

QUÈ HAS DE SABER DE L'ESTATUT MARC?

Què és l'Estatut Marc?

La **norma bàsica** que regula la relació del **personal estatutari** amb el Servei Públic de Salut.

Què implica ser estatutari?

- Un **règim laboral propi**.
- L'**Estatut Marc** és la norma bàsica i també se li aplica l'EBEP.

Com afecta al personal laboral?

Es regeix pels seus respectius convenis col·lectius, però quan no regulen una matèria poden fer-ho per l'Estatut Marc. És el cas, per exemple, de la **jornada** i els **descansos** en el conveni SISCAT.

Per què s'ha de canviar?

El 2003 se substitueix el text per adaptar-se al SNS descentralitzat, gestionat per les CCAA. Ara cal adaptar-lo a l'**Espai Europeu d'E.S.**

EUROPA (EQF-EHEA)	ESPANYA (MECES)	Titulació i proposta d'equivalències	Proposta d'equivalències a l'EBEP
Nivell 8 (<i>doctor</i>)	MECES 4	Doctorats: metges especialistes	A1 ?
Nivell 7 (<i>master</i>)	MECES 3	Llicenciats superiors	
Nivell 6 (<i>graduate</i>)	MECES 2	La resta de graduats	
Nivell 5	MECES 1	Titulats superiors	A2

QUÈ HAS DE SABER DE L'ESTATUT MARC?

Qui negocia l'Estatut Marc?

Només hi ha un metge per representar a tota la professió en l'àmbit de negociació.

CCOO (10%)	 + CCAA
UGT (10%)	
CSIF (10%)	
CIG-Saude (10%)	
 SATSE	ANPE

CESMSATSE

EN RESPOSTA NEIX...



UNIT

Per abordar la situació actual amb un objectiu comú: aconseguir un **ESTATUT PROPI PER A METGES/SSÉS I FACULTATIUS/VES**

Creant un **espai de negociació directa** davant la important crisi mèdica a Espanya, amb una proposta conjunta, alternativa a l'esborrany d'avantprojecte del Ministeri de Sanitat.



PROPOSTA D'APEMF

CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Objectiu: establir una classificació professional pròpia i diferenciada per al col·lectiu mèdic i facultatiu, que reconegui la seva alta qualificació, formació especialitzada i **responsabilitat assistencial**.



Proposta de classificació: una nova estructura jeràrquica i funcional amb grups professionals esglaonats segons funcions, formació i responsabilitat, diferenciant clarament el personal mèdic/facultatiu de la resta de treballadors del sistema sanitari.

Classificació de personal estatutari			Equivalència EBEP	
Responsabilitat	FSE	Grau proposat	Compl. destí	Nivell
Direcció i avaluació de processos assist.	Sí	1	28-30	A+
	No	2	26-30	
Prestació directa cures	Sí	3	24-26	A1
	No	4	20-26	A2
Tècnics superiors	No	5	18-20	B
Tècnics mitjos	No	6	16-18	C1

PROPOSTA D'APEMF

JORNADA LABORAL



La jornada laboral ha de **reconèixer la totalitat del temps treballat**. Tant la jornada localitzada com la complementària són treball efectiu, i han de computar per a la jubilació.

JORNADA ORDINÀRIA

- **Duració:** 35h / setmana
- Fora d'aquest horari: **factor corrector** (tardes / nits / treball a torns)
- **20% NO assistencial** (formació, docència, etc.)
- **Reducció** voluntària sense justificar fins al 50%

JORNADA EXTRAORDINÀRIA (AC)

- **Caràcter:** voluntària
- **Límit diari:** 12h (laborables) ampliables a 17h / 24h (festius) en situacions extraordinàries i SEMPRE de forma voluntària.
- **Màxim** 13h / setmana | 52h / mes → 2.112h / any (ordinària + AC)
- **Retribució mínima:** 175% + complements nocturns i festius
- **Exempció voluntària de guàrdies** als 50 anys

JORNADA LOCALITZADA

- Considerada treball efectiu i esdevé **guàrdia de presència** si:
 - 3 hores al centre
 - 3 activacions
 - 1 trucada si és en horari nocturn
- **Retribució mínima:** 125% jornada ordinària

JORNADA PER NECESSITATS SERVEI

- **Límit:** 160h / any i retribució mínima 500% hora ordinària

PROPOSTA D'APEMF

REPRESENTACIÓ

1

Dret a la representació col·lectiva

Tot el personal mèdic i facultatiu estatutari té dret a estar representat col·lectivament de forma diferenciada respecte a la resta de personal dels serveis sanitaris, pels representants triats d'entre el col·lectiu mèdic.

Aquesta representació s'articula a través de les Juntes de Personal, Comitès d'Empresa (segons règim jurídic aplicable) i org. sindicals.

2

Funcions dels òrgans de representació

Aquests són responsables de:

- Defensar els interessos del col·lectiu mèdic i facultatiu davant l'Administració.
- Negociar condicions laborals, retributives i formatives.
- Participar en la planificació de recursos humans i en processos de mobilitat.



3

Participació en òrgans de gestió

Es preveu la presència de representants del personal mèdic i facultatiu en òrgans col·legiats de caràcter consultiu o de gestió de recursos humans.

Tenen veu en matèries que afecten el seu exercici professional i condicions de treball.

4

Eleccions i composició

Les eleccions per a triar representants es regeixen per la normativa general de representació sindical.

El nombre de representants es determina en funció de la grandària del centre o l'àmbit sanitari corresponent.

PROPOSTA D'APEMF

PLANIFICACIÓ, ORDENACIÓ I MOBILITAT

La selecció de personal mèdic i facultatiu especialista estatutari fix es realitzarà amb una periodicitat almenys biennal, i amb un termini màxim de resolució de 2 anys.



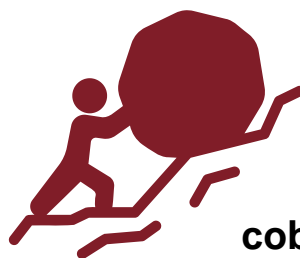
Mobilitat estatal: oberta, permanent, amb criteris unificats i sense límits autonòmics.



Registre estatal de professionals amb accés universal dels serveis de salut.



Les **vacants** que es generin hauran de ser de cobertura immediata (màxim 3 mesos).



Llocs de difícil cobertura: identificació clara i incentius.



Cal una avaluació predictiva de **necessitats de personal mèdic.**

PROPOSTA D'APEMF

RETRIBUCIONS I JUBILACIÓ



Millora radical de les condicions econòmiques i la previsió social

Equiparació salarial amb altres professions d'alta qualificació (jutges, fiscals...)

Actualització de la base retributiva en l'àmbit europeu

Jornades extraordinàries:

- Mínim 175% de l'hora ordinària
- Suplements per nocturnitat i festivitat (mínim 20-40%)

Fi a la penalització econòmica per no fer guàrdies (per edat, conciliació, salut...)

Reconeixement de **tot el temps treballat** (incloent-hi la jornada extraordinària al 100%), per al còmput de la jubilació

Impuls al reconeixement mèdic com a professió de risc amb coeficients reductors a la SS

Se sol·licita jubilació anticipada o reconeixement com a activitat de risc

Es podrà perllongar voluntàriament la permanència al servei actiu fins als 70 anys

PROPOSTA D'APEMF

INCOMPATIBILITATS

- ✗ Rebutgem mesures restrictives o discriminatòries. Apostem per un nou marc estatutari just, flexible i coherent amb la realitat del personal mèdic.

1

Compatibilitat amb formació, docència i recerca

- Incloure explícitament la formació i docència (no només recerca) com a activitats compatibles amb l'assistència sanitària.
- Finançament públic íntegre (temps i recursos).

2

Rebuig a l'exclusivitat post-especialitat

- L'exclusivitat obligatòria 5 anys post-residència desincentiva el vincle amb el sistema públic, pot provocar fuga de professionals cap a altres països i discriminació entre professions sanitàries.
- Proposta: eliminar aquesta exclusivitat del redactat.

3

Incompatibilitat de càrrecs intermedis amb activitat privada

- Suposa un empitjorament respecte a l'Estatut del 2003.
- Discriminació envers companys no càrrecs.
- Si es manté la incompatibilitat, cal una compensació econòmica.

4

Excedències voluntàries i per agrupació familiar

- El mínim de 2 anys és molt llarg en context de manca de professionals, encara més greu en casos de conciliació familiar
- Proposta: eliminar el període mínim
 - Si és imprescindible, reduir-lo a 4-6 mesos.

5

Excedències per cura de familiars

- Les situacions familiars requereixen més flexibilitat.
- Proposta: pactar lliurement la durada mín. entre professional i direcció.
- Només en cas de no haver-hi acord, fixar un mínim de 6 mesos.

6

Excedències per violència de gènere o sexual

- Redactat actual menciona només "dones".
 - Pot excloure altres víctimes (ex. LGTBIQ+).
- Proposta: substituir "dones" per "persones" → Llenguatge més inclusiu.

PROPOSTA D'APEMF

DESCANSOS

ENTRE JORNADES

- Mínim 12 hores de descans entre jornades.
- Treball nocturn: s'ha d'aplicar un 50% de descans adicional.
- Si es treballen 24 hores en divendres/vigília de festiu, dissabte o diumenge, cal un dia adicional de descans (48h).



DESCANS SETMANAL

- 36 hores ininterrompudes per setmana.
- 72 hores cada dues setmanes.
- Hores de descans acumulables si no es poden gaudir.



DESCANS DURANT LA JORNADA

- Després de 6 hores continuades:
 - Mínim 20 min. de pausa, i compta com a temps efectiu de treball.
- Jornades continuades:
 - Pausas proporcionals a la durada de la jornada.



PROPOSTA D'APEMF



RESIDENTS

DRETS I DEURES

Tenen els mateixos drets i deures que la resta del personal estatutari, excepte particularitats pròpies del seu caràcter formatiu.

JORNADA I DESCANSOS

- S'han de respectar els descansos mínims legals
- Es preveu la conciliació entre formació i vida personal

RETRIBUCIONS

- Perceben una retribució ajustada al seu any de residència i jornada realitzada, incloent-hi guàrdies.
- Les guàrdies tenen límit màxim mensual i han de ser retribuïdes segons normativa vigent.
- L'hora de jornada extraordinària serà retribuïda amb un increment mínim del 150% respecte l'hora ordinària del resident.
- La retribució de la jornada addicional extraordinària s'aplicarà amb els següents percentatges: MIR 1 (60%), MIR 2 (70%), MIR 3 (80%), MIR 4 i 5 (90%) sobre el preu del mateix tipus de jornada de l'adjunt, segons la modalitat (localitzada, festiva...).

AVALUACIÓ I PROGRESSIÓ

- La continuïtat està subjecta a l'avaluació positiva de l'acompliment.
- Una avaluació negativa pot comportar la repetició parcial o total de l'any formatiu, i fins i tot l'extinció del contracte.

PERMISOS I LLICÈNCIES

- Gaudeixen de permisos similars a la resta del personal, amb algunes adaptacions per la seva condició de residents.
- Permís individual de 40 hores a l'any per a formació no especificada.