

## ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD

### I.- DATOS DE LA SESIÓN

SESIÓN	ORDINARIA	REUNIÓN Nº:	15	AÑO:	2015
FECHA:	29/12/2015	HORA INICIO:	10.12	HORA FIN:	14.59

### RELACIÓN DE ASISTENTES

Asistentes por la Administración	
Celia Gómez González	Directora General de Profesionales
Arturo Domínguez Fernández	Subdirector de Personal
Carmen López Martínez	Secretaria
Asistentes por las organizaciones sindicales	
Francisco Muñoz Guillán	SATSE
Francisco Báez Barrionuevo	SATSE
María Labrador Macías	SATSE
Juan Antonio Gallardo Gálvez	SATSE
José Manuel Morales Martín	CSIF
Silvia Zafra Romero	CSIF
Juan José Castillo Castro	CSIF
Antonio Rico Álvarez	FASPI
Rafael Carrasco Durán	FASPI
Ángel Tocino Ferrera	FASPI
Andrés Jiménez Marín	FASPI
Antonio Macías Borrego	UGT
Eulalio Carretero Boraita	UGT
Veredas Cañuelo Fernández	UGT
Humberto Muñoz Beltrán	CCOO
Jesús Cabrera González	CCOO
José Antonio Aparicio Cancelo	CCOO
Manuel Lao Junco	CCOO

### II.- ORDEN DEL DÍA PREVISTO:

- 1.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO
- 2.- INFORMACIÓN Y ANÁLISIS RENOVACIÓN EVENTUALES 1 DE FEBRERO
- 3.- JORNADA LABORAL. CONSTITUCIÓN COMISIÓN

*Aplicación*  
FOPM

*UGT*

*Jesús - CCOO*

*Muñoz*  
CSIF

*U. Gómez*  
1



### III. DESARROLLO: Contenidos tratados:

#### 1º.- OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO.-

La Directora General comienza la reunión señalando que el orden del día contiene puntos del mayor interés para todas las partes, y la necesidad de que se produzca un debate ordenado.

El Subdirector justifica que la ausencia del Subdirector de Ordenación y Organización y de la Coordinadora de Procesos de OEP y Traslados, que están trabajando para cumplir con el calendario previsto.

Se distribuye un documento que no contiene elementos nuevos respecto de la documentación ya trasladada en reuniones anteriores, pero que ordena las cuestiones planteadas.

Se resume la propuesta en dos cuestiones fundamentales :

- Criterios para la ordenación, planificación y programación de los procesos de selección de recursos humanos.
- Criterios para los procesos en los que resulte de aplicación la limitación de la tasa de reposición.

El Subdirector analiza el documento y pone de manifiesto la necesidad de analizar determinadas cuestiones a incorporar desde la experiencia que se está obteniendo en el desarrollo de la OEP actual:

- estudiar la posibilidad de que las bases de las convocatorias del turno libre y promoción interna prevean que si un profesional que solicite participar en el de promoción interna no reuniese los requisitos para ello, se le incorpore de oficio en el turno libre, para lo que se realizaría una consulta a asesoría jurídica.
- Realizar convocatorias independientes para las plazas reservadas a discapacidad intelectual.
- Promover otros criterios de provisión distintos de la tasa de reposición para paliar la temporalidad y favorecer la estabilidad en el empleo.

La Directora General da la palabra a las organizaciones sindicales para que manifiesten su opinión respecto al primer planteamiento, el relativo a los criterios para la ordenación, planificación y programación de los procesos de selección de recursos humanos.

UGT pone de manifiesto erratas del texto de las que toma nota la Administración para su corrección, y expresa su conformidad con la propuesta porque recoge los planteamientos de su organización sindical expresados en anteriores ocasiones.

Entienden que es de vital importancia acordar un desarrollo continuo de las OEP para todas las categorías en el seno de Mesa Sectorial y que es necesario asegurar la convocatoria de todas las categorías cada dos años revisando los criterios en función de la situación real de la plantilla en cada momento.

Crean que el interés de aprobar una OEP de más de 5000 plazas debe prevalecer por encima de cualquier interés particular ya que los niveles de temporalidad en el SAS son alarmantes y debe ser prioritaria su disminución lo máximo posible.

FASPI se muestra conforme con la propuesta.

CCOO expresa la necesidad de reducir al máximo posible la temporalidad y solicita una referencia más explícita a la realización de traslados previos a los procesos de OEP, a lo que la Administración responde que se mejorará la redacción de la propuesta.

*Falpi*

*UGT*

*CCOO*

*CSIF*

*Directora*



Finalmente y por no repetir argumentos ya dados, considera que el documento recoge bien sus planteamientos al respecto y da su conformidad.

SATSE pone de manifiesto erratas en el texto y pregunta sobre el redactado final del Punto 9 sobre la posibilidad de realizar una OEP que permita reducir la temporalidad sobre plaza vacante al 15% de los efectivos, a lo que el Subdirector responde que el porcentaje es un error y que se fijará atendiendo al máximo posible en cada momento.

CSIF está de acuerdo con la propuesta ya que considera que se ajusta a sus planteamientos y solicita que se cumplan sus previsiones.

La Directora General da paso al análisis del segundo punto, relativo a la programación del Bienio 2016-2017 y de los procesos en los que resulte de aplicación la limitación de la tasa de reposición.

El Subdirector plantea la necesidad de acordar un modelo de cierta pervivencia en el tiempo mientras se mantenga la limitación de la tasa de reposición, y siempre que no se produzcan cambios en el entorno.

Explica que se introduce el criterio del peso del número de efectivos de cada categoría que tiene que estar en el algoritmo de la planificación del bienio.

Se propone una distribución por categorías y plazas del 50% para las sanitarias, y del 50% para las de gestión y servicios, concretándose en el documento de cada año.

La Directora General solicita a las organizaciones sindicales que expresen su opinión sobre este punto.

CSIF considera que la limitación de la tasa de reposición no da otras opciones, y entienden que la pérdida de efectivos está ligada a la temporalidad.

Crean que el dimensionamiento de las categorías con más efectivos puede desvirtuar el planteamiento pero que en conjunto la propuesta les parece equilibrada por lo que dan su conformidad.

SATSE agradece la propuesta y aun compartiendo algunas cuestiones, discrepa de la misma, porque creen que existe un problema derivado de darle demasiado peso a la temporalidad, y que debe darse más importancia al número de efectivos de cada categoría.

Consideran que el criterio de la temporalidad no debe marcar la norma por lo que no están de acuerdo con el punto 5º.

Respecto al punto 7º, creen que el porcentaje del criterio de la temporalidad debe ser del 20% y del 30% al de la pérdida de efectivos.

En cuanto a la distribución del punto 8º entre categorías sanitarias y de gestión y servicios, creen que debe explicarse mejor.

La Directora General matiza que se debe casar el 50% del ámbito sanitario y el 50% del de gestión y servicios en cuanto a categorías y plazas.

El Subdirector considera que la concreción se realizaría en cada OEP teniendo en cuenta que las convocatorias se realizan por categorías, y que de lo que se trata en este momento es de establecer un compromiso de proporción, sobre el principio de una distribución equilibrada del número de plazas de ambos grupos profesionales.

UGT propone añadir el término "aproximadamente".

SATSE cree que debe darse una nueva redacción.

A. P. L. I. C. O.  
Fospi

UGT

SATSE

CSIF

Directora General



CCOO considera relevante dar importancia a la temporalidad y que su reducción debe considerarse un objetivo estratégico para los 2 próximos años ya que la tasa actual alcanza el 30%, por ello les parece razonable la propuesta de la Administración.

En cuanto al punto 8º creen que se puede mejorar su redacción especificando que la distribución no es solo por categorías sino también por plazas.

Finalmente dan su conformidad con la propuesta con las puntualizaciones realizadas.

FASPI considera que es necesario reducir la alta tasa de temporalidad existente en la actualidad y que es necesario mantener este criterio en el tiempo para conseguir este objetivo, por lo que se debería reforzarse este planteamiento en el texto del documento.

Por otro lado creen que debe incluirse un factor de corrección por si las jubilaciones no son las previstas, a lo que el Subdirector responde que si se tiene que aplicar el criterio de la tasa de reposición, esto no influye.

La Directora General añade que la concreción se realiza anualmente por lo que se ajustaría.

FASPI pregunta qué ocurriría si en el transcurso del bienio desapareciera la limitación de la tasa de reposición, a lo que el Subdirector responde que la propuesta conlleva una actualización permanente que permite adaptarse a los cambios y que la planificación bienal nos da un escenario muy estable. Finalmente FASPI da su conformidad porque consideran que se trata de una propuesta equilibrada.

UGT cree que la propuesta de porcentajes de 70% por número de efectivos y 30% por temporalidad es equilibrada y que la redacción del punto 8º sólo necesita añadir la expresión "aproximadamente" a los porcentajes del 50%, sin hacer alusión a las plazas sino sólo a las categorías porque no sería real.

CCOO cree que sí se debe hacer referencia a categorías y plazas.

La Directora General cree que debe revisarse la redacción para que quede claro y el Subdirector considera que debe hacerse referencia tanto a categorías como a plazas.

SATSE cree que debe darse un tratamiento especial a las categorías con mayor volumen porque considera que han sido las más afectadas por la pérdida de efectivos, en concreto las de enfermería y auxiliar de enfermería, a lo que la Directora General responde que ese planteamiento no es correcto ya que mezcla dos cuestiones diferentes como son la OEP y las dimensiones de la plantilla.

El Subdirector entrega el documento de distribución de plazas del bienio 2016-2017 y aclara que algunos grupos profesionales contienen categorías a extinguir que no se convocarían, y que hay algunas categorías en las que la Administración tiene el mayor interés en incrementar con los restos que resulten de otras, como son :

- Médicos de Familia, debido al envejecimiento de la plantilla previsto para los 10 próximos años.
- Pediatras EBAP por el enorme déficit existente en la actualidad.
- Auxiliares Administrativos y Administrativos en las que se necesita incrementar al máximo las plazas de promoción interna.

SATSE no está de acuerdo en el número de plazas de Enfermería porque es menor que el de las jubilaciones, y creen que aplicando esos criterios se disminuyen los efectivos de esta categoría. También consideran excesivo el número de plazas en el turno de promoción interna porque creen que no se cubrirán.

Asimismo creen que existe una gran disminución con respecto a la anterior propuesta presentada en Mesa Sectorial del 19 de noviembre de 2015.

*FASPI*

*UGT*

*CCOO*

*CSIF*

*[Signature]*



El Subdirector les informa que no era una propuesta sino un documento de trabajo de la Administración sin consensuar los criterios, propuesta que fue rechazada por SATSE y que no gozó de consenso lo que motivó que la Administración retirase dicha propuesta, y presente la que cumple los criterios que se acaban de acordar.

La Directora General considera necesario tener una visión global de todas las categorías teniendo en cuenta varios criterios, incluido el de la temporalidad porque si no nos encontraríamos con categorías en las que no saldrían plazas en la OEP.

FASPI señala que en FEAS también aparecen menos plazas ofertadas que jubilaciones pero entienden que se corregirá si se mantiene el criterio en el tiempo.

El Subdirector afirma que el criterio utilizado es objetivo y que deben tenerse en cuenta las necesidades existentes en determinadas categorías como las que se han señalado, y que esta propuesta mejora la anterior por su objetividad.

UGT pregunta cuáles serían los restos que aumentarían las plazas de esas categorías.

CSIF señala que hay determinadas categorías en las que la promoción interna no tiene sentido y que debería ajustarse a la realidad, a lo que el Subdirector responde que la regla general es del 30% y que se debe llegar al 100% en aquellas categorías en las que realmente tiene sentido, para lo que propone un ajuste a plasmar en el Decreto que apruebe la OEP.

CCOO pone de manifiesto un error en el número de jubilaciones en la categoría de Celador, y el Subdirector detecta que se han invertido por error las cifras de Celador y Celador-Conductor. Preguntan por qué se disminuyen las plazas de Auxiliar Administrativo siendo esta categoría una de las que presentan una tasa de temporalidad más alta, y advierten que la categoría de Celador tiene mucha demanda en promoción interna.

La Directora General recuerda que hay que tener en cuenta las plazas que se han ofertado en la OEP en curso.

SATSE vuelve a plantear que el criterio elegido disminuye los efectivos de algunas categorías por lo que debe introducirse un factor de corrección, y no aceptan que se oferten menos plazas que el número de jubilaciones y entienden que el número de plazas de promoción interna perjudica la oferta del turno libre.

El Subdirector recuerda que la anterior propuesta de la Administración tenía un carácter subjetivo y que tras el debate suscitado se entendió que era mejor llegar a un acuerdo sobre conceptos, no sobre cifras, por lo que se retiró la propuesta y una vez consensuado el concepto en el ámbito de Mesa Sectorial, el resultado de su aplicación es lo que se presenta.

SATSE cree que se debe reflexionar sobre su planteamiento.

CSIF señala que se trata tan sólo de 8 plazas en un volumen de casi 7.000 y que si se acepta el criterio, debe asumirse en resultado.

UGT está de acuerdo en que se ajusten esas 8 plazas pero quiere que se reflejen en acta las posturas de todos.

El Subdirector cree que el criterio consensuado es adecuado y que 8 plazas no es un número

*Falpi* *UGT* *CCOO* *CSIF* *CC*

relevante para romper ese consenso.

CCOO matiza que en realidad no se producen más jubilaciones que plazas se ofertan, ya que lo que se aplica es un porcentaje de distribución de plazas de la OEP sobre las jubilaciones globales, ofertándose más plazas que las jubilaciones globales, a lo que la directora General añade que al final de cada año se producen más jubilaciones de las previstas que al final se ajustan.

SATSE cree que hay categorías en las que las jubilaciones han sido superiores a la tasa de reposición y que esa pérdida de efectivos no se está contemplando.

CCOO considera que hay que tener una visión global y que se debe tener en cuenta el número de jubilaciones pero que no se debe olvidar la temporalidad acumulada en determinadas categorías como la de FEAS, y que en definitiva se debe tener como objetivo estabilizar la plantilla del SAS a través de un modelo estable.

FASPI cree que es muy importante llegar a un acuerdo asumiendo las particularidades que se produzcan en determinadas categorías, y que si no se asumen, habrá que entrar a valorar todas las particularidades.

UGT apuesta por el trabajo en Mesa Técnica para concretar las cifras siendo lo más importante el resultado global. Recuerdan que su organización sindical ha apostado en diversas Mesas Técnicas del Pacto de Bolsa por darle mucho más peso a aprobar una OEP y entienden que es totalmente insuficiente el valor que se le da actualmente, por lo que exigen que se vuelvan a convocar Mesas Técnicas para valorar, no solo este punto, sino otras cuestiones que deben modificarse para que la Bolsa sea más práctica y adecuada al momento actual.

Señala que la limitación de la tasa de reposición ha afectado a todas las categorías de una u otra manera, por lo que es necesario el acuerdo global.

El Subdirector resume la propuesta matizando que la Administración ajustará la oferta en el turno de promoción interna de acuerdo con la realidad de los demandantes de este turno existentes en Bolsa en cada categoría y solicita a la organizaciones sindicales que expresen su voto.

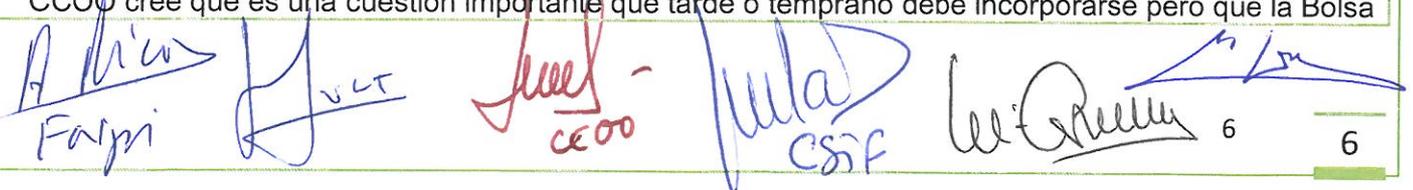
Los presentes entienden que la propuesta, dada las discrepancias manifestadas por algunos miembros de la Mesa, debe someterse a la aprobación expresa para que figure qué organizaciones sindicales la aprueban en los términos que figuran en la misma.

Tras ello la propuesta se aprueba con el voto a favor de UGT, CCOO, FASPI y CSIF, con la discrepancia de SATSE por los criterios expuestos, que vota en contra, de forma que queda aprobado el Acuerdo de Desarrollo de Oferta de Empleo Público del Servicio Andaluz de Salud que se incorpora al acta como Anexo I.

Tras la votación y acuerdo se procede a tratar el tercer punto del documento relativo a la propuesta de modificación del Pacto de Bolsa para incorporar en los procedimientos de selección de personal temporal el resultado obtenido en los ejercicios eliminatorios de la fase de oposición en los procesos selectivos que se convoquen en el futuro.

El Subdirector plantea que tras revisar los debates que se sucedieron para la aprobación de las OEP de 2013, 2014 y 2015, se deduce que este el momento de avanzar en una cultura nueva en los procesos de selección que ponga en valor el esfuerzo de los profesionales que participan en las OEP pero no obtienen plaza, y acreditan con alta satisfacción sus competencias y capacidades.

CCOO cree que es una cuestión importante que tarde o temprano debe incorporarse pero que la Bolsa

  
FASPI UGT CCOO CSIF SATSE



del SAS es una necesidad irrenunciable. Consideran que el Baremo actual es muy complejo y que debe optimizarse para hacer la Bolsa más eficiente.

En definitiva creen que tiene la suficiente trascendencia para abordarse en el seno de Mesa Sectorial desde una perspectiva global conjuntamente con la OEP, y no darle un tratamiento que aborde cuestiones parciales.

FASPI afirma que es una cuestión importante que debe debatirse y valorarse en conjunto, dando un adecuado dimensionamiento al Baremo. Recuerda que es un tema cuyo debate ya se inició por lo que debe retomarse en el punto en el que se dejó.

CSIF está de acuerdo en que la Bolsa debe ser más operativa, y que debe relacionarse con el modelo de OEP acordado, pero que en cualquier caso lo que se decida debe transmitirse a los profesionales con la máxima claridad para que sepan a qué atenerse y cuáles van a ser las reglas del juego.

Para la Directora General ese es el sentido de plantearlo en este momento, porque la Bolsa debe ajustarse al contexto de OEPS anuales.

UGT considera necesario analizarlo en Mesa Técnica.

El Subdirector entiende que la modificación del Pacto de Bolsa es un proceso largo y que de lo que se trata en este momento es de realizar una declaración genérica que clarifique los elementos de valor que se tendrán en cuenta en las OEP y Bolsa para el futuro.

Afirma que se trata de un planteamiento sobre el que existe consenso y respaldo a nivel nacional por las organizaciones sindicales presentes en esta Mesa Sectorial, que han acordado 2 posibilidades : formar la Bolsa con los aprobados sin plaza de la oposición, o considerarlo como mérito.

FASPI discute los porcentajes propuestos por la Administración y CSIF cree que esta propuesta puede generar malestar pero que daría la posibilidad de acceder a Bolsa a profesionales que han realizado un gran esfuerzo y que no cuentan con servicios prestados.

CCOO considera necesario retomar la negociación para acordar un nuevo Pacto de Bolsa teniendo en cuenta además que el actual está denunciado por la Administración. Propone que se reanude el diálogo lo antes posible de forma que llegar a un acuerdo sería el mejor mensaje que dar a los profesionales.

La Directora General considera que debe tenerse en cuenta este aspecto antes de la aprobación de la siguiente OEP si no se llega a un nuevo Pacto de Bolsa.

SATSE afirma que la puntuación en la fase de oposición es una variable nueva y solicita que se reinicie la negociación del Baremo de Bolsa para que lo que se acuerde pueda aplicarse a la OEP 2017. No están en contra de valorar este aspecto pero creen que no debe generar confusión.

La Directora General concluye que se continuará debatiendo esta cuestión en el marco del pacto de Bolsa, y da paso al segundo punto del orden del día.

## 2º.- INFORMACIÓN Y ANÁLISIS RENOVACIÓN EVENTUALES 1 DE FEBRERO

El Subdirector comienza recordando el fuerte disenso producido en este tema en reuniones precedentes y señala que el sistema de Bolsa no estaba previsto para una situación extraordinaria, sobrevenida y condicionada por la tasa de reposición como hemos pasado.

La propuesta que se formuló se basaba en que hay un determinado número de profesionales que vienen renovando sus nombramientos para el mismo puesto al que accedieron a través de un sistema

*[Handwritten signatures and initials in blue and red ink]*



objetivo y transparente, por lo que se trata de mantener en vigor la oferta inicial siempre que se mantengan las mismas circunstancias, reconociendo el esfuerzo y el trabajo de los profesionales en un modelo de selección que no estaba pensado para la situación sobrevenida. No obstante la Administración no quiere mantener una polémica que dañe el Pacto de Bolsa.

Por otro lado informa que debe formalizarse un nuevo nombramiento en los supuestos de sustituciones con jornada parcial puesto que al contrario que los eventuales, este tipo de nombramientos no contenían cláusulas de novación que permitieran ampliar la jornada hasta el 100%. El calendario previsto de renovaciones es el siguiente : el 11 de enero comenzará el llamamiento para los eventuales estructurales y se prolongará hasta el 22 de enero. Después seguirán las sustituciones de larga duración y las de reducción de jornada entre el 25 y 26 de enero, y se cerrará el proceso entre el 27 y 29 de enero con los nombramientos por acumulo de tareas y en general los inferiores a un mes.

La Directora General recuerda que esta secuencia se ha seguido en renovaciones anteriores.

CCOO considera que para ampliar la jornada al 100% de los sustitutos no es necesario realizar nuevos nombramientos sino que bastaría una modificación ya que se trata de una parte variable, y el Subdirector responde que la realización de un nuevo nombramiento es la mejor garantía jurídica y que de esta forme no se corre el riesgo de no superar la fiscalización de una modificación de los ya existentes.

CCOO pregunta sobre la consideración de las sustituciones como de larga duración, y la Directora General responde que se trata de sustituciones que por sus características se prevén de larga duración, como son las IT.

CCOO considera que el problema de fondo es que se la Administración ha dejado de realizar nombramientos de interinidad a favor de nombramientos eventuales, por lo que creen que la solución pasa por causalizar los nombramientos y realizar el máximo número posible de nombramientos de interinidad que permita la Ley.

La Directora General asume la propuesta de CCOO y la pone a consideración del resto de las partes.

UGT recuerda que lo que se pretendió en las anteriores reuniones fue encontrar una solución a esta situación respetando el Pacto de Bolsa y con el consenso de todas las partes.

Creen que la solución definitiva al gravísimo problema de eventualidad del SAS es consensuar una fórmula por la que los profesionales eventuales pasen a ser interinos vacantes de forma inmediata cumpliendo con los principios de igualdad, mérito, capacidad y transparencia, defendiendo la validez del pacto de Bolsa como único método con el que se consigue ofertar nombramientos en igualdad de oportunidades.

Recuerdan que su organización sindical siempre ha colaborado y participado activamente en el proyecto que se inició en 2005 y lamentan la utilización torticera de algunos en la última reunión de Mesa Técnica en la que se buscó una solución para el problema de los eventuales estructurales que vienen sufriendo precariedad salarial y en las condiciones de contratación.

Creen que todos somos responsables de dar estabilidad a este colectivo y manifiestan su compromiso de requerir a la Administración para que sea posible.

Consideran que la propuesta de la Administración de causalizar los nombramientos es una opción pero que no soluciona el problema, siendo la única solución la de convertirlos en interinidades vacantes y realizar OEP.

FASPI estima necesario llegar a un acuerdo que acabe con la inseguridad a través de la causalización de los nombramientos y de acuerdo con las normas de Bolsa, alcanzando así una solución de futuro con el objetivo de acabar con la eventualidad y la precariedad.

*Alfonso Farri* *UGT* *Juan CCOO* *Marta CSIF* *León*



CSIF cree que precisamente la no causalización de los nombramientos es la que ha provocado los problemas, por lo que el sistema debe tender a la estabilidad siempre dentro de las normas. Consideran necesario que estén actualizados los cortes de Bolsa no como ocurre en diversas categorías en las que se está trabajando con los cortes de 2013 y/o 2014.

SATSE considera que si la causalización es la mejor solución a los problemas planteados debe estudiarse en el seno de la Mesa la fórmula para llevarla a cabo, manteniendo que la selección en todo caso debe realizarse en el marco del Pacto de Bolsa, y con el objetivo final de la interinización. Piden que la renovación de los nombramientos de sustitución se realice conforme a la legalidad, y que si el cambio al 100% de jornada es una cuestión generalizada, están de acuerdo.

El Subdirector está de acuerdo en que debemos ir hacia un proceso de interinización pero todos sabemos que es un procedimiento complejo por la situación actual y que habrá que trabajar previamente.

En cuanto a la causalización entiende que considerar un eventual como estructural, es ya causalizarlo. Pregunta a las organizaciones sindicales si entendemos que al persistir las causas de los nombramientos, se entiende que se mantiene la misma oferta, se interpreta así conforme al pacto de Bolsa, y continúa la misma persona ya seleccionada anteriormente, dado que esta cuestión es relevante tratarla hoy de cara a futuras renovaciones de los nombramientos que en este momento se ofertan.

CCOO cree que desde un punto de vista normativo es correcto, siempre que sea dentro de un proceso de interinización que comience con la causalización de los nombramientos a los que se ha accedido por el sistema de Bolsa y si persisten las mismas circunstancias.

A FASPI les parece bien avanzar hacia la interinidad a través de la causalización respetando el pacto de Bolsa.

SATSE aboga porque la causalización se lleve a cabo a través de la negociación sobre la base de un compromiso de interinizar los nombramientos y no están de acuerdo con que la persona que se seleccione en esta renovación sea la que continúe en la siguiente, porque consideran que la oferta de eventuales es de corta duración y como tal debe realizarse por Bolsa.

UGT señala que hay que tener en cuenta la posibilidad de desplazamiento de los que ya son Interinos vacantes, a lo que el Subdirector responde que en ningún caso va a desplazarse a un interino manteniéndose eventuales.

UGT advierte que hay determinadas categorías pendientes de listado definitivo de Bolsa, y solicita que se informe a los profesionales del calendario de llamamiento previsto y que se pueden causalizar los nombramientos.

Solicitan que en la categorías de Fisioterapeuta, Telefonista, Técnico Auxiliar de Farmacia y Técnico Especialista en Medicina Nuclear se realicen nombramientos de 3 meses a la espera de la publicación del listado definitivo de 2014.

La Directora General concluye el punto del orden del día señalando que el debate no está maduro por lo que continuará en la próxima reunión, y que se hará público el calendario de las renovaciones.

### 3º.- JORNADA LABORAL. CONSTITUCIÓN COMISIÓN

La Directora General explica que el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía ha aprobado el Acuerdo de 22 de diciembre de 2015 por la que se da cumplimiento a la Sentencia de 3 de junio de

*Alfaro Falgu* *UGT* *CCOO* *Julia CSIF* *Lee* *CSIF*



2014 del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía relativa a jornada para el personal del Servicio Andaluz de Salud, Acuerdo en el que se establece que se mantendrá el diálogo dentro de la Mesa Sectorial para intentar llegar a un acuerdo que establezca una regulación general de la jornada laboral del personal estatutario del SAS, diálogo que por otro lado han solicitado las organizaciones sindicales tanto al SAS como a la Consejería de Salud.

La Directora resume en Acuerdo aprobado y propone la creación de una Comisión que articule el diálogo, teniendo en cuenta el contexto existente a nivel nacional y la negociación que se está desarrollando en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía en la Mesa General de la Función Pública.

UGT manifiesta que la Administración se ha equivocado en sus actuaciones en relación con la jornada laboral y que continúa incurriendo en la discriminación en su aplicación.

Reivindica la jornada de 35 horas semanales y señala que otras Comunidades Autónomas ya la han establecido.

Consideran que el tiempo le ha dado la razón a la parte social que desde el año 2012 viene criticando la incapacidad de la Administración para consensuar una aplicación razonada y homogénea de la jornada de 37 horas y media semanales.

Recuerdan que han solicitado reiteradamente que a través de Mesa Técnica se negocie una aplicación semejante a la que se ha llevado a cabo en otros sectores de la Junta de Andalucía y consideran que para ello es necesario contar con un interlocutor que realmente crea que se puede hacer algo distinto y mejor a lo que actualmente se hace

No obstante expresan su predisposición a participar activamente en la Comisión.

FASPI considera que la negociación que se desarrolló en 2012 sobre la jornada laboral fue muy corta y que se finalizó unilateralmente por la Administración. Comunican que participarán en la negociación y avanzan que sus reivindicaciones no van a variar.

CCOO cree que se debió llegar a un acuerdo en la negociación de 2012 y que la Administración se quedó corta en aquel proceso.

Consideran necesario un impulso político del Gobierno de la Junta de Andalucía para adoptar las medidas necesarias para que la aplicación de la jornada impuesta por el Gobierno central sea lo menos lesiva posible para los profesionales del SAS.

Por otro lado creen que en nuestro ámbito se ha introducido un elemento diferenciador en la aplicación de la jornada respecto a otras Comunidades Autónomas como es el recorte económico, y que al ser impuesto, ha llevado a su judicialización.

Creen que es imperativo que se constituya la Comisión y desean que exista voluntad de acuerdo por todas las partes para que los profesionales del SAS recuperen los derechos perdidos dentro de la legalidad.

La Directora General recuerda que la tramitación del Acuerdo del Consejo de Gobierno ha sido pública y de obligado cumplimiento dado que la Sentencia del TSJA determinó que ante la falta de acuerdo en la negociación, era este órgano el competente para establecer la aplicación de la jornada en base a lo establecido en el Estatuto Marco.

SATSE manifiesta que los profesionales acudieron a los Tribunales tras el proceso negociador para defenderse de la aplicación unilateral y heterogénea que el SAS llevó a cabo.

Recuerdan que tanto la Sentencia del TSJA y el Acuerdo del Consejo de Gobierno nos instan a negociar y creen que debemos hacerlo en el contexto de negociación del resto de la Junta de Andalucía.

Solicitan que este proceso negociador tenga una fecha de inicio y fin que demuestre la voluntad negociadora y que se asimilen las mejoras de otros sectores de la Junta de Andalucía.

*FASPI* *UGT* *CCOO* *SATSE* *CSIF* *10*



CSIF afirma que la negociación de 2012 estuvo muy condicionada por la situación económica y que incluso esta circunstancia fue reconocida por la Administración, lo cual supuso en sí mismo una imposición.

Consideran que el SAS decidió dar un tratamiento distinto a sus profesionales respecto del resto de los de la Junta de Andalucía y que esa discriminación se mantiene con el Acuerdo del Consejo de Gobierno.

Manifiestan su voluntad de participar en la negociación pero advierten que si se vuelve a condicionar con motivos económicos, no se llegará a ningún acuerdo.

La Directora General señala que la motivación económica fue la que llevó al Gobierno Central a establecer la jornada de 37 horas y media semanales, y que nuestro sector no es comparable con otros de la Administración de la Junta de Andalucía por sus peculiaridades, sobre todo por la necesidad de que nuestros centros estén abiertos 24 horas al día durante los 365 días del año.

El Subdirector recuerda la obligación de todos de negociar y que la recuperación de derechos debe ser acorde con la Mesa General de la Función Pública que tiene un modelo diferente de jornada y de organización del trabajo, por lo que debemos abordar este tema desde la perspectiva de nuestras singularidades.

FASPI considera que hay una discriminación flagrante entre colectivos profesionales dentro de la Junta de Andalucía, y que así lo sienten mayoritariamente los profesionales del SAS, y creen que existen otras posibilidades de aplicación de la jornada si nos comparamos con otros sectores de la Comunidad Autónoma de Andalucía o de otras Comunidades Autónomas.

Solicitan a la Administración que reconozca el esfuerzo realizado por los profesionales y que en esta negociación no parta de la misma premisa, a lo que el Subdirector responde que debemos ser capaces de incluir otros matices y elementos distintos de la solución única de entrar media hora antes y salir media hora después.

UGT recuerda que se debe tratar la jornada de los profesionales del Cuerpo A4, para lo que se constituyó una Mesa Técnica con la que se abrieron grandes expectativas sin que se haya continuado con sus trabajos, y el Subdirector añade que hay que priorizar también a los profesionales del ámbito de urgencias.

Fuera del orden del día, UGT plantea los problemas de acceso a la web del SAS por problemas de mantenimiento, a lo que el Subdirector responde que es una cuestión muy compleja pero que se está trabajando en ello.

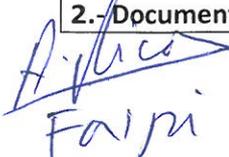
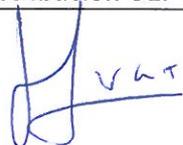
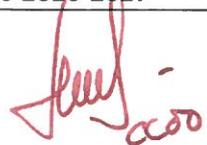
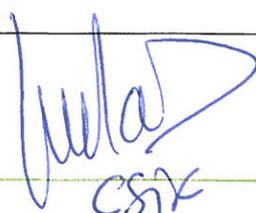
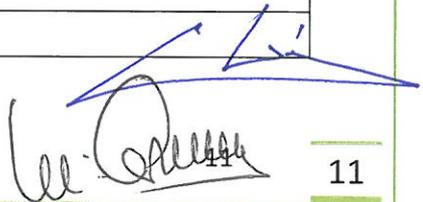
La Directora General concluye avanzando que la próxima reunión podría tener lugar a mediados de enero, y que uno de los puntos del orden del día será el borrador de Orden de creación de la categoría de Enfermera Especialista.

Tras lo cual finaliza la reunión.

**IV.- ANEXOS:**

1.- Acuerdo sobre desarrollo de OEP del SAS.

2.- Documento distribución OEP bienio 2016-2017



LA SECRETARIA :

Fdo: Carmen López Martínez

VºBº LA PRESIDENTA DE LA MESA SECTORIAL:

Fdo: Celia Gómez González

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES :

SATSE:

Fdo:

CSIF:

Fdo:

FASPI:

Fdo:

CC.OO.:

Fdo:

UGT

Fdo:



Servicio Andaluz de Salud  
**CONSEJERÍA DE SALUD**

**DILIGENCIA** : para hacer constar que en la sesión de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de 10 de febrero de 2016 se procedió a la aprobación del Acta de la sesión de 29 de diciembre de 2015 con el voto a favor de la Administración, FASPI, CSIF, UGT y CC.OO., y el voto en contra de SATSE que no procedió a su rúbrica.

En Sevilla, a 10 de febrero de 2016

**LA SECRETARIA DE LA MESA SECTORIAL  
DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD**

CONSEJERÍA DE SALUD  
Servicio Andaluz de Salud  
SUBDIRECCIÓN DE PERSONAL  
C.I.F. Q-91500138

**Fdo. Carmen López Martínez**