

Prevención de riesgos laborales con protocolos y planes efectivos para el personal (riesgos psicosociales, burnout, agresiones...).

Agendas con limitación de pacientes.

Establecer máximos de TSI en Atención Primaria según recomendaciones (<1200).



Jubilación a los 60 años por coeficientes reductores, demandado ante la Audiencia Nacional por CCOO para el conjunto de profesionales.



La Igualdad, la conciliación y corresponsabilidad como ejes estructurales

Establecer medidas frente a brechas de género, techo de cristal y penalización por cuidados.



Marco normativo común en todo el SNS, sin fracturas en derechos ni condiciones.



Digitalización sin sobrecargar, burocratizar, ni deshumanizar la asistencia.



Protección frente a privatizaciones, con blindaje legal del empleo público y la Sanidad Pública.



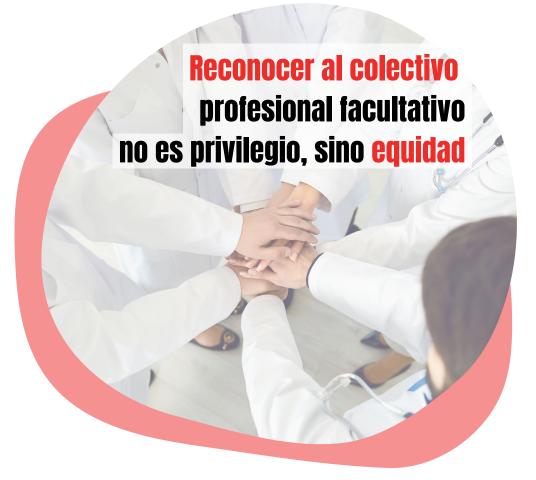
Participación sindical reforzada con garantías de negociación en todos los ámbitos y niveles, y en planificación, provisión y calidad asistencial.

No a la negociación sin representatividad o fuera de los ámbitos legalmente establecidos.

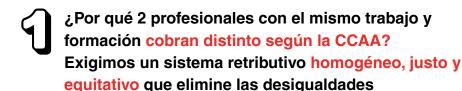


Reconocer al colectivo profesional facultativo no es privilegio, sino equidad









Participación activa en la mejora del sistema, un complemento de fidelización para evitar fuga de profesionales, remunerar la difícil cobertura, entre otras.

Implantar la jornada máxima de 35h.

Reducir las jornadas de continuidad asistencial (guardias), reforzando plantillas.

Mientras existan las continuidades asistenciales, la jornada diaria se limitará a un máximo de 12h.

4 jornadas máximas de continuidad asistencial al mes. Descanso obligatorio tras la realización de una jornada de continuidad asistencial de 12h. y exención de la jornada ordinaria previa.

La continuidad asistencial y su libranza debe de ser tiempo efectivo de trabajo, computando como jornada ordinaria realizada y no recuperable.

Regulación de la continuidad asistencial localizada, con limitación y computada como tiempo efectivo de trabajo. Exención de la continuidad asistencial a los 50.

Cómputo de continuidad asistencial y noches para la reducción de la edad de jubilación aplicando coeficientes reductores.

Descanso obligatorio de 36h. semanales ininterrumpidas.



Revisión urgente del RD que regula la relación laboral especial del personal en formación sanitaria especializada que ponga fin a la precariedad estructural que sufren y que les retribuya con un salario digno, acorde con su nivel de responsabilidad, formación y aportación al sistema sanitario con:

- Condiciones laborales dignas y equiparables al resto del personal sanitario.
- · Salarios justos y proporcionales a la carga de trabajo.
- Participación activa en la negociación de sus condiciones.



Procesos de estabilización periódicos y transparentes. Fidelización del personal en formación con garantía de empleo público estable tras finalizar la residencia.



Criterios homogéneos entre CCAA y fin de la temporalidad estructural.

Concursos de traslados abiertos y permanentes, transparentes y con reconocimiento pleno de méritos y experiencia profesional.



Modelo único de carrera, abierto y permanente y homologación en todo el SNS.

Méritos equiparables a nivel nacional.



Máximo nivel de clasificación profesional. Formación continua e investigación garantizadas y retribuidas, con desarrollo profesional.



