

21 de Marzo de 2024

EVOLUCIÓN SALARIA AREA SANITARIA

Como ya sabéis, se está llevando a cabo la comunicación al personal sanitario de la **evolución salarial individual**, que desde **CCOO** denominamos más bien **INVOLUCIÓN SALARIAL, Y TOMADURA DE PELO**.

Todo ello aderezado con la ya consabida palabrería adulatora pero vacía de contenido “*autogestión, plenitud y propósito evolutivo de la compañía*” y reforzado con la frase “para **tu bienestar**”. Perfecto!!!!, si es para nuestro bienestar deberíamos estar todos tranquilos, pero si seguimos leyendo y vemos la letra pequeña, nos permitimos hacer las siguientes reflexiones.

En primer lugar, este sistema entendido como algo que la empresa nos ofrece en sustitución de lo que deberíamos tener, que es un verdadero **PLAN DE CARRERA**. El trabajo a destajo o las peonadas no son una buena forma de hacer valer nuestra profesionalidad y este sistema lo que fomenta es el trabajo de alta intensidad, rápido para cobrar la zanahoria final y por supuesto un aumento de los riesgos psicosociales.

En segundo lugar y teniendo por descontado que esto es algo que debería ser consultado con la representación legal de las personas trabajadoras y permitir a reunirse con el empresario para debatir ciertos aspectos de esta “evolución salarial”. Algo que las grandes empresas hacen, pero que Vitaly no está dispuesta a realizar.

Sin embargo, nos encontramos con un sistema individualizado, opaco y sin unas reglas claras de aplicación. Esta fórmula aplicada por la empresa es una clara ventaja para ellos, ya que, sin la participación de la representación legal de los trabajadores, y sin unas reglas claras, las personas se pueden ver desamparadas a la hora de realizar cualquier reclamación. En resumen, “**los que ganan son ellos** y a ti te dan las migajas a cambio de tu gran esfuerzo. **¿Por qué no hay transparencia en su propuesta y valores concretos?**”

Hemos detectado que los incentivos que se ofrecen son diferentes en todas las categorías profesionales y también entre profesionales de la misma categoría. Se nos ha informado por parte de compañeros que hay subidas de salario tan bajas que son básicamente un insulto





y que, además, ya se advierte que serán absorbidas para las próximas subidas salariales, con lo cual pan para hoy y hambre para mañana.

Sin documento que recoja todos los detalles de esta propuesta de evolución salarial, previa a la reunión de ayer, nos han dado unas escuetas explicaciones que son las siguientes:

La propuesta es una incentivación basada en **5 ejes**:

-1º **Productividad**. Se incentiva el número de reconocimientos realizados sin mínimo. Se acota a un número, 3300 al año y a partir de ahí se compensa a mayores, pero no nos concretan con que criterios ni el valor del incentivo. Nos informan que algunos de los parámetros que pueden condicionar las diferencias de valor de este incentivo, son el territorio donde trabaje y el importe del salario bruto que se cobre. Se mejora también en un 20% los reconocimientos realizados en Unidad móvil pero no nos aclaran si los que se realizan en despachos también serán incentivados (será porque esto está prohibido hacerlo).

Mayor incentivo a los reconocimientos realizados por la tarde y en sábados, sin concreción.

-2º **Propósito evolutivo**. Se valora al personal que lleva a cabo la realización de la Vigilancia de la salud colectiva. Sin concreción del valor de este eje.

-3º **EcoSistema digital de salud**. Se valora la implantación de dicho sistema en sus dos vertientes: orientado a la persona trabajadora y al cliente. No queda concretado la forma de medir este punto ni el valor de incentivo.

-4º **Calidad y auditoría**. También diferenciado en dos vertientes, el valor de la calidad percibida por el trabajador y cliente y el valor del resultado de la auditoría interna. No se nos concreta los parámetros a valorar ni el incentivo.

-5º **Crecimiento organizativo**: Igualmente con dos vertientes:

- 5.1 Plan amigo, traer nuevo personal sanitario a la organización.

- 5.2 Traer clientes a la organización (10% de la facturación)

Todo esto, desde **CCOO**, podemos entrar a valorarlo únicamente como negativo, porque atiende a criterios totalmente arbitrarios y desconocidos y que pueden fomentar la discriminación y la injusticia al valorarlos de forma individual, por el siguiente motivo; **“La realización de los exámenes de salud son una muestra clara de lo que supone un trabajo en equipo”**. Por lo que ese variable computado por el número de reconocimiento debería ser repartido de igual forma a todas las personas que participan en la realización del mismo. Así mismo en la comunicación escrita al trabajador, no están reflejados todos esto que os contamos, si no que se informa de manera verbal. Esto impide una posible reclamación a futuro.





Este modelo de incentivo supone una limosna para complementar un salario que claramente es inferior al que debería reconocerse como profesionales de la sanidad.

Vemos la intención oscura y poco transparente, en esta política de empresa, que fomenta que el incentivo sea superior o inferior en base al salario base pactado o recogido en el convenio, generando competitividad entre los compañeros, dificultando la confianza y menoscabando el sentido de equipo.

No queda claro tampoco respecto al plus que ofrecen por unidad móvil...¿ Se reconocen en ese concepto aquellos reconocimientos médicos que se realizan en despachos en empresas en centros concertados...?

¿Se va a valorar al personal de enfermería y al personal médico, que se desplazan a hacer extracciones previas o formación u otras tareas asignadas en empresas y que por tanto no pueden realizar reconocimientos médicos esos días en su UBS?

Esta propuesta no es para el bienestar de ninguna persona, ni para las personas trabajadoras a las que se realiza el reconocimiento médico, ni para el profesional que debe velar por la salud. Fomenta el trabajo rápido y de baja calidad, la competencia entre trabajadores y la discriminación. Es una propuesta poco transparente e incompleta porque de manera verbal se informa sobre el resto de los parámetros que se incentivan, pero no hay comunicación escrita, es decir que está pensada únicamente para el beneficio económico de la empresa.

En resumen, os aconsejamos que no firméis ni aceptéis ningún tipo de acuerdo individual, sin que haya sido pactado por la representación laboral de los trabajadores.

