

AL DEPARTAMENT D'EMPRESA I TREBALL

AL DEPARTAMENT DE SALUT

A LA UNIÓ CATALANA D'HOSPITALS (LA UNIÓ)

AL CONSORCI ASSOCIACIÓ PATRONAL SANITÀRIA I SOCIAL (CAPSS)

A L'ASSOCIACIÓ CATALANA D'ENTITATS DE SALUT (ACES)

Sergi Perelló i Miró, amb document d'identitat [REDACTED], en qualitat de **Secretari General de la Intersindical-CSC**, seguint el mandat de la sectorial de **sanitat del sindicat**, d'acord amb la Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, davant les entitats i organismes indicats a la capçalera d'aquest escrit compareix i, com millor sigui en Dret,

EXPOSEM:

Primer.- Que, mitjançant el present escrit comuniquem la convocatòria de **VAGA AL SISTEMA SANITARI D'UTILITZACIÓ PÚBLICA DE CATALUNYA** afectant a la totalitat del personal funcionari, personal laboral i personal estatutari de tots els centres, serveis i establiments sanitaris de Catalunya que el configuren, per als propers dies **24 i 25 de gener de 2023**.

Segon.- A efectes d'aquesta convocatòria de vaga, per sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya s'entén el configurat pels centres, serveis i establiments sanitaris establerts al DECRET 196/2010, de 14 de desembre, del sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT):

- Entitats del sector públic adscrites al Servei Català de la Salut (CatSalut):
empreses públiques, societats mercantils, consorcis, fundacions:

- Banc de Sang i Teixits. Gestió de Serveis Sanitaris. Gestió i Prestació de Serveis de Salut. Institut Català d'Oncologia. Institut Català de la Salut. Institut d'Assistència Sanitària. Institut de Diagnòstic per la Imatge. Parc Sanitari Pere Virgili. Salut Catalunya Central.

- Barnaclínic, SA. Coordinació Logística Sanitària AIE. Logaritme, Servei Logístic, AIE. Sabadell Gent Gran Centre de Serveis, SA. Sistema d'Emergències Mèdiques, SA.

- Agrupació Europea de Cooperació Territorial Hospital de la Cerdanya. Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell. Consorci Hospital Clínic de Barcelona. Consorci Hospitalari de Vic. Consorci Parc de Salut Mar de Barcelona. Consorci Sanitari Integral. Consorci Sanitari de Barcelona. Consorci Sanitari de Terrassa. Consorci Sanitari de l'Alt Penedès i Garraf (CSAPG). Consorci Sanitari de l'Anoia. Consorci Sanitari del Maresme. Consorci de Castelldefels Agents de Salut. Consorci de Gestió Corporació Sanitària (CGCS). Consorci del Laboratori Intercomarcal de l'Alt Penedès, l'Anoia i el Garraf. Consorci d'Atenció Primària de Salut Barcelona Esquerra (CAPSBE). Corporació de Salut del Maresme i la Selva.

- Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau.

- Entitats proveïdores privades contractades pel CatSalut que formen part del Sistema sanitari integral d'utilització pública de Catalunya (SISCAT) per tal de prestar serveis sanitaris. És un llistat obert i ampli:

Atenció primària

ALTHAIA. XARXA ASSISTENCIAL UNIVERSITÀRIA DE MANRESA, FP
ATENCIÓ PRIMÀRIA ALT CAMP, SLL
EAP BARCELONA - SARDENYA, SLP
EAP POBLE SEC, SL
EAP DRETA DE L'EIXAMPLE, SLP
EAP OSONA SUD - ALT CONGOST, SLP
EAP SARRIÀ, SLP
EBA VALLCARCA, SLP
EQUIP D'ASSISTÈNCIA PRIMÀRIA VIC, SLP
FUNDACIÓ ASSISTENCIAL DE MÚTUA DE TERRASSA, FPC

Sociosanitaris

ALTHAIA. XARXA ASSISTENCIAL UNIVERSITÀRIA DE MANRESA, FP
FP HOSPITAL DE LA SANTA CREU DE VIC
FUNDACIÓ PRIVADA HOSPITAL DE CAMPDEVÀNOL
STS GESTIÓ SERVEIS SOCIO SANITARIS SL

Rehabilitació

PARC SANITARI SANT JOAN DE DÉU

Transport sanitari

FALCK VL, SERVICIOS SANITARIOS, SL
TRANSPORT SANITARI DE CATALUNYA, SLU
UTE EGARA
UTE GRUP LA PAU - TSC
UTE TRANSPORT SANITARI DE BARCELONA

Altres serveis sanitaris

AIR LIQUIDE HEALTHCARE ESPAÑA SL
FUNDACIÓ SANITÀRIA DE MOLLET
IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD. SLU (QUIRON)

Tercer.- La vaga es convoca des de les 00:00 hores del dia 24 de gener de 2023 fins a les 24:00 hores del dia 25 de gener de 2023.

Quart.- En el marc de l'exercici del dret fonamental de vaga contemplat a l'article 28.2 del text constitucional i la doctrina del Tribunal Constitucional, així com en normes internacionals, configuradores dels sistemes democràtics, com ara són el Pacte Internacional de les Nacions Unides sobre Drets Econòmics, Socials i Culturals de 1966 i la Carta Social Europea de 1961 i la Carta Comunitària de Drets Socials deis Treballadors de 1990, es realitza als efectes previstos a l'article 3.3 del Reial Decret-Ilei 17/1977 de 4 de març de Relacions de Treball.

Cinquè.- La presentació del preavis es realitza segons els terminis establerts en l'article 4 del Reial Decret-Ilei de 4 de març de 1977.

Sisè.- Que la present convocatòria de vaga ha estat aprovada pel Secretariat Nacional de la Intersindical-CSC, òrgan competent d'acord amb allò establert en l'article 31 dels seus Estatuts, reunit en data 9 de gener de 2023 i que ha acordat per unanimitat la convocatòria de vaga al sistema sanitari d'utilització pública de Catalunya de 48 hores per als dies 24 i 25 de gener de 2023.

Setè.- Que l'objectiu de la present convocatòria de vaga és l'assoliment d'una sanitat pública i de qualitat en base als següents:

MOTIUS:

I.- SOBRECÀRREGA ASSISTENCIAL I PLANTILLA INFRADOTADA.

En els últims anys s'ha produït una marcada disminució en la dotació de professionals del sistema sanitari públic.

Aquest fet ha provocat sobrecàrrega assistencial per a molts professionals, amb agendes de treball inassolibles, un temps per visita insuficient i una demora excessiva perquè els pacients siguin atesos.

La sobrecàrrega assistencial repercuteix molt negativament en la salut física, mental i emocional dels professionals i conseqüentment això també repercuteix en la seguretat del pacients.

La crisi del coronavirus ha demostrat dues coses: (1) Que les successives retallades han provocat que no tinguem la sanitat que ens mereixem i que tinguem els professionals que treballen als centres sanitaris asfixiats i (2) que una societat amb una òptima sanitat suporta molt millor aquests embats i per tant pot arribar a salvar l'economia.

Partíem d'una sanitat infradotada i encara marcada per les retallades de l'anterior crisi. Cal revertir les retallades de 2010 i millorar el pressupost sanitari.

Portem masses anys sobrecarregant als professionals i això ha provocat la saturació, tant de l'Atenció Primària com la Hospitalària.

Per això cal augmentar la dotació de personal i baixar estructuralment les ràtios efectives de professionals en atenció al nombre i el tipus de pacients.

II.- BAIXA DESPESA SANITÀRIA PER CÀPITA.

D'acord amb la informació recollida segons l'Estadística de Despesa Sanitària Pública del Ministeri de Sanitat de l'any 2020 Catalunya continua sent la comunitat autònoma que menys percentatge del seu pressupost dedica a la remuneració del personal del nostre sistema sanitari, concretament el 35,44%. En la banda oposada es situaria l'Aragó, que va gastar el 53,18%.

CC.AA.	2020
Cataluña (CT)	35,44%
Comunitat Valenciana (VC)	40,12%
Madrid, Comunidad de (MD)	42,33%
Galicia (GA)	43,88%
España (ES)	44,87%
Balears, Illes (IB)	47,16%
Asturias, Principado de (AS)	47,67%
Cantabria (CB)	47,94%
Andalucía (AN)	48,11%
Castilla - La Mancha (CM)	48,42%
La Rioja (RI)	48,69%
Murcia, Región de (MC)	49,04%
Extremadura (EX)	49,90%
Canarias (CN)	50,38%
Castilla y León (CL)	51,17%
Navarra, C. Foral de (NC)	51,68%
País Vasco (PV)	52,58%
Aragón (AR)	53,18%

En xifres totals, la retribució de persones assalariades en el sector sanitari estatal va assolir, el 2020, els 42.753 milions d'euros, amb una mitjana del 47.35% i per tant Catalunya es situa per sota de la mitjana.

Pel que fa al conjunt del Sistema Nacional de Salut (SNS) al 2018 a Espanya va suposar una despesa de 90.300 milions d'euros, el que va representar el 8% del producte interior brut (PIB). Atenent al volum de població protegida pel SNS, va ser Castella i Lleó la que més despesa sanitària pública va emprar amb 1936,35 euros per habitant, seguida del País Basc, amb 1920,11 euros/habitant, i el Principat d'Astúries amb 1913,34/habitant.

Mentrestant, les comunitats amb menys despesa van ser Andalusia, amb 1459,43 euros per habitant, la Comunitat de Madrid, amb 1521,86 euros/habitant, i La Rioja, amb 1626,1 euros/habitant. Catalunya dedica 1861,06 euros per habitant.

Respecte la resta de països de la UE27-Regne Unit la despesa per habitant al SNS hauria d'augmentar un 12% per situar-se en la mitjana europea.

Per tot l'exposat, és imprescindible augmentar la despesa sanitària per càpita a Catalunya perquè sigui homologable als països de l'entorn europeu.

III.- PÈRDUA DE PODER ADQUISITIU I DELS DRETS LABORALS A CAUSA DE LES RETALLADES DEL 2010.

Com es desprèn del precitat darrer informe del Tribunal de Cuentas del 2021, Catalunya disposa del sistema sanitari que menys percentatge del seu pressupost de despeses dedica a la remuneració del seu personal.

Els salaris no pugen al mateix ritme que l'encariment generalitzat de la majoria de béns i serveis. L'augment dels salaris acordats entre els sindicats UGT i CCOO i el Govern de l'Estat i fixats pels darrers pressupostos generals de l'estat estan molt per sota de les pujades interanuals de l'IPC i la realitat és que any rere any el personal del sector públic s'empobreix.

Per a l'any 2022, l'augment de l'1,5% amb efectes retroactius implica realment que ens podem situar en una pèrdua de més del 5,5, el qual pot arribar a un punt més si es concreta l'IPC al desembre de més d'un 10%. I per a l'any 2023 la previsió és la de un 2,5 fixe i un variable d'un punt més en funció de l'IPC, quan hi ha la previsió que sigui mínim del 6%.

Aquesta pèrdua de poder adquisitiu s'accentua afecta més les categories amb inferiors ingressos, i ha provocat una fuga de professionals a altres països implicant una pèrdua de talent i de plantilla molt important.

D'altra banda cal recuperar els drets laborals perduts per les retallades que el personal sanitari va patir a partir del 2010 i que a data d'avui no s'han recuperat. Per tot això, és imprescindible recuperar el poder adquisitiu així com tots els drets anteriors a les retallades.

IV.- JUBILACIONS .

Per una banda les càrregues laborals inherents a l'organització del treball. Per l'altra l'edat mitjana de la plantilla que depassa els 50 anys. Ambdues circumstàncies

explicarien en bon part l'existència d'elevats índexs d'absentisme; si hi afegim 10 anys més de temps podem preveure un futur escenari realment descoratjador.

És en aquest context que com a sindicat creiem en la necessitat d'elaborar un pla d'ordenació de recursos humans que s'anticipi a aquesta situació amb plans de formació que garanteixin la disponibilitat de professionals qualificats/des i amb les corresponents ofertes d'ocupació necessàries.

A més, l'esmentat pla d'ordenació ha de contemplar per força la introducció d'incentius a la jubilació anticipada, total o parcial.

Les raons per a nosaltres són òbvies. Amb una plantilla envellida, amb l'articulació de mecanismes de jubilació anticipada podem permetre l'esglaonament en el temps de les jubilacions i facilitar la programació i la racionalització del procés de renovació de plantilla.

Per altra banda, la jubilació parcial permet que als darrers anys de la vida laboral es pugui reduir la jornada de treball i alleugerir la pressió sobre aquells treballadors/es de manera que puguin accedir a la jubilació de forma progressiva, sense necessitat de recórrer a la incapacitat temporal com a pal·liatiu de les seves limitacions físiques.

Així mateix, les jubilacions anticipades, totals o parcials, poden respondre a d'altres problemes relacionats amb la manca de professionals ja que a més de preveure amb la suficient antelació les necessitats futures de professionals, s'assegura la fidelització al propi sistema sanitari i s'eviten, així, les fugides cap a d'altres serveis de salut o a l'estranger.

A més s'ha de considerar a tot el personal treballador de la Sanitat com a personal de risc: això permet la jubilació als 60 a tot el personal sense excepcions.

Per acabar, les jubilacions parcials permetrien una bona supervisió del nou personal i un relleu generacional eficaç així com que als darrers anys de la vida laboral es pugui reduir la jornada de treball i alleugerir la pressió sobre aquells treballadors/es de manera que puguin accedir a la jubilació de forma progressiva, sense necessitat de recórrer a la incapacitat temporal com a pal·liatiu de les seves limitacions físiques.

Per tot l'exposat, és imprescindible incorporar les jubilacions voluntàries totals o parcials i incentivades als 60 anys.

V.- CONDICIONS LABORALS DE TOTES LES CATEGORIES INCLÒS EL PERSONAL RESIDENT EN FORMACIÓ.

S'han d'impulsar millores substancials en els drets laborals de totes les categories professionals i especialitats com, per exemple:

- Garantir la cobertura total de substitucions en tots els estaments, en qualsevol cas d'absència al lloc de treball.
- Aturar la transferència de competències professionals i redissenyar les categories professionals amb competències maximitzades per adequar-les al seu rol actual en concordança amb les millores retributives corresponents.
- Redissenyar el sistema de pagament de les DPO i la Carrera professional per assolir un sistema just i equitatiu en proporció al salari base.
- Democratitzar tots els conceptes retributius perquè siguin accessibles a totes les categories professionals

A més, el sistema de retribucions complementàries a Sanitat (com les DPO i la Carrera professional) deixa palès que es tracta d'un sistema injust que empitjora encara més la pèrdua de poder adquisitiu del personal.

Unes condicions laborals inadequades mantingudes en el temps han provocat la fugida de professionals a països amb millors drets. Per aquest motiu cal introduir mecanismes i incentius per recuperar la gran quantitat de professionals que van marxar durant els anys de la crisi econòmica, acordar fórmules contractuals i

retributives orientades a fer atractiu l'exercici professional en les zones rurals i altres llocs de difícil cobertura, i dignificar les condicions laborals i retributives del personal, en especial dels grups inferiors que són els que presenten més precarietat laboral.

Així mateix, el personal resident en formació té unes condicions laborals inadequades en relació al temps de treball, jornada i descans així com en relació a les retribucions. Necessitem formar professionals, no utilitzar-los com mà d'obra barata.

Per tot l'exposat, és imprescindible dignificar totes les categories professionals i especialitats així com el personal MIR i EIR.

VI.- PRIVATITZACIÓ DE LA SANITAT PÚBLICA.

El sector públic ha privatitzat tasques i ha externalitzat contractes públics de forma sostinguda els darrers anys. La ideologia de la privatització i l'externalització s'ha traduït en costos més alts, salaris més baixos, serveis deficients i apropiació dels contractes públics per part d'un petit nombre d'empreses. Exemples? Les concessions del servei de neteja, dels serveis informàtics o de serveis de clíniques privades per alleugerir les llistes d'espera.

Per garantir uns serveis sanitaris públics de qualitat, és imprescindible revertir les externalitzacions fetes, revertir les retallades en sanitat i reforçar el sistema públic de serveis socials amb la finalitat d'assolir una xarxa única, absolutament pública i 100% gratuïta.

VII.- JORNADA DE 35 HORES SETMANALS, FONDS D'ACCIÓ SOCIAL I 9 DIES D'ASSUMPTES PERSONALS.

És absolutament imprescindible:

- Recuperar els 3 dies d'assumptes personals per tornar als 9 anteriors a les retallades.

- Recuperació del Fons d'Acció Social.
- Recuperar la jornada de 35h setmanals per al torn diürn i reducció proporcional de jornada per al torn nocturn.
- Tornar al còmput de jornada anual ordinària previ a la crisi de 2010 de 1599 hores de jornada diürna i 1445 hores de jornada nocturna.

VIII.- SISTEMA DE CONTRACTACIÓ INJUST I LENTITUD DE PROCESSOS SELECTIUS.

El sistema de contractació actual és opac i no es segueix l'ordre de les borses de treball creades a tal efecte.

A més la promoció interna temporal és o bé un niu de convocatòries per perfil amb la idea de col·locar, no la persona més vàlida, sinó la que millors contactes té, o bé directament consisteix en col·locar a dit aquelles persones que conformen els cercles de confiança dels alts càrrecs o del personal directiu.

Per això proposem que sigui un requisit la garantia d'uns tribunals aliens i imparcials, implantar el currículum cec per evitar discriminacions i afavorir la igualtat d'oportunitats i regular de forma prioritària i urgent aquestes i altres solucions en un reglament de provisió de llocs de treball

A més a més, cal fer més justa l'actual Borsa de Treball per la selecció temporal, eliminant les limitacions als serveis prestats, a la formació, a la docència i a la recerca i establint nous criteris d'aplicació.

Cal ressaltar que la inexactitud de les dades de la borsa de treball genera greuges per a les persones aspirants que junt amb una baremació semestral i discontinua no reflexa l'esforç real d'aquelles que s'actualitzen i milloren el seu currículum constantment. Per això és absolutament prioritari actualitzar amb caràcter urgent el sistema de selecció professional i introduir un sistema obert i permanent que a l'ensems possibiliti que la majoria de les vacants (per exemple, jubilacions) es puguin reposar abans de produir-se.

Respecte els processos de selecció fixa és necessari dotar de més recursos els departaments de selecció de personal per resoldre en menys d'un any les eternes oposicions.

Per tot l'exposat, és imprescindible regular una contractació justa i posar fi a la lentitud en resoldre els processos selectius.

IX.- INSEGURETAT ALS CENTRES DE TREBALL.

Les agressions (físiques o verbals) a les professionals són motiu de gran preocupació entre tot el personal.

Per a exercir les nostres tasques en un ambient de màxima confiança, respecte i seguretat per a nosaltres i per al sistema sanitari -cosa que suposarà l'augment de la qualitat dels serveis demanem:

- /Contractació de personal de seguretat als centres on hi hagi una alta incidència d'agressions.
- /Potenciar el reconeixement, la tolerància, el respecte dels valors democràtics, l'assumpció dels valors de convivència, l'exercici correcte i la garantia efectiva dels drets i deures de tots els usuaris del sistema i, en particular, els recollits a la normativa reguladora de l'autonomia del pacient i de drets i obligacions en matèria d'informació i documentació clínica.
- /Impulsar els mecanismes i mitjans necessaris per a facilitar i permetre l'exercici professional, i les funcions que se'n deriven, i el seu reconeixement, respecte i prestigi social.
- /Enfortir la sensibilització ciutadana per a la prevenció de conflictes amb els professionals afavorint les mesures i els mecanismes necessaris per poder propiciar la resolució pacífica de conflictes.
- /Garantir que les professionals comptin amb la adequada assistència jurídica (representació i defensa en judici, adoptant mesures que garanteixin als professionals objecte de l'agressió la cobertura de responsabilitat civil que

derivi de l'exercici de les seves funcions) i protecció.

/Facilitar l'assistència psicològica perquè les professionals víctimes de violència comptin amb:

- El suport psicològic i mèdic necessari quan així ho requereixin.
- La protecció necessària perquè se'n garanteixi el dret a la intimitat.
- L'assistència necessària, des de la sol·licitud i durant tot el procés.

/Agilitzar la notificació de les agressions, animant a les professionals a denunciar qualsevol tipus d'agressió.

/Publicar en tots els centres de treball i als seus espais web (intranet/extranet) que el personal dels centres de salut som autoritat pública i que tenim presumpció de veracitat, així com el deure de col·laboració de la ciutadania amb l'equip de professionals.

Per tot l'exposat, és imprescindible garantir més seguretat als centres de treball

X.- RETRIBUCIÓ INJUSTA DE DPO I CARRERA PROFESSIONAL.

Hem de canviar aquest model d'incentivació i de promoció professional amb l'objectiu que l'esforç de tothom es vegi reflectit de manera equitativa i sense unes desigualtats tant abismals.

Per això denunciem el sistema actual i reclamem que és imprescindible que les retribucions que podem assolir en concepte de DPO i Carrera Professional siguin justes i proporcionals al sou per a tot el personal, independentment del règim de personal (estatutari, funcionari o laboral).

Vuitè.- Als efectes previstos a l'article 5 del Decret-Llei 17/1977, de 4 de març el **COMITÈ DE VAGA** estarà compost per les següents persones:

1. [REDACTED] amb document d'identitat [REDACTED]
2. [REDACTED] amb document d'identitat [REDACTED]
3. [REDACTED] amb document d'identitat [REDACTED]
4. [REDACTED] amb document d'identitat [REDACTED]
5. [REDACTED] amb document d'identitat [REDACTED]
6. [REDACTED] amb document d'identitat [REDACTED]
7. [REDACTED] amb document d'identitat [REDACTED]
8. [REDACTED] amb document d'identitat [REDACTED]
9. [REDACTED] amb document d'identitat [REDACTED]

En virtut de tot això,

SOL·LICITEM:

Que tenint per presentat aquest escrit, es tingui per comunicada en temps i forma a l'autoritat laboral la decisió adoptada per la Intersindical-CSC de **convocatòria de vaga al sistema sanitari d'utilització pública de Catalunya** per als dies **24 i 25 de gener de 2023** de **48 hores** i que se'ns convoqui a l'acte de mediació preceptiu.

Signat:

Sergi Perelló i Miró

Secretari General de la Intersindical-CSC