



ACLARIMENTS HORARI LLISCANT

Hem de dir que aquest pacte va adreçat majoritàriament al personal sanitari

PACTE de la Mesa sectorial de negociació de sanitat de flexibilització horària dels equips d'atenció primària de l'Institut Català de la Salut de 7-11-2007

Aquest diu:

En consonància amb els valors que sustenten l'activitat de l'ICS, especialment en l'autonomia de la gestió dels centres, el diàleg amb els usuaris i els professionals i la participació d'aquests en la gestió, es pacta la flexibilització d'horaris dels EAP. Això suposa l'adaptació planificada i acordada de la distribució de la seva jornada **fonamentada en la voluntarietat, que es concreta per mitjà de l'acord individual entre els professionals i la direcció dels EAP.**

Al mateix temps, amb la intenció de fer compatible la progressiva homogeneïtzació del règim de prestació de serveis dels EAP amb una major flexibilitat per al personal alhora de fixar la seva jornada laboral s'amplien les possibilitats d'elecció dels professionals, permetent-los que distribueixin la seva jornada diària entre les 8:00 hores i les 21:00 hores.

La direcció de l'ICS i els sindicats signants, adopten el següent

PACTE:

(Extracte del mateix)

Per acord voluntari entre els professionals i la direcció de l'equip d'atenció primària

Aquesta distribució de la jornada **requereix de l'acord entre el director de l'EAP i els professionals que es concretarà documentalment i amb efectes a partir de la seva signatura.** Els acords de distribució horària i la planificació que resulti per la cobertura de l'horari d'atenció al públic passaran a integrar-se en el reglament de règim intern en el termini de sis mesos. Els EAP que no tinguin RRI disposaran d'un termini de sis mesos a partir de la signatura d'aquest acord per elaborar-lo i incorporar els acords horaris.

A raó d'aquest pacte, el primer esborrany de RRI que es va dissenyar a la primària del Camp de Tarragona es va fer amb el següent enunciat

5.2 Horari del personal mèdic i d'infermeria. Horari lliscant

La jornada laboral de 36 hores es pot distribuir de dilluns a dissabte o de dilluns a divendres, en torns de matí i/o tarda, exclusivament o en horari lliscant. A efectes retributius es pot considerar els dissabtes com a prestació d'Atenció Continuada.

L'EAP d'acord amb aquest darrer punt, accepta la complementació de l'horari en tram de dilluns a divendres que haurà de contemplar el inici de la jornada laboral en torn de matí de 8 a 15 hores, en torn de tarda de 14 a 21 hores, i que hauran de ser idèntics per a tothom, excepte justificacions per necessitats organitzatives per part de l'equip Directiu.

D'aquest horari, s'hauran de destinar 2/3 del temps (4h 12m) per a l'assistència en consulta i a domicili, essent la resta de la jornada per a tasques formatives, de treball en equip i educació sanitària i salut pública; es recomana que, en termes generals, s'hi destini per a aquest fi la primera i la darrera hora de cada torn.

L'equip directiu (ED) fomentarà l'horari lliscant, de forma voluntària, entre els professionals sanitaris amb l'objectiu de facilitar l'accessibilitat de la població i facilitar l'equitat entre els professionals.

S'entén per horari lliscant qualsevol de les dues situacions següents:

- Aquell en que un professional passa a intercanviar el seu torn laboral amb un altre company de torn diferent.
- Aquell en que un professional, de manera aïllada, passa a desenvolupar la seva tasca en el centre, alguns dies, en torns diferents. Aquesta modalitat quedarà supeditada, a la **voluntarietat del professional** i a la existència d'espais físics per a poder aplicar-la.

La proposta de realització d'un horari lliscant es podrà fer per part del Director/a Mèdic/a o de l'Adjunt/a de Direcció o per part dels professionals interessats. **L'acceptació o no de fer un horari lliscant haurà de ser voluntària per part dels professionals implicats i reversible.**

El no compliment dels horaris normals del centre, serà una exempció que haurà d'autoritzar el Director de la SAP, prèvia presentació d'un informe favorable –no vinculant- del Director de l'EAP, i en qualsevol moment podrà ser revisat per la direcció en funció de les necessitats de servei.

A les hores, algú va pensar que aquest enunciat era massa democràtic i el van substituir per aquest altra

5.1 Horari del personal mèdic i d'infermeria.

La jornada laboral de 36 hores es pot distribuir de dilluns a dissabte o de dilluns a divendres, en torns de matí, tarda o lliscant. A efectes retributius es pot considerar els dissabtes com a prestació d'Atenció Continuada.

L'EAP d'acord amb aquest darrer punt, accepta la complementació de l'horari en tram de dilluns a divendres que haurà de contemplar l'inici de la jornada laboral en torn de matí de 8 a 15 hores, en torn de tarda de 14 a 21 hores, i que hauran de ser idèntics per a tothom, excepte justificacions per necessitats organitzatives per part de l'equip Directiu.

L'equip directiu (ED) fomentarà l'horari lliscant entre els professionals sanitaris amb l'objectiu de facilitar l'accessibilitat de la població i facilitar l'equitat entre els professionals.

En cas que els professionals sanitaris percebin el complement de docència, per ser un centre docent, la jornada a realitzar setmanalment serà de 40 hores, per tal de donar resposta a les necessitats docents.

El no compliment d'aquests horaris serà una exempció que haurà d'autoritzar el Director de la SAP, prèvia presentació d'un informe favorable –no vinculant- del Director de l'EAP, en qualsevol moment podrà ser revisat per la direcció en funció de les necessitats de servei.

5.6 Assignació de torns i horari lliscant

L'ED fomentarà l'horari lliscant i el promourà en cada moment amb l'objectiu de facilitar l'accessibilitat de la població en torn de matí i de tarda i facilitar l'equitat entre els professionals en relació als torns horaris.

Quan es produeixi una vacant a l'ABS l'equip directiu fomentarà l'horari lliscant i, amb aquestes condicions **s'ofertarà primer als membres de l' EAP.**

Aquesta situació es puntuarà segons els següents criteris :

1. Nivell de Carrera Professional, (si hi ha empat es seguirà la suma dels següents punts resultants del criteri 2 i 3).
2. Temps treballat a l'EAP amb plaça en propietat en la mateixa categoria: 1 punt per any més fracció de 0,08 punts per mes treballat que excedeixi de la unitat.
3. Temps treballat a l'empresa: 1 punt per any més fracció 0,08 punts per mes treballat que excedeixi la unitat.

El personal no integrat es regirà pel següent criteris en l'elecció del torn:

1. Temps treballat a l'empresa: 0,5 punts per any més fracció 0,04 punts per mes treballat que excedeixi la unitat.

L'equip Directiu sempre disposarà de la capacitat de decisió en l'assignació dels torns en funció de les necessitats de servei del centre.

En cas de conflicte en aquest punt serà el director del Servei d'Atenció Primària qui decidirà en última instància.

Per tant queda ben clar que l'horari s'ha de de negociar **no imposar.**

Algunes direccions d'EAP justifiquen aquesta imposició amb la paraula **necessitats del servei.** A les hores, se suposa que aquestes necessitats seran per a tot el centre. Com s'entén llavors que s'imposi a uns professionals, i a d'altres **NO.**

A més volen fer un incís en referencia a aquest apartat dels RRI

5.5 Horari del director/a, l'adjunt/a la direcció i el/la referent de gestió

El director/a de l'EAP l'adjunt/a d'infermeria i el/la referent de gestió estan sotmesos a les mateixes obligacions horàries que la resta de personal sanitari. El temps recomanable de dedicació a les tasques de coordinació ha d'ésser d'acord amb les dimensions de l'equip de professionals, prioritzant les tasques directives davant les assistencials.

És recomanable que el temps dedicat a gestió oscil·li entre un 30 i un 60% de l'horari. **És convenient que aquest temps abasti tant els torns de matí com de tarda.** Per facilitar aquesta dedicació l'ED prendrà les mesures organitzatives oportunes per a implantar-lo.

Totes les direccions dels EAP, compleixen aquest punt?. **Ens consta que no.** A les hores, resulta que imposen el que algunes no compleixen. Llavors ens trobem amb la famosa llei de l'embut.

Ens han comentat que als RRI diu que la potestat d'organitzar els torns correspon als equips directius dels EAP, nosaltres els em llegit amb deteniment i no ho em trobat, **per lo menys amb aquestes paraules.**

Creiem que el personal te dret a estar informat de quins son els seus drets, i a no a ser enganyats amb **manipulacions i tripijocs.**

Però segurament us diran que això son lectures que nosaltres fem, i que lo que volem es mal imposar al personal amb les direccions, ja que els sindicalistes som molt dolents i ho tergiversem tot.

O També pot ser que no hem sabut interpretar bé el context del pacte, ni els RRI. Es allò de tot es segons el color del vidre en que es mira.

La nostra opinió és que lo que diu el pacte es claríssim i no admet connotacions d'altres possibles interpretacions, per tant s'ha de complir en vers el seu enunciat, i no **manipular-lo** a conveniència d'alguns. Es més, si els sindicats signants n'agüessin fet un bon seguiment del mateix, **ara nosaltres no hauríem tingut la necessitat de fer aquest comunicat.**

Hem tractat en varies juntes de personal aquest tema els últims 2 anys. La majoria de sindicats creuen que la seva imposició es il·legal, nosaltres o tenim claríssim que ho es. En canvi la resposta de la direcció de RRHH es que creu que es legal (Acta de 31-10-2013, pag. 2).

No es tracta de lo que un creu o no, si no de lo que la llei diu, i el pacte o deix claríssim. **Acordar no imposar.**

S'adjunta pacte publicat al DOGC Núm. 5266 – 26-11-2008

USITAC - SANITAT

UNIÓ SINDICAL INDEPENDENT DE TREBALLADORS DE LA ADMINISTRACIÓ DE CATALUNYA