



SIMAP-PAS ANTE LA CONVOCATORIA DE HUELGA INDEFINIDA DEL PERSONAL RESIDENTE EN LA COMUNIDAD DE MADRID

El objetivo de la huelga del 13 de julio de Madrid no es aplicable en la Comunidad Valenciana, por lo que no tiene sentido adherirse a esta huelga.

Si, finalmente, se convoca una huelga nacional sólo permitiría reclamar lo regulado a este nivel, no las competencias transferidas a las comunidades autónomas. El amplio consenso requerido para una huelga nacional en este sentido requiere un trabajo y una organización que no existe y no se puede improvisar en unas semanas.

La defensa de los derechos laborales (y como consecuencia los formativos) deben ser responsabilidad de los representantes de los trabajadores del personal sanitario residente (PSR), constituidos en el comité de empresa.

La presión a la administración no debe recaer directamente sobre l@s residentes mediante una huelga indefinida como única opción, y menos en una situación sanitaria complicada, sin que se hayan agotado por parte del comité de empresa todos los mecanismos previos de negociación y de presión.

El reconocimiento de los derechos del PSR en la Comunidad Valenciana es superior al existente en Madrid y aquí los problemas surgen principalmente por la no aplicación de la normativa y por la utilización asistencial del PSR para cubrir necesidades estructurales.

El Comité de Empresa valencia tiene un trabajo adelantado respecto al Comité de Empresa de Madrid en la consecución de estos objetivos estando pendiente de la celebración del juicio contra la Conselleria de Sanidad.

**NUESTRA PROPIA PRESIÓN, NUESTRA PROPIA REIVINDICACIÓN
A TRAVÉS DE NUESTROS COMITÉS DE EMPRESA.**

En valencià a continuació del text en castellano

Estimad@s amig@s: a partir del 13 de julio, en la comunidad de Madrid se prevé una huelga indefinida del personal sanitario residente (PSR). A esta convocatoria se han sumado varias asociaciones de residentes de Madrid y de ámbito estatal, con la pretensión de extender dicho paro a todo el territorio nacional. SIMAP-PAS comparte muchas de las reivindicaciones planteadas, pero no está de acuerdo con llevar adelante esta medida, ni por el momento elegido ni por las circunstancias. Se pretende presionar a la administración para que acepte, en formato de borrador de convenio colectivo, una serie de reivindicaciones de índole muy diverso, tanto en su apoyo normativo como por el enfoque que dan a la solución de los problemas. Y, además, recurren directamente a una convocatoria de huelga sin haber existido un trabajo previo de negociación, sin haber agotado los plazos, ni ejercido otras medidas legales o de presión. Y, por último, se extiende dicha convocatoria a todo el territorio nacional sin hacer un análisis previo de la situación en cada comunidad autónoma y cuáles son las reivindicaciones que realmente serían aplicables y necesarias en toda España.

Esta actuación ha sido promovida por el sindicato AMYTS (asociación de médicos y titulados superiores de Madrid) perteneciente a la CESM y que tiene mayoría en el Comité de Empresa (CE) de personal residente de Madrid. Pero la mayoría en el CE no le legitima para actuar en solitario sin contar con el resto de los sindicatos, como da la impresión de que está sucediendo. De hecho, es

significativo que el borrador de convenio **excluya de forma específica en su articulado al personal de enfermería residente.**

Respetando la motivación de cada uno, por la información disponible SIMAP-PAS considera que esta convocatoria de huelga indefinida no está justificada si no se han realizado determinadas actuaciones previas de los representantes sindicales de los residentes: se presenta ante la Consejería de Sanidad de Madrid un documento el día 22 de mayo de 2020 y, en lugar de defender su negociación y aprobación de un convenio colectivo por los múltiples cauces legales que tienen los representantes de los trabajadores, **se transfiere la responsabilidad de ejercer la presión sobre la administración directamente a los residentes con una convocatoria de huelga indefinida.**

Estos profesionales han vivido un auténtico infierno durante las últimas semanas y no debería volver a repetirse, pero el contenido del borrador del convenio colectivo no garantiza por sí mismo la defensa de los residentes en situaciones como esta. De hecho, muchas reivindicaciones de dicho convenio que reclaman para Madrid ya están garantizadas desde hace años en la Comunidad Valenciana. En realidad, también lo estarían en Madrid porque parten de normativa europea y estatal. Son derechos ganados en sentencias y legalmente reconocidos con su aplicación desde el año 2000 en nuestra normativa autonómica por la trasposición del asunto SIMAP. Por ello, sorprende que muchas de las reclamaciones actuales de AMYTS no se hayan conseguido con anterioridad, ya que el camino estaba claro.

Con estos antecedentes, no parece existir justificación para la medida urgente de una huelga indefinida sin haber presionado durante todos estos años por el reconocimiento de derechos como la limitación de la jornada laboral, la libranza de guardias medidas de conciliación y de protección de la maternidad, etc.

SIMAP-PAS considera que lo que se debería hacer es intensificar el trabajo como representantes sindicales del comité de empresa de residentes de

Madrid para conseguir una respuesta positiva a las reivindicaciones que no son mejoras, en muchos casos, sino derechos ya legalmente reconocidos.

Por lo expuesto, debe quedar claro que la situación del personal sanitario residente (PSR) en la Comunidad Valenciana es sustancialmente mejor que la existente en Madrid. Partiendo de este hecho, los esfuerzos de mejora deben dirigirse fundamentalmente al cumplimiento de los derechos reconocidos por la normativa cuando, por ejemplo, se pretende utilizar al PSR para suplir necesidades estructurales.

También hay que recordar que la **competencia para una negociación colectiva del PSR está trasferida a las comunidades autónomas y**, por lo tanto, la negociación que se pudiera hacer en Madrid no puede ni debe sustituir la que se haga en Valencia. Por lo tanto, hoy en día **no hay posibilidad legal de un convenio colectivo estatal**, tal como pretenden algunas asociaciones, ya que la legitimidad de la negociación corresponde a los diferentes comités de empresa.

SIMAP-PAS está de acuerdo en la necesidad de luchar contra la discriminación laboral, formativa e incluso humana que sufre el PSR en muchas situaciones, **compromiso que mantiene desde su fundación**, ya que SIMAP-PAS es fruto del primer sindicato de residentes del estado español, el **AFIR**, nacido en 1989 (Asociación de Facultativos Internos Residentes). SIMAP tiene una larga historia de reivindicaciones y huelgas de este colectivo. Entre otros logros, consiguió el **derecho a las libranzas de las guardias del PSR por sentencia del Tribunal Supremo en 1998** y el derecho a la **limitación de jornada laboral**, la misma que para el personal estatutario, en **sentencia del TSJCV en el año 2000**.

Sentencia Tribunal Supremo:

<https://www.simap.es/sentenciaMIR.htm>

Sentencia TSJCV:

<https://drive.google.com/file/d/0B2OfQka30iSFWFM2RVdINUdWVTA/edit>

AFIR

<https://www.simap-pas.es/afir.htm>

Actualmente SIMAP-PAS sigue trabajando en el Comité de Empresa de la provincia de Valencia (CEV) para conseguir un convenio colectivo, con

actuaciones ante la Conselleria de Sanidad, siendo necesarias varias denuncias ante la Inspección de Trabajo más una reclamación vía judicial pendiente de la celebración de juicio. Además, el CEV ha mantenido un diálogo continuo con unidades docentes y comisiones de docencia para proceder de forma conjunta en la priorización de la formación y cumplimiento de los objetivos en los rotatorios. La calidad formativa del PSR se consigue, de una forma sustancial, cuando se garantizan las condiciones laborales correctas tanto del PSR como de los tutores y técnicos de las unidades docentes que deben ser el número necesario y disponer del tiempo para que la supervisión sea adecuada.

Son tiempos muy duros, y lo han sido especialmente para el PSR, pero la reivindicación de sus derechos laborales debe realizarse de la forma más eficiente posible y por los cauces que marca la ley, consolidando las actuaciones desde el principio y defendiéndolas en todo el recorrido, aunque la presión en contra sea muy importante.

Una huelga, sobre todo de carácter indefinido, debe ser la última medida dado el grave trastorno que supone para el personal que la secunda, para los compañeros, para el sistema sanitario y para los ciudadanos. Su convocatoria debería ser consecuencia de haber agotado todos los intentos de negociación y de presión (concentraciones y manifestaciones ante centros, acciones para dar publicidad a las reivindicaciones, etc.) Un sindicato responsable no debe, como primera medida de presión, transferir su responsabilidad a los profesionales agotados y hartos, en un momento sanitario muy complicado y sin prelación de las reivindicaciones. Algunas de estas ilustran hechos de franca ilegalidad, por lo que parecería sencillo realizar una denuncia directa.

En concreto, ante esta convocatoria SIMAP-PAS se hace las siguientes preguntas:

*¿Está justificada la huelga en este momento si no se han agotado vías y tiempos de negociación?

*¿Se han realizado las medidas legales de presión, que constituyen el trabajo de los sindicatos representantes de los trabajadores?

*¿El objetivo a conseguir es razonable?

*¿Se han priorizado puntos fundamentales que supondrían el mantenimiento de la huelga hasta su consecución?

*¿Es proporcional la medida en el punto de partida de la negociación colectiva?

*¿Existe estrategia, coordinación, credibilidad como para que el seguimiento y el mantenimiento de la huelga tenga la eficacia buscada?

*¿Se ha realizado un planteamiento coherente y realista de cómo se van a coordinar a los distintos territorios y cuál va a ser el procedimiento para que las diferencias entre ellos no condicionen un resultado de la convocatoria adecuado?

*¿Encontrará esta huelga un apoyo social en el momento elegido, más allá de entender que la situación de los residentes debe mejorar de forma sustancial?

*En esta situación de incertidumbre en la evolución de la pandemia y tras lo acontecido los últimos meses, ¿Es el momento para una huelga indefinida sin haber agotado otras posibilidades de presión y negociación?

La contestación que se infiere con la información disponible es que NO.

La presión no puede ser indiscriminada y debe dirigirse y focalizarse de forma inteligente para conseguir la finalidad deseada. Esta es una carrera de fondo y hay que consolidar cada paso.

CONCLUSIÓN:

Es importante destacar que una huelga no es una forma de manifestar una situación de descontento general, sino que además de cumplir esta función tiene una finalidad principal que es lograr unos objetivos claros. Un planteamiento de una huelga indefinida significa que no finalizará hasta que se

consigan los objetivos a alcanzar. En este caso, tal como ha manifestado el comité de huelga, la aprobación de todos los puntos de un documento que sería el convenio colectivo de los MIR (excluyen a los EIR) para Madrid. Por lo tanto, la huelga es para presionar a la Consejería de Sanidad de Madrid.

La impresión de SIMAP-PAS es que miembros del Comité de Empresa de Madrid pretenden dar un golpe de efecto con la convocatoria de una huelga indefinida queriendo aprovechar el sufrimiento y el gran malestar del PSR, ya que entienden que es una situación que propiciará los apoyos.

Para nosotros es importante que una huelga se realice con racionalidad, con un planteamiento transparente y con objetivos a conseguir razonables y posibles y siempre tras haber agotado todas las vías que la ley pone en manos de los representantes de los trabajadores y, cuando estas fallan, iniciar medidas de presión que implique al PSR que sean progresivas hasta llegar, si es necesario, a la presión máxima que supone la convocatoria de una huelga indefinida. En esta convocatoria vemos improvisación y prisa que en una situación sanitaria tan complicada llevará a la descoordinación, principio del fin de las pretensiones y podría suponer más desencanto e indignación en aquellos que la secundan confiando en el comité de huelga que la convoca.

El convenio colectivo que se pretende conseguir vía huelga debe intentarse primero vía negociación. Además, el texto contiene multitud de medidas que no son urgentes, que deben debatirse e incluso alguna propuesta destacada que no puede ser reivindicada en un convenio colectivo porque es contraria a lo regulado en ley vigente.

Secundar esta huelga en Valencia no tiene sentido. Aquí se debería presionar a la Conselleria de Sanidad y el convenio colectivo a defender sería el que plantearan los Comités de empresa de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

Como hemos expuesto, la situación en Valencia es diferente y el Comité de Empresa de Valencia lleva tiempo con una estrategia de presión a la Conselleria por conseguir la negociación, utilizando los instrumentos que la ley pone a su

alcance y que ahora está pendiente de la celebración del juicio de la demanda interpuesta contra esta para que se constituya la comisión negociadora de un convenio colectivo.

El Comité de Empresa de Madrid empezó el 22 de mayo de 2020 presentando la propuesta, Valencia lo realizó el 10 de enero de 2019. El CEV, tras reuniones con la Conselleria y diversas denuncias a la Inspección de Trabajo, está pendiente del último paso en la estrategia que se planteó antes de iniciar la línea de presión progresiva con paros y manifestaciones, huelgas intermitentes y, por último, sólo si no se hubiera conseguido el objetivo de la negociación y si existe suficiente conocimiento y motivación entre el PSR como para que se pueda mantener la presión durante bastante tiempo, una huelga indefinida. Una huelga supone a quien la secunda como mínimo perder salario, vacaciones y días de cotización, a esto se suma la presión de la Conselleria, jefes, equipo directivo de los centros, etc., sobre todo, para el comité de huelga convocante. Por lo tanto, para que una huelga tenga efecto debe existir una correcta planificación y motivación en la consecución de sus objetivos y una comunicación transparente y fluida entre el comité de huelga y los seguidores de esta.

SIMAP-PAS tiene claro que una huelga indefinida el 13 de julio en Valencia, secundando la de Madrid, no es una medida efectiva para conseguir un convenio colectivo en nuestra comunidad. La situación es muy diferente a Madrid y el Comité de Empresa de Valencia ya tiene su plan de presión trazado para la negociación de un convenio colectivo propio, y, en caso necesario, se plantearán otras medidas de las que se irá dando información.

Una huelga nacional tendría sentido para solicitar mejoras en aquello que se regula a nivel nacional, no para la parte de competencias autonómicas. Pero no está hecho este trabajo y no hay un organismo, con capacidad organizativa y de consenso en las reivindicaciones con los diferentes comités de empresa de PSR, como para tener una propuesta seria en este sentido para el 13 de julio.

Por lo tanto, en el contexto valenciano, SIMAP-PAS insiste en el apoyo al trabajo del comité de empresa legalmente establecido en la provincia de

Valencia y en la urgente formalización de los comités correspondientes en Castelló y Alacant.

Queda mucho trabajo por hacer y los representantes residentes lo saben y trabajan en ello.

**NUESTRA PROPIA PRESIÓN, NUESTRA PROPIA REIVINDICACIÓN
A TRAVÉS DE NUESTROS COMITÉS DE EMPRESA.**

Os animamos a participar contactando con la dirección del correo electrónico del Comité de Empresa de Valencia: residentes_valenciace@gva.es

Si hay que ir a la huelga en algún momento, hagámoslo a través de nuestro comité de empresa, con un comité de huelga con amplia participación de los residentes implicados y con unas reivindicaciones claras y adaptadas a los problemas en este servicio de salud, con un correcto soporte legal que permita que aquello que se consiga con esta presión pueda ser aplicado en la práctica con la incorporación a nuestra normativa autonómica específica.

ADDENDUM 1. CONVENIO COLECTIVO

Un convenio colectivo es el acuerdo en el cual se establecen las condiciones de trabajo y productividad tras la negociación colectiva entre empresarios y representantes de los trabajadores. Regula aspectos de la relación laboral como salarios, jornadas, vacaciones y otras condiciones de trabajo.

Por lo tanto, este acuerdo debe ser negociado entre los representantes de los trabajadores, resultado de las elecciones sindicales, y la empresa/administración.

Para que tenga validez legal debe ser negociado en el seno de la comisión negociadora que se constituye cumpliendo lo regulado en la ley del Estatuto de los Trabajadores.

Tras la promoción de la negociación por parte del CE la administración tiene un mes de plazo para responder y constituir la comisión negociadora, órgano colegiado paritario, de los acuerdos o del convenio colectivo cuyos puntos deben haber sido notificados por escrito en la promoción de la negociación.

La administración no se puede negar a la promoción de la negociación sin que exista una base legal sólida que lo justifique.

En caso de negarse a negociar sin base legal, el CE puede acudir a la Inspección de Trabajo o interponer una demanda judicial. También podría convocar una huelga en el momento que lo considere oportuno.

ADDENDUM 2. SITUACIÓN COMUNIDAD VALENCIANA

El 6 de junio de 2018 se convocó elecciones a los comités de empresa de las provincias de Valencia, Castellón y Alicante.

De los tres comités de empresa el único que ha realizado los trámites legalmente necesarios para esta actualizado, operativo y con posibilidades de negociar con la Conselleria es el CE de Valencia (CEV) donde SIMAP-PAS tiene mayoría y ha asumido la responsabilidad de llevar a cabo todos los trámites legales y administrativos para que sea posible el correcto funcionamiento del CEV ostentando los cargos de presidencia y secretaría desde su constitución.

En enero de 2019 tras diversas actuaciones el CEV inicia la promoción de la negociación colectiva en cuyo documento se especifica, como indica la ley, que cuestiones propone este comité que sean objeto de la negociación. En dicho documento se recogen temas y propuestas relacionados con el control y limitación de jornada laboral que afecta fundamentalmente a las guardias, libranzas de guardias correctas incluida las de los sábados, medidas de control horario para evitar abusos, establecer supervisión y asunción progresiva de responsabilidades garantizando la existencia de tutores suficientes, temas de salud laboral y conciliación, permisos y licencias mejorados por el Estatuto de los Trabajadores, mejoras de los componentes retributivos de regulación autonómica, incluir al PSR en los acuerdos de gestión y productividad variable, dietas por restauración en guardias en atención primaria y por desplazamientos, correcta retribución en rotatorios externos, retribución de trienios, etc.

La promoción de la negociación colectiva se registró en la Conselleria de Trabajo como es preceptivo. La Conselleria de Sanidad se negó a reconocer constituido al CEV y fue necesario denunciar la situación ante la Inspección de Trabajo que dio la razón al CEV. Se vuelve a instar a la Conselleria quien vuelve a negar cualquier tipo de negociación de cualquier tema de los propuestos con el CEV y se pasó al siguiente nivel intentando una mediación al amparo del Tribunal de Arbitraje Laboral (TAL) que resultó también infructuosa y, por tanto, SIMAP-PAS, con la aprobación de los miembros de CE para actuar en representación del mismo, presentó una demanda judicial defendiendo la obligación que tiene la Conselleria de sanidad a la constitución de la comisión negociadora con el CEV y a la negociación colectiva.

Estos hechos ilustran nuestra afirmación de que la responsabilidad de los representantes de los trabajadores es agotar todos los cauces de presión que la ley pone a su disposición antes de implicar en una huelga a los trabajadores. La huelga debe ser el último recurso, porque una huelga, se debe tomar con mucha seriedad y responsabilidad, y cuando se convoca es para ir a por todas y esto supone daños inevitables y fuertes presiones a los que la secundan.

Versió en valencià





© CanStockPhoto.com - esp7592233

SIMAP-PAS DAVANT LA CONVOCATÒRIA DE VAGA INDEFINIDA DEL PERSONAL RESIDENT EN LA COMUNITAT DE MADRID

L'objectiu de la vaga del 13 de juliol de Madrid no és aplicable a la Comunitat Valenciana, per la qual cosa no té sentit adherir-se a aquesta vaga.

Si, finalment, es convoca una vaga nacional només permetria reclamar el regulat a aquest nivell, no les competències transferides a les comunitats autònomes. L'ampli consens requerit per a una vaga nacional en est e sentit requereix un treball i una organització que no existeix i no es pot improvisar en unes setmanes.

La defensa dels drets laborals (i com a conseqüència els formatius) han de ser responsabilitat dels representants dels treballadors del personal sanitari resident (PSR), constituïts en el comitè d'empresa.

La pressió a l'administració no ha de recaure directament sobre els/les residents mitjançant una vaga indefinida com a única opció, i menys en una situació sanitària complicada, sense que s'hagen esgotat per part del comitè d'empresa tots els mecanismes previs de negociació i de pressió.

El reconeixement dels drets del PSR a la Comunitat Valenciana és superior a l'existent a Madrid i ací els problemes sorgeixen principalment per la no aplicació de la normativa i per la utilització assistencial del PSR per a cobrir necessitats estructurals.

El Comitè d'Empresa valència té un treball avançat respecte al Comitè d'Empresa de Madrid en la consecució d'aquests objectius estant pendent de la celebració del judici contra la Conselleria de Sanitat.

LA NOSTRA PRÒPIA PRESSIÓ, LA NOSTRA PRÒPIA REIVINDICACIÓ

Estimats/ades amics/gues: a partir del 13 de juliol, en la comunitat de Madrid es preveu una vaga indefinida del personal sanitari resident (PSR). A aquesta convocatòria s'han sumat diverses associacions de residents de Madrid i d'àmbit estatal, amb la pretensió d'estendre aquest atur a tot el territori nacional. SIMAP-PAS comparteix moltes de les reivindicacions plantejades, però no està d'acord amb portar avant aquesta mesura, ni de moment triat ni per les circumstàncies. Es pretén pressionar a l'administració perquè accepti, en format d'esborrany de conveni col·lectiu, una sèrie de reivindicacions d'índole molt divers, tant en el seu suport normatiu com per l'enfocament que donen a la solució dels problemes. I, a més, recurren directament a una convocatòria de vaga sense haver existit un treball previ de negociació, sense haver esgotat els terminis, ni exercit altres mesures legals o de pressió. I, finalment, s'estén aquesta convocatòria a tot el territori nacional sense fer una anàlisi prèvia de la situació en cada comunitat autònoma i quines són les reivindicacions que realment serien aplicables i necessàries en tota Espanya.

Aquesta actuació ha sigut promoguda pel sindicat AMYTS (associació de metges i titulats superiors de Madrid) pertanyent a la CESM i que té majoria en el Comitè d'Empresa (CE) de personal resident de Madrid. Però la majoria en el CE no li legitima per a actuar en solitari sense comptar amb la resta dels sindicats, com fa l'efecte que està succeint. De fet, és significatiu que l'esborrany de conveni **exclou de manera específica en el seu articulat al personal d'infermeria resident.**

Respectant la motivació de cadascun, per la informació disponible SIMAP-PAS considera que aquesta convocatòria de vaga indefinida no està justificada si no s'han realitzat determinades actuacions prèvies dels representants sindicals dels residents: es presenta davant la Conselleria de Sanitat de Madrid un document el dia 22 de maig de 2020 i, en lloc de defensar la seua negociació i aprovació d'un conveni col·lectiu pels múltiples llits legals que ten els representants dels treballadors, **es transfereix la responsabilitat**

d'exercir la pressió sobre l'administració directament als residents amb una convocatòria de vaga indefinida.

Aquests professionals han viscut un autèntic infern durant les últimes setmanes i no deuria tornar a repetir-se, però el contingut de l'esborrany del conveni col·lectiu no garanteix per si mateix la defensa dels residents en situacions com aquesta. De fet, moltes reivindicacions d'aquest conveni que reclamen per a Madrid ja estan garantides des de fa anys en la Comunitat Valenciana. En realitat, també ho estarien a Madrid perquè parteixen de normativa europea i estatal. Són drets bestiaris en sentències i legalment reconeguts amb la seua aplicació des de l'any 2000 en la nostra normativa autonòmica per la transposició de l'assumpte SIMAP. Per això, sorprèn que moltes de les reclamacions actuals de AMYTS no s'hagen aconseguit amb anterioritat, ja que el camí era clar.

Amb aquests antecedents, no sembla existir justificació per a la mesura urgent d'una vaga indefinida sense haver pressionat durant tots aquests anys pel reconeixement de drets com la limitació de la jornada laboral, la lliurança de guàrdies mesurades de conciliació i de protecció de la maternitat, etc.

SIMAP-PAS considera que el que s'hauria de fer és intensificar el treball com a representants sindicals del comitè d'empresa de residents de Madrid per a aconseguir una resposta positiva a les reivindicacions que no són millores, en molts casos, sinó drets ja legalment reconeguts.

Per tot el que s'ha exposat, ha de quedar clar que la situació del personal sanitari resident (PSR) a la Comunitat Valenciana és substancialment millor que l'existent a Madrid . Partint d'aquest fet, els esforços de millora han de dirigir-se fonamentalment al compliment dels drets reconeguts per la normativa quan, per exemple, es pretén utilitzar al PSR per a suplir necessitats estructurals.

També cal recordar que la **competència per a una negociació col·lectiva del PSR està transferida a les comunitats autònomes i**, per tant, la negociació que es poguera fer a Madrid no pot ni deu substituir la que es faça a València. Per tant, hui dia **no hi ha possibilitat legal d'un conveni**

col·lectiu estatal, tal com pretenen algunes associacions, ja que la legitimitat de la negociació correspon als diferents comitès d'empresa.

SIMAP-PAS està d'acord en la necessitat de lluitar contra la discriminació laboral, formativa i fins i tot humana que pateix el PSR en moltes situacions, **compromís que manté des de la seua fundació**, ja que SIMAP-PAS és fruit del primer sindicat de residents de l'estat espanyol, el **AFIR**, nascut en 1989 (Associació de Facultatius Interns Residents). SIMAP té una llarga història de reivindicacions i vagues d'aquest col·lectiu. Entre altres assoliments, va aconseguir el **dret a les lliurances de les guàrdies del PSR per sentència del Tribunal Suprem en 1998** i el dret a la **limitació de jornada laboral**, la mateixa que per al personal estatutari, en **sentència del TSJCV l'any 2000**.

Sentència Tribunal Suprem:

<https://www.simap.es/sentenciamir.htm>

Sentència TSJCV:

<https://drive.google.com/file/d/0b2ofqka3oisfwfm2rvdlnudwvta/edit>

AFIR

<https://www.simap-pas.es/afir.htm>

Actualment SIMAP-PAS continua treballant en el Comitè d'Empresa de la província de València (CEV) per a aconseguir un conveni col·lectiu, amb actuacions davant la Conselleria de Sanitat, sent necessàries varies denúncies d'avant la Inspecció de Treball més una reclamació via judicial pendent de la celebració de judici. A altre, el CEV ha mantingut un diàleg continu amb unitats docents i comissions de docència per a procedir de manera conjunta en la prioritització de la formació i compliment dels objectius en els rotatoris. La qualitat formativa del PSR s'aconsegueix, d'una forma substancial, quan es garanteix n les condicions laborals correctes tant del PSR com dels tutors i tècnics de la s unitats docents que han de ser el número necessari i disposar del temps perquè la supervisió siga adequada.

Són temps molt durs, i ho han sigut especialment per al PSR, però la reivindicació dels seus drets laborals ha de realitzar-se de la forma més eficient possible i pels llits que marca la llei, consolidant les actuacions des del principi i

defensant-les en tot el recorregut, encara que la pressió en contra siga molt important.

Una vaga, sobretot de caràcter indefinit, ha de ser l'última mesura donat el greu trastorn que suposa per al personal que la secunda, per als companys, per al sistema sanitari i per als ciutadans. La seua convocatòria hauria de ser conseqüència d'haver esgotat tots els intents de negociació i de pressió (concentracions i manifestacions davant centres, accions per a donar publicitat a les reivindicacions, etc.) Un sindicat responsable no deu, com a primera mesura de pressió, transferir la seua responsabilitat als professionals esgotats i farts, en un moment sanitari molt complicat i sense prelació de les reivindicacions. Algunes d'aquestes il·lustren fets de franca il·legalitat, per la qual cosa semblaria senzill realitzar una denúncia directa.

En concret, avant aquesta convocatòria SIMAP-PAS es fa les següents preguntes:

- *Està justificada la vaga en aquest moment si no s'han esgotat vies i temps de negociació?
- *S'han realitzat les mesures legals de pressió, que constitueixen el treball dels sindicats representants dels treballadors?
- *L'objectiu a aconseguir és raonable?
- *S'han prioritzat punts fonamentals que suposarien el manteniment de la vaga fins a la seua consecució?
- *És proporcional la mesura en el punt de partida de la negociació col·lectiva?
- *Existeix estratègia, coordinació, credibilitat com perquè el seguiment i el manteniment de la vaga tinga l'eficàcia buscada?
- *S'ha realitzat un plantejament coherent i realista de com es coordinaran als diferents territoris i quin serà el procediment perquè les diferències entre ells no condicionen un resultat de la convocatòria adequat?

*Trobarà aquesta vaga un suport social en el moment triat, més enllà d'entendre que la situació dels residents ha de millorar de manera substancial?

*E n aquesta situació d'incertesa en l'evolució de la pandèmia i després de l'esdevingut els últims mesos, Es el moment per a una vaga indefinida sense haver esgotat altres possibilitats de pressió i negociació?

La contestació que s'infereix amb la informació disponible és que NO.

La pressió no pot ser indiscriminada i ha de dirigir-se i focalitzar-se de manera intel·ligent per a aconseguir la finalitat desitjada. Aquesta és una carrera de fons i cal consolidar cada pas.

CONCLUSIÓ:

És important destacar que una vaga no és una manera de manifestar una situació de descontentament general, sinó que a més de complir aquesta funció té una finalitat principal que és aconseguir uns objectius clars. Un plantejament d'una vaga indefinida significa que no finalitzarà fins que s'aconseguisquen els objectius a aconseguir. En est e cas, tal com ha manifestat el comitè de vaga, l'aprovació de tots els punts d'un document que seria el conveni col·lectiu dels MIR (exclouen als EIR) per a Madrid. Per tant, la vaga és per a pressionar a la Conselleria de Sanitat de Madrid.

La impressió de SIMAP-PAS és que membres del Comitè d'Empresa de Madrid pretén donar un colp d'efecte amb la convocatòria d'una vaga indefinida volent aprofitar el sofriment i el gran malestar del PSR, ja que entenen que és una situació que propiciarà els suports.

Per a nosaltres és important que una vaga es realitze amb racionalitat, amb un plantejament transparent i amb objectius a aconseguir raonables i possibles i sempre després d'haver esgotat totes les vies que la llei posa en mans dels representants dels treballadors i, quan aquestes fallen, iniciar mesures de pressió que implique el PSR que siguin progressives fins a arribar, si és

necessari, a la pressió màxima que suposa la convocatòria d'una vaga indefinida. En aquesta convocatòria veiem improvisació i pressa que en una situació sanitària tan complicada portarà a la descoordinació, principi de la fi de les pretensions i podria suposar més desencantament i indignació en aquells que la secunden confiant en el comitè de vaga que la convoca.

El conveni col·lectiu que es pretén aconseguir via vaga ha d'intentar-se primer via negociació. A més, el text conté multitud de mesures que no són urgents, que han de debatre's i fins i tot alguna proposta destacada que no pot ser reivindicada en un conveni col·lectiu perquè és contrària al regulat en llei vigent.

Secundar aquesta vaga a València no té sentit. Ací s'hauria de pressionar a la Conselleria de Sanitat i el conveni col·lectiu a defensar seria el que plantejaren els Comitès d'empresa de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

Com hem exposat, la situació a València és diferent i el Comitè d'Empresa de València porta temps amb una estratègia de pressió a la Conselleria per aconseguir la negociació, utilitzant els instruments que la llei posa al seu abast i que ara està pendent de la celebració del judici de la demanda interposada contra aquesta perquè es constituïska la comissió negociadora d'un conveni col·lectiu.

El Comitè d'Empresa de Madrid va començar el 22 de maig de 2020 presentant la proposta, València ho va realitzar el 10 de gener de 2019. El CEV, després de reunions amb la Conselleria i diverses denúncies a la Inspecció de Treball, està pendent de l'últim pas en l'estratègia que es va plantejar abans d'iniciar la línia de pressió progressiva amb aturs i manifestacions, vagues intermitents i, finalment, només si no s'haguera aconseguit l'objectiu de la negociació i si existeix suficient coneixement i motivació entre el PSR com perquè es pugui mantindre la pressió durant bastant temps, una vaga indefinida. Una vaga suposa a qui la secunda com a mínim perdre salari, vacances i dies de cotització, a això se suma la pressió de la Conselleria, caps, equip directiu dels centres, etc., sobretot, per al comitè de vaga convocant. Per

tant, perquè una vaga tinga efecte ha d'existir una correcta planificació i motivació en la consecució dels seus objectius i una comunicació transparent i fluida entre el comitè de vaga i els seguidors d'aquesta.

SIMAP-PAS té clar que una vaga indefinida el 13 de juliol a València, secundant la de Madrid, no és una mesura efectiva per a aconseguir un conveni col·lectiu en la nostra comunitat. La situació és molt diferent a Madrid i el Comitè d'Empresa de València ja té el seu pla de pressió traçat per a la negociació d'un conveni col·lectiu propi, i, en cas necessari, es plantejaran altres mesures de les quals s'anirà donant informació.

Una vaga nacional tindria sentit per a sol·licitar millores en allò que es regula a nivell nacional, no per a la part de competències autonòmiques. Però no està fet aquest treball i no hi ha un organisme, amb capacitat organitzativa i de consens en les reivindicacions amb els diferents comitès d'empresa de PSR, com per a tindre una proposta seriosa en aquest sentit per al 13 de juliol.

Per tant, en el context valencià, SIMAP-PAS insisteix en el suport al treball del comitè d'empresa legalment establert a la província de València i en la urgent formalització dels comitès corresponents a Castelló i Alacant.

Queda molta faena per fer i els representants residents el saben i treballen en això.

LA NOSTRA PRÒPIA PRESSIÓ, LA NOSTRA PRÒPIA REIVINDICACIÓ

A través DELS NOSTRES COMITÉS D'EMPRESA.

O s'animem a participar contactant amb l'adreça del correu electrònic del Comitè d'Empresa de València: residents_valenciace@gva.es

Si cal anar a la vaga en algun moment, fem-lo a través del nostre comitè d'empresa, amb un comitè de vaga amb àmplia participació dels residents implicats i amb unes reivindicacions clares i adaptades als problemes en aquest servei des allau, amb un correcte suport legal que permeta que allò que s'aconsegueixca amb aquesta pressió pugui ser aplicat en la pràctica amb la incorporació a la nostra normativa autonòmica específica.

ADDENDUM 1. CONVENI COL·LECTIU

Un conveni col·lectiu és l'acord en el qual s'estableixen les condicions de treball i productivitat després de la negociació col·lectiva entre empresaris i representants dels treballadors. Regula aspectes de la relació laboral com a salaris, jornades, vacances i altres condicions de treball.

Per tant, aquest acord ha de ser negociat entre els representants dels treballadors, resultat de les eleccions sindicals, i l'empresa/administració.

Per fer constar la validesa legal ha de ser negociat en el si de la comissió negociadora que es constitueix complint el regulat en la llei de l'Estatut dels Treballadors.

Després de la promoció de la negociació per part del CE l'administració té un mes de termini per a respondre i constituir la comissió negociadora, òrgan col·legiat paritari, dels acords o del conveni col·lectiu els punts del qual han d'haver sigut notificats per escrit en la promoció de la negociació.

L'administració no es pot negar a la promoció de la negociació sense que existisca una base legal sòlida que ho justifique.

En cas de negar-se a negociar sense base legal, el CE pot acudir a la Inspecció de Treball o interposar una demanda judicial. També podria convocar una vaga en el moment que el considere oportú.

ADDENDUM 2. SITUACIÓ COMUNITAT VALENCIANA

El 6 de juny de 2018 es va convocar eleccions als comitès d'empresa de les províncies de València, Castelló i Alacant.

Dels tres comitès d'empresa l'únic que ha realitzat els tràmits legalment necessaris per a aquesta actualitzat, operatiu i amb possibilitats de negociar amb la Conselleria és el CE de València (CEV) on SIMAP-PAS té majoria i ha assumit la responsabilitat de dur a terme tots els tràmits legals i administratius perquè siga possible el correcte funcionament del CEV ostentant els càrrecs de presidència i secretaria des de la seua constitució.

Al gener de 2019 després de diverses actuacions el CEV inicia la promoció de la negociació col·lectiva en el document de la qual s'especifica, com indica la llei, que qüestions proposa aquest comitè que siguin objecte de la negociació. En aquest document es recullen temes i propostes relacionats amb el control i limitació de jornada laboral que afecta fonamentalment les guàrdies, lliurances de guàrdies correctes inclosa les dels dissabtes, mesures de control horari per a evitar abusos, establir supervisió i assumpció progressiva de responsabilitats garantint l'existència de tutors suficients, temes de salut laboral i conciliació, permisos i llicències millorats per l'Estatut dels Treballadors, millores dels components retributius de regulació autonòmica, incloure al PSR en els acords de gestió i productivitat variable, dietes per restauració en guàrdies en atenció primària i per desplaçaments, correcta retribució en rotatoris externs, retribució de triennis, etc.

La promoció de la negociació col·lectiva es va registrar en la Conselleria de Treball com és preceptiu. La Conselleria de Sanitat es va negar a reconèixer constituït al CEV i va ser necessari denunciar la situació davant la Inspecció de Treball que va donar la raó al CEV. Es torna a instar

a la Conselleria qui torna a negar qualsevol tipus de negociació de qualsevol tema dels proposats amb el CEV i es va passar al següent nivell intentant una mediació a l'empara del Tribunal d'Arbitratge Laboral (TAL) que va resultar també infructuosa i, per tant, SIMAP-PAS, amb l'aprovació dels membres de CE per a actuar en representació d'aquest, va presentar una demanda judicial defensant l'obligació que té la Conselleria de sanitat a la constitució de la comissió negociadora amb el CEV i a la negociació col·lectiva.

Aquests fets il·lustren la nostra afirmació que la responsabilitat dels representants dels treballadors és esgotar tots els llits de pressió que la llei posa a la seua disposició abans d'implicar en una vaga als treballadors. La vaga ha de ser l'últim recurs, perquè una vaga, s'ha de prendre amb molta serietat i responsabilitat, i quan es convoca és per a anar per totes i això suposa danys inevitables i forts pressions als quals la secundem. e

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

NO HACE FALTA SER MUCH@S PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANT@s MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.

ÚNETE A NOSOTR@s



SIMAP-PAS

SOMOS COMPAÑER@s

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-pas.es

Para recibir noticias de SIMAP PAS en el canal Telegram:

<https://t.me/joinchat/AAAAAEhbCD6wPO176cRi8g>

Departamento	Teléfono	E-mail	Responsables
SIMAP SEDE	96 193 07 23	simap_administracion@simap.es simap_documentacion@simap.es simap_consultas@simap.es	
JUNTA DIRECTIVA SIMAP y SIMAP-PAS	96 193 07 23	simap_presidencia@simap.es simap_vicepresidencia@simap.es simap_secretaria@simap.es simap_tesoreria@simap.es	Concha Ferrer Noemí Alentado Pilar Martí Miguel Pastor Mariela Lucas
PREV.RIESGOS LABORALES	96 193 07 23	simap_prl@simap.es	Pilar Martí 601 185 838
CURSOS OPE	96 193 07 23	simap_cursosope@simap.es	
SIMAP-PAS Administrativos	96 193 07 23	simap-pas@simap.es	Vicent Tur 682 893 989 Carlos Alcoriza 683 282 633
RESIDENTES	96 193 07 23	simap_residentes@simap.es	Miguel Pastor Celia Monleón Noemí Alentado
SALUD MENTAL	96 193 07 23	simap_saludmental@simap-pas.es	Ana Sánchez
Vinaroz	96 193 07 23	simap_vinaroz@simap.es	Concha Ferrer
Castellón	601 215 205	simap_castello@simap.es	Raquel de Alvaro 601 215 205
La Plana	96 193 07 23	simap_laplana@simap.es	Ximo Michavila Marién Vilanova 603 112 418
Sagunto	96 233 93 87	simap_sagunto@simap.es	Ximo Michavila Marién Vilanova 603 112 418

Valencia Clínico-Malvarrosa	96 197 36 40 Ext 436 184	simap_clinico@simap.es	Celia Monleón	622 868 333
Valencia Arnau de Vilanova-Lliria	96 197 61 01	simap_arnau@simap.es simap_pas_arnau@simp-pas.es	Carmen Martín Carlos Alcoriza	601 155 574 683 282 633
Hospital de Lliria	96 197 61 01	simap_lliria@simap.es	M ^a José Álvarez	601 149 426
Valencia La Fe	96 124 61 27 Ext 246 127 Ext 412 447	simap_lafe@simap.es	Carmen Álvarez M ^a José Pons Miguel Pastor	611 351 783 611 351 076
Requena	96 233 92 81	simap_requena@simap.es	Lina Ribes	618 854 342
Valencia Consorcio Hospital General	96 313 18 00 Ext 437 485	simap_consorciogeneral@simap.es simap_chguv_hgu@gva.es	Edmundo Febré	
Valencia Estatutarios Hospital General	96 193 07 23	simap_hgeneralvalencia@simap.es	M ^a Enriqueta Burchés Mercedes Barranco	640 096 389
Manises	96 193 07 23	simap_manises@simap.es	M ^a Enriqueta Burchés	640 096 389
Valencia Dr. Peset	96 162 23 32	simap_peset@simap.es	Amparo Cuesta Pilar Martí Ana Sánchez	603 106 771 603 106 771
Alzira Ribera Salud	96 245 81 00 Ext 83 82 y 70 46	simap_laribera@simap.es simap2@hospital-ribera.com	Rosario Muñoz Pedro Durán	
Alzira Estatutarios	96 193 07 23	simap_alzira@simap.es	Pedro Durán	
Xàtiva	682 081 940	simap_xativa@simap.es	Vicente Orengo	682 081 940
Gandía	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_gandia@simap.es	Noemí Alentado Vicent Tur Carles Valor	611 350 820 682 893 989 682 076 471
Denia Marina Salud	96 557 97 59	simap_denia@simap.es simap_denia@marinasalud.es	Miguel A. Burguera Mercedes Salcedo Carol Ramos	698 965 161
Denia Estatutarios	682 076 471	simap_lapedrera@simap.es simaplapedrera@gmail.com	Pepa Bodí Carles Valor	682 076 471
San Juan	611 350 631	sanjuan_simap-pas@simap-pas.es simap_sanjuan@simap.es	Ángela Aguilera M ^a José Álvarez	611 350 631 601 149 426
Orihuela Elche Alcoy Vilajoiosa H.General de Alicante Elda Torrevieja Elx-Vinalopó Servicios Centrales, Salud Pública e Inspección	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_orihuela@simap.es simap_elche@simap.es simap_alcoy@simap.es simap_lavila@simap.es simap_hgalicante@simp.es simap_elda@simap.es simap_torrevieja@simap.es simap_vinalopo@simap.es simap_servcentrales.sp.inspecc@simap.es	Noemí Alentado	611 350 820
	96 197 36 40 Ext 436 184		Celia Monleón	622 868 333

Aviso legal:

Protección de datos. - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) le informan que su dirección de correo electrónico, así como el resto de sus datos personales serán usados para nuestra relación y poder prestarle nuestros servicios. Dichos datos son necesarios para poder relacionarnos con usted, lo que nos permite el uso de su información dentro de la legalidad. Asimismo, podrán tener conocimiento de su información aquellas entidades que necesiten tener acceso a la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. Conservaremos sus datos durante nuestra relación y mientras nos obliguen las leyes aplicables. En cualquier momento puede dirigirse a nosotros para saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación. También tiene derecho a solicitar el traspaso de su información a otra entidad (portabilidad). Para solicitar alguno de estos derechos, deberá realizar una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI: SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA, con dirección en Gran Vía Fernando el Católico, 46, 1º,1ª, CP 46008, Valencia (Valencia/València). En caso de que entienda que sus derechos han sido desatendidos, puede formular una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos (www.agpd.es).

Confidencialidad. - El contenido de esta comunicación, así como el de toda la documentación anexa, es confidencial y va dirigida al destinatario del mismo. En el supuesto de que usted no fuera el destinatario, le solicitamos que nos lo indique y no comunique su contenido a terceros, procediendo a su destrucción.

Exención de responsabilidad. - El envío de la presente comunicación no implica la obligación por parte del remitente de controlar la ausencia de virus, gusanos, troyanos y/o cualquier otro programa informático dañino, correspondiendo al destinatario disponer de las herramientas de hardware y software necesarias para garantizar tanto la seguridad de su

sistema de información como la detección y eliminación de programas informáticos dañinos. - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) no se responsabilizaN de los daños y perjuicios que tales programas informáticos puedan causar al destinatario.

SIMAP-CV / SIMAP-PAS
Gran Vía Fernando el Católico 46-1-1ª
46008 Valencia
Tfno 961930723