

Cumplimos!

CELADOR/A

La ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, clasifica la categoría profesional como personal de gestión y servicios, no como personal sanitario.

Sin embargo, tras un trabajo técnico exhaustivo de años, realizado a través del Instituto Nacional de las Cualificaciones (INCUAL) y en el que la UGT tuvo una participación importante, el Gobierno de la nación publicó en 2011 el Real Decreto 1790/2011, de 16 de diciembre(BOE 19/01/2012) por el que se aprueba una calificación profesional del nivel 1, compuesta por tres unidades competencia, en la que se reconoce las competencias profesionales de los celadores/as como personal sanitario, recogiendo en toda su extensión las tareas, funciones y ocupaciones que estos profesionales realizan en los centros e instituciones sanitarias.

UGT está trabajando por conseguir el reconocimiento profesional de la categoría de celador, exigiendo que esta cualificación profesional se incorpore, como mínimo, a un título de Formación Profesional Básica, y demandar a la Administración Educativa revisión y encuadre en el Nivel 2.

UGT quiere para el celador/a:

- RECLASIFICACIÓN PROFESIONAL AL GRUPO C2 Y DENTRO DEL GRUPO DE PERSONAL SANITARIO, modificación del Estatuto Marco y resto de normativa.
- FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA LA CATEGORÍA acreditada, como correspondería como personal sanitario, retribuida como tiempo de trabajo efectivo.
- ASIGNACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO A LAS DISTINTAS UNIDADES, para que las unidades de apoyo o retenes estén reguladas solo para incidencias.

tú decides
AHORA UGT

- ADECUAR EL COMPLEMENTO ESPECÍFICO
- JUBILACIÓN ANTICIPADA, definición y aplicación de coeficientes reductores a los diferentes puestos de trabajo.
- MEDIDAS EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES mediante la correcta gestión de la carga y presión asistencial, adecuación de plantillas, con la consideración ergonómica, organizativa y de los factores de riesgo y riesgos psicosociales en los centros y servicios.
- ADECUACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO y adaptación, con valoración médica, preventiva y laboral sin sobrecoste para el resto de la plantilla. Mantenimiento y reposición adecuada de los recursos materiales a utilizar. Formación e implantación adecuada de equipos de protección.
- CONCILIACIÓN LABORAL Y FAMILIAR potenciación de permisos, suplidos desde el primer día e incrementados, en especial para el cuidado de menores y dependientes.
- COBERTURA BAJAS 100% de manera inmediata.
- ACUERDO DE CONTINUIDAD DE CUIDADOS (JAPE) extensión a todas las unidades con diferentes turnos de trabajo y en las diferentes modalidades.
- JORNADA DE 35 HORAS SEMANALES y ponderación de turnos rotatorios y nocturnos que consideren la penosidad en proporción real al número de jornadas nocturnas realizadas.
- RECUPERACIÓN DE PAGAS EXTRA Y PODER ADQUISITIVO sustraído por la crisis.
- IMPLEMENTACIÓN DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL AL 100% y PARA EL 100% DE LOS PROFESIONALES, sin distinción de vinculación.
- DESARROLLO DE LA BOLSA ÚNICA, conforme al Acuerdo de 5 de febrero de 2016, para todos los centros e instituciones sanitarias del SERMAS.

Cumplimos!

POR UNA SANIDAD PÚBLICA



eSP
Servicios Públicos

Madrid