



DOSSIER CONSEJERO SANIDAD-SUMMA 112

Hemos querido comenzar este dossier con un pequeño guion-introducción donde explicamos cómo se va a desarrollar el mismo.

GUIÓN E INTRODUCCIÓN.....	Página 1
PROBLEMAS DEL SUMMA 112.....	Página 2
1. FALTA DE RECURSOS: DISMINUCIÓN DE LA CALIDAD ASISTENCIAL Y SOBRECARGA LABORAL.....	Página 2
2. IMPOSIBILIDAD CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR.....	Página 4
2.1. Incremento de Jornada.....	Página 4
2.2. No elección de vacaciones.....	Página 5
2.3. Denegación de permisos sin sueldo.....	Página 5
2.4. Solicitud días libres.....	Página 6
2.5. Cursos Obligatorios.....	Página 7
2.6. Reducción de jornada.....	Página 7
3. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE CALIDAD DEL SERVICIO, REVISIONES /EPI.....	Página 8
4. IRREGULARIDADES EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EVENTUAL, INESTABILIDAD, COTIZACIONES.....	Página 8
5. CONSIDERACIÓN DE TRABAJADORES NOCTURNOS, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD.....	Página 8
6. CREACIÓN CATEGORÍA PROFESIONAL DE TÉCNICO EN EMERGENCIAS SANITARIAS CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO U OPE.....	Página 9
7. NO ABONO DE TRIENIOS.....	Página 9
8. NO ABONO DÍAS DE NAVIDAD.....	Página 9
9. CONGELACIÓN CARRERA PROFESIONAL.....	Página 10
10. OTROS.....	Página 10

El SUMMA 112 es el servicio de Urgencias Médicas de la Comunidad de Madrid.
Más de 1.800 trabajadores trabajan en el SUMMA 112 actualmente:

600 médicos, 400 enfermeros, 665 técnicos, 125 teleoperadores, personal farmacéutico, auxiliares de rayos, farmacia y enfermería junto con el personal de administración y gerencia.

La MISIÓN del SUMMA 112 es la Coordinación y Atención Sanitaria Extrahospitalaria de las Urgencias, Emergencias y Catástrofes sanitarias en la Comunidad de Madrid.

Nos regimos orgánica y funcionalmente con la normativa existente sobre personal estatutario más, al ser un servicio especial, desde el año 2004 contamos con el PLAN INTEGRAL DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, el cual en teoría abarcaba el periodo 2004-2007, pero no se ha revisado ni modificado, por lo que actualmente sigue en vigor, en él se regulan aspectos como organización y distribución de los dispositivos y jornada laboral de los trabajadores fijando ésta en 24 horas y 12 horas según los dispositivos, así como el número guardias anuales que se deben realizar.

Dentro del servicio del SUMMA 112 contamos con distintos recursos con horarios también diferentes:

UVI: Guardias de 24 horas.

VIR: Guardias de 12 horas DIURNAS.

SUAP/UAD: Guardias de 12 horas o 24 horas: NOCHES de lunes a viernes y fines de semana y festivos 24 horas.

PROBLEMAS SUMMA 112

El primero y más importante a la hora de mantener una negociación, para solucionar muchos de los problemas que nos atañen y que son exclusivamente de régimen interno del SUMMA 112, es decir “domésticos”, es la falta de dialogo de la Gerencia, junto con la actitud impositiva y la falta de transparencia que mantienen de forma reiterada la Dirección de Gestión en relación a la gestión de los recursos humanos. Se ha solicitado en varias ocasiones reunirnos con la gerencia del SUMMA 112, sin obtener contestación alguna. A continuación enumeraremos los problemas más acuciantes.

1. FALTA DE RECURSOS: DISMINUCIÓN DE LA CALIDAD ASISTENCIAL Y SOBRECARGA LABORAL

Amparándose en la dificultad que tienen para encontrar suplentes, nos encontramos prácticamente a diario desde hace años que **FALTA PERSONAL en todos los recursos (SUAP/UAD/UVI/VIR...)**. Esto tiene dos consecuencias muy graves: **deterioro de la calidad asistencial y sobrecarga física y psíquica del trabajador.**

1.1. Nos encontramos con la falta de personal en los distintos dispositivos del servicio: SUAP, UAD, VIR y UVI. ¿Que implica esto?

a. En las urgencias de atención primaria (SUAP) los tiempos de espera se alargan, tenemos constancia de días en que la demora supera las 4 horas. Es muy frecuente que el fin de semana no se contrate el médico de refuerzo durante el horario diurno, quedando un solo médico con sobrecarga. En muchas ocasiones es tal el caos en el SUAP, que con la presión de

familiares y pacientes es el propio jefe de guardia quien da orden para ANULAR UNA UAD y que el médico de esta unidad vaya a dar apoyo al centro. Es decir se disminuye la demora en centro a costa de que aumente en la asistencia a domicilio. Y los problemas se van sucediendo, porque hay tanta demora para avisos urgentes en los domicilios que se sacan para este tipo de avisos recursos avanzados (UVIS). De tal manera que ante la llamada por un aviso emergente, puede que todos los recursos móviles avanzados estén ocupados con avisos de menor gravedad.

b. Pero lo más alarmante es que los tiempos de atención a patología emergente a través de los recursos móviles también se dilatan...con las consecuencias que esto puede tener en patologías tiempo dependiente: PCR, SCA, ICTUS, EAP...

c. Es práctica habitual rescatar profesionales de unos dispositivos para utilizarlos en otros, con la desorganización que supone. A veces desmantelan un recurso para poder completar otros.

1.2 Los trabajadores nos vemos sometidos a una gran sobrecarga laboral, cubriendo el trabajo de 2 o 3 profesionales, lo que conlleva a un gran cansancio físico y psíquico, y aunque seamos grandes profesionales la posibilidad de cometer errores sin duda aumenta, ya que ante una duda no se puede consultar con ningún compañero como puede ocurrir en un hospital o en Atención Primaria.

¿Y por qué ocurre esto?

Se debe a una mala organización y GESTION DE RECURSOS. Por la no fidelización de suplentes ni de los profesionales de la plantilla, que prefieren trabajar fuera que hacer horas extras.

SOLUCIONES:

a. Es necesaria una buena organización de las contrataciones, transparente con listados públicos y un único listado. Creemos que es caótica, y sin ninguna transparencia y desde luego no hay listados públicos, sobre todo en el caso de los contratos puntuales (contrataciones eventuales de días sueltos por ausencias de trabajadores o de eventuales contratados como refuerzo de fines de semana y festivos, servicios especiales, etc.) existiendo diferentes listas. Los administrativos que son las personas asignadas por la Gerencia, para gestionar estas contrataciones no hacen guardias de fin de semana que es cuando existen más incidencias.

b. Existencia de un "pull" fijo de profesionales que los fines de semana y festivos, que como ya hemos comentado es cuando hay más incidencias hay, estén a disposición de la Dirección y si no fueran precisos se reubicarían en los dispositivos con más carga asistencial, como se hace diferentes instituciones sanitarias .

c. Fidelizar a los profesionales, asegurando continuidad en el servicio y contratos dignos, en las contrataciones de larga duración (I.T., reducciones de jornada etc...). A veces no se realiza la cobertura o solo se realiza parcialmente, realizando los contratos, en muchas ocasiones, exclusivamente por los días de las guardias y no un eventual ligado al hecho causante. Desconocemos si es por un ajuste presupuestario o. como alega la Gerencia, por dificultad en encontrar profesionales. Lo que si sabemos, y disponemos de testimonios de compañeros, es que debido a la sobrecarga asistencial, a la planificación excesiva de guardias en fines de semana, sobre todo en los SUAPS, y a los contratos precarios, a los profesionales no les interesa trabajar en este servicio y buscan alternativas de trabajo en otras instituciones sanitarias.

d. Ofertar las coberturas de las ausencias a los propios trabajadores del SUMMA 112, como se hace en otros organismos públicos con especial capacitación, como bomberos policía etc., ya que entendemos que por la premura en ocasiones de la cobertura, puede ser complicada la gestión de la misma y entendemos que por la experiencia, especialización y capacitación que se precisa en ciertos dispositivos es el propio personal del SUMMA 112 el más adecuado para realizar estas coberturas. Para ello es necesario que al profesional se le compense este exceso de jornada o bien a través de acumulación horario que disfrutará en la fecha elegida por él, o bien se le abone como hora extra y no como hasta ahora, inferior a la hora ordinaria.

e. Descentralización de la gestión de bajas, días de libre disposición, exceso de jornada, etc. desde las propias unidades funcionales a través de los Responsables de Unidades Funcionales.

2. IMPOSIBILIDAD CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y FAMILIAR

2.1. Incremento de Jornada

En el BOE del 29 de diciembre de 2012 se dictaron instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal de Administración General del Estado y sus organismos públicos, de tal manera que nuestra jornada se estableció en 37 HORAS Y MEDIA SEMANALES. Dos horas y media más a la semana.

El total de incremento de jornada calculado al año eran 96 horas, lo que equivale a 8 GUARDIAS DE 12 HORAS O 4 GUARDIAS DE 24 HORAS (son las guardias que nosotros identificamos como retenes). **En los dispositivos SUAP/UAD el incremento de jornada lo obligaron a realizar en fines de semana (sábados y domingos 12 horas de día).** Esta decisión fue tomada de forma unilateral sin consultar a los trabajadores. Los trabajadores dimos alternativas, pero NO HA EXISTIDO VOLUNTAD DE LLEGAR A ACUERDOS. Esta sobrecarga en fines de semana ha supuesto una imposibilidad para la conciliación de la vida laboral y familiar de muchos de nosotros, al estar trabajando 3 fines de semana consecutivos completos (y a veces hasta 4 como en abril de este año) durante varios meses al año.

SOLUCIONES:

Las alternativas que se han dado a la gerencia y no han sido escuchadas son:

a. Incremento de horas de formación. Supondría un estímulo e incentivo para los que hacemos formación de forma habitual, y en definitiva mejoraría la CALIDAD ASISTENCIAL, al mejorar la formación de sus trabajadores.

b. Dar opción a DESCONTAR DE NÓMINA AQUELLOS RETENES QUE NO DESEEMOS HACER. Medida aplicada en distintos hospitales.

c. Tener prioridad a cubrir BAJAS, REDUCCIONES DE JORNADA, y en definitiva los días que se generen, en el mismo recurso donde uno desarrolle su actividad habitual. De esta manera podríamos tener ACÚMULO HORARIO, para posteriormente retirarnos esas guardias de SÁBADO Y DOMINGO. Gestión de bajas, días de libre disposición, exceso de jornada, etc. desde las propias unidades funcionales.

d. Dar un número de horas por CITACIONES JUDICIALES. En el caso de Atención primaria se otorgan 4 horas.

e. Considerar el tiempo para revisar material y ponerse y quitarse los Equipos de Protección Individual (EPI) como tiempo trabajado entrando antes y saliendo después para estar operativo desde el inicio de la jornada, hasta el final de ésta.

Sabemos que con la actual planificación asfixiante, de alguna manera TODOS PERDEMOS. Nuestra gerencia admite tener problemas para encontrar suplentes ya que debido al gran número de fines de semana que se trabaja no hay suplentes que quieran contratos largos y por otra parte hay un gran ABSENTISMO LABORAL. Y en definitiva todo conduce a una PEOR CALIDAD ASISTENCIAL y a tener al TRABAJADOR DESMOTIVADO

2.2. No elección de vacaciones

Nosotros realmente podríamos decir que NO TENEMOS VACACIONES

El periodo de disfrute de esas supuestas vacaciones es durante los MESES DE JULIO, AGOSTO Y SEPTIEMBRE. Si bien un mes lo tenemos “libre de guardias”, los otros dos meses hacemos un porcentaje más de guardias de las habituales, simplificando, que las guardias que nos corresponderían en el mes libre, se reparten entre los otros dos meses, ya que seguimos manteniendo la jornada laboral anual que recoge PLAN INTEGRAL DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS DE LA COMUNIDAD DE MADRID, el cual en teoría abarcaba el periodo 2004-2007, incrementada en 2012 por las instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal de Administración General del Estado. Primero esta jornada no ha sido revisada desde el 2004 y segundo el incremento se realizó de forma lineal sin tener en cuenta las características especiales de nocturnidad y horario de nuestra jornada ordinaria De tal manera que aquí **VOLVEMOS A TENER PROBLEMAS PARA CONCILIAR NUESTRA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.**

Lo que argumentan es que pueden tener dificultades para cubrir esos meses y al ser un servicio especial, y nuevamente... **“POR NECESIDADES DEL SERVICIO”** debe hacerse así. No entendemos el argumento, ya que si los profesionales de un dispositivo se ponen de acuerdo con suficiente antelación, pueden consensuar el mes que se precisa el suplente y comunicarlo a RRHH y este planificar su cobertura y esto ni es más caro ni es más complicado.

Pero podemos seguir hablando de imposiciones. Realmente solo cubren un turno con suplente y el resto lo cubrimos entre nosotros. De tal manera que hace años, al menos daban la opción a que un turno pudiera elegir en que mes quería sus vacaciones. Por ejemplo en SUAP/UAD cada 4 años, podías elegir el mes. Actualmente el mes nos viene impuesto.

2.3. Denegación de permisos sin sueldo

No se conceden PERMISOS SIN SUELDO DURANTE TODO EL AÑO. Nuevamente argumentan que... **“POR NECESIDADES DEL SERVICIO”**. Teniendo en cuenta lo anteriormente expuesto con la dificultad que tenemos para CONCILIAR VIDA LABORAL Y FAMILIAR, a veces es una opción a pesar de la penalización económica.

Ya que se pueden poner plazos de petición/concesión y así dar tiempo a que RRHH planifique y contacte con el profesional que realizara la cobertura, esto no es más caro ni tiene problemas de organización, solo se precisa de voluntad

2.4. Solicitud días libres

Nosotros no tenemos DIAS DE LIBRE DISPOSICION, ya que la Dirección así lo ha considerado, según comenta por orden expresa de la Dirección General de Recursos Humanos.

Según la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público en el artículo 43 se contemplan los días por asuntos particulares, los que vulgarmente se denominan como "moscosos". En ella no se dice nada de que cuando se tiene asignada una jornada anual no se contemplan o no se puedan disfrutar al igual que en el plan integral de urgencias, tampoco se expresa explícitamente que estos días estén incluidos en la jornada anual, ya que son considerados como "graciables", y pueden o no disfrutarse, por lo que no hay argumento legal para que el personal del SUMMA 112 no los pueda disfrutar.

Los también denominados vulgarmente "malosos", días de ausencia por enfermedad o accidente sin deducción de retribuciones contemplados en la Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre, del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, artículo 3 se habla días de ausencia y de jornadas laborales según el ámbito, como ya se ha comentado y como refleja el plan integral de urgencias y emergencias nuestra jornada ordinaria es de 12 horas o de 24 horas según el dispositivo. La Gerencia del SUMMA 112 al aplicar esta normativa considera los días a los que tenemos derecho como jornadas de 7.5 horas y aplica un cómputo horario de 30 horas anuales y no como 4 jornadas laborales, existiendo un agravio comparativo con el resto de empleados públicos, ya que si tu faltas una jornada laboral de 12 horas por enfermedad justificada sin baja laboral, RRHH del SUMMA 112 según su interpretación has consumido casi dos días de los denominados "malosos".

Sólo contamos con 120 horas de FORMACION DURANTE UN TRIENIO (40 horas anuales).

Esta formación es obligatoria si queremos revalidar el título de experto en emergencias, obligatorio como se ha podido constatar en la última oposición para el desempeño de nuestra actividad profesional. Por lo que de forma estricta y en base a lo anterior no disponemos de horas de formación ya que estas tienen que ser utilizadas en revalidar el título cada tres años, obligatorio para el desempeño de nuestro trabajo, tan solo y tras el acuerdo firmado por los sindicatos el 14 de abril de este año y al margen de los trabajadores, se aumentó de 40 horas anuales a 48 horas, es decir que desde este año tenemos 8 horas anuales de formación mientras que en otras instituciones sanitarias se disponen como poco de 40 horas anuales.

Esta formación la hacemos en general fuera de nuestro horario de trabajo, luego tenemos la oportunidad de poder pedirnos esas horas en guardias libres.

Obviamente la mayor parte de las veces esas horas nos interesa disfrutarlas en fines de semana o festividades, con el fin de poder **CONCILIAR VIDA LABORAL Y FAMILIAR**. Pues bien a fecha actual: no podemos pedir esas horas en puentes, en semana santa, en periodo vacacional (julio, agosto y septiembre), ni en Navidad. Como ejemplo decir que estas navidades pasadas desde el 15 DE DICIEMBRE NOS HAN PROHIBIDO COGER DÍAS LIBRES. Nuestra gerencia se ampara en...**"POR NECESIDADES DEL SERVICIO"**.

2.5. Cursos Obligatorios

Hay Cursos de Formación que nuestra dirección considera OBLIGATORIOS. Por ejemplo estamos obligados a hacer curso de IMV (Incidentes de Múltiples Víctimas) cada 2 años. Las últimas ediciones han sido en horario de tarde. ¿Realmente te pueden obligar a un curso fuera de tu horario habitual? Porque nuevamente nos encontramos con **PROBLEMAS PARA CONCILIAR VIDA LABORAL Y FAMILIAR**, muchos de nosotros con hijos en edad escolar, hacer un curso en horario de tarde nos supone un trastorno importante.

2.6.Reducción de jornada

Es un derecho que se contempla en la Ley 39/1999 de 5 de noviembre para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y lo dispuesto en el artículo 37.5 del vigente Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo.

Dadas las características de nuestro horario y trabajo, realmente cuando nosotros solicitamos una REDUCCIÓN DE JORNADA, por ejemplo del 50%, no se nos reduce nuestra horario de guardia a la mitad, sino que se nos impone HACER EL 50% DE LAS GUARDIAS. Pero no nos dan opción a poder solicitar libres las guardias que realmente necesitemos para poder conciliar nuestra vida familiar sino que SOLO TE DAN LA POSIBILIDAD DE LIBRAR ALTERNANDO GUARDIAS (GUARDIA SÍ/GUARDIA NO). Decides si quieres empezar librando o trabajando tu primera guardia y seguimos cadencia.

Ante este hecho, de que siempre se cubren esas jornadas, no se concibe el criterio que aplica SIEMPRE, de forma unilateral y sin posibilidad de negociación la Gerencia del SUMMA 112, una guardia se trabaja y a la siguiente que correspondería trabajar según la planificación, se aplica la reducción de jornada. No es entendible que, ante este derecho que contempla la ley, un organismo público imponga al trabajador las jornadas que debe trabajar y las jornadas que debe librar, sin considerar en ningún momento las necesidades del trabajador, argumentado la Dirección que es por problemas de organización.

Este argumento, no es real ya que si se tiene que cubrir una jornada laboral no existe ningún problema en que se realice un día u otro si esto se conoce con suficiente antelación para garantizar su cobertura y, si tenemos en cuenta que nosotros contamos con una planificación de trabajo que refleja de forma anual los días que tenemos que trabajar, el criterio aplicado por el SUMMA 112 se entiende aún menos. Y tampoco es más caro el contratar un día u otro por lo que económicamente no existe tampoco argumento para que se niegue la elección de días por parte del trabajador.

Esta situación ha sido así durante años sin facilitar, ni negociar, ni escuchar las necesidades del trabajador, por lo que se han dado situaciones tan paradójicas en las que los trabajadores tras la obtención de la reducción de la jornada han tenido que negociar con otros compañeros los días que reales que precisaban y así poder conciliar su vida laboral y familiar.

Además, en el caso de SUAP/UAD, durante varios meses al año trabajamos 3 fines de semana consecutivos COMPLETOS. De tal manera que ni aun pidiendo la REDUCCIÓN puedes liberar los fines de semana de forma completa, seguimos trabajando 3 FINES DE SEMANA, PERO MENOS HORAS. Esto implica que ni aun con la reducción PODEMOS CONCILIAR VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

3. IMPOSIBILIDAD PARA CUMPLIMIENTO DE NORMAS DE CALIDAD DEL SERVICIO, REVISIONES /EPI

Incumplimiento de las normas de calidad definidas por la Gerencia del SUMMA 112, basadas en las normas ISO 9001 con instrucciones técnicas, que se refieren a las revisiones del material médico y farmacológico necesarias al inicio y al fin de la jornada laboral que tienen que quedar registradas en el procedimiento de “Hoja de relevo” de la guardia, normalizado en la intranet del SUMMA 112.

a. Por otra parte los trabajadores del SUMMA 112 como personal expuesto a riesgo biológico, tenemos la obligatoriedad de usar Equipo de Protección Individual, sujeto a normativa (RD 664/1997 e instrucciones técnicas del SUMMA 112), así mismo necesitamos de un tiempo para el aseo personal antes y después del trabajo, recogido en la Guía Técnica, Artículo 7.2.

En conclusión es necesario un tiempo para las revisiones de obligado cumplimiento, la correcta colocación del EPI y para el propio aseo personal, con el fin de evitar imprevistos por falta de material o mal funcionamiento así como evitar riesgos laborales ante la exposición continua a agentes biológicos, ese tiempo NO LO TENEMOS. Para estar operativos desde el inicio hasta el final de la jornada es necesario que se adecue nuestra jornada laboral: entrar media hora antes y salir media hora después para garantizar revisiones y la correcta colocación del EPI.

4. IRREGULARIDADES EN LA CONTRATACIÓN DEL PERSONAL EVENTUAL, INESTABILIDAD, COTIZACIONES

a. Se contrata al personal eventual de todas las categorías profesionales por días. Por ejemplo en una reducción de jornada, baja maternal, o por IT la contratación no se realiza por todo el periodo, sino por guardias y en muchas ocasiones repartidos esos días por distintos profesionales.

b. Las cotizaciones, se realizan por guardia y al finalizar la misma, causan baja en la Seguridad Social sin cotizar los días de libranza y derechos varios.

5. CONSIDERACIÓN DE TRABAJADORES NOCTURNOS, PELIGROSIDAD Y PENOSIDAD

Revisión del Plan de urgencias y emergencias.

Ponderar horas de los distintos dispositivos

Pluses de peligrosidad, penosidad y toxicidad

a. La totalidad del personal de los dispositivos SUAP/UAD, UVI y SCU del SUMMA 112 no ha sido considerados TRABAJADORES NOCTURNOS a pesar de trabajar más de 1/3 de su cómputo anual en horario nocturno (de 22:00 a 8:00 h). Consideración que se recoge entre otros textos legales en el artículo 48.2 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del estatuto marco del personal estatutario, así como en el art. 36.1 del RDL 1/1995 del 16 de diciembre Estatuto de los trabajadores, o en la directiva de la Unión Europea 2003/88 CE, además de en la propia Resolución de 28 de febrero de 2012.

b. En concreto los dispositivos SUAP/UAD realizan más de 2/3 de su cómputo de horas anual en horario nocturno.

c. PLUS DE PENOSIDAD: este término hace referencia a la realización del trabajo en circunstancias excepcionales. Conlleva actividades que suponen un constante esfuerzo y son dificultosas o aflictivas... Se realiza el trabajo en muchas ocasiones en la calle, llueva, nieve o haga un calor insoportable.

d. PLUS DE PELIGROSIDAD: Por nuestro trabajo somos llamados a domicilios donde no sabemos que nos puede ocurrir (varios trabajadores han sido agredidos, retenidos, etc.) o en la vía pública donde a veces la seguridad brilla por su ausencia, trabajamos auxiliando en accidentes de tráfico donde estamos expuestos a ser atropellados...

e. Según diferentes y numerosos estudios el trabajo nocturno reduce la esperanza de vida (cada 5 años un año) así como causa multitud de patologías por ello existe una serie de recomendaciones de la OIT (organización internacional del trabajo, organismo de Naciones Unidas). Cada 4 años de trabajo nocturno se adelanta 1 año de jubilación. En nuestro caso no se ha tenido en cuenta esta consideración

f. Las evaluaciones de salud en los trabajadores nocturnos deben ser 2 anuales según la LRPL

6. CREACIÓN CATEGORÍA PROFESIONAL DE TÉCNICO EN EMERGENCIAS SANITARIAS CONSOLIDACIÓN DE EMPLEO U OPE

La Administración incumple de manera manifiesta la ley desde 2007 al no crear la categoría profesional de Técnico de emergencias sanitarias, dejando a estos trabajadores en un limbo jurídico que los aleja de la preparación y formación adecuadas para desarrollar su labor.

7. NO ABONO DE TRIENIOS

Los profesionales INTERINOS no están percibiendo ninguna remuneración por trienios. De tal manera que hemos de solicitarlo al Servicio. Actualmente tenemos que seguir un procedimiento casi normalizado en el que se solicita el reconocimiento de los trienios, y ante la denegación de estos se abre una vía judicial para la reclamación de los mismos, con el perjuicio económico que esto supone.

8. NO ABONO DÍAS DE NAVIDAD

Llevamos VARIOS AÑOS, en los que no cobramos **incentivo** por trabajar DÍAS ESPECIALES DE NAVIDAD: Nochebuena, Navidad, Nochevieja, Año nuevo y Reyes. Y por supuesto tampoco percibimos nada por trabajar el 24 DE DICIEMBRE DE DÍA Y 31 DE DICIEMBRE DÍA, ya que tampoco se consideran FESTIVOS.

Por este motivo muchos de nosotros también hemos denunciado, existiendo sentencias favorables.

9. CONGELACIÓN CARRERA PROFESIONAL

La carrera profesional constituye un derecho de los profesionales sanitarios que tuvo que ser suspendida temporalmente por las circunstancias económicas por las que estábamos atravesando. Dado que la situación actual económica ha mejorado se hace imperiosa la REACTIVACION DE LA MISMA. Gran agravio comparativo entre los facultativos que la están percibiendo y nuevos propietarios que no tienen derecho a percibirla.

Al estar congelada la carrera profesional se deja de incentivar al profesional para que se forme, realice formación o investigue. Todo esto lleva a que el servicio se vaya quedando obsoleto.

A pesar de que algunos de nosotros el año pasado al pasar a ser propietarios entregamos documentación, no se nos ha contestado, ni tan siquiera reconociendo el NIVEL. Tenemos constancia de que no se está reuniendo el Comité Evaluador.

10. OTROS:

NO SE GARANTIZAN PERMUTAS.

Nos permiten hacer cambios con compañeros entregando solicitud con una antelación mínima de 5 días hábiles. A veces haces la permuta con mucha anticipación por viajes, compromisos familiares... Pues en el caso de que la persona que tiene que hacer tu guardia por ejemplo se ponga enferma y cause baja laboral, TE LLAMAN Y TE DICEN QUE SE DESHACE LA PERMUTA, obligándote a ir a la guardia o bien posteriormente te descuentan de nómina si no te puedes personar.

NO TICKETS DE COMIDA PARA TODOS.

Los recursos de UVI/UAD/VIR, es decir los que hacen su labor asistencial en la calle/domicilio, tenemos derecho a un ticket de comida por cada guardia de 12 horas de 7.21 euros. Sin embargo los SUAP (trabajan en un centro) no lo perciben.

BASES SIN AGUA POTABLE, SIN AIRE ACONDICIONADO...

NO SE INVIERTE EN FORMACIÓN DE CALIDAD.

NO SE FOMENTA LA INVESTIGACIÓN Y SE PARALIZAN INVESTIGACIONES EN CURSO.

Por todo lo expuesto, nos encontramos en una situación de INDEFENSIÓN que afecta de forma directa a LA ASISTENCIA DE NUESTROS PACIENTES, A NUESTRA SALUD Y A LA IMPOSIBILIDAD PARA PODER CONCILIAR NUESTRA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.

Esto no es más que una pequeña reseña de los problemas más acuciantes, por lo que nos gustaría mantener una nueva reunión de trabajo para exponerle cómo tiene solucionados muchos de estos problemas en otras comunidades autónomas, que nos podrían servir de ejemplo. Creemos que nuestro servicio, que es referencia mundial para muchas cosas, debe serlo también para otras muchas, en las que podríamos mejorar de forma importante.

Reiteramos nuestra disposición a ser consultados en cualquier momento que lo necesiten tanto para aclarar cualquier punto del dossier, como para informales de cualquier cuestión del servicio que puedan necesitar.

Reciba un cordial saludo:

La junta directiva de SummAT.

Víctor M. Montegrifo Rentero
Rosa Lopez Cordero
Cristina Arranz Jimeno
Luis Rodríguez Amago
Lourdes García Nieto
Esther Herranz Perez
J. Antonio Hortelano Alonso
J. María Navalpotro Pascual
Nicolas Riera Lopez
M^a Jose Lecuona Gutierrez
Raquel Barahona Muñoz

