

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD

I.- DATOS DE LA SESIÓN

SESIÓN	ORDINARIA	REUNIÓN Nº:	9	AÑO:	2017
FECHA:	21/04/2017	HORA INICIO:	10:30	HORA FIN:	19.30

RELACIÓN DE ASISTENTES

Asistentes por la Administración	
Celia Gómez González	Directora General de Profesionales
Arturo Domínguez Fernández	Subdirector de Personal
Fernando Gilabert Vega	Subdirector de Ordenación y Organización
Estrella Lora Monge	Coordinadora de Procesos OEP y Traslados
Antonio Toro Barba	Unidad Relaciones Laborales.
Silvia Matellán Polo	Secretaría Accidental
Asistentes por las organizaciones sindicales	
Rosa Elena García Polo	SATSE
Fayna Gómez García	SATSE
María Labrador Macías	SATSE
José Sánchez Gámez	SATSE
Francisco Muñoz Guillian	SATSE
Matilde Núñez Cea	CSI.F
Aurora Maldonado Fernández	CSI.F
Eloísa Bernal Pedreño	CSI.F
Victorino Girela López	CSI.F
Rafael Carrasco Durán	FASPI
Rafael Ojeda Rivero	FASPI
Carmen Serrano Martínez	FASPI
Francisco Javier Cantalejo Santos	FASPI
Antonio Macías Borrego	UGT
Veredas Cañuelo Fernández	UGT
Isabel López Fernández	UGT
Mª José Catalá Soler	UGT
Félix Alonso Gil	CCOO
Humberto Muñoz Beltrán	CCOO
Jesús Cabrera González	CCOO

II.- ORDEN DEL DÍA PREVISTO:

- 1.-Lectura y aprobación de actas de sesiones anteriores.
- 2.- Aprobación de la actualización del Manual de licencias y Permisos.
- 3.- CRP 2017.
- 4.- Proceso de Interinación.

III. DESARROLLO: Contenidos tratados:

A las 11:00 horas la Directora de Profesionales inicia la Mesa Sectorial. La Administración propone la inclusión de un nuevo punto del Orden del Día sobre la aplicación VEC, Ventanilla Electrónica del Candidato que es aceptada por unanimidad quedando el Orden del Día de la siguiente manera:

- 1.-Lectura y aprobación de actas de sesiones anteriores.
- 2.- Aprobación de la actualización del Manual de licencias y Permisos.
- 3.- CRP 2017.
- 4.- Proceso de Interinación.
- 5.- Ventanilla Electrónica del candidato (VEC).

1.-Lectura y aprobación de actas de sesiones anteriores.

El Responsable de la Unidad de Relaciones Laborales comenta que han enviado nueve actas a las Organizaciones Sindicales. De las actas enviadas han recibido alegaciones de la reunión del 28/12/2016. Pretenden que firmen el acta del 10 de enero de 2017 sobre aprobación de la OEP, y el acta del 28 de diciembre 2016.

CCOO solicita aplazar la aprobación del acta de 28 de diciembre de 2016, le gustaría tener más tiempo para enviar alegaciones. CSI.F se adhiere a la propuesta y se insiste en la falta de reglamentación al enviar una documentación con tanta premura.

SATSE se une a la queja de CCOO por la falta de plazo aunque las alegaciones que presentó están incluidas.

El Subdirector de Personal responde que el plazo de alegaciones ha pasado y no se podrá abrir de nuevo. Al no encontrarse la persona que las incorporó cabría una situación extraordinaria y en 24 horas podrán enviar las alegaciones que no se hubieran recogido adecuadamente.

CCOO reclama un procedimiento más flexible y automático.

El Subdirector de Personal recuerda que el plazo legalmente establecido es de una semana y se une a que no tienen publicadas las actas desde diciembre en la web de transparencia. Antes del martes a las 0:00 horas finaliza el plazo para alegar al acta del 28 de diciembre 2016 y el resto de actas pendientes finalizan el jueves.

SATSE propone que se mantenga el plazo de 10 días y se amplía el plazo hasta el 2 de mayo.

La Directora de Profesionales retoma el acta del 10 de enero 2017 sobre OEP.

CCOO insiste en la falta de tiempo y propone posponerla también para el martes.

2.- Aprobación de la actualización del Manual de licencias y Permisos.

La Directora de Personal introduce el siguiente punto del Orden del Día sobre la aprobación del manual de licencia y permisos pendiente de la reunión anterior.

CCOO comienza con el artículo 22.3 sobre los días de vacaciones del acuerdo de Función Pública. Pide que se transfiera en la normativa del SAS lo que se negoció en el Acuerdo de Mesa General sobre servicios prestados y de antigüedad.

El Subdirector de Ordenación y Organización insiste en que es un texto redactado para el personal con plaza en propiedad.

CCOO no firma porque se discrimina al personal temporal, recalcando que hay sentencias en aplicación de la Directiva Europea que combaten los agravios comparativos entre personal temporal y fijo. El redactado propuesto es distinto al del Acuerdo de Mesa General, por lo que se advierte que si no se atiende su petición, no apoyará esta modificación del manual y evaluará denunciarla judicialmente.

UGT también trae a la Mesa esa modificación que según sentencias debería incluirse al personal temporal en todos los pactos. Al igual que el resto de Organizaciones Sindicales propone algunas modificaciones y propuestas de corrección de erratas en el texto. En el Artículo 19, cree que debería dejarse el apartado que aparece tachado porque no se ha negociado. La Jefa de Gestión de Personal explica que se ha tachado porque es un permiso del INSS y lo paga desde el primer día del hecho causante.

CSI.F tiene otra propuesta porque según el INSS es posible que se produzca desde el día siguiente a otra fecha. La Administración hará la consulta al INSS y lo traslada.

UGT en el artículo apartado 28.2 sobre Permisos sin sueldo en los supuestos generales propone dejarlo como estaba anteriormente permitiendo que la duración acumulada de los mismos no podrá exceder de doce meses cada dos años y no como la Administración propone regularlo en otro apartado el 28.4 que limitaría a lo supuestos especiales.

En el Art. 29.4 donde se regula los días 24 y 31 de diciembre, solicita volver al redactado que tenía anteriormente a los recortes por los años de crisis, ya que se están recuperando la integridad de los derechos perdidos y no quedarse en la mitad del derecho como propone la Administración.

La Jefa de Gestión de Personal explica que es la redacción del acuerdo de Función Pública.

CSI.F propone en el redactado de artículo 15 dejarlo como artículo único con el 10% para el personal temporal.

La Directora de Profesionales explica que se encuentra modificado por la ley de presupuestos 2017, la Ley 3/2012 y que el texto consolidado ya aparece así, pasando del 7% al 10% recogida en una Disposición Adicional y otra Transitoria.

CSI.F solicita que los días adicionales de vacaciones sean también para el personal temporal.

El Subdirector de Ordenación y Organización tiene que pedir presupuesto a Hacienda porque supone un incremento del Presupuesto.

CSI.F pasa al permiso de lactancia solicitando que sea un permiso para ambos progenitores. Argumenta que existe una sentencia de la Audiencia Nacional 131/2013 del Ministerio del Interior que permite beneficiarse de forma sucesiva e incluso acumulando los periodos.

La Directora de Profesionales responde que no dice lo contrario, verán el redactado.

CSI.F quiere recuperar el redactado anterior sobre los días 24 y 31 de diciembre porque hay profesionales que se podrían ver afectados con dos días menos de asuntos propios.

SATSE, indica que la vuelta al redactado de los días 24 y 31 es una reivindicación histórica de todas las organizaciones, que el redactado que propone la Administración es discriminatorio para el personal y proponemos que los días 24 y 31 de diciembre deben darse a todos los trabajadores que tengan turno rotatorio y presten sus servicios en festivos.

La Directora General enumerará artículo por artículo para llevar un orden y tener una posición común, debatir y ser más operativo.

FASPI considera que falta el decreto donde se recupera la jornada de 35 horas semanales. Añade que cuando hablan de consanguinidad en ningún caso aparece la figura del cónyuge ni pareja de hecho. Matiza que en los centros de gastos y en las reuniones de permisos y licencias se extralimita mucho de la normativa. Hay mucha variabilidad en la interpretación de las vacaciones que abarca desde junio hasta octubre. En algunos centros las vacaciones se tratan como un derecho colectivo al hacer depender las vacaciones de unos profesionales respecto a los demás.

El Subdirector de Personal cuestiona el permiso porque no es un derecho colectivo. Tiene unas limitaciones con unas reglas para que todo el mundo tenga equidad en el trato. Siendo un derecho individual gestionado de forma colectiva.

La Jefa de Gestión de Personal aclara que la normativa del Preámbulo no se ha actualizado todavía.

SATSE propone que cuando en el documento aparezca "diplomado en enfermería" se modifique por enfermero/enfermera atención especializada o atención sanitaria.

Las Organizaciones Sindicales piden que se revise los documentos exigidos a la hora de acreditar las solicitudes de las licencias y permisos.

Las Organizaciones Sindicales piden que se revise los documentos exigidos a la hora de acreditar las solicitudes de las licencias y permisos. En concreto en lo relativo a permisos para cuidado de familiares dependientes.

La Directora de Profesionales piensa que estudiarán los requisitos generales, el certificado de convivencia es el que solicitan siempre todas la Administraciones cuando una persona tiene que dedicar tiempo para ayudar a otra persona, comprueban el cumplimiento yendo al domicilio comprobando la convivencia. La Directora muestra preferencia por el modelo de declaración responsable con la penalización que suponga cometer algún tipo de fraude social aunque estos asuntos se traten en Mesa Técnica.

El Subdirector de Personal acota el concepto del derecho para el cuidador que no consiste en cuidar si no tener a su cargo, habría que buscar la forma de acreditarlo jurídicamente.

CSI.F necesita que el manual se trate en una Mesa Técnica para poder analizarlo con detalle y se manifiesta en contra de la redacción del 24 y 31 de diciembre.

La Directora de Profesionales remitirá la interpretación a función pública sobre el personal fijo y temporal y si lo aprueba lo incorporará directamente en el manual. El manual es un elemento nuevo, modificable en cualquier momento.

El Subdirector de Personal concluye que el objetivo de los días 24 y 31 de diciembre es que ese día se disfrute de descanso y que se lo tomen como día continuado. Si lo que queda pendiente es buscar un documento que sustituya al certificado de convivencia se podría redactar un documento y firmarlo.

Debaten entre todos si mantener o eliminar el texto los días de permiso 24 y 31 de diciembre.

La Directora de Profesionales resume el resultando de las posturas de los sindicatos sin haber conseguido llegar a un consenso, estando conforme CSI.F, FASPI, CCOO y UGT y oponiéndose SATSE. Enviarán el Manual a las Organizaciones Sindicales presentes en Mesa antes de publicarlo con la condición de seguir negociando en los puntos donde no se ha llegado a Acuerdo en Mesa Técnica.

FASPI está de acuerdo en aprobar al objeto de facilitar que las mejoras se puedan disfrutar en el periodo vacacional que ahora comienza, con la condición de negociar los puntos que han quedado pendientes en una próxima mesa Técnica. Estos puntos son:

- Tratamiento de los días 24 y 31 de diciembre.
- Nueva redacción del Art. 7.
- Días adicionales de vacaciones para el personal temporal.

Pone de manifiesto, entre otras cosas:

- La inoperancia de las Comisiones de seguimiento del plan de vacaciones en los centros.

- Solicita que se den instrucciones concretas a los centros en cuanto a los permisos y licencias.
- Denuncia la falta de planificación de las incidencias en periodo estival.

La Directora de Profesionales resume el resultado de las posturas de los sindicatos sin haber conseguido llegar a un consenso, estando conforme CSI.F, CCOO y UGT y oponiéndose SATSE. Enviarán el Manual a las Organizaciones Sindicales presentes en Mesa antes de publicarlo con la condición de seguir negociando en los puntos donde no se ha llegado a Acuerdo en Mesa Técnica como es el caso de los días 24 y 31 de diciembre.

3.- CRP 2017.

El Subdirector de Personal reparte la Resolución del CRP explicando que el objetivo sería el mismo que el año anterior con algún matiz en la Norma, pagar en complementaria de junio y septiembre. Prácticamente todos los trabajadores tienen grabadas las notas y cumplirán los plazos. La ley de Presupuesto es prácticamente igual, salvo en el apartado tercero que ponía servicio y ahora lo han cambiado a centros de primaria y hospitales como corrección de errores.

FASPI pide que cumpliendo la Ley de Protección de Datos recibir la información en otro formato que no sea PDF.

El Subdirector de Personal justifica el formato en PDF con las marcas de agua de los sindicatos como un motivo de seguridad, así evitan que se filtren datos. Se permite el trato anonimizado para poner sacar estadísticas, estos datos serán facilitados en formato PDF.

FASPI pregunta expresamente si los componentes de las unidades de gestión clínica tienen derecho a conocer la puntuación y la asignación económica de todos los miembros de su misma unidad.

El Subdirector de Personal ha estudiado la complejidad del tema profundamente. Tiene que custodiar el acceso a la información sincronizada con las UAP, disponiendo cada una de sus listados pudiendo ser consultados por los profesionales.

UGT manifiesta que negociaron una serie de reivindicaciones que no se han materializado, como cobrar categorías a extinguir además de los que no quisieron integrarse. Siguen sin estar de acuerdo en la manera de cobrar los eventuales ya que solo cobran si han trabajado cuatro meses en un mismo servicio, condenados a que no lo cobren si cambian. No tienen información sobre los objetivos y discriminan a los profesionales que no están en la UGC participando en la consecución de objetivos cobrando diferente.

UGT no esta de acuerdo, ni con la forma, ni con el contenido de la Resolución que presenta la Administración. Manifiesta que negociaron una serie de reivindicaciones que no se han materializado, como cobrar categorías a extinguir, además de los que no quisieron integrarse. Siguen sin estar de acuerdo en la manera de cobrar los eventuales ya que solo cobran si han trabajado cuatro meses en un mismo servicio, condenados a que no lo cobren si cambian de servicio o Centro, a pesar de la norma inicial que establece "4 meses de servicios prestados en el SAS" y que unilateralmente fue cambiada por la Administración. No tienen información sobre los objetivos y discriminan a los profesionales que no están en la UGC a pesar de estar

participando en la consecución de objetivos de las mismas, cobrando cantidades bastantes inferiores por lo que piden que se constituya una Mesa Técnica para abordar de nuevo este concepto retributivo ya que no tiene nada que ver de lo que se pactó, a la realidad del reparto del mismo, actualmente en los Centros.

CCOO también suscribe lo dicho por UGT, haciendo hincapié en que la falta de participación de los órganos de representación en las mejoras de los objetivos de UGC favorece la deriva economicista que hoy por hoy domina éstos, lo que en muchos casos contraviene la mejora asistencial. Hace falta una regulación del CRP de los profesionales no sanitarios, que son discriminados al no poder integrarse en las UGC y estima excesivo que los cuatro meses de trabajo para tener derecho al cobro del CRP se tengan que hacer en el mismo centro de trabajo, pues se puede trabajar todo el año en distintos centros y no tener derecho al cobro de este complemento. Denuncia que una vez más, a la prórroga del 10% de reducción de las cuantías que se nos impuso en 2012, se le suma la persistencia del no reparto de la totalidad de los remanentes, los cuales son masa salarial que están perdiendo los trabajadores y las trabajadoras.

CSI.F piensa que debería ser el CRP un tema discutido con los sindicatos. Sugiere que la Administración de oficio resuelva las cuestiones ya planteadas y resueltas en anteriores convocatorias.

SATSE pide comparar el documento actual con el anterior ya que han visto que no contempla en el apartado cuarto el reparto de remanentes. Quiere una Mesa Técnica para reconfigurar el CRP, hacer un estudio de las notas medias y ver si las unidades no asistenciales son mayores a las asistenciales. Solicita volver al pago unificado a la fecha que inicialmente negociaron.

El Subdirector de Personal aclara que la Resolución es igual al año anterior. Respecto a las Mesas Técnicas hay cuestiones que no han olvidado pero hasta que no se cierran las que hay abiertas no tienen capacidad para gestionar más.

El año pasado ya explicaron que corregir de oficio tiene mucha dificultad, hay que calcular manualmente fuera del sistema ya que una vez consumido el crédito tienen que resolverlas en otro año diferente. Sería conveniente regular el procedimiento de las UGC y no es el momento en el CRP.

La forma de pago del CRP se realiza de la misma forma que el año anterior se quedará en los mismos términos.

UGT comenta que los profesionales con permiso sindical siguen sin cobrar al 100% este concepto como establecía la norma inicial, a pesar de que si se recupera el reparto de remanentes.

El Subdirector de Personal insiste que todo aquello que sea susceptible de poder modificarse lo verán en Mesa Técnica.

4.- Proceso de Interinación.

La Directora General introduce este punto 4 del Orden del día recordando los orígenes y las medidas desarrolladas en la ejecución del proceso de interinación:

El 16 de diciembre de 2016 en el ámbito de negociación de la Mesa Sectorial de Sanidad, se acordó la consolidación en la plantilla de los puestos de trabajo que atienden necesidades permanentes en los centros sanitarios del SAS a través de nombramientos eventuales. Este acuerdo fue suscrito por el SAS y las Organizaciones Sindicales SATSE, CSIF, UGT, CCOO y FASPI.

Dicho pacto tenía por objeto que la tasa de eventualidad del Servicio Andaluz de Salud se restringía a lo largo del año 2017 a los supuestos absolutamente imprescindibles por las particularidades de la actividad asistencial y siempre que esté justificado por una razón objetiva. Contenía, entre otras, las siguientes medidas a desarrollar a partir del día 1 de enero de 2017.

- Proceder a la cobertura mediante los nombramientos de interino o sustituto de todos los supuestos en los que se den los requisitos que establece el Estatuto Marco.
- Mantener en su puesto de trabajo mediante los nombramientos de interino o a los profesionales que a fecha de este Acuerdo ostenten nombramientos eventuales que atienden necesidades estructurales durante más de veinticuatro meses ininterrumpidos en el mismo centro de gasto.
- Ofertar a través de los mecanismos de selección previstos el acuerdo de Bolsa Única, los puestos que resulte preciso cubrir de acuerdo con lo establecido en el apartado a) antes del 31 de enero de 2017.
- Restringir la utilización de los nombramientos eventuales a la cobertura de necesidades coyunturales de la naturaleza que sean (cubrir sustituciones; circunstancias estacionales, extraordinarias, etc...) Debiendo justificarse o motivarse en el correspondiente nombramiento el carácter no permanente o estable de dicha prestación.
- El proceso de estabilización laboral regulado en este Acuerdo no podrá suponer, en cumplimiento de la Ley 1/2015 de Presupuestos para 2016 de la CA de Andalucía, un incremento de los gastos de personal del Servicio Andaluz de Salud. Para evitar un incremento presupuestario en el año 2017, la implantación de este Pacto, se llevará a cabo manteniendo el pago de retribuciones en nómina complementaria para quienes adquieran la condición de interinos tras dicho acuerdo.

Con posterioridad, y tras la celebración de 2 mesas técnicas los días 22 y 28 de diciembre de 2016, en el ámbito de negociación de la Mesa Sectorial de Sanidad, el 28 de diciembre de 2016 se acordó la consolidación en la plantilla de los puestos de trabajo que atienden necesidades permanentes en los centros sanitarios del SAS a través de nombramientos eventuales. Este acuerdo fue suscrito por el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO y FASPI, contando con el voto desfavorable de SATSE y CSIF.

Tomando como referencia la sentencia prejudicial dictada por la Sala décima del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-16/15 y las Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, Sala de lo Contencioso-Administrativo con sede en Sevilla, en diversos Recursos de Apelación que hacen suyas las conclusiones de la Sentencia del TJUE antes citada, declaran el "derecho de la recurrente a ser mantenida en su puesto de trabajo de manera interina hasta en tanto no se proveyere de manera legal y reglamentaria y sin perjuicio de las facultades que corresponden a la Administración al respecto".

Las partes acuerdan,

- a) Dar estabilidad a quien se encuentra prestando servicios con carácter eventual afectado por la cuestión prejudicial y al personal inscrito como demandante de empleo en el Servicio Andaluz de Salud o que participe en los procesos selectivos del Pacto de Bolsa Única.
- b) Una vez finalizado dicho proceso se procederá a la convocatoria de dichas plazas a través de los procesos ordinarios de provisión y selección.
- c) Promover cuantas iniciativas permitan remover los obstáculos que la convocatoria de las plazas cubiertas por personal interino y que no estén incluidas en una Oferta de Empleo Público.

Dicho acuerdo contenía, entre otras, las siguientes medidas a desarrollar a partir del día 1 de enero de 2017.

- a) Proceder a la cobertura mediante los nombramientos de interino o sustituto de todos los supuestos en los que se den los requisitos que establece el Estatuto Marco, limitándose la utilización del nombramiento eventual exclusivamente a los supuestos absolutamente imprescindibles de acuerdo a las particularidades de la actividad asistencial y siempre que esté motivado por una razón objetiva.
- b) Mantener en el puesto de trabajo que desempeñe, mediante los nombramientos previstos en el art. 9 del EM, a los profesionales que a fecha 31 de enero de 2017 ostenten nombramientos eventuales, para la prestación de servicios de atención de necesidades estructurales y cuando presten los mismos por un período de 12 o más meses en un período acumulado de dos años en un mismo centro de gasto. Permanecerán en el mismo hasta en tanto no se proveyere de manera legal y reglamentaria mediante la incorporación de personal fijo o se amortice.
- c) Los puestos que resulte preciso cubrir y en los que no concurren las circunstancias excepcionales previstas en el apartado b) de este acuerdo, serán ofertados antes del 31 de mayo de 2017 a través de los mecanismos de selección actualmente establecidos en el Pacto de Selección Temporal.
- d) Establecer los procedimientos de identificación de los nombramientos eventuales que atienden necesidades estructurales y los procesos de estabilización de los mismos con el fin de determinar el número y las características de las plazas básicas estructurales, establecer los procedimientos de estabilización del personal cuando presten los mismos por un período de 12 o más meses en un período acumulado de dos años y proceder a la selección del personal en los casos que proceda a través del Pacto de Selección Temporal.
- e) El proceso de estabilización laboral regulado en este Acuerdo no podrá suponer, en cumplimiento de la Ley 1/2015 de Presupuestos para 2016 de la CCAA de Andalucía, un incremento de los gastos de personal del Servicio Andaluz de Salud. Para evitar un incremento presupuestario en el año 2017, la implantación de este Pacto, se llevará a cabo manteniendo el pago de retribuciones en nómina complementaria para quienes adquieran la condición de interinos tras dicho acuerdo.

A lo largo de los meses de enero febrero y marzo de 2017 por la administración, con la participación de las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo de 28 de diciembre de 2016, se ha verificado exhaustivamente.

- a) Todas aquellas plazas existentes en la plantilla presupuestaria de los centros sanitarios que, se encuentran ocupadas por personal eventual y que, como consecuencia de la limitación a la contratación de personal interino impuesta por Tasa de Reposición se encuentran cubiertas por personal temporal.
- b) Todos aquellos supuestos de que en esas plazas existen profesionales que ostentan nombramientos eventuales, durante un período de 12 o más meses en un período acumulado de dos años en un mismo centro.

De estos procesos se ha dado traslado a las Juntas de Personal de todos y cada uno de los centros, para su conocimiento y control.

En virtud de los procesos descritos anteriormente:

- a) Se han identificado 14.554 plazas dotadas en plantilla presupuestaria cubiertas por personal temporal eventual (12.761 vacantes definitivas y 1.793 desocupadas provisionalmente).
- b) Se han ofertado para su cobertura por bolsa 2.792 interinidades.
- c) Se han identificado 8.850 eventuales que a día de hoy ostentan nombramientos eventuales, durante un período de 12 o más meses en un período acumulado de dos años en un mismo centro y a los que la administración les ha ofertado la formalización de nombramiento de interinidad para continuar desarrollando las funciones propias de la categoría que actualmente desempeña, pero ya ocupando en tal condición de interino un puesto de trabajo de la plantilla del Centro.
- d) Existen 5.778 eventuales que tenían nombramiento activo el 31 de enero de 2017 y cuyo vencimiento es el 31 de mayo de 2017 y que en su mayoría cumplirán los criterios establecidos para ser mantenidos en su puesto de trabajo de manera interina hasta en tanto no se proveyere de manera legal y reglamentaria.

Durante el desarrollo de este proceso han sucedido diversos pronunciamientos que esta Mesa Sectorial no puede desconocer:

Por un lado se han producido una multiplicidad de sentencias, tanto del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, como de los tribunales Superiores de las comunidades Autónomas de Castilla la Mancha, Madrid, Valencia, Cataluña, País Vasco, como de diversos tribunales Contenciosos Administrativos de nuestra comunidad autónoma y de otras provincias españolas, todas ellas en idéntico sentido es decir reconociendo a los recurrentes el derecho "a ser mantenida en su puesto de trabajo de manera interina hasta en tanto no se proveyere de manera legal y reglamentaria y sin perjuicio de las facultades que correspondan a la Administración al respecto."

El 2 de febrero de 2017 el Tribunal Constitucional ha dictado Sentencia 20/2017, Recurso de inconstitucionalidad 5190-2016 en el que desestima la inconstitucionalidad de regular un procedimiento extraordinario de nombramiento en los centros sanitarios del Servicio Madrileño de Salud de todo el personal estatutario eventual que lleve más de dos años encadenando contratos sucesivos y ocupando una plaza prevista en la plantilla orgánica como personal estatutario interino. Fundamenta dicha desestimación en que nos encontramos en el caso ante un supuesto de Eventualidad en el sentido previsto en el EM pues la plaza en cuestión ya existe pero se encuentra provista de una forma que no se ajusta al EM. Se refiere a la irregular situación en la que se encuentra el personal estatutario eventual que, pese a lo dispuesto en el

EM, a través de sucesivos nombramientos como tal personal eventual se halla ocupando durante más de dos años una plaza que ya existe en la plantilla orgánica y se hallaba vacante, o, lo que es lo mismo, está cubriendo interinamente una plaza existente y vacante en la plantilla orgánica sin haber sido nombrado como tal. Se persigue articular un procedimiento para adecuar el nomen iuris del nombramiento a la verdadera relación que liga a ese personal con la Administración sanitaria atendiendo a la naturaleza de la plaza desempeñada. De esta forma, lejos de constituir un vicio de inconstitucionalidad el que se le apliquen las causas de cese propias de la nueva situación de personal interino, supone el pleno cumplimiento de las bases estatales, por cuanto que, una vez que el personal sea nombrado interino se le aplicará, como no puede ser de otra manera, el régimen jurídico propio de la interinidad y, por tanto, las causas de cese previstas en el art. 9.2 EM. Se trata de que dentro de la temporalidad se reconozca la causa real de su nombramiento (la interinidad) y no la causa formal (la eventualidad).

La totalidad de los Servicios de Salud están procediendo a la regularización de los nombramientos temporales que cubrían plazas vacantes de idéntica manera a como se está desarrollando este proceso en Andalucía.

Se ha alcanzado en fecha 29 de marzo un Acuerdo de la Mesa General de Negociación sobre empleo público con efecto para todo el Estado, en virtud de la cual se ha incorporado en el proyecto de Presupuestos Generales del Estado 2017 el que El Servicio de Salud pueda disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá hasta el 90 por ciento de las plazas que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2016, así como tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de aquellas plazas que, en los términos previstos en la Disposición transitoria cuarta del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, estén dotadas presupuestariamente y, desde una fecha anterior al 1 de enero de 2005, hayan venido estando ocupadas ininterrumpidamente de forma temporal. La Directora General informa que existen dudas sobre la calificación del texto firmado el 28 de diciembre como Acuerdo o como Pacto.

No obstante, además de las numerosas sentencias que nos respaldan, queda claro que se debe continuar con el proceso y concluir con su resolución final. En estos momentos, explica que nos encontramos en la fase de fiscalización y nombramientos de interinos. Así se propone de que esté cerrado el proceso a 31 de mayo de 2017 con las ofertas, y traer un borrador de concurso de traslado antes del 15 de junio de 2017. Realiza una propuesta que consiste en concretar los elementos del acuerdo sin dejar de hacer referencia a que el Parlamento ha aprobado que se negocie con determinados criterios que allí se había aprobado.

El Subdirector de Personal sintetiza brevemente la intervención realizada por la Directora. El planteamiento sobre la pertinencia del Acuerdo del 28 diciembre 2016, y las consecuencias que tendrá en materia de personal, pasan por tratar de establecer un proceso basado en el Acuerdo adoptado de diciembre y mantener en su puesto de trabajo a la gente, acomodarnos a una posición jurídica planteada por el Tribunal de Justicia de la UE y su interpretación por el Tribunal Superior de Andalucía.

La sentencia del Tribunal Constitucional refrendó la postura que la Asesoría Jurídica del SAS tenía desde principio y ratifica nuestra posición. Así propone seguir avanzando e incorporar compromisos claros de desarrollo, que no estaban el 16 de diciembre de 2016, pero sí en el de

28 de diciembre: sacar un número de plazas de OEP, realizar un concurso de traslado y proponer fechas para ese concurso de traslado.

Con ese objeto propone, a las Organizaciones Sindicales alcanzar un consenso sobre siete puntos que serán los siguientes, presenta un borrador que pretende debatir sobre la intervención de la Directora General,:

El Subdirector comienza analizando cada uno de los párrafos.

CCOO dice que cree que la propuesta de la Administración le complace porque es un buen acuerdo, se reducen los costes, agiliza procesos que tarde o temprano deberían salir. e incide sobre la propuesta del convocar un nuevo concurso de traslado antes de diciembre de 2017, que ya venía recogida en el Acuerdo de 28 de diciembre de 2016. Sobre el compromiso de presentar antes del 15 de junio de 2017 el número de plazas y las características de las plazas básicas estructurales para ofertar en un proceso excepcional de Oferta de Empleo Público en el Servicio Andaluz de Salud, manifiesta la importancia sobre el hecho de sumarse al Acuerdo de la Mesa General Estatal de 29 de marzo en el que se acordó la OEP excepcional de más de 127000 plazas en el Sistema Nacional de Salud, las plazas correspondientes a las OEP ordinarias. El Acuerdo de 28 de diciembre es un buen acuerdo, que reconoce lo que los trabajadores estaban consiguiendo a través de sentencias, acabando con un procedimiento caro y farragoso de demandas judiciales. Desde el máximo respeto al Parlamento, al que nadie cuestiona sus funciones, hay que expresar con claridad que la PNL recientemente aprobada sobre materias propias de la negociación colectiva, incurre en injerencias graves en las competencias y atribuciones propias de la Mesa Sectorial, máximo órgano de negociación en el ámbito sanitario andaluz, cuya legitimidad emana de las elecciones sindicales, un proceso constitucional y democrático.

Apoya la propuesta de la Administración de ratificar el proceso, publicarlo en BOJA, ampliarlo e incorporar nuevos compromisos.

UGT está de acuerdo con las palabras de CCOO y mantiene su posición. Creen que ha sido un proceso modélico, participado por trabajadores y exigen el mismo respeto que esta Mesa Sectorial tiene hacia otras instituciones.

FASPI. Asume la responsabilidad del acuerdo firmado y los planteamientos hechos por las organizaciones sindicales anteriores, expone sus quejas por el desarrollo de los hechos:

- Aún no se han firmado las interinidades que cumplían los requisitos a 31 de enero. Solo han firmado un documento de pre interinidad, con el compromiso de no judicializar la situación.
- Se han ofertado interinidades por bolsa, procedentes de la recuperación de las 35 horas y vacantes no vinculadas al proceso, a profesionales que no estaban en el mismo, cuando el compromiso era ofertarlas una vez finalizado.

La Administración responde al primer punto que la fiscalización de más de 10.000 interinidades es un proceso complejo que requiere tiempo, no obstante las primeras interinidades del acuerdo comenzarán a firmarse en breve. En cuanto a la segunda queja considera que debía ofertar

aquellos nombramientos que han surgido en medio del proceso para tranquilizar a los profesionales que no estaban incluidos en este.

La Directora General interviene antes de continuar, destacando que su interés es que se sumen al Acuerdo SATSE y CSI.F, que inicialmente lo rechazaron.

SATSE dice que algunas propuestas les parecen interesantes y que siguen la línea de resolver el problema de la eventualidad. Les llama la atención, que a pesar de no formar parte del acuerdo y no ser integrantes de la comisión de seguimiento, formen parte del acuerdo. No están de acuerdo con el pacto en la forma en que se adjudicaban las interinades, ya que estas deberían de haberse ofertado por bolsa, pero sí con el fondo.

CSI.F reitera la postura de estar disconforme con la forma y no con el fondo como le ocurre a SATSE. No suscribe el Acuerdo, pero la responsabilidad de los trabajadores les corresponde a los representantes de los trabajadores y deben manifestar esta legitimidad.

El Subdirector distribuye una copia de la intervención realizada por la Directora General, y un texto borrador sobre la Proposición No de Ley. Considera que el proceso deba estar finalizado con anterioridad al 1 de junio de 2017.

El Subdirector de Personal cuenta las dificultades encontradas a la hora de fiscalizar los nombramientos a causa del volumen de 17.000 interinos. Han creado un programa informático que facilite el procedimiento que comenzará el martes 25 de abril y seguirá hasta el 1 de junio de 2017. Respecto de los nombramientos eventuales para servicios complementarios y jornadas complementarias, ya tiene unas instrucciones preparadas para darle forma y firmarlas por la Directora General.

El Quinto ordenará de otra manera los eventuales en nombramientos interinos.

En el sexto se está trabajando para que haya acuerdo con el Consejo Interterritorial aunque poner fecha es complicado el compromiso será finalizarlo antes del 31 de diciembre de 2017.

UGT prefiere no acotar el número de plazas en el punto séptimo.

El subdirector de Personal está de acuerdo, pero considera que se debe acotar las plazas actuales que cumplan las condiciones establecidas en el Acuerdo de Empleo Público del pasado 29 de marzo serán sido objeto de un proceso extraordinario. En Hacienda existe un grupo de trabajo que tiene que llegar a algún Acuerdo pero posiblemente para el 15 de junio de 2017 no será posible, la propuesta sería en tres años.

La UGT interviene diciendo que en el Acuerdo de 28 de diciembre también hay consolidación de plantilla porque se compromete a convocar OEP, consolidar plantilla y convocar concurso de traslado.

La Directora puntualiza que no se trata de un proceso de estabilización si no que hablaría de una mejora de las actuales condiciones de temporalidad.

Finalmente sobre estos puntos, se alcanza un consenso en los siguientes términos:

PRIMERO Que en concordancia con los criterios jurisprudenciales anteriormente expuestos y la aplicación que el del TSJ de Andalucía ha efectuado en sus diversas sentencias, la extinción del nombramiento del personal eventual que está cubriendo puestos existentes en la plantilla presupuestaria del Servicio Andaluz de Salud no podrá producirse a la llegada del término previsto por no darse la causa o razón objetiva que justifique su finalización.

SEGUNDO Que de acuerdo con lo negociado en la Mesa Sectorial de 28 de diciembre de 2016 y conforme a lo dispuesto en el Decreto 208/2015, de 14 de julio, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud, debe dictar con carácter urgente las Instrucciones necesarias para llevar a cabo por las direcciones gerencia de los distintos centros asistenciales el procedimiento extraordinario de transformación de nombramientos estatutarios eventuales en nombramientos estatutarios interinos o sustitutos para adecuarlos a la verdadera naturaleza de la plaza desempeñada por este personal en el SAS. Dicho procedimiento deberá estar finalizado, salvo situaciones excepcionales, con anterioridad al 1 de junio de 2017.

TERCERO El proceso de cobertura de los puestos vacantes que resulte preciso cubrir y en los que no concurran las circunstancias excepcionales previstas en el apartado segundo, serán ofertados antes del 31 de mayo de 2017 a través de los mecanismos de selección actualmente establecidos en el Pacto de Empleo Temporal.

CUARTO Que de acuerdo con lo previsto en el acuerdo de Mesa sectorial de 28 de diciembre de 2016 y conforme a lo dispuesto en la Resolución 547/2004 por la que se dictan instrucciones relativas a las vinculaciones temporales del personal estatutario de los centros e instituciones del Servicio Andaluz de Salud y en las instrucciones para su aplicación dictadas el 31 de enero de 2017, los nombramientos eventuales cuyo objeto sea la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria del titular de la plaza o la realización de jornada complementaria para garantizar el funcionamiento permanente y continuado del Centro, su duración se extenderá hasta que finalice el servicio determinado objeto de dicho nombramiento por concluir los supuestos que motivan la celebración de dicho nombramiento.

QUINTO En desarrollo del acuerdo de 28 de diciembre la Dirección General de Profesionales presentara antes del 15 junio de 2017 el borrador de un concurso de traslados que deberá incluir, al menos un número equivalente al 50% de las plazas que han sido objeto de este proceso extraordinario de transformación de nombramientos estatutarios eventuales en nombramientos estatutarios interinos.

SEXTO La convocatoria de este nuevo concurso de traslados deberá efectuarse antes del 31 de diciembre de 2017, para lo cual el SAS dotara los medios humanos y materiales necesarios para garantizar que el actual concurso de traslado esté finalizado con anterioridad a la publicación de dicha convocatoria.

SEPTIMO Todas las plazas que cumplan las condiciones establecidas en el Acuerdo de Mesa General de ámbito estatal sobre empleo público del pasado 29 de marzo, incluyendo las que han sido objeto de este proceso extraordinario de transformación de nombramientos estatutarios eventuales en interinos, deben ser sometidas a la mayor brevedad al correspondiente proceso. Por ello, y en desarrollo del Acuerdo de 28 de diciembre la Dirección

General de Profesionales presentara antes del 15 junio de 2017 el número y las características de las plazas básicas estructurales susceptibles de ofertar en un proceso excepcional de Oferta de Empleo Público.

Por otro lado, ante algunos de los términos recogidos en la PNL 125 del Parlamento Andaluz, la Mesa Sectorial de Sanidad quiere manifestar la independencia de sus funciones y que algunos de los términos empleados suponen una transgresión del Convenio 154 de la OIT de 1981, sobre la negociación colectiva, ratificado por España el 11 septiembre 1985, que exige que las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva y que en todo caso deben ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de trabajadores.

El derecho de libertad sindical comprende el derecho de las organizaciones sindicales a formular su programa de acción protegiéndoles de indebidas injerencias. Esta Mesa es la única legitimada para adoptar los acuerdos en relación con las condiciones de trabajo y las materias que por Ley le son objeto de negociación.

Se aprueba el documento por consenso firmando SATSE, CSI.F, CCOO, UGT Y FASPI .

La redacción de este párrafo podría inducir a pensar que CSIF finalmente se une al pacto de interinación del 28 diciembre, cuando su postura fue contraria, y sólo manifiesta su acuerdo con el punto:

Por otro lado, ante algunos de los términos recogidos en la PNL 125 del Parlamento Andaluz, la Mesa Sectorial de Sanidad quiere manifestar la independencia de sus funciones y que algunos de los términos empleados suponen una transgresión del Convenio 154 de la OIT de 1981, sobre la negociación colectiva, ratificado por España el 11 septiembre 1985, que exige que las medidas previstas con objeto de fomentar la negociación colectiva no deberán ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva y que en todo caso deben ser objeto de consultas previas y, cuando sea posible, de acuerdos entre las autoridades públicas y las organizaciones de trabajadores.

El derecho de libertad sindical comprende el derecho de las organizaciones sindicales a formular su programa de acción protegiéndoles de indebidas injerencias. Esta Mesa es la única legitimada para adoptar los acuerdos en relación con las condiciones de trabajo y las materias que por Ley le son objeto de negociación.

5.- Ventanilla Electrónica del Candidato (VEC).

El Subdirector de Personal expone este nuevo punto del Orden del Día sobre la aplicación que pondrán en marcha de carácter permanente. Se sustenta de miles de registros en base de datos sabiendo que cuando comience a trabajar aparecerán errores. El proceso exige más pasos porque se auto cataloga en un sistema con la naturaleza y relaciones de las materias. Someterán a una monitorización con ampliación de los plazos. Tiene dudas si sería por la mitad del tiempo o por la totalidad, existiendo 2 calendarios previstos según el porcentaje de objetivos cumplidos:

- Si el lunes 1 han alcanzado el 42% de los méritos se ampliará el plazo por un tiempo menor a siete días.

- Si el 1 lunes han alcanzado menos del 38% la ampliación del plazo será de 15 días.

No dispondrán de tiempo para trabajar antes de agosto y no publicarán la Resolución hasta después del 1 de mayo. Supone disponer del mes de junio completo o empezar en septiembre. La situación actual es la siguiente, han alcanzado el 8% unos 1.237 profesionales y la previsión sería que irá creciendo un 20% semanal. Han estimado una media de grabación en VEC de 200 méritos por persona.

A CCOO le parece una buena idea cumplimentar la información sin necesidad de hacerlo más veces, le parece equivocado ponerlo en marcha con una OEP en curso. La Organizaciones Sindicales están saturadas tendrían que combinar la propuesta en papel de los méritos con la digital.

FASPI se queja porque no hay una plataforma de pruebas, el problema lo encuentra en generar el expediente. Hay mucha gente que no puede acceder a la plataforma y tiene limitación en los medios. Además hay profesionales a los que no se les han solicitado méritos y abrirán varios plazos posteriores.

UGT cree que el día 2 deberían convocar una Mesa Sectorial y tomar una decisión drástica porque la situación de los profesionales es dramática.

Para el Subdirector de Personal lo importante sería que aplicando los algoritmos internos ir viendo si se están alcanzado los objetivos propuestos. Por el volumen de expedientes es necesario tiene que arrancar en OEP y no en Bolsa. Irán viendo cómo evoluciona la monitorización diaria y controlando los puntos de control.

SATSE solicitó el 7 de abril a la Directora General la necesidad de un manual para explicárselo a los trabajadores. Le preocupa que se puedan quedar sin grabar muchos profesionales. Recuerda la necesidad de extender la Demo a todos los delegados.

La Coordinadora de Procesos OEP y Traslados responde que han elaborado un manual con 120 fotos para que tengan una herramienta más completa.

Al Subdirector de Personal le preocupa el entorno prueba con bajo nivel de seguridad con el riesgo de que salga mal. Podría ser factible usar una URL en demo con la parte final bloqueada.

La Directora de Profesionales levanta la sesión a las 16:35 horas.

[Firma]
FASPI

IV.- ANEXO:

Sin Anexos

LA SECRETARIA :

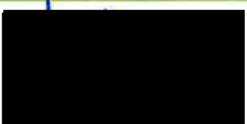
VºBº LA PRESIDENTA DE LA MESA SECTORIAL:

Fdo: Silvia Matellán Polo

Fdo: Celia Gómez González

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES :



SATSE:		CSIF:	
Fdo:	<i>Dr. MINO GILCAN</i>	Fdo:	
FASPI:		CC.OO.:	
Fdo:	<i>M. Carmen Serrano</i>	Fdo:	<i>Heriberto Ruiz CC.OO.</i>
UGT:			
Fdo:			

