



**ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD
DE DOCE DE FEBRERO DE 2013**

ASISTENTES POR LA ADMINISTRACIÓN

D. Arturo Domínguez Fernández
Subdirector de Ordenación y Organización

D. Antonio Olivares Calvo
Subdirector de Personal

D. Antonio Toro Barba
Unidad de Relaciones Laborales

D^a. M^a Ángeles Pérez Tapia
Jefa de Servicio de Ordenación de RR.HH.

D^a. Nuria Queraltó Hernández
Jefa de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales

D. José Pérez-Rendón González
Coordinador de Seguridad Alimentaria y Sanidad Ambiental

D. José Antonio Conejo Díaz
Subdirector de Protección de la Salud de la Secretaría General de Salud
Pública, Inclusión Social y Calidad de Vida

D^a. Carmen López Martínez
Técnico de Función Administrativa como secretaria de actas

ASISTENTES POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

SATSE

D. Francisco Muñoz Guillán.
D. Jose Enrique Herrero Fenoll.
D^a. María Labrador Macías.
D^a. Mayte Lerma González.

CSIF

D. Rodolfo Rodríguez Pérez.
D. Francisco Javier Martínez Martínez.
D. Cesáreo Cercadillo Ramirez.
D. Fernando Muñoz Gámez



ccou
SATSE

CSIF
FASPI
UGT



UGT

D. Antonio Macías Borrego.
D^a. Veredas Cañuelo Fernández.
D^a. Carmen Herrera Vaca.
D. Eulalio Carretero Boraita.

CCOO

D. Manuel Lao Junco.
D. Miguel Ángel Martín Periañez
D. Humberto Muñoz Beltrán.

FASPI

D. Juan José Castillo Santizo
D. Ángel Tocino Ferrera
D. José M^a Sarmiento Solís
D. José M^a de Torres Medina.

En la ciudad de Sevilla, siendo las 11:40 horas del día 12 de febrero de 2013, se reúnen, las personas que arriba figuran, como miembros de la Mesa Sectorial de Sanidad de Andalucía, con el siguiente Orden del Día:

1. Aprobación y firma de las Actas, si procede, de las reuniones de los días 17 de diciembre de 2012 y 11 de enero de 2013.
2. Resolución Complemento al Rendimiento Profesional.
3. Plan de Agresiones a profesionales del Cuerpo A4.
4. Aplicación de la nueva normativa sobre Incapacidad Temporal.
5. Informe de la DGP sobre criterios a seguir por las comisiones en la valoración de méritos de bolsa.
6. Selección de profesionales de bolsa para nombramientos mensuales.
7. Otros asuntos.

-
1. Aprobación y firma de las Actas, si procede, de las reuniones de los días 17 de diciembre de 2012 y 11 de enero de 2013.

La secretaria de actas da traslado de las actas de las reuniones de los días 17 de diciembre de 2012 y 11 de enero de 2013 que quedan aprobadas y firmadas.

SATSE solicita que se remitan a las organizaciones sindicales copias de las actas ya aprobadas y firmadas, que se enviarán por correo electrónico.

En vía de alegaciones SATSE solicita que se incorpore al acta la siguiente intervención : "solicitan que se sustituyan las actas que se entregaron a los centros sin firmar por las organizaciones sindicales, por las ya aprobadas y firmadas."

CC00

SATSE

CSIF

FASPI



2. Resolución Complemento al Rendimiento Profesional.

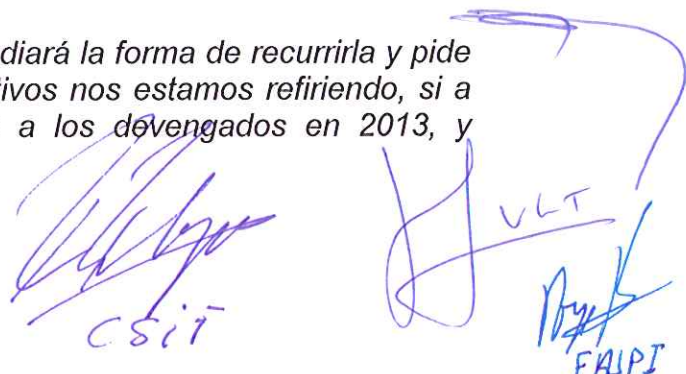
D. Antonio Olivares da traslado del borrador de Resolución de la Dirección Gerencia del SAS sobre actualización y regulación de algunos aspectos del Complemento al Rendimiento Profesional en base a las circunstancias excepcionales que afectan a las disponibilidades presupuestarias y de tesorería del Servicio Andaluz de Salud. Explica que, debido a las excepcionales circunstancias económicas, y en cumplimiento de la normativa en vigor tanto estatal como autonómica en materia presupuestaria, se hace necesaria la adecuación del abono del Complemento al Rendimiento Profesional en 2013, de forma fraccionada en función de la disponibilidad tesorera del SAS, así como la adaptación de su regulación a dichas normas. Procede a su lectura y análisis, y abre un turno de intervenciones para que las organizaciones sindicales manifiesten su postura al respecto.

Se abre un turno de intervenciones en el que las organizaciones sindicales manifiestan que :

- Se declaran en contra del documento por considerar que supone un nuevo recorte de los derechos de los profesionales, que además es específico del SAS puesto que no se está produciendo en otros sectores de la Junta de Andalucía.
- En relación al fraccionamiento, no están de acuerdo con que el documento no fije los plazos y cantidades a abonar, y en este último aspecto consideran que el no reparto de remanentes supone más recorte salarial.
- En cuanto al punto referido al CRP de los profesionales con permiso sindical, critican su redacción y solicita que se aclaren sus términos.
- Preguntan si la cifra de 227 millones de euros consignados en concepto de CRP en el Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2013 es la cantidad a repartir y si se va a hacer en su totalidad.
- Se manifiestan en contra del apartado referido a los profesionales con permiso sindical y señalan que, sin estar de acuerdo con él, se le podría dar una redacción más clara y sencilla.
- Solicitan que la información correspondiente a este concepto se ponga a disposición de los profesionales en la web del SAS a través de e-atención al profesional, y que se facilite a las organizaciones sindicales los listados de los distintos centros.

Por vía de alegaciones, SATSE solicita que se incorpore al acta su intervención : “

- *Pregunta por la ausencia del Director General y se lamenta por ello.*
- *No avala la resolución y estudiará la forma de recurrirla y pide aclaración sobre a qué objetivos nos estamos refiriendo, si a los devengados en 2012 o a los devengados en 2013, y*





- *solicita expresamente que conste en acta la respuesta, o en su caso, la ausencia de la misma.*
- *Recuerda que la respuesta de la Administración fue la remisión a la lectura de la propia resolución.*
- *Pide que se aporte certificación de la Intervención del pago por parte del SAS de las cantidades abonadas al conjunto de profesionales para, en su caso, denunciar la sustracción de masa salarial, y solicita que conste en acta esta petición. "*

Concluida la ronda de intervenciones, el Subdirector de Ordenación y Organización explica que se va a abonar el 100% de las cantidades asignadas en el Presupuesto de la Junta de Andalucía para 2013, de la misma forma que se hizo en el año 2012.

En relación a los plazos, señala que no se explicitan porque dependerán de las disponibilidades de Tesorería, que en este momento no se pueden concretar y que en cualquier caso, el objetivo es concluir el abono durante 2013 en el menor tiempo y con los menos plazos que nos sea posible.

Respecto al carácter del CRP, explica que efectivamente no se trata de una gratificación sino de un concepto retributivo pero que plantea singularidades, entre las que están su no consolidación por su propia definición.

En concreto recuerda que su norma de creación que es el Acuerdo de Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de 21 de noviembre de 2002 ratificado por Acuerdo del Consejo de Gobierno, establece que se trata de un complemento retributivo variable, no lineal y vinculado al rendimiento.

En cuanto a los remanentes, dicho Acuerdo contempla la posibilidad de su distribución, pero señala que dicha posibilidad está condicionada a la existencia de disponibilidad presupuestaria.

Finalmente recuerda que a este concepto retributivo también se le aplica la reducción del 10%.

3. Plan de Agresiones a profesionales del Cuerpo A4.

El Subdirector de Personal presenta un documento que recoge el Plan de Prevención y Atención a Agresiones de los Agentes de Control Sanitario Oficial en el ejercicio de la Autoridad Sanitaria que ha sido elaborado por la Secretaría General de Salud Pública, Inclusión Social y Calidad de Vida, al objeto de lo cual se ha invitado a la reunión de Mesa Sectorial a D. José Pérez-Rendón González, Coordinador de Seguridad Alimentaria y Sanidad Ambiental, a D. José Antonio Conejo Díaz, Jefe de Servicio de Higiene Alimentaria de la Consejería de Salud y Bienestar Social, y a Dña. Nuria Queraltó Hernández, Jefa de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del SAS.

La Jefa de la Unidad de PRL explica que se trata de un Plan integrado en el Plan de Prevención y Atención de Agresiones para los Profesionales del SSPA, elaborado para recoger las peculiaridades que presenta el Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades Farmacia y Veterinaria (Cuerpo A4).

Toma la palabra D. José Antonio Conejo, que procede a exponer las especiales características del trabajo de estos profesionales que justifica la

[Handwritten signature]
FASPI

[Handwritten signature]
SANTO

[Handwritten signature]
ecou

[Handwritten signature]
CSIT

[Handwritten signature]
laGany



elaboración del Plan, en tanto que dicho trabajo se desarrolla fuera de las instalaciones de la Administración Pública, ejerciendo funciones de control con condición de autoridad sanitaria, debido a que la normativa comunitaria aplicable exige su presencia física en determinados establecimientos.

Seguidamente realiza un repaso pormenorizado del documento, señalando que ha sido consensuado con los órganos administrativos competentes en materia de Función Pública dada la condición de funcionarios de la Junta de Andalucía que tienen estos profesionales.

Una vez analizado el documento, se da paso a una ronda de intervenciones de las organizaciones sindicales, comenzando por FASPI que agradece tanto al SAS como a la Consejería de Salud y Bienestar Social que haya abordado la problemática de estos profesionales, que llevan padeciendo agresiones desde hace años, y hace las siguientes puntualizaciones al documento :

- Solicita que se informe acerca del sistema de rotación por centros problemáticos, y en concreto qué centros son y los criterios de rotación.
- Considera que en Plan no debe establecer las formas de gestión de las cargas de trabajo dentro de los Distritos de Atención Primaria, puesto que es una cuestión que debe tratarse en Mesa Sectorial.
- En cuanto a la formación para la capacitación en habilidades sociales, consideran urgente la fijación de un calendario para su realización, puesto que el problema de las agresiones se está sufriendo desde hace mucho tiempo.
- Solicita que se informe al Comité de Seguridad y Salud, tal y como establece la Ley de PRL.
- Crean acertada la codificación de los profesionales que realizan control sanitario.

CSIF agradece la iniciativa llevada a cabo por el SAS y la Consejería de Salud y Bienestar Social, puesto que necesario dar una respuesta a la situación que están sufriendo los profesionales del Cuerpo A4.

No obstante hacen las siguientes matizaciones al documento presentado :

- El modelo organizativo de trabajo de estos profesionales no debe establecerse en este documento, dado que es competencia de la Mesa Sectorial.

En vía de alegaciones, solicitan la siguiente transcripción de su intervención : *" CSIF considera que no procede hacer referencia en este documento a un nuevo modelo organizativo que permita la rotación en la asignación de puestos de trabajo. Los casos de agresión se deben analizar de forma individual y valorar en las mesas oportunas la necesidad de cambio de puesto del profesional afectado. En cuanto al modelo organizativo, CSIF solicita que se convoque mesa técnica para tratar de una vez por todas las*

FASPI

CCSO

SATSE

CSIF

asignaciones de cargas de trabajo de todos los dispositivos de apoyo.”

- Solicitan que el documento se integre como parte del Plan de Prevención y Atención de Agresiones para los Profesionales del SSPA.

En vía de alegaciones, solicitan la siguiente transcripción de su intervención: *“pedimos que este documento se integre en el plan general que regula las agresiones del resto de personal del SAS, por entender que todos deben tener la misma consideración y porque estas situaciones pueden también producirse, por ejemplo, en las visitas domiciliarias del personal sanitario.”*

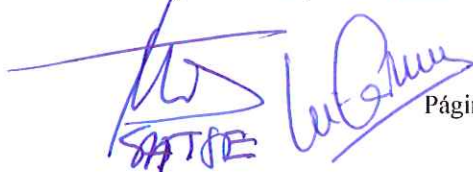
CCOO valora positivamente la elaboración del Plan y agradece a sus ponentes el trabajo realizado, pero entiende que el documento debería haber sido tratado con carácter previo en una Mesa Técnica de Salud Laboral a fin de haber podido hacer aportaciones y haberlo perfilado mejor, Mesa Técnica que por otro lado llevan más de un año reclamando para resolver muchas cuestiones pendientes de salud laboral.

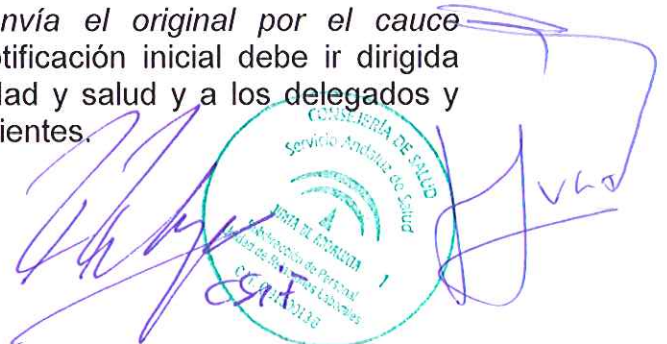
Realizan las siguientes consideraciones :

- Ha de citarse expresamente en el texto y en el árbol de decisiones el papel de los comités de seguridad y salud y de las organizaciones sindicales, a través de los delegados y las delegadas de prevención.
- En la página 7 sustituir *“corresponde al Agente valorar la pertinencia de proponer el inicio de un procedimiento administrativo sancionador contra el agresor”* por *“Una vez que se produzca la agresión, el mecanismo se iniciará automáticamente a instancias del Agente, de la Administración o de los delegados y las delegadas de prevención”*, pues entienden que ante cualquier agresión debe abrirse un expediente, y no quedar a expensas de que el Agente lo estime oportuno.
- En la página 8 suprimir el texto *“Cuando las condiciones y la situación lo permitan, en la propia industria. Si fuera posible con la firma de un testigo de los hechos, distinto a otro Agente de Control Sanitario Oficial que pudiera estar participando en las actuaciones”*, pues entienden que el informe del Agente por sí mismo tiene veracidad, y no debe quedar supeditado a la existencia o no de testigos, que en todo caso podrán completar en cualquier momento la narración inicial de los hechos.
- También en la página 8 se refleja que *“el acta se notifica por fax a la Dirección de la Unidad de Protección de la Salud el mismo día de la agresión y simultáneamente se envía el original por el cauce habitual”*, porque creen que esa notificación inicial debe ir dirigida igualmente a los comités de seguridad y salud y a los delegados y delegadas de prevención correspondientes.


FASPI


ccoo


SATSE


v60





- Contemplar lo que marca el artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en cuanto a la coordinación de actividades empresariales y a la exigencia de que en la evaluación de riesgos de las empresas que se visitan esté contemplado el riesgo de agresión y sus medidas preventivas.
- Que en aquellos puntos negros del mapa de riesgos donde ocurran agresiones se articulen en la evaluación de riesgos medidas preventivas como visitas en parejas (no acudir sólo).
- Introducir una referencia concreta a los procedimientos de gestión en Prevención de Riesgos Laborales con los que cuenta el SAS, y que fueron aprobados por la Mesa Sectorial de Sanidad, y enlazarlos con el Plan de Agresiones.

Por otro lado creen que, a pesar de las especificidades que presentan estos profesionales, consideran que no son los únicos en sufrir esta situación por lo que abogan por integrar el Plan en el Plan de Prevención y Atención de Agresiones para los Profesionales del SSPA.

SATSE aplaude la iniciativa pero cree que debería haberse tratado previamente en una Mesa Técnica para que las organizaciones sindicales hubieran podido realizar las aportaciones oportunas, y que en cualquier caso, debe trasladarse a los Comités de Seguridad y Salud. Asimismo se reservan la realización de matizaciones u otras consideraciones al documento hasta tanto estudien y analicen debidamente el documento.

UGT da la bienvenida al Plan porque entienden que es muy necesario debido a los casos de agresiones y amenazas que están sufriendo estos profesionales en el ejercicio de sus funciones, sin que exista un protocolo a seguir, pero consideran que debería haberse convocado una Mesa Técnica para que las organizaciones sindicales hubieran podido participar en su elaboración y así enriquecer el documento, antes de su aprobación por la Mesa Sectorial.

Hacen las siguientes matizaciones :

- En la Introducción debería especificarse que estos profesionales son Agentes de la Autoridad de acuerdo con la normativa, porque la redacción actual da a entender que los Técnicos de Salud también disponen de esa habilitación jurídica.
- No acepta que en el Plan se refleje como Medidas de Prevención, el modelo de organización funcional de las Unidades de protección de la Salud, y en ese sentido recuerda que su organización ha solicitado en numerosas ocasiones la definición de las Unidades de Protección de la Salud en cada Distrito y un baremo con criterios objetivos que permita el acceso a las mismas, que permita que, al igual que ocurre con el resto de profesionales del SAS, cuando haya una agresión o amenaza, se pueda realizar el cambio de Unidad de trabajo del agredido.

[Handwritten signature]
PASPI

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
SATSE

[Handwritten signature]
CSIF



- Cree conveniente que se conozca el plazo máximo de una resolución firme de sanción, al objeto de valorar la utilización de otras vías por parte del profesional agredido.
- Considera que los hechos acaecidos deben describirse en un informe realizado a posteriori al que se acompañe un acta cumplimentada.
- Aunque están en las medidas disuasorias una vez se tenga resolución firme, creen que sería conveniente la comunicación oficial del inicio del Plan a los Ayuntamientos, así como mediante notas de prensa a medios de difusión y asociaciones locales de empresarios más representativas del sector.
- Proponen la posibilidad de que asistan dos profesionales, en aquellas Instalaciones o Empresas que puedan generar conflictividad.

Concluidas las intervenciones, el Jefe de Servicio de Higiene Alimentaria responde con las siguientes explicaciones :

- El documento presentado no pretende regular la organización de las unidades, sino dar solución a situaciones concretas de este colectivo de profesionales.
- No puede conocerse a priori cuáles son los establecimientos conflictivos, por lo que no puede elaborarse un listado.
- En cuanto a las cuestiones de formación, el calendario de acciones formativas dependerá de la disponibilidad presupuestaria.
- Respecto al trabajo en pareja, señala que está contemplado para determinadas actividades como pueden ser las supervisiones, pero no es posible en todos los casos.
- Está de acuerdo en que debe tener un redactado más claro lo referente al carácter de Agentes de la Autoridad.
- Está recogida la posibilidad de redactar actas a posteriori.
- Se puede concretar el plazo máximo de resolución firme de sanción.

Interviene después la Jefa de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales para realizar las siguientes puntualizaciones :

- En el caso de los profesionales del SAS, siempre se evalúa el riesgo de agresiones y las medidas preventivas quedando constancia documental en la Evaluación inicial de riesgos de cada centro.
- En cuanto a la coordinación de actividades empresariales, señala que hay trasvase de información entre los centros asistenciales y las empresas donde los profesionales desarrollan su trabajo, como es el caso de los mataderos.

Respecto a las actividades formativas a las que se ha hecho referencia, informa que en la WEB del SAS está disponible desde 2008 el "Curso de control de situaciones conflictivas" para todos los profesionales que están en activo en el SAS, que proporciona al



Car: Gutierrez
87478E

Jefe
ccoo

CSIF

Jefa
v. l. d.



profesional información sobre como actuar ante una posible agresión a efectos de evitarla o al menos minimizar sus consecuencias.

- Se da cumplida información a los Comités de Seguridad y Salud de las agresiones que se producen.

Finalmente el Subdirector de Personal concluye que se estudiarán las aportaciones realizadas, incluidas las referidas al modelo organizativo, y anuncia que en breve se convocará Mesa Técnica en materia de PRL.

4. Aplicación de la nueva normativa sobre Incapacidad Temporal.

El Subdirector de Personal distribuye dos documentos relativos a :

- Instrucciones sobre tratamiento de la Incapacidad Temporal y otras contingencias relativas al personal de Centros e Instituciones Sanitarias.
- Justificación de circunstancias excepcionales.

Se da unos minutos para su lectura, tras los que FASPI y CSI-F manifiestan que los documentos deberían haberse remitido a las organizaciones sindicales con la antelación suficiente para su estudio, y poder proceder después a su discusión en la reunión de la Mesa, y que realizarán por escrito las aportaciones que estimen oportunas.

CSIF solicita que se flexibilice la aportación de partes de IT, pudiendo entregar el justificante si la indisposición es por un período menor de tres días, como ocurre en otras Comunidades y la Administración General del Estado.

CCOO expresa que con la premura de tiempo con la que se presentan los documentos, no es posible hacer un análisis más profundo y que presentarán por escrito las consideraciones que estimen oportunas, y no obstante señala las siguientes cuestiones :

- Se debe aclarar la cuantía del complemento de IT porque la diferencia respecto de lo que señala la Ley es abismal, y no se pueden disminuir derechos que la Ley contempla.
- Agradece que se recojan supuestos excepcionales.
- Pregunta si los casos de estancia en observación se considera ingreso hospitalario.
- Solicita que se aclare si el complemento de IT contemplado en la Resolución de Retribuciones se mantiene o está derogado.

SATSE manifiesta que cuando estudien los documentos en profundidad, realizarán las alegaciones oportunas, y expresan las siguientes matizaciones :

- Creen que deben recogerse las mejoras operadas en otros sectores de la Administración Pública.



[Handwritten signature]
CSI-F

[Handwritten signature]



- Hay que tener cuidado con la regulación de las recaídas por su repercusión en cuestiones de invalidez.
- Preguntan si existe una discrepancia entre lo que figura en estos documentos y lo que establece la Ley en materia de Complemento por IT.
En vía de alegaciones, SATSE solicita que se transcriba su intervención : *"Encuentran discrepancias entre lo que figura en estos documentos y lo que establece la Ley en materia de Complemento por IT, y esperan que esto no vaya en perjuicio de los trabajadores"*.
- En cuanto al procedimiento, preguntan dónde debe presentarse la documentación justificativa, y señala que las Unidades de Vigilancia de la Salud son las que realmente están capacitadas para valorarlas.

UGT agradece que se aborde esta cuestión en el seno de la Mesa, tal y como habían solicitado, y aunque anuncian que remitirán por escrito sus consideraciones, realizan las siguientes puntualizaciones :

- El documento se extralimita en el caso del personal funcionario y laboral.
- En cuanto a las situaciones de IT por contingencia profesional, recuerda lo establecido por el RDL 20/2012, y que la Ley 3/2012 sólo trata la IT por contingencias comunes, por lo que preguntan si en nuestro ámbito se van tratar igual las contingencias comunes que las profesionales, y recuerda que el artículo 109 de la Ley de Seguridad Social establece cuáles son los conceptos no incluidos en la base de cotización.

En vía de alegaciones, UGT solicita que se transcriba su intervención : *" UGT plantea que la redacción dada, recorta a su entender los complementos a percibir en caso de accidente laboral, enfermedad profesional, situaciones de riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia natural, maternidad, paternidad, adopción y acogimiento, ya que estas situaciones no computarán las retribuciones no fijas o de carácter variable, ni aquellas otras cuya percepción se encuentre condicionada por la efectiva prestación del servicio."*

El RDL 20/2012, en su art.9. Prestación económica en situación de incapacidad temporal al servicio de las Administraciones Públicas, en su apartado 2.2º, indica : *cuando la situación de incapacidad temporal derive de contingencias profesionales, la prestación reconocida por la Seguridad Social podrá ser complementada desde el primer día, hasta alcanzar como máximo el cien por cien de las retribuciones que vinieran correspondiendo a dicho personal en el mes anterior al de causarse la incapacidad.*

El Decreto-Ley 03/2012, de 24-07, en su art.14, recoge expresamente en su apartado 1.1ª, y 3ª, las situaciones que conlleva el abono del 100% del Complemento de Incapacidad Temporal, y llama la atención sobre que en este mismo artículo en su apartado 4º, establece que las percepciones variables y aquellas otras



UGT
ccoo

ccoo

CSIF

UGT



derivadas de la prestación efectiva, sí serán deducibles, pero refiriéndose exclusivamente a situaciones de incapacidad temporal por contingencias comunes.

Se solicita a la Administración que vuelva a replantearse la cuestión, puesto que lo no contemplado como imperativo legal por parte del Gobierno de la Junta de Andalucía (RDL 20/2012) no puede serlo en el ámbito del personal de II.SS. del SAS."

Concluida la ronda de intervenciones, el Subdirector de Ordenación y Organización explica que los documentos suponen una aplicación de lo que establece la Ley, y que esta aplicación es obligatoria desde el 1 de enero de 2013, por lo que es urgente transmitir a los centros las instrucciones pertinentes, que podrán ser posteriormente mejoradas con las aportaciones que las organizaciones sindicales realicen.

En cuanto a la regulación de la materia en el ámbito de la Junta de Andalucía, cree que es muy probable que se dicte una normativa específica que trate la repercusión en las retribuciones.

Por su parte el Subdirector de Personal distribuye un esquema sobre la regulación de abonos en situación de IT, tanto común como por contingencias profesionales.

Se sucede un debate sobre todas las cuestiones expuestas, y finalmente se plantea un plazo de 15 días para que las organizaciones sindicales presenten sus aportaciones a los documentos analizados.

5. Informe de la DGP sobre criterios a seguir por las comisiones en la valoración de méritos de bolsa.

Se procede a analizar las Instrucciones elaboradas por la Dirección General de Profesionales para las Comisiones de Valoración de Bolsa.

El Subdirector de Personal explica que han trabajado en ellas profesionales del Hospital Carlos Haya, haciendo especial hincapié en la cuestión de las publicaciones, y buscando una redacción que no altere las condiciones fijadas por la convocatoria, de tal forma que se han enviado alrededor de 3000 cartas solicitando a los profesionales que aporten documentación.

La Jefa de Servicio de Ordenación de RR.HH. explica que estas Instrucciones son básicamente las mismas que existían anteriormente, pero que han mejorado el apartado relativo a las Publicaciones, centrándose en cuestiones formales para no sobrepasar los términos de la convocatoria.

Las organizaciones sindicales hacen las siguientes consideraciones :

FASPI solicita que se valoren las tesis doctorales puesto que se trata de formación académica, y que se aclare cuál es el número mínimo de ejemplares que se exige para tener en cuenta una publicación.

FASPI

de Genu
OTISE

ccoo

VG-T



En vía de alegaciones, FASPI solicita que se transcriba su intervención : “ las instrucciones dadas a las Comisiones de Valoración impiden que se baremen dos méritos en un mismo período de tiempo y todos sabemos que muchos EIR realizan su tesis doctoral en su período de formación, por lo que FASPI solicita que en los conceptos de formación académica (p.e. tesis doctoral) se puntúen aunque coincida con el período de formación EIR.”

UGT informa que algunas Comisiones no están valorando las actividades formativas relativas a PRL porque no se trata de formación acreditada, y solicita que se aclare qué se entiende por editoriales “idóneas”, asimismo pregunta si se van a suprimir las publicaciones de cortes anteriores.

En vía de alegaciones, solicitan la transcripción de su intervención: “solicita que entre los criterios que se envíen a las Comisiones, se aclare que los cursos genéricos se deben valorar para todas las categorías, sean sanitarias o no, ya que se están teniendo problemas con las Comisiones que están ubicadas en el Hospital Virgen de las Nieves en categorías como FEA de Neurología, Neurofisiología Clínica, Medicina Nuclear, etc..., que no están valorando los cursos de PRL, insistiendo en que solo se han detectado problemas con determinadas Comisiones de Valoración, no siendo un proceder generalizado.”

CSIF por su parte, considera necesario contar con un catálogo de titulaciones valorables para cada categoría profesional, y pregunta cuándo se pondrá en funcionamiento una nueva Bolsa de profesionales del Cuerpo A4.

SATSE solicita que se recojan las especialidades de forma genérica para que cuando aparezcan nuevas titulaciones, puedan valorarse dentro de los parámetros existentes, así como los supuestos de especialidades convalidadas.

Y en cuanto a las publicaciones, señala que se puede identificar a las editoriales de reconocido prestigio por su consejo editorial, que evita que se publique cualquier cosa.

En vía de alegaciones, solicita que se transcriba su intervención : “pide a la Administración que establezca cuál es el listado de editoriales idóneas y de reconocido prestigio.”

Finalmente preguntan qué ocurre con aquellos profesionales a los que se requiere documentación justificativa de los méritos, y no la aportan.

CCOO denuncia un nuevo posible fraude con las actividades formativas realizadas en el período de formación especializada fuera del ámbito del SAS, debido a que las incluyen en el apartado de formación posterior a la titulación.

Asimismo solicita que se aclare si el Consorcio Sanitario Público del Aljarafe se considera un centro del SSPA, señalando que existen pronunciamientos judiciales en ese sentido y debería aparecer en la aplicación informática de Bolsa.

FASPI

CSIF
SATSE

CCOO



UGT



UGT pregunta por la previsión de entrada en funcionamiento de una nueva Bolsa de profesionales del Cuerpo A4 y solicitan la adaptación de la Resolución teniendo en cuenta los pronunciamientos judiciales que han recaído.

La Jefa de Servicio de Ordenación de RR.HH. realiza las siguientes aclaraciones :

- Se analizará la cuestión planteada sobre la valoración de las acciones formativas en materia de PRL.
- En cuanto a la valoración de las tesis doctorales, aclara que la expresión incluida en las Instrucciones "Sólo se valorarán actividades de formación posteriores a la obtención del título", es una trasposición literal del Pacto de Bolsa.
- Las Comisiones están en este momento trabajando a pleno rendimiento, se ha requerido la documentación justificativa y se está revisando exhaustivamente el rigor científico, calidad técnica, el carácter inédito de la publicación y su difusión, elementos a tener en cuenta para la valoración de los méritos hayan sido baremados o no.
- En cuanto a las nuevas titulaciones, se está recopilando información en base las valoraciones realizadas por las Comisiones de cada categoría.
- Respecto a las editoriales idóneas, explica que no existe una relación en la que se encuentren recogidas de forma taxativa, y añade que se cuenta con expertos que nos asesoran.
- No se exige un número mínimo de ejemplares publicados.
- Se da por desistidos a los profesionales a los que se les requiere documentación, y no la aportan.
- Respecto a la Bolsa de profesionales del Cuerpo A4, informa que se está trabajando en los Baremos, que se llevarán a la Comisión de Seguimiento.

6. Selección de profesionales de bolsa para nombramientos mensuales.

El Subdirector de Personal explica que la difícil situación presupuestaria obligó a acortar la duración de los contratos eventuales a períodos mensuales, como una medida excepcional que permitiera la flexibilidad necesaria en estos momentos.

No obstante, cree que es posible conseguir cierta estabilidad laboral y asistencial dentro de esta difícil situación, en el marco del Pacto de Bolsa, a través de ofertas de selección por períodos superiores al mes, desligando el proceso de selección de la formalización de los nombramientos correspondientes que seguiría realizándose con periodicidad mensual.

En resumen, las características de esa fórmula de selección serían las siguientes :


- Proceso de selección por bolsa y por una duración superior al mes.

FASPI

los Concejales
STATISE

ccoo

UGT
CRIF





- Formalización mensual de los nombramientos.
- Jornada del 75%.
- En centros cuyos resultados económicos lo permitan.
- Control por las Comisiones de Seguimiento.
- Para puestos que vienen cubriéndose periódicamente por personal eventual (no incidencias puntuales).
- Siempre que no concurren circunstancias excepcionales o imprevistas.

FASPI se muestra en contra de la propuesta, y sostiene que si el centro tiene una situación presupuestaria que permita contrataciones superiores al mes, estas deberían hacerse directamente por esos períodos más amplios sin necesidad de esta medida.

SATSE también se manifiesta en contra puesto que considera que el Pacto de Bolsa da respuesta a las necesidades de contratación de personal temporal sin que se necesiten este tipo de medidas, de forma que cualquier contratación al margen de sus criterios, vulneraría los principios de igualdad, mérito y capacidad. Añaden que si no se renueva a un profesional por falta de disponibilidad presupuestaria, este mismo criterio impediría que pudiera contratarse a cualquier otro profesional.

CSIF no está de acuerdo con esta medida por ser contraria al Pacto de Bolsa, y creen que la asistencia no se resiente por el cambio de profesionales, porque están igualmente cualificados para desempeñar sus funciones, y consideran que deben hacerse contrataciones por el período más largo posible.

CCOO reitera la solicitud de estabilización de los profesionales eventuales estructurales, y manifiesta su duda sobre el número de ellos que existen actualmente porque creen que con la medida de renovación mensual, se están perdiendo profesionales a los que no se les estaría renovando.

Exige que se les de la máxima estabilidad posible puesto que son necesarios para la asistencia y el mantenimiento de su nivel de calidad.

Por lo tanto no están de acuerdo con la medida propuesta, y entiende que si la contratación está adecuadamente casualizada, no es necesario realizar sucesivos procesos selectivos, debiendo seguir el profesional inicialmente seleccionado según el Pacto de Bolsa. Consideran incluso que, si la causalidad persiste, se debería interinizar ese puesto de trabajo.

UGT por su parte defiende el Pacto de Bolsa como el mejor instrumento para dar respuesta a las necesidades de contratación del SAS y como garante en los procesos de selección. Se muestra dispuesta a que durante 2013, cuando se mantenga una mayor estabilidad para las personas, puedan hacerse los nombramientos mensualmente.

En fase de alegaciones, UGT solicita la transcripción de su intervención : "*hay que darle una estabilidad a los miles de profesionales que actualmente están viviendo con la incertidumbre de qué pasará con ellos al mes siguiente, y también los centros necesitan saber que cuentan con los mismos profesionales durante determinado período de tiempo, como se venía haciendo en años*"

FASPI

CSIF
CCOO

UGT

CONSEJERÍA DE SALUD Y BIENESTAR SOCIAL
Servicio Andaluz de Salud
JUNTA DE ANDALUCÍA
Sede: Sevilla, Los Perros nº 1
Unidad de Gestión Económica Central
C.I.F. 001570138



anteriores cuando había estabilidad presupuestaria. No obstante el procedimiento para llegar a alcanzar este objetivo de pasar por calendarizar cada 4 o 6 meses este tipo de oferta para que todos los profesionales tengan conocimiento y las mismas oportunidades de acceder a ellos en función de su puntuación en Bolsa Única Regional”.

Para dar estabilidad, proponen un acuerdo global para todos los eventuales estructurales, que en base a criterios claros y objetivos, permita la selección para períodos amplios.

El Subdirector de Ordenación y Organización expone que se trata de distinguir entre la selección y la perfección de los nombramientos que está sujeta a la limitación mensual, y todo ello por motivos de estabilidad tanto de los profesionales como de la asistencia.

Considera que el Pacto de Bolsa causaliza la selección pero no la formalización del nombramiento.

Por otro lado señala que la consolidación de los eventuales estructurales en plantilla es una medida que excede de la capacidad del SAS.

Finalmente, aunque queda por tratar el último punto del orden del día, se acuerda que la próxima reunión se iniciará con este punto, SATSE aporta documento de temas pendientes para su tratamiento en próximas reuniones para que se adjunte al acta, y se levanta la sesión a las **15:49** horas del día de la fecha.

Vº Bº EL SUBDIRECTOR DE PERSONAL

Fdo.: Antonio Olivares Calvo

LA SECRETARIA DE LA MESA

Fdo. Carmen López Martínez

Por las Organizaciones Sindicales:

CSI-F

UGT

FASPI

CCOO

