar un permís addicional de màxim 14 hores per acompanyar familiars de 1r grau a visites mèdiques o realitzar proves diagnòstiques en l'àmbit del Servei Català de la Salut.

L'excedència especial per naixement o adopció legal de fill o filla o per cura de familiar, el temps d'excedència ha de ser considerat temps efectiu de treball però sense dret a retribució.

Que es regulin per conveni les diferents polítiques que faciliten la conciliació de la vida familiar amb la laboral: flexibilitat horària, teletreball, jornada intensiva, reducció horari menjar, jornada contínua, etc.

Capítol 6: Millores en l'acció protectora de la seguretat social. Jubilació. defunció:

Cobrar el 100% de les retribucions fixes i periòdiques que es van percebre en el mes anterior des del primer dia fins a l'últim del període d'incapacitat temporal.

Opció de jubilació als 60 anys per la càrrega de treball que suposa treballar en la sanitat.

Capítol 9: Formació, salut laboral i solució de conflictes col·lectius:

Les empreses afectades pel present conveni han de generar una comissió per a la gestió d'adequacions laborals per als seus professionals amb la participació activa de la representació social.

Generar el dret a canvi de torn i lloc de treball a partir dels 50 anys.