

porque tienes
que seguir siendo

esencial

es

TUturno

**Elecciones Sindicales
SESPA 2023**

**Nuestras
propuestas**





Edita y distribuye:
Federación de Sanidad y
Sectores Sociosanitarios
de CCOO de Asturias.

Diseño y maquetación:
Kike Gallart

es
TUturno

Por qué votar a CCOO y la importancia de las Elecciones Sindicales.

CCOO es un sindicato de clase, que defiende los derechos laborales y sociales de todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su categoría profesional, género, creencias, raza o nacionalidad, que además está implantado en todo el territorio nacional y en todos los sectores productivos y de servicios, lo que nos permite tener una mayor capacidad de interlocución y de presión, movilización y negociación con todas las administraciones y patronales. Todo esto sería imposible sin TU VOTO.

Hemos vivido la peor pandemia de los últimos siglos y esto ha supuesto una prueba de estrés para el Sistema Nacional de Salud (SNS) y un aumento de la carga de trabajo, presión asistencial y agotamiento entre las y los trabajadores de la Sanidad, además de situaciones difíciles que han llevado a problemas psicológicos para la población y las y los profesionales y que no se han visto recompensados con las mejoras retributivas y de derechos que reclamábamos. Aun así, hemos estado al pie del cañón, trabajando muchas horas para sanar, cuidar y atender a millones de personas que necesitaron de nuestra profesionalidad para contribuir a mejorar su salud. Y CCOO estuvo con vosotros y vosotras durante todo este tiempo, vigilando, denunciando y buscando mejorar nuestras condiciones laborales en un momento complejo y desconocido para la mayoría. Una vez pasada la pandemia consideramos que es el momento de RECUPERAR LO ARREBATADO y para ello queremos contar con tu apoyo.

En el día a día siempre estamos a TÚ lado, solucionando tus problemas laborales. Somos la mejor garantía para contribuir a la mejora de la Sanidad Pública, que esta siga siendo Universal, Gratuita, y de Calidad y con ello para mejorar TUS condiciones laborales y sociales y evitar las intenciones de recortes y privatizaciones de las diferentes Administraciones.

EL PODER DE CAMBIAR LAS COSAS

Condiciones laborales

Tras la pandemia, durante la cual toda la sociedad consideró que éramos esenciales, las condiciones laborales de las y los trabajadores del SESPA se han visto mermadas. La ineficaz gestión de las distintas gerencias y el cambio de paradigma que suponen las modificaciones del Estatuto Marco en la normativa de nombramientos ha supuesto que nuestras condiciones laborales no estén en consonancia con nuestro quehacer diario ni acorde con las necesidades de las y los profesionales del SESPA, que hemos visto cómo se ha ido deteriorando poco a poco nuestra situación laboral.

Propuestas:

- + Incluir en el Decreto de jornada, el derecho mínimo a la cartelera semestral para el personal del SESPA y que esta sólo se pueda cambiar por necesidades graves o imprevisibles (debidamente justificadas) y con el conocimiento previo de los sindicatos.
- + Modificar el Decreto de teletrabajo para que las y los trabajadores de Servicios Centrales puedan realizar teletrabajo.
- + Incluir en el Plan de Ordenación de RRHH del SESPA los estándares recomendados por los or-

ganismos internacionales para las ratios profesional/pacientes.

- + Hacer efectivo el derecho de reducciones de jornada por cuidado de menores o personas dependientes, sin mermas de derechos.
- + Negociar con el SESPA instrucciones que permitan que los excesos de jornada generados no impliquen merma económica y se puedan disfrutar en tiempo y forma de manera equilibrada y proporcional a lo largo del año.
- + Exigir la aplicación de la normativa y las instrucciones internas en materia de disfrute de LD, vacaciones y permisos para garantizar estos derechos.
- + Garantizar la posibilidad de cambiar, a petición del trabajador/a, al menos 5 días de su cartelera por motivos de conciliación tal y como venía recogido en el II Acuerdo para la mejora del empleo público.
- + Exigir un plan de acompañamiento para la integración real y efectiva de las personas con discapacidad en el SESPA.



Retribuciones y jornada

Tras el incremento del 8% en los salarios para los años 2017 y 2018, gracias a la presión y movilización de CCOO y recuperar el cobro del 100% en los casos de IT por enfermedad común; CCOO alcanza un acuerdo con el Ministerio de Hacienda y Función Pública en el marco del Acuerdo para una Administración del Siglo XXI que ha supuesto un incremento salarial del 9,8% en 3 años (2022-2024), mejorando las subidas salariales de los últimos años y buscando reducir el impacto de la subida del IPC que tanto nos está afectando a las y los trabajadores. Si bien este acuerdo supone la ÚNICA subida que ha habido para los trabajadores y trabajadoras públicas a lo largo de estos años, CCOO sigue luchando por recuperar lo arrebatado en los años de crisis y revertir la pérdida de poder adquisitivo del personal sanitario y sociosanitario en este periodo y así paliar definitivamente la merma retributiva y contribuir a eliminar la brecha entre salarios e inflación.

Retribuciones

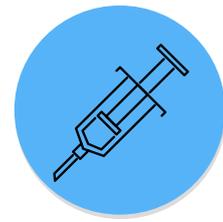
- + Recuperar el poder adquisitivo del personal del SESPA arrebatado durante los años de crisis.
- + Restablecer el salario base y los trienios, así como las pagas extras de los grupos A1, A2, C1, C2 y Agrupaciones Profesionales anteriores a la crisis.
- + Crear complementos retributivos que reconozcan la penosidad, toxicidad y peligrosidad en aquellos puestos de trabajo que así lo requieran.
- + Exigir el cobro de trienios para todo el personal en Promoción Interna Temporal en

su categoría promocionada y no en su categoría de referencia.

- + Aumentar el valor/hora de los complementos de turnicidad, no turnicidad y guardia.
- + Mejorar el valor/hora de los días festivos, noches y los festivos nocturnos.
- + Conseguir la retribución en caso de IT de las noches, festivos y noches festivas del mes anterior en aquellos servicios se consideran una retribución ordinaria debido a su jornada.
- + Conseguir que la retribución en caso de IT por accidente de trabajo del 100% de variables del mes anterior (noches, festivos y guardias).
- + Retribuir el sábado como festivo.
- + Retribuir el exceso de jornada, bien por remuneración o bien por descanso a 1 y $\frac{3}{4}$ de la jornada ordinaria.

Jornada

- + Recuperar la ponderación de la jornada nocturna a los estándares previos al Decreto 1,28 en vez del 1,21 actuales).
- + Computar como jornada ordinaria y no como jornada complementaria las guardias tanto de presencia física como las localizadas.
- + Computar la guardia de respuesta rápida en Atención Primaria como se hacía antes del Decreto 7/2003.
- + Computar el cambio de turno como tiempo de trabajo efectivo (solape).



Clasificación y cualificación del personal sanitario y no sanitario

Desde hace años CCOO viene luchando, mediante propuestas y movilizaciones, para que la clasificación del personal adscrito al SNS consiga a clasificación profesional que le corresponde y que sea equiparable al del resto de la Unión Europea (UE).

A finales del año 2022, gracias al Acuerdo para una Administración del Siglo XXI, firmado por CCOO, se ha logrado dar un paso importante para la culminación de la clasificación para el personal sanitario y no sanitario. En él se refleja que a lo largo del 2023 se implante la clasificación profesional en función del artículo 76 del TREBEP, así como de la disposición transitoria tercera en sus apartados 1 y 2 para adecuar el modelo de clasificación profesional conforme al actual Marco Español de Cualificaciones Profesionales.

Mantenemos nuestra determinación histórica de dar una respuesta global al marco de la clasificación profesional que se corresponda con los avances producidos en el sector sanitario.

Una propuesta a futuro que dé respuesta a todos los colectivos que integran el SNS.

Nuestras propuestas en materia de clasificación:

- + Aplicación directa del art. 76 del TREBEP con la modificación Grupo A con 3 subgrupos en relación a los créditos ECTS.
- + Incluir en el TREBEP la validez de los certificados de profesionalidad para la adscripción a un grupo profesional.
- + Unificación progresiva del Grupo Auxiliar Administrativo en Grupo Administrativo y aplicación del artículo 34 del Estatuto Marco (EM) sobre Promoción Interna.
- + Asignación de nivel de cualificación a todas las categorías profesionales.

- + Crear o reformar nuevas titulaciones de Formación Profesional Sanitaria.
- + Desarrollo pleno de las competencias de Enfermería que la sitúe en un mayor nivel de cualificación.
- + Desarrollar las áreas de capacitación específica para el Personal Facultativo.
- + Urgencias y Emergencias debe de ser una especialidad médica.
- + Definir las retribuciones de profesionales que participen en procesos de formación de un área de capacitación y especialidades de Enfermería.
- + Establecer un desarrollo de competencias de Fisioterapeutas a través de las siguientes áreas de capacitación específica: Cardiorrespiratoria, Neurológica, Aparato Locomotor, Comunitaria.
- + Incluir a Trabajadores/as Sociales como categoría sanitaria, y por tanto, incluida en la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias.

Nuestras propuestas en materia de cualificación:

- + Creación de los certificados de profesionalidad vía experiencia laboral en la categoría de Celador que sean conducentes a un título de Formación Profesional.
- + Creación de los certificados de profesionalidad vía experiencia laboral en las categorías de Ayudantes de Servicios, Lavanderas y Planchadoras.
- + Creación de Título de FP Superior para Técnico de Emergencias Sanitarias.
- + Creación de un nuevo Grado de Imagen Médica y Radioterapia (180 créditos).
- + Creación de un nuevo Grado de Laboratorio Biomédico (180 créditos).

Tabla resumen de nuestras propuestas

CATEGORIAS	PROPUESTA DE CUALIFICACION	OBSERVACIONES	NIVEL DE CLASIFICACION
Celador/a	Certificado de profesionalidad Celador Sanitario	El INCUAL deberá aprobar los Certificados de Profesionalidad y definir como el contenido formativo puede ser sustituido por tiempo trabajado en la categoría	C2
Pinches	Certificado de profesionalidad Hostelería Hospitalaria		C2
Lavanderas			C2
Planchadoras			C2
Personal de oficinas	FP Técnico Medio/ Técnico Superior		C1/B
Aux. Administrativo		Reconversión en administrativos, aplicando el Art. 34.5 del Estatuto Marco.	C1
Administrativo		Integración en grupo B, aplicando el Art. 34.5 del Estatuto Marco	B
TCAE	FP Técnico Superior	Reevaluación de las competencias y funciones reales y creación de nueva titulación de Técnico Superior.	B
Técnico Emergencias Sanitarias			B
TS en Radiodiagnóstico y Medicina Nuclear	Nueva creación de Grado Imagen Médica y Radioterapia	Reconocimiento de las competencias profesionales y creación de titulación de grado universitario de 180 créditos	A2
TS de Radioterapia			A2
TS de Laboratorio	Nueva creación de Grado Laboratorio Biomédico		A2
TS de Anatomía Patológica			A2
Fisioterapia...		Desarrollo de competencias y posibilidad de definición de Áreas de Capacitación Específica	A
Enfermería		Implantación y pleno desarrollo de la prescripción enfermera y de las especialidades	A1
Personal Facultativo		Desarrollar las áreas de capacitación específica para el Personal Facultativo. Urgencias y Emergencias debe de ser una especialidad médica	A

Por la jubilación a los 60

*¡Quiero pasar más tiempo
con mis abuelos!*

Hemos trabajado muy duro y muchos años al servicio de la salud de la gente,
es hora de descansar y poder disfrutar más tiempo de nuestra familia.

En CCOO impulsamos y defendemos el **derecho a la jubilación a los 60** años
para el personal sanitario y socio-sanitario.

Porque es de justicia, porque lo merecemos.

es
TUturno

Traslados y reubicaciones

El derecho efectivo de las y los empleados públicos a solicitar traslados y a las reubicaciones internas es para CCOO un elemento de exigencia permanente. Para ello creemos necesario que ha de realizarse de manera transparente y negociada con las organizaciones sindicales.

Propuestas:

+ Exigir reubicación continua y permanente en todas las Áreas, con unos criterios comunes, de todas las categorías y tanto para personal fijo como para personal eventual.

+ Modificar el acuerdo de traslado. Es esencial que se negocien las plazas ofertadas y las categorías, asegurando que salgan todas las plazas.

+ Recuperar las resultas y las permutas en el SESPA.

Jubilación

CCOO continúa reivindicando adelantar la jubilación de las y los trabajadores Sanitarios y Sociosanitarios debido a los perjuicios para la salud que supone nuestro trabajo a turnos, la nocturnidad, así como la penosidad y peligrosidad de las condiciones en que realizamos nuestro trabajo, además de plantear medidas para el sostenimiento del Sistema Público de Pensiones y mejorar las cuantías de las mismas. Para ello comenzamos hace varios años una campaña de sensibilización y de presión, con la intención de negociar con la Administración, la posibilidad de adelantar la jubilación a los 60 AÑOS.

En el marco del Acuerdo para una Administración del siglo XXI, CCOO llegó al acuerdo para permitir a los estatutarios la posibilidad de la jubilación parcial anticipada a través del contrato relevo, que no sólo supone conseguir un derecho a los más veteranos, que otros profesionales en otros sectores ya tienen, sino que permite el mantenimiento del empleo y retener talento joven, muy necesario para el cambio generacional que la Sanidad Pública necesita.

Para ello se ha logrado, mediante este acuerdo, derogar el artículo 67 del TREBEP en el punto donde se impedía la modalidad de jubilación parcial anticipada del personal funcionario y que permite al personal interesado acogerse a esta modalidad siempre que cumpla los requisitos y condiciones establecidos en el Régimen de la Seguridad Social que le sea aplicable.

CCOO, una vez abierto el marco legal para la negociación en el ámbito estatal, presionará para exigir los cambios necesarios en materia de Seguridad Social que permitan la plena conquista de este derecho para las y los profesionales de la Sanidad y los Sectores Sociosanitarios.

Propuestas:

+ Contrato relevo para todo el personal de las instituciones sanitarias



Modernización de las plantillas

La apuesta por una Sanidad Pública de calidad, gratuita y universal, en el marco de una Administración para el siglo XXI, ha de contemplar de manera prioritaria a las personas que trabajamos en ella. Debemos adecuar el sistema a las necesidades asistenciales y para ello es necesario ampliar y mejorar la cartera de servicios, superar la ineficiente gestión en materia de personal que ha empeorado durante la pandemia y dotar al sistema de mayores recursos en plantilla y formación para adecuarse a las nuevas realidades sociosanitarias.

Propuestas:

- + Incrementar las plantillas para adecuar las necesidades asistenciales al personal de manera que se rebajen la ratio paciente/profesional, así como permitir la incorporación de las nuevas categorías que se van a crear: Técnico/a en Documentación Sanitaria y Técnico/a de Farmacia.

- + Creación de nuevas categorías que permitan modernizar la plantilla y hacer realidad la petición de muchos profesionales en el SESPA: Informática, Técnico/a en Dietética y Nutrición.

- + Exigir la actualización y definición de las funciones de las diferentes categorías.

- + Revisar la estructura de gestión y direcciones en las diferentes escalas para mejorar en eficacia y eficiencia tanto en la gestión de personal como en la de recursos materiales.

- + Crear las plazas de mando intermedio que todavía no existen y que permitan coordinar de mejor manera diferentes categorías: técnicos, celadores, administrativos, TCAEs, fisioterapeutas, etc.

- + Exigir la formalización de un Decreto que permita evaluar con criterios objetivos, y en su caso apartar de sus funciones, al personal intermedio de gestión en las diferentes Áreas.

Estabilidad en el Empleo

Una de las prioridades para CCOO en estos años ha sido, y seguirá siendo, la estabilidad en el empleo público. Si bien, el impulso final viene por un Directiva del TJUE, CCOO siempre ha estado comprometida en la lucha contra la precariedad laboral y la búsqueda de soluciones para la erradicación de cualquier tipo de discriminación en el ámbito laboral y acabar con la vergonzosa situación de temporalidad en el ámbito público. Por ello, es necesario recordar, que CCOO firmó, con el Ministerio de Hacienda, los acuerdos para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo del 29 de marzo de 2017 y 9 de marzo del 2018, con la intención de eliminar la altísima temporalidad y reducirla al 8%. Esto ha supuesto que el SESPA haya tenido que sacar a concurso y concurso-oposición 4.793 plazas para la estabilización de todas las categorías. CCOO será garante de que estos procesos se realicen con total transparencia y dentro de la legalidad y de los acuerdos alcanzados.

Desde la aprobación del Estatuto Marco la figura del eventual desaparece del artículo 9 con su aplicación en el Pacto de Contrataciones del SESPA. Esto ha supuesto, por un lado,

la creación de 2.165 vacantes en el SESPA para todas las categorías, que han permitido estabilizar empleo y obliga a sacar la OPE de las nuevas vacantes en un tiempo inferior a 3 años, con la consiguiente estabilización en el empleo.

Propuestas:

- + Aumentar el % de gasto en el capítulo 1 (personal) del Presupuesto del SESPA.

- + Ampliar el número de vacantes de nueva creación en el SESPA de manera que se ajusten a la realidad existente para cubrir las necesidades asistenciales de la población asturiana.

- + Hacer cumplir a la Administración el compromiso de realizar la OPE de las vacantes de nueva creación antes de los 3 años de vigencia de estas.

- + Velar por el cumplimiento de la legalidad vigente en el proceso extraordinario de Estabilización.

- + Eliminar la tasa de reposición, para permitir aumentar las plantillas.

Carrera y Desarrollo Profesional

Después de años de bloqueo por parte de la Administración de la Carrera y el Desarrollo Profesional, una vez desbloqueada la Carrera Profesional en 2016 y ante las reiteradas peticiones por parte de CCOO, se consiguió el desbloqueo del Desarrollo Profesional, y que cada trabajador/a pudiera progresar al Nivel correspondiente.

Propuesta

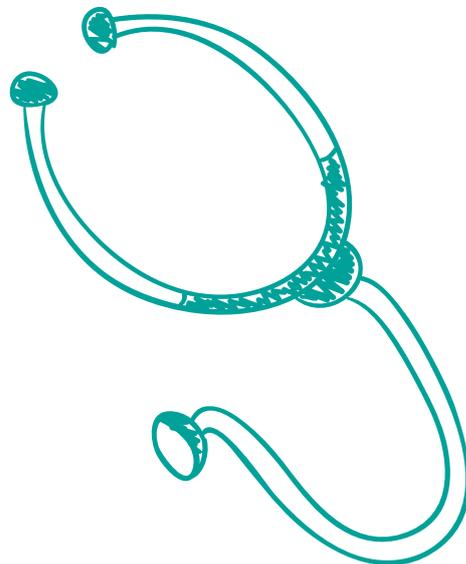
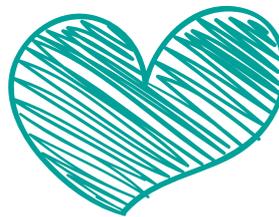
+ Garantizar el proceso extraordinario para la Carrera y Desarrollo Profesional de tal manera que las y los profesionales se encuadren en el nivel que les corresponda según sus años de servicio y exigir convocatorias ordinarias anuales.

Derechos sociales

Desde CCOO siempre hemos defendido recuperar los derechos sociales que nos arrebataron durante la crisis. Esas conquistas que mejoraban la calidad de vida de las y los trabajadores del SESPA, una vez pasada la pandemia, consideramos que es necesario volver a disfrutar de estos derechos y por eso CCOO exigirá, como ha hecho, hasta ahora la recuperación de los mismos.

Propuestas:

- + Recuperar la ayuda para los estudios de hijos e hijas.
- + Recuperar la ayuda para los estudios de trabajadores y trabajadoras.
- + Recuperar la ayuda para el personal con hijos con discapacidad.
- + Recuperar la aportación de la Administración a los planes de pensiones.





LA
IGUALDAD
ES UN
PLAN

2025

QUE
FUNCIONA

IGUALDAD
SALARIAL
YA ♀

VIVAS ♀
NOS QUEREMOS

CCBO ♀

Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales

Desde CCOO llevamos años reclamando la coordinación de los diferentes Servicios de Prevención de las Áreas Sanitarias del SESPA, para permitir unificar y coordinar todos los protocolos de Prevención de Riesgo Laborales, cosa que se ha conseguido con la creación de la Oficina de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral del SESPA.

También hemos reclamado al SESPA la creación del Observatorio de Agresiones al Personal de Instituciones Sanitarias, algo que esperamos conseguir a lo largo de este año.

Propuestas:

- + Desarrollar los trabajos propios del Observatorio de las agresiones al personal
- + Realizar el seguimiento del trabajo de la Oficina de Coordinación de Prevención de Riesgos Laborales y Salud Laboral del SESPA.
- + Desarrollar y realizar el seguimiento del protocolo para la prevención del acoso laboral, sexual y por razones de género en el ámbito del SESPA.
- + Exigir mayor implicación y seguimiento al SESPA en los casos de IT por accidente laboral y en los informes para la adaptación de los puestos de trabajo.

Planes de Igualdad

Es realmente intolerable que la Administración, garante del cumplimiento de la legislación en materia de igualdad efectiva entre hombres y mujeres, sea la primera en incumplirla. Más si se tiene en cuenta que una importante mayoría de la plantilla del SESPA está formada por mujeres. Para CCOO, que lleva exigiendo la puesta en marcha de planes de igualdad, tanto en el sector público como en el privado, es de vital importancia exigir la creación de un Plan de Igualdad que contemple las especificidades del sector sanitario y del SESPA.

Crear entornos laborales libres de acoso es fundamental para CCOO, por lo que exigimos la implantación de protocolos que garanticen entornos libres de acoso sexual y acoso por razón de sexo en el sector sanitario y del SESPA.

Propuestas:

- + Crear e implementar un Plan de Igualdad en el SESPA, dotándolo de recursos necesarios para su puesta en marcha y seguimiento.
- + Implantar protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo que garanticen la protección de las víctimas.
- + Crear la figura del delegado o delegada de Igualdad.

únete al sindicato joven

- + Información
- + Empleo
- + Derechos
- + Formación
- + Actividades

infórmate de todo en
nuestro *insta*:



El poder de cambiar las cosas



Atención Primaria (AP)

La Atención Primaria ha sufrido una prueba de esfuerzo importante durante la pandemia del SAR COV 2. Esta prueba a la que se ha visto sometido de manera no planificada y sobrevenida ha permitido ver las fortalezas y debilidades de la AP. La Atención Primaria ha de ser un elemento clave para minimizar los impactos de la desigualdad social, por eso, necesitamos una Atención Primaria con poder, prestigio, presupuesto, personal y un liderazgo fuerte en el Sistema Nacional de Salud.

Propuestas:

- + Asegurar que el 25% del capítulo I del SESPA se dedique a la AP
- + Introducir en el Plan Normativo de la Consejería de Salud el cupo de enfermería en AP, como paso previo a la creación del cupo de enfermería en las retribuciones del SESPA.
- + Exigir el aumento de inversiones para los Centros de Salud.
- + Supervisar la incorporación gradual de las enfermeras especialista en Salud Familiar y Comunitaria para que no genere problemas entre las que acceden y las que llevan años trabajando en AP.
- + Desarrollar el Acuerdo de Atención Primaria en Asturias.



Formación

La defensa de CCOO de la formación para los trabajadores y trabajadoras del SESPA es un eje importante de actuación. Si queremos profesionales actualizados para que mejoren sus expectativas profesionales y sus conocimientos con la intención de dar una mejor atención sanitaria a los pacientes, es necesario que se dote a las y los profesionales de las herramientas y del tiempo necesarios para ello.

Propuestas:

- + Asegurar el cumplimiento del TREBEP y Estatuto Marco en materia de los permisos para las horas de formación de las y los empleados públicos.
- + Aumentar, actualizar y sectorializar la oferta, el catálogo y los contenidos de los cursos de formación ofertados por el Adolfo Posada para las y los trabajadores del SESPA.
- + Exigir y potenciar la formación que debe dar el SESPA para aquellos perfiles que lo necesiten, de tal manera que se proporcione la igualdad de oportunidades.

Personal en Formación

CCOO tiene especial interés y preocupación por las condiciones laborales del personal en formación. Debemos tener en cuenta, que, si bien tienen un régimen laboral diferente a los estatutarios, su tarea de aprendizaje es esencial para la sanidad pública y no por ellos deben de tener condiciones peores que sus compañeros.

Propuestas:

- + Indemnizar por desplazamiento en rotación exterior al personal interno residente.
- + Reconocer el tiempo de trabajo como residente para la Carrera Profesional.
- + Compensar económicamente por desplazamientos a cursos, rotaciones obligatorias y por los traslados a consultas.
- + Incrementar los días disponibles para formación.
- + Mejorar las retribuciones del personal residente.
- + Aumentar el valor de la hora de guardia para el personal residente.



Revisar y actualizar el Pacto de Contrataciones del SESP

CCOO considera que es necesario realizar una revisión profunda del Pacto de Contrataciones para atender las peticiones de los demandantes de empleo

Propuestas:

- + Rebajar los tiempos de sanción por las distintas faltas.
- + Eliminar algunas causas para la sanción.
- + Integrar derechos de conciliación y de igualdad efectiva entre hombres y mujeres en el Pacto.
- + Aumentar las capacidades y funciones de las mesas de contratación, tanto la Central como de las diferentes Áreas.
- + Actualizar las puntuaciones en la bolsa de demandantes de empleo en aquellas categorías que hayan quedado obsoletas.

+ Agilizar la capacitación de demandantes de empleo de la lista de discapacidad.

+ Poner al día los llamamientos y condiciones de la Promoción Interna Temporal.

+ Actualizar los títulos de Formación Profesional que se necesitan para las categorías de mantenimiento.

+ Integrar, de manera más ágil, en el Pacto de Contrataciones los diferentes acuerdos de la Mesa de Contrataciones Centrales de tal manera que sean conocidos rápidamente por los y las demandantes de empleo.

+ Revisar los diferentes perfiles y el acceso a los mismos para que se adecúen a la realidad del SESP.



Recuperar los servicios privatizados

CCOO lucha y seguirá luchando contra la privatización de servicios públicos y por la recuperación de servicios privatizados para que vuelvan a manos públicas. Si bien, deshacer la privatización de ciertos servicios conlleva tiempo y esfuerzo, no por ello vamos a dejar de exigir a las distintas administraciones la importancia y necesidad de que asuman el personal, tanto asistencial como no asistencial, dentro del SESPA.

Propuestas:

+ Exigir al SESPA que la cocina de las Áreas I, II, III, VI, VII, así como del Hospital Monte Naranco sea llevado con personal propio.

+ Exigir al SESPA que el mantenimiento de las Área I, II y VI, de Atención Primaria, servicios de electroterapia y de los que dependen de GISPASA en el HUCA y el Hospital Álvarez Buylla sean realizados con personal propio.

Infraestructuras

Para CCOO mejorar e incrementar las infraestructuras, tanto hospitalarias y de centros de salud, como de tecnología y recursos para la investigación (equipamientos) adquiere una importancia elevada para poder mejorar las condiciones donde realizamos nuestra labor y para mejorar la calidad asistencial y de servicios a los pacientes. No es posible tener una sanidad pública a la altura de las necesidades del personal ni de las y los usuarios si no hay inversión en infraestructuras.

Propuestas:

+ Exigir el aumento de inversiones.

+ Realizar un mayor seguimiento de las gestiones realizadas por GISPASA en materia de - infraestructuras.

+ Controlar y seguir la ampliación del Hospital de Cabueñes, ya que supondría un aumento de los servicios, equipamientos y de la plantilla.

+ Asegurar y ampliar el plan de inversiones para la mejora de las instalaciones y su adecuado mantenimiento para la actual Lavandería con la intención de garantizar su continuidad hasta la construcción de la nueva Lavandería Centralizada.

+ Presionar a la Administración Asturiana para que el proyecto con fondos europeos de la Lavandería Centralizada sea una realidad en este mandato y que su ubicación esté acorde con los servicios que prestará.

+ Controlar y realizar el seguimiento de la Central de Compras del SESPA.

+ Exigir la mejora de las herramientas informáticas para facilitar el acceso y la tarea a las y los profesionales en sus funciones asistenciales.

Para que la **sanidad pública** nos
cuide bien,

**debemos cuidar bien de
nuestros profesionales**

es
TUturno





federación de sanidad y sectores
sociosanitarios d'Asturies

**¡Únete a
nuestras
redes!**

El sindicato nos
hace más
fuertes
¡Únete a
Comisiones!



El poder de cambiar las cosas