



ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD

I.- DATOS DE LA SESIÓN

SESIÓN	ORDINARIA	REUNIÓN Nº:	1	AÑO:	2015
FECHA:	22/01/2015	HORA INICIO:	09.20	HORA FIN:	14.08

RELACIÓN DE ASISTENTES

Asistentes por la Administración	
Celia Gómez González	Directora General de Profesionales
Arturo Domínguez Fernández	Subdirector de Ordenación y Organización
Casto Ortiz Montañó	Subdirector Operativo de Profesionales
Antonio Toro Barba	Unidad de Relaciones Laborales
Carmen López Martínez	Secretaria
Asistentes por las organizaciones sindicales	
Francisco Báez Barrionuevo	SATSE
Francisco Muñoz Guillén	SATSE
Araceli Rodríguez Hinojosa	SATSE
María Labrador Macías	SATSE
Rodolfo Rodríguez Pérez	CSIF
Francisco Javier Martínez Martínez	CSIF
Juan José Castillo Castro	CSIF
Ágel Tocino Ferrera	FASPI
Andrés Jiménez Marín	FASPI
Rafael Carrasco Durán	FASPI
Antonio Rico Álvarez	FASPI
Eulalio Carretero Boraita	UGT
Antonio Macías Borrego	UGT
Veredas Cañuelo Fernández	UGT
Carmen Herrera vaca	UGT
José Gutiérrez Campoy	CCOO
Humberto Muñoz Beltrán	CCOO
Manuel Lao Junco	CCOO
Jesús Cabrera González	CCOO

II.- ORDEN DEL DÍA PREVISTO:

Punto Único : Jornada Personal Eventual.



 UGT CCOO CSIF SATSE 1 1

III. DESARROLLO: Contenidos tratados:

Punto Único : Jornada del Personal eventual.

La Directora General da comienzo a la reunión haciendo referencia a la pasada reunión del día 29 de diciembre, en la que se debatió la cuestión y las partes se emplazaron a continuar profundizando en ella, para lo cual la Administración debía realizar una revisión de los puestos ocupados por personal eventual. Señala que ese trabajo está hecho, pero que antes de continuar, es necesario plantear una serie de reflexiones que tienen que ver con la dinámica de las relaciones dentro de la Mesa Sectorial.

Afirma que en los últimos tiempos, la situación en la que nos encontrábamos daba a entender que estábamos abocados a la falta de acuerdo, porque las posiciones estaban muy alejadas y sólo se pueden producir acuerdos cuando la Administración cede. Por ello cree que debemos recuperar la dialéctica negociadora sin partir de posturas inamovibles.

Pone de manifiesto voluntad de la Administración de negociar y compartir la información con un margen de tiempo que lo permita, siempre que por la otra parte también exista esa voluntad.

Considera que las posiciones apriorísticas no ayudan a la negociación, y si no existe margen para negociar, las reuniones de la Mesa serán meramente informativas. Afirma que se trata de un tema muy importante que preocupa y afecta a muchas personas en particular y al conjunto de la organización y que exige un esfuerzo negociador.

El Subdirector de Ordenación y Organización expresa el compromiso de la Administración de celebrar una reunión de Mesa Sectorial pero con la premisa de una verdadera voluntad negociadora y de abrir un espacio de negociación, y que ese planteamiento se expuso en la reunión del día 29 de diciembre. Desde ese día se abrió un proceso negociador con las exigencias de confidencialidad y voluntad de acuerdo que ello conlleva.

Las circunstancias que en los últimos tiempos han venido dificultando el acuerdo, ya no se dan, y sin embargo no se percibe que se haya recuperado la voluntad negociadora.

Reitera la posición mantenida por la Administración en la reunión del día 29 de diciembre, a la que se ha llegado tras un gran esfuerzo, mientras que por la otra parte el mensaje transmitido indica que no se dan las condiciones necesarias para negociar.

Apela a un ejercicio de responsabilidad por la importancia del asunto que nos ocupa, y en un momento en el que las condiciones presupuestarias ya no son tan duras como las de ejercicios anteriores.

Considera que se debe abrir un proceso de reflexión para no perder la oportunidad de tratar este asunto desde un proceso de negociación colectiva, y con un compromiso real de negociación.

FASPI cree que por su parte sí que existe una voluntad negociadora, como muestran las propuestas que realizaron en la reunión del 29 de diciembre, y que sin embargo la Administración sí que ha partido de una postura previa.

Consideran que mientras la Administración no aporte la información necesaria que han demandado, existirá una desigualdad entre las partes en la negociación, información que es

[Handwritten signatures and initials in blue ink]
SATSE 2 2



un requisito indispensable para que se produzca una verdadera negociación.

Recuerda que en la reunión del 29 de diciembre, la Administración se comprometió a dar las herramientas necesarias para desarrollar un trabajo digno y responsable, de forma que en función de cuándo se dispusiera de los datos, la siguiente reunión sería el día 19 o el 22 de enero.

Recuerdan que esta legislatura se ha judicializado enormemente debido a los recortes, y que la Administración ha venido a la Mesa en la mayoría de los casos a informar de medidas ya adoptadas.

Consideran que ambas partes han tenido sus líneas rojas, pero que la Administración ha tenido margen para negociar, y que las expectativas de recuperación de la jornada de los eventuales se está truncando, porque todo indica que no va a alcanzar a todos ellos.

Finalmente admite que ambas partes han contribuido al clima de enfrentamiento.

SATSE manifiesta que su organización ha demostrado su capacidad negociadora través de los muchos acuerdos firmados, mientras que los actuales representantes de la Administración todavía no han firmado ninguno, salvo el de las elecciones sindicales.

Cree que si estamos en esta situación, no es por las declaraciones previas en prensa sobre este asunto, sino porque la Administración no ha trasladado los datos necesarios para negociar en tiempo y forma y que por lo tanto, las organizaciones sindicales no son responsables.

Mantienen su plena voluntad negociadora para lo que no tienen inconveniente en trabajar el tiempo que haga falta, empezando ahora, por la tarde y continuar por la noche, voluntad que presupone a todas las partes.

En cuanto a las manifestaciones públicas, consideran que forman parte de los propios procesos negociadores, pero que si lo que la Administración quiere es que no les trasladen a los profesionales las cuestiones previas, es algo que ni asumen ni comparten ya que creen que antes de negociar tienen que conocer los datos a través de los profesionales así como pulsar su opinión en todos aquellos asuntos que les afecten.

Añade que no pueden tomar decisiones sin datos, y sin poder contrastarlos en el seno de su organización, así como sin poder valorarlos sin el tiempo suficiente.

En definitiva considera que no ve motivos para creer que no existe una voluntad negociadora reiterando que sin que la Administración aporte datos, la negociación no será posible.

CSIF no entiende el malestar de la Administración y recuerda que la precariedad que están sufriendo los profesionales ha sido impuesta, no negociada. Considera que si partimos de esta situación y que si se trata de revertirla por medio de la negociación, la Administración no debe marcar unilateralmente las reglas del juego.

Entiende que las limitaciones de ambas partes dificultan la negociación, y señala que las manifestaciones en prensa también ha venido de parte de la Administración, a lo que el Subdirector de Ordenación y Organización añade las manifestaciones de la Administración han sido de cercanía y en el sentido de posibilitar un marco negociador.

CSIF duda de la voluntad negociadora de la Administración cuando ha publicado la Resolución de 9 de enero de 2015 por la que crea el Servicio de Urgencias y el de Cuidados Intensivos en los Hospitales del SAS.

no sólo obviando la negociación, sino sin dar la más mínima noticia, y cree que en el caso que nos ocupa hoy, esto no debería ser así, y en esos términos se expresaron en la reunión del día 29.



El Subdirector de Ordenación y Organización considera que también es una cuestión de procedimiento, y que es necesario cambiar el método. Cree que podemos ser flexibles pero se necesita el entorno adecuado, protegiendo el proceso negociador con la reserva que en cualquier proceso negociador las partes se imponen para posibilitar su desarrollo, y que en negociaciones colectivas complejas siempre se han respetado estas reglas.

CSIF reconoce que el acuerdo va a ser muy complicado, porque no pueden ser cómplices del mantenimiento de la precariedad de una parte de los profesionales, y cuando el sistema no soporta jornadas del 75% porque son incompatibles con la prestación asistencial, y que lleva a que estos profesionales en realidad, estén realizando la jornada al 100%.

CCOO no entiende lo que está pasando, y no se siente preocupado por lo manifestado por la Administración. Considera que no tienen que justificar su voluntad negociadora, y tienen la conciencia tranquila con las lealtades debidas tanto a las partes como a los profesionales a los que representan.

Creen que el tema que nos ocupa es de extraordinaria importancia, y que quien lo ha llevado a los medios ha sido la Presidenta de la Junta con sus manifestaciones en sede parlamentaria. Afirman que prejuzgar la falta de voluntad negociadora es un error, y que siempre han tenido voluntad negociadora, y que siempre han acudido a las reuniones con ánimo constructivo de llegar al máximo nivel posible de beneficio para los profesionales, sin que deban renunciar a sus reivindicaciones, que no son incompatibles con el proceso negociador.

Señalan la necesidad de contar con los datos para poder desarrollar la negociación y posibilitar las propuestas, como ha ocurrido en otras ocasiones en las que se ha llegado a acuerdos, y no porque la Administración cediese, sino por consensos.

UGT manifiestan no darse por aludidos con el planteamiento de la Administración, y recuerda que la presidenta de la Junta afirmó que los eventuales del SAS recuperarían el 100% de la jornada, ante lo que el SAS empezó distinguiendo entre eventuales, e incumpliendo el compromiso de aportar datos exhaustivos al respecto.

Entienden que lo más importante es que la Administración cumpla con el compromiso adquirido por el Gobierno de la Junta de que todos los eventuales sin distinción recuperen la jornada al 100%, y que no haya eventuales con reducción de jornada por mero ahorro. Son las reglas del juego marcadas por la Presidenta de la Junta

Ponen de manifiesto que la Resolución...se publicó con absoluto desconocimiento por parte de las organizaciones sindicales, sin dar lugar a ningún tipo de negociación.

Consideran que no pueden apoyar la discriminación de unos eventuales en relación con otros, y que no se les puede pedir que apoyen las reducciones de jornada como medida de ahorro.

La Directora General añade que la Presidenta tiene toda la legitimidad para hacer el planteamiento que hizo, y puntualiza que no se trata de medidas de ahorro, sino de falta de disponibilidades presupuestarias.

El Subdirector de Ordenación y Organización reitera la voluntad de la Administración de negociar, pero considera que pedir que todos los eventuales tienen que ampliar al 100% su jornada, es ficcionar la voluntad de llegar a un acuerdo.

Recuerda que la Presidenta señaló que sería una medida progresiva y precisamente ese

[Handwritten signatures and initials in blue ink]

SATSE



elemento es el que hay que negociar, retomando un método y un ambiente en el que, aunque todos seamos conscientes de que el acuerdo es difícil, creamos que es posible, recordando que en circunstancias peores se ha llegado a acuerdos.

FASPI afirma que tras dos años de espera a que la situación de la jornada de los eventuales cambiase, la primera noticia que se ha tenido es la de la Presidenta, y que en ese contexto no existe una exigencia de ahora todo, luego niega la suposición de que no se den las circunstancias para negociar. Están dispuestos a negociar pero es imprescindible contar con datos.

UGT pregunta por la cláusula que la Administración propuso incluir en los nombramientos.

El Subdirector Operativo de Profesionales informa que se han sucedido reuniones con todos los centros para analizar la situación, que se ha recabado la información con rigor, y el resultado nos lleva a un escenario complejo, ante el que se ha intentado buscar puntos de equilibrio.

Considera que estamos ante una oportunidad única de poner encima de la mesa la realidad de los centros y de dar solución a los problemas planteados.

Cree que no es realista plantear la cuestión como un todo o nada, pero que a lo largo de 2015 se puede reconducir gran parte de la situación, partiendo de la necesidad de determinar el carácter real de cada uno de los nombramientos eventuales, con el horizonte final de regularizar y reordenar la plantilla.

SATSE indica que se les está responsabilizando de comunicar a la prensa cuando es la Administración la que está dando información a los profesionales a través de las Direcciones Gerencias y Económico-Administrativas, información consistente en unos datos que no se han trasladado a las organizaciones sindicales, por lo que desconocen el motivo por el que se les achaca poco espíritu negociador.

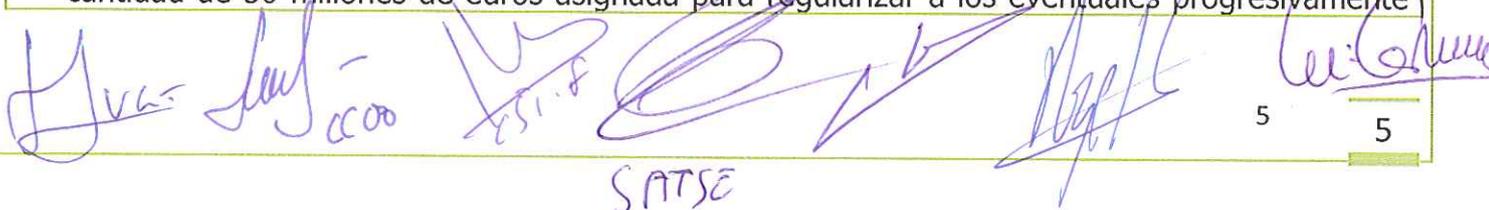
CCOO cree que todos queremos llegar a un acuerdo que dote de estabilidad y mejore las condiciones del mayor número de profesionales posible, pero no están de acuerdo en que se institucionalice la contratación parcial en ninguno de los distintos colectivos de personal eventual, por lo que solicita de la Administración un pronunciamiento expreso en relación con la contratación de eventuales no estructurales.

FASPI considera el compromiso de los eventuales como un hecho porque así lo ha dicho la Presidenta de la Junta, por lo que lo que hay que seguir negociando para el resto de eventuales, es decir, para los no estructurales.

La Directora General afirma que los eventuales estructurales deben regularizarse en un proceso que no es inmediato, que presenta elementos que se deben negociar.

Admite que los eventuales no estructurales presentan una mayor complejidad y que es necesario establecer un horizonte de hacia dónde va la contratación temporal del SAS y lo que será en el futuro.

FASPI realiza una reflexión desde el punto de vista presupuestario, en el sentido de que la cantidad de 50 millones de euros asignada para regularizar a los eventuales progresivamente


SATSE



a lo largo de 2015, exige que para el año 2016 esa partida supere dicha cantidad para abarcar la jornada al 100% durante todo el año. Creen que para plantear una postura, son necesarios los datos presupuestarios.

La Directora General afirma que se trata de una decisión que tendrá continuidad en ejercicios posteriores, consolidándose el avance producido en 2015.

CSIF considera que el anuncio de la Presidenta fue ambiguo al hablar de eventuales en general, sin distinguir, cosa que sí ha hecho el SAS. Creen así que se debe negociar la situación de todos los eventuales sin distinción alguna, y que la definición de castas dentro de este colectivo, dificulta enormemente el acuerdo.

La Directora General responde que en este momento no es posible abordar la situación en su totalidad, y que es necesario hacerlo por partes, en un proceso en que se vayan dando soluciones progresivamente.

CCOO afirma que es el deseo de todos que todos los eventuales tengan una jornada al 100%, pero son conscientes de que no se puede conseguir inmediatamente, y creen que la negociación debe llegar a conciliar la reivindicación de las organizaciones sindicales con los planteamientos de la Administración, sin desdeñar la posibilidad de mejorar la situación de un gran número de profesionales, acotándose la forma y el tiempo del proceso con un calendario bien definido.

Entienden que el primer paso sea el de los eventuales estructurales y que se podría llegar a la jornada al 100% de estos profesionales antes del verano, y en esas fechas tener fijada una hoja de ruta para el resto.

FASPI sostiene que hay que acotar todos los supuestos a negociar, y dar solución a algunos como los de los Dispositivos de Cuidados Críticos y Urgencias.

Pregunta si el ambiente que quiere la Administración de cara a la negociación significa no ir a la prensa, a lo que el Subdirector de Ordenación y organización responde que hay que guardar la debida reserva, con lealtad en el proceso, como normalmente se hace.

CSIF partiendo de su postura de no discriminar a colectivos de profesionales, de no avalar salarios precarios, sin tener datos que debe aportar la Administración y considerando insuficiente la cifra de 50 millones de euros para dar solución al problema, cree que se puede establecer un horizonte de solución a todos los profesionales afectados.

Temen que se de libertar a las direcciones gerencias de los centros para que, a través de la fórmula de las necesidades asistenciales, se siga contratando con precariedad.

FASPI pregunta cuáles son los criterios de definición de los distintos tipos de eventuales, y el Subdirector Operativo de Profesionales explica que en los últimos años se han ido cubriendo las necesidades de los centros utilizando diversas formas de contratación.

El Subdirector de Ordenación y Organización afirma que se pueden acercar posturas para llegar a un acuerdo, siendo el primer paso la definición de qué eventuales son estructurales y cuales no lo son, y el segundo determinar en qué momento pasan al 100% los estructurales.

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
CSIF-P
SATSE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



SATSE considera que los puestos estructurales deben definirse conforme a un criterio homogéneo y que hay que determinar qué va a ocurrir con los que no se encuentren en ese ámbito, y el resultado final requiere un ejercicio de transparencia de la plantilla de los centros, no siendo válidas visiones parciales.

Recuerda que su organización lleva años demandando a la Administración datos de plantilla, y que en el caso actual, se trata de un elemento crucial para la negociación tener una información total y veraz.

Para el Subdirector Operativo de Profesionales el planteamiento es poner en orden la plantilla, no sólo solucionar el problema de la jornada de los eventuales, tras lo cual entrega a las organizaciones sindicales documentación que contiene información de los eventuales desgregada por centros y categorías, con la salvedad de los CTS.

FASPI solicita que la información se les traslade además en formato digital.

Se realiza un receso a las 11.49 horas, retomándose la sesión a las 12.30 horas.

La Directora General propone comenzar con el análisis de los datos.

El Subdirector Operativo de Personal informa que se trata de 7.128 puestos de trabajo cubiertos con nombramientos eventuales de 8 meses de duración cuya finalización se producirá el 31 de enero de 2015, y a los que se les volverá a nombrar a partir del 1 de febrero por un año con jornada al 75%, incorporándose a los nombramientos una cláusula que permitirá novar la jornada al 100% durante la vigencia de los nombramientos, diligenciándose en el momento de la novación.

CCOO propone que se haga mención al acuerdo al que se llegue en Mesa, y que quede constancia de la obligación de pasar la jornada al 100%.

Pregunta qué ocurrirá con aquellos profesionales que no quieran aumentar la jornada al 100%, a lo que el Subdirector Operativo de Profesionales responde que es fundamental el acuerdo entre las partes, el profesional y la Administración.

SATSE considera que las cifras deben ser invariables y no se vean alteradas en función del número de profesionales que no quieran en un principio pasar al 100% de jornada.

Crean que hay todavía elementos por conocer, y proponen que en el nombramiento conste la fecha en que se pasará al 100%, de forma que a los profesionales se les garantice que van a pasar al 100% en un momento determinado.

El Subdirector de Ordenación y Organización explica que no es posible, ya que el sistema Gerhonte no está preparado para ello, además de porque el calendario va por puestos de trabajo, no por personas, realizándose la asignación del puesto a la persona concreta según las normas de la Bolsa.

FASPI cree que ello supondría aceptar cuestiones que no se han discutido, como que pasen todos al 100% al mismo tiempo, o que la cláusula se aplique a unos sí y a otros no.

CCOO propone acotar los grupos de eventuales, y empezar por los estructurales.



Pregunta por el calendario que propone la Administración, y señala la posibilidad de que el posible acuerdo al que se llegue, lo tenga que cumplir un nuevo Gobierno por el posible adelanto electoral, por lo que urge concluir el proceso lo antes posible.

UGT apela a una mayor operatividad para lo que estima necesaria tener los datos y el cronograma.

La Directora General propone un calendario en el que progresivamente vayan pasando al 100% un porcentaje de la cifra total de eventuales estructurales, y así en febrero pasaría, un 20%, en mayo hasta el 50%, en junio 2/3, y el resto a 30 de noviembre, y se tendría que analizar la propuesta de CCOO de pasar al 100% todos en junio.

FASPI pregunta si los 7.128 puestos estructurales pueden verse ampliados, a lo que la Directora General responde que sí, que la cifra final podría alcanzar los 8.500.

CCOO considera que no hay que perder la perspectiva de la totalidad de los eventuales, UGT considera necesario que se cierren fechas como garantía de compromiso, FASPI solicita una propuesta integral para todos los eventuales, para CSIF el objetivo es que todos los eventuales pasen al 100% y SATSE considera que los nombramientos al 75% deben desaparecer en su totalidad.

El Subdirector Operativo de Personal indica que aumentar la jornada al 100% de todos los eventuales tiene unas consecuencias que deben valorarse detenidamente, y el Subdirector Operativo de Personal añade que valorar a todo el personal temporal en su conjunto supondría un acuerdo macro, al nivel de los Acuerdos de Políticas de Personal.

SATSE no comparte que la cifra de 7.128 sean todos eventuales estructurales existentes, considera que debe revisarse esa cifra y que la Administración debe explicar cuáles son los criterios que va a seguir para el resto de personal hasta llegar a los 8500 que se está mencionado.

Insiste en que son necesarios los datos completos que acompañan a la propuesta para delimitar la negociación, datos de la totalidad de la plantilla, por centros, categorías, tipos de personal y criterios para determinar la estructuralidad de los puestos, y que la falta de información sobre la realidad y evolución de la plantilla, ha sido siempre un obstáculo en las negociaciones.

Está de acuerdo en que en el segundo escalón desaparezcan todos los nombramientos al 75%, pero para ello es necesario saber la plantilla de la que se trata en cada centro, cuántos interinos vacantes son cuántos sustitutos, cuántos eventuales y cuántos eventuales estructurales.

Cree que la evolución de la plantilla en los últimos años no ha seguido criterios homogéneos en los centros del SAS, y que en definitiva, para el buen fin de la negociación deben conocer esos datos.

CSIF plantea que se incremente el porcentaje de nombramientos a realizar mediante PIT, y se rechaza la propuesta por mayoría.

Finalmente, las partes se emplazan a seguir negociando en una próxima reunión a celebrar el

[Handwritten signature]
CCOO

[Handwritten signature]
CSIF

[Handwritten signature]
SATSE

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



próximo día 28 de enero.

IV.- ANEXOS:

- 1.-
- 2.-
- 3.-
- 4.-
- 5.-

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: Fco José Baez Barriomero

CSI-CSIF:

Fdo: Francisco Estrella Castro

FASPI:

Fdo:

CC.OO.:

Fdo:

UGT

Fdo: