



ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD

I.- DATOS DE LA SESIÓN

SESIÓN	ORDINARIA	REUNIÓN Nº:	10	AÑO:	2014
FECHA:	13/11/2014	HORA INICIO:	10.43	HORA FIN:	16.35

RELACIÓN DE ASISTENTES

Asistentes por la Administración	
Celia Gómez González	Directora General de Profesionales
Arturo Domínguez	Subdirector de Ordenación y Organización
Antonio Toro Barba	Responsable de la Unidad de Relaciones Laborales
Carmen López Martínez	Secretaria
Nuria Queralto Hernández	Unidad de Coordinación Prevención de Riesgos laborales
Asistentes por las organizaciones sindicales	
Francisco José Baez Barrionuevo	SATSE
Francisco Muñoz Guillán	SATSE
M ^a Araceli Rodríguez Hinojosa	SATSE
Juan José Castillo Castro	CSIF
Francisco Javier Martínez Martínez	CSIF
Andrés Jiménez Marín	FASPI
Antonio Rico Álvarez	FASPI
Pedro M ^a Torres Estudillo	FASPI
Ángel Tocino Ferrera	FASPI
Veredas Cañuelo Fernández	UGT
Carmen Herrera Vaca	UGT
Antonio Macías Borrego	UGT
Eulalio Carretero Boraita	UGT
Miguel Ángel Martín Periañez	CCOO
Camila Garrido Bravo	CCOO
Humberto Muñoz Beltrán	CCOO
José Gutiérrez Campoy	CCOO

II.- ORDEN DEL DÍA PREVISTO:

- 1.- Aprobación de las actas de las reuniones de fechas 11 y 28 de abril, 4 de junio, 16 de julio, 5 de septiembre y 14 de octubre de 2014.
- 2.- Proyecto de orden de Biobancos.



Señal -
CCOO

UGT

Alfaro
FASPI

SATSE

CSIF

1
1



3.- Carrera Profesional.
4.- Integración Hospital Militar San Carlos.
5.- Proyecto de Orden Cargos Intermedios.
6.- Plan de Igualdad.
7.- Modificación del Manual de Permisos, Vacaciones y Licencias.
8.- Concurso de Traslados.
9.- OPE.
10.- Guía para la prevención y protección frente al virus del ébola (EVE) de los profesionales de los centros asistenciales del SAS.
11. Varios.

III. DESARROLLO: Contenidos tratados:

1º.- Aprobación de las actas de las reuniones de fechas 11 y 28 de abril, 4 de junio, 16 de julio, 5 de septiembre y 14 de octubre de 2014.

La Secretaria de la Mesa comienza la reunión exponiendo las alegaciones presentadas a los borradores de las actas de 11 y 28 de abril, 4 de junio y 16 de julio, que se han incorporado a los textos definitivos con la excepción de una intervención realizada en el punto de varios de la reunión de 4 de junio, que debido al acuerdo de plasmar las intervenciones de este punto como realizadas por todas las organizaciones sindicales, no puede figurar como tal. Tras el debate suscitado, se acuerda darle una redacción genérica que se acomode a esta circunstancia.

Por otro lado, se detectan erratas en el acta del 16 de julio, que se corrigen, tras lo cual quedan aprobadas las actas de 11 y 28 de abril, y la del 16 de julio tras la corrección de errores.

En cuanto a las actas de las reuniones de 5 de septiembre y 14 de octubre, las organizaciones sindicales manifiestan que el plazo de alegaciones ha sido insuficiente por lo que se acuerda abrir un nuevo plazo al efecto hasta el día 19 de noviembre de 2014.

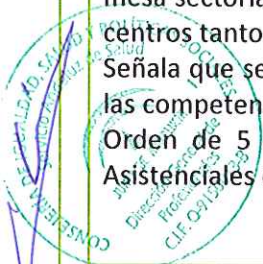
2º.- Proyecto de Orden de Biobancos.

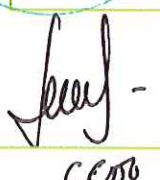
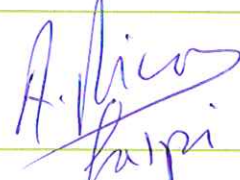
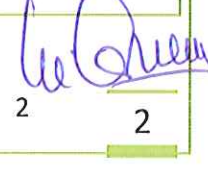
La Directora General presenta el borrador previamente enviado a las organizaciones sindicales, exponiendo que se trata del desarrollo normativo del Decreto 1/2013 de 8 de enero, por el que se regula la autorización para la constitución y funcionamiento de Biobancos con fines de investigación biomédica, se crean el Registro de Biobancos de Andalucía y el Biobanco del Sistema Sanitario Público de Andalucía, en lo que respecta a una de las dos funciones de la red, la relativa al Biobanco del Sistema Sanitario Público de Andalucía.

Explica que los 8 centros funcionarán como una red de Biobancos, a la que se dota de una estructura directiva.

El Subdirector de Ordenación y Organización añade que se el Decreto 1/2013 anuló las estructuras anteriores, por lo que hay que dotar a estos centros de una nueva estructura. La priorización de esta cuestión en el orden del día de mesa sectorial es para posibilitar que se cumpla con el compromiso de incluir las plazas que correspondan de estos centros tanto en la OPE como en los traslados.

Señala que se trata de una norma instrumental que no introduce elementos nuevos, sólo desarrolla la estructura y las competencias de los órganos de dirección, y supone una modificación en las denominaciones de categorías de la Orden de 5 de abril de 1990, por la que se establece el régimen funcional de las plantillas de los Centros Asistenciales del SAS.



 -     

CEO 2 2

CCOO recuerda la necesidad de abordar la problemática de estos centros y sus profesionales, necesidad demandada desde hace años puesto que su creación data de 1986 y hasta la fecha sólo se ha hecho una diferenciación de las plazas de Médicos de Familia, situación que ha producido un alto grado de conflictividad. Creen que supone un salto cuantitativo y cualitativo, y que es el momento de tratar las particularidades de la plantilla de estos centros desde la perspectiva de su actividad, para lo que creen que debe constituirse una Mesa Técnica, como el foro adecuado en el que realizar aportaciones que mejoren la Orden, en relación a cuestiones de jornada, turnos, retribuciones, desplazamientos, etc...

El Subdirector de Ordenación y Organización señala que el tratamiento de esas cuestiones sería el desarrollo de otras normas, no el desarrollo del Decreto 1/2013 y muestra la conformidad de la Administración con la creación de una Mesa Técnica para abordar estas cuestiones, no serían objeto de esta Orden.

La Directora General explica que la Disposición Final Primera de la Orden faculta a la Dirección Gerencia del SAS para el desarrollo y ejecución de la Orden.

UGT califica el desarrollo que realiza la Orden como simple, y que es insuficiente dada la situación de estos centros y de sus profesionales, que exige un desarrollo más específico. Creen que la orden no desarrolla las necesidades de las que se habla, ni mejora la calidad.

No especifica cómo se van a mejorar los procesos, ni aclara el futuro de los profesionales, a los que les afecta una altísima precariedad, ni la situación de las categorías declaradas a extinguir o de profesionales contratados por la Fundación Progreso y Salud.

Por lo tanto creen que esta Orden, al no hablar de plantillas ni de reordenación de funciones, da carta blanca a la externalización de servicios. Debe aclararse quién y cómo se gestionarán los recursos humanos de estos centros, qué mejora supone para la red transfusional, y una serie de cuestiones que aportan en documento escrito para que se adjunte al acta.

No dan su apoyo al proyecto de Orden porque abre más interrogantes que cuestiones resuelve, se realiza de forma somera y con prisas, y sin contar con la participación de los profesionales y las organizaciones sindicales.

El Subdirector de Ordenación y Organización reitera que el objeto de esta Orden no es regular esas cuestiones, sino la estructura de organización y gestión de la red que crea el Decreto 1/2013, Decreto que apuesta por la especialización por lo que se pueden tratar esas cuestiones en desarrollo de otras normas, para lo que cree oportuno que se constituya una Mesa Técnica.

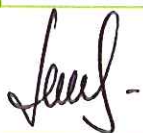
UGT plantea que la Orden precedente de 1986 si reguló esas cuestiones, por lo que piden que la Orden que se plantea, lo haga también. Ponen de manifiesto la incertidumbre en la que se encuentran los profesionales afectados, que se ha multiplicado con este proyecto, en gran medida porque el planteamiento participativo inicial, ha desaparecido. Cuestionan asimismo la técnica jurídica seguida en esta redacción respecto a la de 1986.

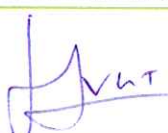
La Directora General considera que en la actualidad se ha optado por un planteamiento distinto de regulación, y que las técnicas de creación normativa han evolucionado hacia formas más ágiles y flexibles de desarrollo.

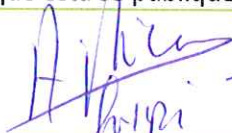
FASPI afirma que la Orden crea incertidumbre entre los profesionales, cuya situación es especialmente precaria. Se necesita una organización de la plantilla, para lo que se debería desarrollar el Decreto 1/2013, y no dejarlo para hipotéticos desarrollos futuros.

Crean que es el momento de tratar la retribuciones, jornada, funciones, movilidad, y todas aquellas cuestiones que afectan a los profesionales de estos centros, y solicitan que haya un compromiso para su desarrollo, y que mientras ese desarrollo no se lleve a cabo, no se convoquen los traslados, para que los profesionales sepan a dónde van.

El Subdirector de Ordenación y organización expresa el compromiso de la Administración para el desarrollo de la Orden en Mesa Técnica una vez que ésta se publique.

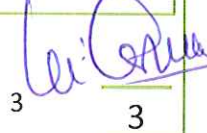

CCOO











SATSE comienza su intervención con una cuestión al margen de este punto, expresando su malestar sobre la extensión del orden del día y con cuestiones tan relevantes como para tratar en una sola sesión.

Por otro lado creen que la documentación se ha enviado con un plazo insuficiente para su adecuado análisis, por lo que vislumbran mala fe negociadora por parte de la Administración, ya que esta situación avoca a que se llegue a una decisión equivocada, y en definitiva ven en algunos puntos la intención de la Administración de hacer ver que se tiene abierto un proceso negociador.

En cuanto a la Orden de Biobancos, creen que el proyecto tiene lagunas en relación a los profesionales, ya que consideran que cuestiones como retribuciones, jornadas y turnos deben recogerse porque son necesarias para operativizar la acción de los profesionales, y que al no contemplarlas, ha generado una gran incertidumbre entre ellos.

Por otro lado creen que hasta ahora las personas titulares de las Direcciones de estos centros han contado con amplios poderes en ellos y esa situación va a seguir siendo así.

Solicitan que se profundice en estas cuestiones y que se trabaje y negocie en el seno de una Mesa Técnica.

Finalmente no dan su visto bueno al proyecto de Orden.

El Subdirector de Ordenación y Organización afirma que la Administración ha expuesto con transparencia el alcance de la Orden, y con la buena fe que la caracteriza, y que sí se hubiera incurrido en mala fe si se hubieran planteado cuestiones de jornada o retribuciones, ya que el ámbito de aplicación de la Orden es de estructura, dejando para una Mesa Técnica posterior la negociación de aquellos elementos del factor humano dentro de la estructura planteada, sin que exista inconveniente alguno a dejar encima de la mesa estas cuestiones para seguir discutiéndolas.

En cuanto al orden del día, explica que la Mesa Sectorial ha venido reuniéndose con la habitual periodicidad mensual, pero señala que la de octubre por razones de urgencia, fue monográfica por la importancia del brote de ébola en África occidental y los casos de contagio en nuestro país. Por lo que el orden del día de la reunión de hoy ha tratado de recuperar cuestiones pendientes sobre las que se ha seguido trabajando en las distintas Mesas Técnicas que funcionan actualmente, y que no se pueden demorar.

CSIF considera que la Orden se queda corta, con independencia de su finalidad, ya que se trata de un ámbito pendiente de organizar desde hace años, en los que los profesionales sufren muchos problemas, problemas que en ocasiones se corresponden con el propio personal directivo de los centros, y que están enquistados en el tiempo.

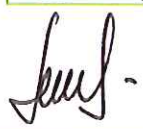
Creen que no se ha contado con el tiempo suficiente para analizar esta cuestión, y que no se puede eludir el tratamiento de las condiciones laborales de los profesionales, por lo que debería aprovecharse la oportunidad y comprometerlos a abordarlas.

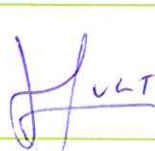
Tras las intervenciones de las organizaciones sindicales, la Directora General plantea que existen dos posibilidades, constituir la Mesa Técnica al mismo tiempo que prosigue la tramitación de la Orden, o bien constituir una vez finalice el proceso de negociación de la Orden que se deja abierto, pendiente de nuevas reuniones. Propone que prosiga la tramitación de la Orden y que tras su publicación se trabaje en Mesa Técnica en su desarrollo en lo relativo a los profesionales.

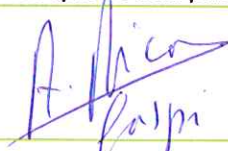
FASPI cree que es necesario suspender la tramitación de la Orden para tranquilizar a los profesionales, y empezar a negociar en Mesa Técnica.

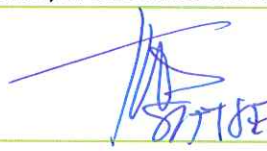
El Subdirector de Ordenación y Organización explica la urgencia en la aprobación de la Orden, ya que desde el punto de vista presupuestario, es necesario contar con un único centro de gasto para la ejecución del presupuesto de 2015, y recuerda que en la tramitación de la Orden se contempla la realización de alegaciones.

SATSE plantea sus dudas acerca de la posibilidad de desarrollo de las cuestiones de personal puesto que la Orden no explicita esa posibilidad, y solicita que se expliciten los temas a tratar en Mesa Técnica, a lo que el Subdirector contesta que sobre las cuestiones que se han planteado, la Dirección Gerencia tiene competencia.

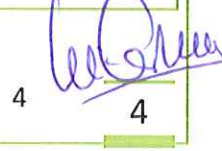

CCOV




FASPI


SATSE


CSIF


4

CCOO plantea que se añada una Disposición Adicional que cree una comisión para tratar esos temas de personal, como una salvaguarda que tranquilizaría a los profesionales, tal y como se hizo en las Órdenes que regulan la convergencia de centros en Huelva y Granada. Se trata de contar con un documento que llegue a lo concreto, con un compromiso claro de desarrollo.

La Directora General solicita que conste en acta el acuerdo de negociar en Mesa Técnica.

UGT entiende la necesidad respecto de los presupuestos y los traslados, pero hay que tener presente que los problemas de los profesionales de estos centros se tienen desde hace mucho tiempo y no se deben condicionar a futuro, deben solucionarse ya.

El Subdirector insiste que el desarrollo de la Orden a través de Resoluciones de la Dirección Gerencia de Profesionales es lo más correcto, y cree que en su exposición de motivos se puede dejar clara la necesidad de negociar en el ámbito de la Mesa Sectorial las condiciones de los profesionales.

Propone realizar una reunión de trabajo en un plazo no superior a 15 días para realizar aportaciones a la Orden.

UGT recuerda los distintos intentos de negociar este tema a lo largo del tiempo, y creen que con este planteamiento volvemos otra vez al punto de partida, con un documento que no refleja las cuestiones que los profesionales necesitan que se regulen para que se resuelvan sus problemas.

El Subdirector informa que la Orden anterior está derogada, por lo que tenemos la obligación de aprobar una nueva, con el alcance de estructura que se ha explicado, estructura que es necesario crear.

SATSE afirma que se ha visto muy rápidamente, y que hay que analizar con mayor profundidad tanto la estructura como las condiciones de los profesionales.

Finalmente la Directora General resume que se reunirá un grupo de trabajo para realizar aportaciones a la Orden y los posibles aspectos a desarrollar en Mesa Técnica, tras lo cual se volverá a tratar en la siguiente reunión de Mesa Sectorial en el plazo de un mes.

3º.- Carrera Profesional.

El Subdirector de Ordenación y Organización presenta el documento trabajado en la Dirección General de la mano del anterior Subdirector de Personal, y remitido a las organizaciones sindicales.

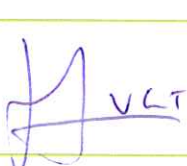
Recuerda que en la última Mesa Técnica, se quedó en que debería redactarse un documento que es el que se presenta hoy, y que la Mesa Técnica debería continuar con sus trabajos, fijándose un plazo para la finalización de los mismos, se llegue o no a un acuerdo, que no debería alargarse más allá de febrero o marzo.

Explica que el documento mantiene el espíritu del Acuerdo de la Mesa Sectorial sobre políticas de personal para el período 2006-2008, en el que se incluyeron, además de la Carrera Profesional, aspectos de Desarrollo Profesional a través de la acreditación de competencias. Y es precisamente esa perspectiva del Desarrollo Profesional lo que lleva a contemplar un elemento en el Complemento de Carrera ligado a la acreditación de la competencia profesional, además del ya existente relativo al reconocimiento de Niveles de Carrera.

Por otro lado el documento da respuesta a las exigencias del pronunciamiento del Tribunal Supremo en cuanto a la incorporación de los evaluadores externos en las Comisiones de Evaluación de centro, y establece una distinción entre los efectos administrativos y los económicos, como salvaguarda de los reconocimientos de nivel en casos de restricciones presupuestarias.

La Directora General manifiesta que este documento es fruto del compromiso de seguir trabajando conjuntamente en Mesa Técnica, que continuará su funcionamiento.

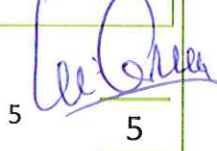

CCOO


UGT


AS


SATSE


ESTP


5

CCOO se muestra en disposición de negociar un sistema de Carrera profesional para todos para lo que cree necesario consensuar un calendario de reuniones.

En cuanto al contenido del documento, creen que el encabezado no tienen nada que ver con el contenido, que no se explica como se realiza el cómputo de servicios efectivos, no aclara el carácter de las retribuciones de las que recuerda que la sentencia del Tribunal Supremo no se pronunció por lo que el complemento de la acreditación va más allá de ella, que no se establece un límite para que la Administración cumpla con su obligación de certificar a los profesionales que participen en los procesos, y manifiestan su preocupación por la referencia a condicionar la retribución a la disponibilidad presupuestaria.

No están de acuerdo con que el documento incorpore la suspensión realiza en el mes de abril, puesto que las organizaciones sindicales no estuvieron de acuerdo, acuerdo que tampoco existe con el hecho de modificar la periodicidad de los procesos elevándola a anual. Tampoco incorpora modificación respecto a las limitaciones de la promoción interna, con la desincentivación y discriminación que produce, y cree que es necesaria la revisión de aspectos como el de la excedencia por cuidado de hijos por resultar discriminatorio para la mujer.

En definitiva creen que el planteamiento de la administración va más allá de lo exigido por la sentencia del Tribunal Supremo y que pretende renegociar el modelo de Carrera, por lo que creen que en ese caso debería abordarse en su totalidad con el procedimiento adecuado.

La Directora General explica que a partir del texto del Acuerdo, se pusieron de manifiesto cuestiones que, por el transcurso del tiempo, habían quedado obsoletas, así como erratas y reiteraciones que se debían corregir, pero que se ha tratado de preservar al máximo posible el texto y el espíritu de la norma de 2006.

UGT se muestra en desacuerdo con el documento, que creen modifica algunas cosas sobre el documento de trabajo anterior, haciéndolo aún más restrictivo, ya que pasa de dos procesos de certificación al año, en abril y octubre, a solo un proceso anual.

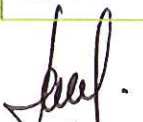
No están de acuerdo en que los efectos económicos dependan de la disponibilidad presupuestaria porque se correría el peligro de que no se pueda percibir el Complemento de Carrera y que el reconocimiento sea solo administrativo, circunstancia que no se firmó en el Acuerdo 2006-2008. En definitiva, no aceptan que se pueda pedir a los profesionales que se acrediten sin saber si podrán percibir el Complemento de Carrera o no, puesto que ello dependería de la disponibilidad presupuestaria, y sin embargo sí contarían con un justificante del nivel alcanzado.

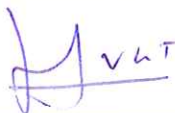
En cuanto a la Disposición Transitoria, exigen que antes de poner en marcha la percepción del Complemento de Vigencia de la Acreditación, y si las circunstancias económicas lo permiten, primero se debería devolver a los profesionales el 10% del valor del Complemento de Carrera que se les detrajo como consecuencia de la Ley 3/2012 de 21 de septiembre. De lo contrario nos encontraríamos con el engaño de que después de casi 2 años sin que se les permita la promoción de nivel, se pretenda reiniciar los procesos de Carrera con un Complemento que premie la vigencia de la acreditación en detrimento del 10% perdido por los profesionales.

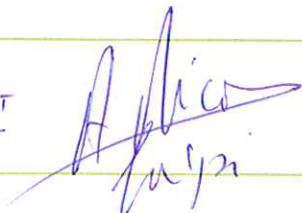
Entienden que primero deben recuperarse las cuantías perdidas, y luego crear el complemento de vigencia de la acreditación.

Por otro lado ponen de manifiesto que se vuelve a exigir la acreditación de competencias a los licenciados y diplomados de gestión y servicios, encuadrándolos junto con los Licenciados y Diplomados Sanitarios, cuando el Decreto 18/2007 de 23 de enero que regula el Sistema de Acreditación de Competencias en la actualidad, sólo contempla a los sanitarios y no recoge nada de la acreditación para el personal de Gestión y Servicios, avocándolos por tanto a la imposibilidad de cumplir con los requisitos del modelo de Carrera.

Consideran que si la Administración quiere de verdad desarrollar el modelo de Carrera de este personal, tendría que dotarlo de contenido y proponer un sistema de acreditación para ellos que actualmente no existe, y al que el documento propuesto no da salida. Creen finalmente que la modificación del Acuerdo es una oportunidad por lo que proponen que Licenciados y Diplomados de Gestión y Servicios se incluyan con el resto de Personal de Gestión y Servicios a los que no se exige acreditación.

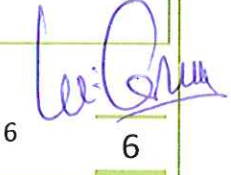

CCOO


UGT


ASISA


COG


CSIF


UCA

FASPI manifiesta su rechazo al documento y creen que el único modelo de Carrera que existe es el que está vigente en virtud del Acuerdo 2006-2008 publicado en BOJA, y que la Administración se debería limitar a eliminar de él lo que dicta la Sentencia del Tribunal Supremo. En definitiva no están de acuerdo con el borrador presentado porque se extralimita de lo establecido en la Sentencia.

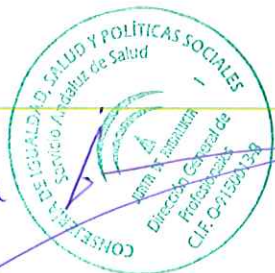
SATSE retoma lo expresado en su primera intervención del día explicando que cuando hablaban de mala fe, se referían precisamente a este punto del orden del día, y solicitan que conste en acta y se adjunte a la misma un documento a cuya lectura proceden, cuya transcripción es la siguiente :

"1.- La anulación por el Tribunal Supremo del apartado correspondiente a las Comisiones de valoración de la carrera profesional no debe ser obstáculo para la continuación del procedimiento, ya que como marca el TSJA en dos recientes sentencias, "... solo afecta a los concretos preceptos anulados, quedando vigente el resto del Acuerdo y por tanto estando vigente ..."

TERCERO.- La anulación por parte de la Sala de lo Contencioso-Administrativo con sede en Granada, y confirmada por la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012, en la relativo a la composición de las Comisiones de valoración, sólo afecta a los concretos preceptos anulados, quedando vigente el resto del Acuerdo y por tanto estando vigente el reconocimiento de la carrera profesional que se regula, no pudiendo ser obstáculo dicha sentencia para que más de dos años después de la misma no se haya realizado actuación alguna para dar cumplimiento a los preceptos vigentes respecto de la carrera profesional.

El Decreto Ley 1/2012, en modo alguno suspende o deja sin efecto el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006, en cuanto al modelo de Carrera profesional; ni las

2.- Las recientes sentencias del TSJA instan al SAS a realizar las actuaciones necesarias para que continúe la tramitación de los procesos de certificación y cese en la inactividad en la que ha caído durante los dos últimos años.



León
ccoo

Hu

Alfonso
Palmi

SATSE

CSIF

León

Se acuerda estimar el recurso contencioso-administrativo interpuesto a Instancias de doña ~~representada~~ y defendida por la letrada doña María Angeles Mosquera ~~representada~~ contra el Servicio Andaluz de Salud representada y defendida por la letrada de los Servicios Jurídicos sobre la Inactividad de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud de la pretensión formulada el 18 de diciembre de 2012 en la que interesa la continuación de la tramitación del proceso de certificación en la que participó la actora conforme a la Resolución de 30 de abril de 2009 y en la que había solicitado el nivel II de carrera profesional con efectos económicos desde el 1 de julio de 2012 y, en consecuencia, debo anular y anulo la resolución impugnada por no ser ajustada derecho, y reconozco el derecho de la recurrente a que se continúe con la tramitación del proceso de reconocimiento del nivel de carrera profesional correspondiente al primer semestre del año 2012, debiendo realizar el Servicio Andaluz de Salud las actuaciones necesarias para remover los obstáculos que ello se oponen, todo ello con expresa imposición de costas a la administración demandada.

3.- En lugar de acatar la sentencia, hoy se nos presenta un documento que modifica de manera sustancial el Acuerdo de Gobierno de 18 de julio de 2006, no en los preceptos que marca el Tribunal Supremo sino todo lo contrario en un intento de burlar la sentencia. Así se nos plantean, por ejemplo cuestiones que no venían recogidas en el Acuerdo de Gobierno como que el nivel de carrera pueda ser reconocido como mérito relevante en determinados procedimientos o como que las retribuciones dependan de "la vigencia de su acreditación de competencias"

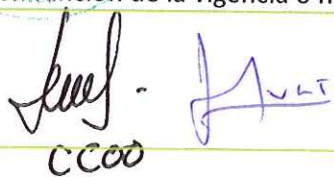
4.- Por todo ello, desde SATSE pensamos que lo aquí se nos propone no es otra cosa que intentar ningunear la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012, así como a las mencionadas sentencias del TSJA que declaran la inactividad del SAS frente al proceso de certificación de la carrera profesional y solicitamos que de forma urgente se reactiven todos los procesos de certificación y que si el SAS quiere instaurar un nuevo modelo de Carrera Profesional este no es el sistema."

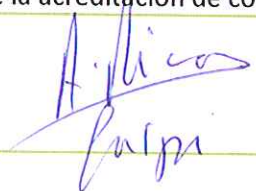
CSIF manifiesta su preocupación por el hecho de que la administración proponga un cambio sustancial en el concepto retributivo de la Carrera Profesional, yendo más allá del estricto cumplimiento de la sentencia del Tribunal Supremo.

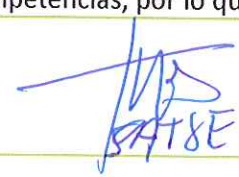
Consideran que si el planteamiento de la Administración es hacer cambios sustanciales, hay que renegociar el modelo de Carrera en su conjunto, en cuyo caso se muestran contrarios a que tengamos un modelo que se convierta en una carrera de obstáculos para los profesionales. Son partidarios de definir un modelo que facilite el Desarrollo Profesional de los profesionales, y están dispuestos a negociar en esa línea.

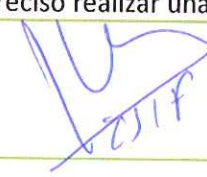
El Subdirector contesta que no hay ningún interés en modificar lo relativo a la excedencia por cuidado de hijos, y que se revisará la redacción para comprobarlo.

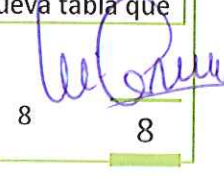
En cuanto a los condicionamientos de las disponibilidades presupuestarias, no es algo novedoso, más bien lo contrario, ya que es un concepto que ha causado hasta la modificación de la propia Constitución Española de 1978. Comparte la afirmación realizada por CSIF de que el Acuerdo de 2006 constituye un todo, reiterando el planteamiento formulado en pasadas reuniones por el anterior Subdirector de Personal, que para los firmantes del Acuerdo había elementos que cumplían sus expectativas en un alto grado y otros en los que cedieron, lo cual posibilitó su firma. Así el Acuerdo de 2006 contemplaba la reversibilidad de la Carrera y que las retribuciones del Complemento de Carrera variarían en función con la vigencia de la acreditación de competencias, y así está firmado. Pero como consecuencia de la sentencia del Tribunal Supremo, la reversibilidad de la Carrera debe desaparecer y modificarse el Acuerdo en ese sentido sin más discusión, pero sigue plenamente vigente que las retribuciones varíen en función de la vigencia o no de la acreditación de competencias, por lo que es preciso realizar una nueva tabla que


CC00


Agilico


SATSE


TSJF


CSIF

mantenga lo acordado en relación con las retribuciones.

La posición que mantiene la Administración para posibilitar el acuerdo es mantener las actuales tablas de retribuciones y que las mejoras o recuperaciones que se produzcan, se apliquen sobre el tramo variable, cuya dotación inicial es cero, hasta que se alcance su equilibrio con el tramo fijo que consta actualmente en las tablas.

Finalmente la Directora General concluye que el debate continuará en el seno de la Mesa Técnica.

4º.- Integración Hospital Militar San Carlos.

El Subdirector de Ordenación y Organización expone que el Decreto de transferencia habilita a la Administración para publicar la Orden de integración, pero se ha creído necesario traer el proyecto a la consideración de la Mesa Sectorial.

Explica que los funcionarios, laborales y los que no quisieron integrarse, se adscriben provisionalmente al SAS y se habilita a las Consejerías de Hacienda y la competente en Salud para desarrollar la Orden que posibilite su integración, para lo que se propone la formación de un grupo de trabajo.

UGT pregunta por los estatutarios que se integraron directamente, y qué normativa va a aprobar el Consejo de Gobierno, a lo que el Subdirector responde que están integrados en el SAS siendo el siguiente paso que el Director Gerente les asigne destino, para lo que se intentará atender las preferencias expresadas por los profesionales, y que el Consejo de Gobierno aprobará el Decreto de aceptación de los profesionales, Decreto que aunque se apruebe ahora, es ejecutivo desde la publicación de la normativa estatal.

UGT considera que no hay ninguna normativa que establezca que estos profesionales están en el SAS, a lo que el Subdirector responde que la normativa estatal que realiza el traspaso de medios materiales y personales a la Junta de Andalucía es la que lo establece, como en todos los precedentes similares.

SATSE pregunta que si el Decreto que va a aprobar el Consejo de Gobierno recoge a los integrados directamente y si se van a incorporar definitivamente al SAS, a lo que el Subdirector responde que todos están provisionalmente adscritos al Hospital Puerta del Mar pero que con el Decreto pasarán a tener un destino definitivo, y el resto estarán provisionalmente adscritos.

FASPI recuerda que en el caso de la integración del Hospital Militar Vigil de Quiñones, se negoció la integración en Mesa Sectorial, y se les dio a los profesionales la posibilidad de integrarse en cualquier centro de Andalucía, por lo que solicitan que en esta ocasión ocurra lo mismo.

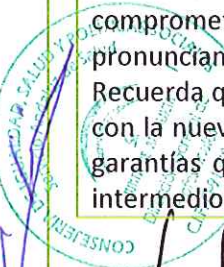
La Administración explica que el caso del Hospital Militar Vigil de Quiñones fue diferente, en tanto en cuanto aquel era un centro que no iba a prestar asistencia, al contrario que San Carlos, que sí.

CCOO considera que hay temas importantes que negociar, no sólo la estricta integración, sino también las condiciones laborales como las titulaciones, categorías, etc..., para lo que proponen la constitución de una Mesa Técnica que se denomine de Seguimiento de la Integración.

5º.- Proyecto de Orden cargos Intermedios.

La Directora General retoma lo planteado en la reunión de la Mesa celebrada en septiembre, en la que se comprometió a traer el borrador de la Orden, cuya finalidad es la de adaptar la actualmente vigente a los pronunciamientos judiciales existentes en esta materia.

Recuerda que el aspecto más importante es el de la vinculación de los candidatos a ocupar cargos intermedios, que con la nueva Orden se circunscribe a personal estatutario fijo e interino, para lo que el texto de la Orden añade las garantías que las sentencias exigen, que no es otra que la de evitar que a través del nombramiento de cargos intermedios, el personal temporal pueda adquirir fijeza.


Handwritten signatures and initials at the bottom of the page: CC00, UGT, ASPI, SATSE, CSIF, and others. The number 9 is written at the bottom right.

Cree necesario que esta Orden dote de estabilidad a los nombramientos de cargos intermedios, y por ende al conjunto de la organización, los profesionales y la ciudadanía.

El Subdirector señala que se trata de clarificar que se garantiza el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito y capacidad, y que el acceso de personal interino a cargos intermedios, no suponga la fijeza.

CSIF cree que como el texto reproduce lo ya tratado en anteriores reuniones, y que no tiene nada más que añadir puesto que se trata de la ejecución de una sentencia.

SATSE considera que las sentencias tanto del TSJA como del Tribunal Supremo son claras, y que establecen que los candidatos que opten a puestos de cargos intermedios deben ser personal estatutario fijo, no temporal, entre los que se encuentran los interinos, por lo que el texto no se ajusta a las sentencias.

Entienden la necesidad del SAS pero creen que debe clarificarse más en la Orden a qué personal se refiere, considerando además que el personal interino que opte a un puesto de cargo intermedio queda desprotegido ya que no se le garantiza la reserva de su plaza, por lo que manifiestan sus dudas al respecto. Afirman que no pueden avalar la Orden tal y como está, y que su posición por tanto es la de que estos puestos deben ser ocupados por personal fijo. No obstante se muestran dispuestos a negociar otra normativa para casos excepcionales de necesidad en los que no haya candidatos estatutarios fijos.

Tanto la Directora General como el Subdirector señalan en este sentido que tanto el Ministerio como la totalidad de las Comunidades Autónomas están de acuerdo en la interpretación de que existe reserva de plaza.

FASPI por su parte creen que las sentencias se refieren exclusivamente al personal estatutario fijo, y que sólo en el caso de no concurrir profesionales de estas características se podría realizar una segunda convocatoria en la que pudieran participar interinos. Por lo tanto ya decidirán si siguen ~~seguirán~~ acudiendo o no a los tribunales, porque consideran que el nombramiento de cargos intermedios no puede ser la puerta de entrada al sistema.

Además reclaman que en las convocatorias debe pedirse como requisito tener la misma titulación que el personal que van a dirigir, ya que hoy en día en Atención primaria hay cargos con otras titulaciones y categorías, echándose de menos en este tipo de centros la figura del Director Médico.

UGT está de acuerdo con el proyecto de Orden, ya que consideran que los cargos intermedios deben ser los mejores, y para posibilitar su selección, lo más adecuado es abrir el abanico.

CCOO está de acuerdo con el proyecto de Orden porque también considera que la selección de los candidatos más idóneos se favorece ampliando el ámbito al personal interino, estando garantizados los principios de igualdad, mérito y capacidad con la selección del personal temporal a través de la Bolsa.

6º.- Plan de Igualdad.

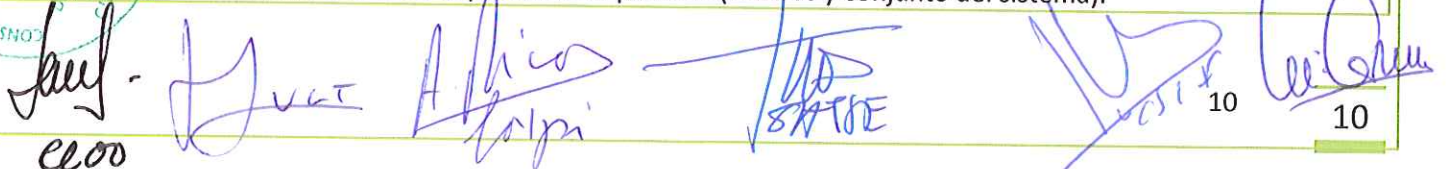
Se distribuye un documento que resume el planteamiento sobre el Plan de Igualdad.

La Directora General informa que la estrategia de Igualdad en el SAS se enmarca en la de la Consejería de Igualdad, Salud y Políticas Sociales, que en 2010 significó la constitución de una Unidad de Igualdad común para todo el Sistema Sanitario Público de Andalucía, para dar un enfoque común y homogéneo.

Este momento coincidió con la convocatoria de Proyectos G+ de la Consejería de Hacienda para el impulso de la perspectiva de género en la Junta de Andalucía, marco en que surge un Proyecto conjunto con la EASP para establecer un apoyo metodológico a los centros que quisieran desarrollar sus Planes de Igualdad.

Esto supuso la puesta en marcha de un portal web como soporte y herramienta para desarrollar planes a disposición de los centros, objetivo que hoy en día se incluye en los Contratos Programa.

Por otro lado señala que hay que constituir la Comisión de Igualdad para la elaboración de un Plan de Igualdad del SSPA, por lo que se trabajará en los dos procesos en paralelo (centros y conjunto del sistema).


ccoo 10 10

Existe la necesidad de contar con el Plan de Igualdad en un plazo breve de tiempo, con la idea de un Plan marco a nivel del SAS, que se concrete operativamente en el ámbito local.

CCOO da la bienvenida a esta actitud de la Administración al traer a Mesa Sectorial el Plan de Igualdad ya que se trata de una reivindicación histórica.

Solicitan que se clarifique el procedimiento a seguir, ya que el documento no lo especifica, que se envíe con la suficiente antelación la documentación necesaria para empezar a trabajar, y que se inicien las reuniones de trabajo lo antes posible, para que el proceso no se alargue.

UGT celebra que se traiga el Plan de Igualdad a Mesa Sectorial, sobre todo por la presencia mayoritaria de mujeres en nuestra organización, y solicita que la falta de recursos no afecte a su desarrollo e implantación.

FASPI manifiesta su voluntad de formar parte de la Comisión y de trabajar en ello.

SATSE considera que se trata de un tema bien recibido en Mesa Sectorial, y solicitan que se garantice que la falta de disponibilidades presupuestarias no frene el desarrollo del Plan, y que se lleve de la mano del resto de necesidades de la organización.

Consideran que la igualdad es un beneficio absoluto para el sistema de salud, pero debe contar con el presupuesto necesario.

CSIF da la bienvenida al Plan y manifiestan su voluntad de aportar lo que sea necesario para su desarrollo.

Piden a la Administración un esfuerzo para que no sólo sea un proyecto políticamente correcto y se lleve a la práctica, evitando que las dificultades presupuestarias o la propia prestación asistencial sirvan como excusa para no aplicarlo.

La Directora General concluye que el Plan de Igualdad debe impregnar a toda la organización porque es una cuestión de valores.

7º.- Modificación del Manual de Permisos, Vacaciones y Licencias.

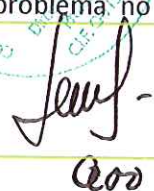
El Subdirector informa que el documento previamente remitido a las organizaciones sindicales es similar al de anteriores modificaciones del Manual, por las que se adecua a la normativa aplicable en la materia.

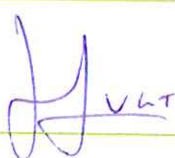
FASPI solicita que además de los 5 días de libre disposición, más un posible 6º día de compensación de jornada (ya que la jornada en Andalucía está calculada sobre 6 días de libre disposición), y creen que ya es el momento que se consideren de permiso los días 24 y 31 de diciembre como han hecho otras Comunidades Autónomas, ya que las horas de jornada son máximas, y sobre todo cuando hay un gran número de profesionales con exceso de horas este año. En definitiva, solicitan que el 24 y el 31 de diciembre no se consideren laborables, y ponen de manifiesto un error en el texto.

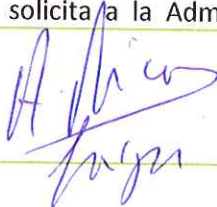
Denuncian la intención de los centros de ajustar en la jornada de 2015 el exceso de jornada que se haya podido producir en el año además de lo que se genere por trabajar el 24 y 31 de diciembre, ya que la jornada finaliza el 31 de diciembre y no es lo mismo trabajar esos días 24 y 31 que trabajar por ejemplo, un 10 de febrero, ya que trabajar en esos días en otras Administraciones como la de Justicia dentro de nuestra misma Comunidad Autónoma, supone contar con 2 días de descanso por cada día trabajado en relación al 24 y/o 31.

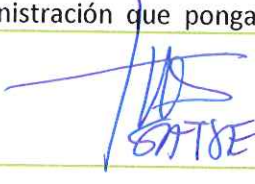
El Subdirector subsana el error y explica que con la planificación de la jornada nadie debe tener exceso de horas, para lo que se ha incorporado una herramienta de seguimiento en el programa Gerhonte y se corrijan estos defectos de planificación.

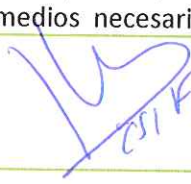
FASPI creen que esa medida es insuficiente y que debe corregirse sobre el terreno, por lo que creen que este problema no se va a solucionar, y solicita a la Administración que ponga los medios necesarios para que las

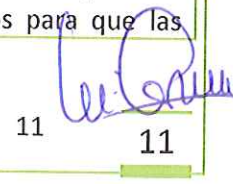

CCOO


UGT


FASPI


SATSE


CSIF


11 11

instrucciones sobre la aplicación de la jornada se cumplan en los centros.

UGT considera que debemos hablar en términos de horas, puesto que es así como se mide la jornada, y que existe una discriminación clara de los profesionales del SAS con respecto al resto de la Función Pública de la Junta de Andalucía y de otras Comunidades Autónomas, por lo que solicitan que el 24 y el 31 de diciembre no sean laborables, y que se disfruten esos 5 días como de libre disposición.

Criticán el seguimiento que la Administración Sanitaria tiene a los recortes propiciados por el Gobierno Central, mientras que otras Comunidades Autónomas en el mismo sector sanitario, consideran los días 24 y 31 como no laborables.

Creen necesario que se clarifique la cuestión del 24 y 31 de diciembre en esos términos de considerarlos no laborables, manifestando la discriminación que supone para el personal estatutario en relación con el de Función Pública que sí los disfruta, proponiendo que al menos, 24 y 31 de diciembre, ambos inclusive, se disfruten como ajuste de jornada, ya que nuestra normativa lo permite al estar fijada la jornada como máxima.

Asimismo solicitan que se aclare la interpretación que el SAS hace a efectos de cómputo de jornada de los días 24 y 31 de diciembre en los supuestos de centros que cierran esos días.

En cuanto al derecho a disfrutar de 2 días de permiso por los festivos que caen en sábado, denuncian la mala información o interpretación que siguen realizando muchos cargos intermedios, imponiendo a los profesionales los días en los que deben disfrutarlos, por lo que solicitan se les recuerde la normativa vigente al respecto.

El Subdirector explica que el Manual sobre jornada es el que debe resolver todas las cuestiones que se planteen en este sentido, debiendo estar el 24 y 31 de diciembre incluidos en la planificación funcional de los centros, sobre la que se aplica la jornada, debiendo estar previsto desde principios de año, a lo que UGT señala que el problema está en la interpretación que los centros hacen del Manual.

CCOO manifiesta que siempre han mantenido que el SAS era el organismo público que más recortes ha hecho en la Junta de Andalucía y el Estado, y que las únicas mejoras aceptadas en Mesa Sectorial han venido de la mano de la Mesa General de Función Pública.

Expresan la necesidad de tratar la aplicación de la jornada porque está dando muchos problemas en los centros, y solicitan que los días 24 y 31 de diciembre no se consideren como laborables, además del 5º día de libre disposición, al igual que el resto de Comunidades Autónomas.

CSIF lamenta tener la sensación de estar en mundos paralelos, ya que considera que lo que se vive en los centros, no es lo que dice la administración aquí. Aunque la Administración diga que la programación de la jornada se hace bien, lo cierto es que no es así, y que los centros tienen muchos problemas.

Solicitan finalmente que el 24 y 31 de diciembre no sean moneda de cambio para resolver excesos de jornada, para lo que deben ser no laborables.

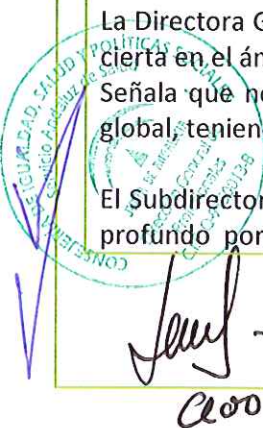
SATSE afirma que el SAS debe a los profesionales 15 horas correspondientes a la reducción de jornada por el 4º y 5º día de libre disposición.

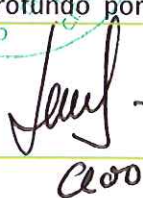
Ponen de manifiesto el agravio comparativo que existe en relación con otros ámbitos de la Junta de Andalucía en los que la jornada es menor, y añade que la jornada de 1645 horas del SAS no existe ni en otros ámbitos de la Junta de Andalucía ni en otras Comunidades Autónomas, a lo que se añade que se ha producido una distribución irregular a lo largo del año.

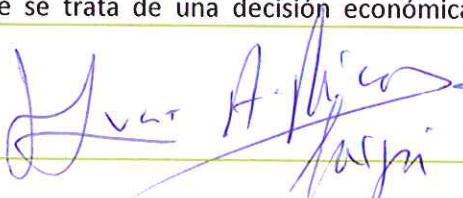
La Directora General cree que esas afirmaciones en relación con la jornada de otras Comunidades Autónomas no es cierta en el ámbito sanitario, ya que hay algunos en los que tienen una jornada menor, pero en otros, no.

Señala que no se puede ver aislada y parcialmente esta cuestión, sino que debe analizar desde una perspectiva global, teniendo en cuenta muchas otras cuestiones de las condiciones laborales y retribuciones.

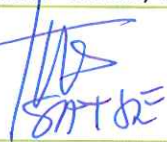
El Subdirector cree que se trata de adaptar la normativa estatal, y que ir más allá supondría hacer un análisis más profundo porque se trata de una decisión económica de mucho calado, sin olvidar que la norma estatal que

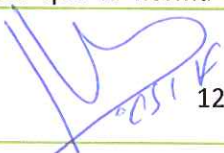

CONSEJERÍA DE IGUALDAD, SALUD Y POLÍTICAS SOCIALES
Servicio Andaluz de Salud
Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad

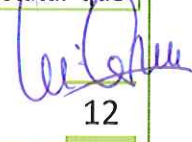

CCOO


UGT


SATSE


CSIF


12


12

estableció en incremento de jornada era una norma de carácter económico.
No obstante se compromete a estudiarlo para el año que viene.

8º.- Concurso de Traslados.

Se da traslado de la documentación que recoge la información de las plazas a ofertar en el concurso de traslados, y el Subdirector explica que se han corregido errores sobre datos anteriores y que las cifras se pueden ver levemente incrementadas por reingresos y jubilaciones voluntarias que se puedan producir hasta finales de año.

CSIF solicita que se incorporen a la convocatoria de traslado las vacantes generadas en el 2014.

Se aclaran dudas en relación con los datos aportados, y se da por buena la relación nominal por plazas del concurso de traslados, tras lo que se pasará a abordar el baremo en Mesa Técnica.

9º.- OPE.

El Subdirector aclara los datos enviados y tratados previamente en Mesa Técnica, corrigiéndose algunas erratas. Informa que la Consejería de Hacienda y Administración Pública puso de manifiesto un error en la aplicación de la limitación de la tasa de reposición, que sólo se aplica sobre las vacantes, por lo que se ha tenido que redistribuir el número de plazas, detrayéndolas del turno libre e incorporándolas al de promoción interna, quedando en 1011 y 589 respectivamente.

Se analizan y discuten los documentos, se resuelven dudas al respecto.

FASPI se muestra contrario al Baremo por incluir como mérito la acreditación.

UGT y SATSE se muestran en contra porque creen que junto con la cifra global de plazas, debe presentarse su distribución.

CCOO está de acuerdo con las cifras totales pero consideran que hay que ver y analizar su distribución por categorías y centros, a lo que se suman CSIF y FASPI que dan su visto bueno a las cifras globales, por lo que finalmente hay acuerdo de la mayoría en que se continúe con la tramitación de la OPE 2015 en base a estas cifras, quedando pendiente la negociación de la distribución de las plazas en Mesa Técnica a la mayor brevedad posible.

10º.- Guía para la prevención y protección frente al virus del ébola (EVE) de los profesionales de los centros asistenciales del SAS.

La responsable de la Unidad de PRL explica las modificaciones operadas en el procedimiento 37, fruto del trabajo de la Mesa Técnica, incorporándose las aportaciones realizadas.

Manifiesta la intención de publicarlo en la web del SAS y darle la máxima difusión posible.

UGT incide en la necesidad de formación de los profesionales, ya que sigue siendo escasa y en los centros se está tratando como un trámite, y mantienen su preocupación por los posibles traslados desde las provincias más lejanas al centro de referencia.

La Directora General señala que la formación básica ha llegado ya a todos la mayoría de los profesionales, y que se continúa trabajando en ello.

FASPI considera que aunque el documento es aceptable en su conjunto, se pueden cometer errores por trabajar con esta precipitación, y que hay que hacerlo de otra manera, a lo que la Responsable de la Unidad de PRL responde que se trata de una situación excepcional que se sale del método de trabajo habitual, y en la que han participado

CSIF

UGT

CCOO

FASPI

SATSE

13

diversos actores con la complejidad que ello supone.

CSIF pregunta que ocurre en caso de que el 061 no pueda acudir a un centro de Atención Primaria, a lo que la Responsable de la Unidad de PRL responde que debe llegar el equipo móvil asistencial disponible especial, con la premisa de que debe haber el menor número de profesionales expuestos y que estos deben estar lo más especializados posible.

El Subdirector considera que el documento está en los términos más precisos para todos.

CCOO cree que se ha hecho un buen trabajo gracias al esfuerzo de todos, y que se trata de un documento vivo que puede mejorarse.

Están de acuerdo con que deben exponerse el menor número de profesionales posible, y solicitan que se pongan en marcha los planes formativos que se están retrasando.

SATSE considera que se han realizado avances fruto de la participación de todos, pero creen que se debe seguir avanzando.

Recuerda lo que el Director Gerente del SAS dijo en la anterior reunión de Mesa Sectorial, sobre no escatimar esfuerzos ni en material ni en formación, circunstancia que se está incumpliendo en el caso de los equipos de Atención Primaria, para los que solicitan que se les dote del kit 2, así como en la formación que va con retraso.

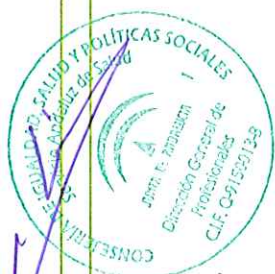
Hubiesen preferido que se acudiese a la normativa sobre prevención de riesgos laborales en vez de a los Comités de Ética, ya que es necesario que los profesionales cuenten con respaldo legal y se debe trabajar en la labor preventiva.

Finalmente la Directora General informa que este procedimiento va a ser objeto de inmediata publicación.

11º.- Varios.

Las organizaciones sindicales preguntan si en presupuesto previsto para 2015 contempla la jornada al 100% para los profesionales eventuales, así como la restitución de la paga extra, a lo que el Subdirector responde que todavía no se ha aprobado la Ley de Presupuestos para 2015, y que cuando esta Ley se apruebe, la Mesa Sectorial debe reunirse para concretar el paso de jornada parcial a concreta de los eventuales.

Finalmente las organizaciones sindicales preguntan por la OPE de Veterinarios, denuncian que la Resolución definitiva de este proceso que está a punto de publicarse, se ha filtrado por la Administración a los Coordinadores por lo que ya se conocen los destinos, y que dicha Resolución no se ha trasladado a las organizaciones sindicales, a lo que el Subdirector contesta que se ha tratado en Mesa Técnica, y que se enviará en breve la última documentación al respecto.



León
CCOO

Vat

Palom

San
SATSE

CSIF

Car

IV.- ANEXOS:

- 1.- Proyecto de Orden de Biobancos.
- 2.- Borrador Resolución adaptación modelo Carrera Profesional.
- 3.- Proyecto Orden Cargos Intermedios.
- 4.- Informe de situación del Plan de Igualdad.
- 5.- Borrador de Resolución de modificación del manual de Permisos, Vacaciones y Licencias
- 6.- Relaciones de plazas del concurso de traslados.
- 7.- Documentación relativa a OPE
- 8.- Procedimiento 037 de PRL.
- 9.- Escrito presentado por UGT en relación con el Proyecto de Orden de Biobancos.

LA SECRETARIA DE ACTAS:

Fdo: Carmen López Martínez

VºBº LA PRESIDENTA DE LA MESA SECTORIAL:

Fdo: Celia Gómez González

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

SATSE:

Fdo: FRANCISCO MUÑOZ GUILAN

CSI-CSIF:

Fdo: Juan I. Castillo Castro

FASPI:

Fdo:

CC.OO.:

Fdo: Humberto Muñoz Bellón

UGT

Fdo:

