

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD

I.- DATOS DE LA SESIÓN

SESIÓN	ORDINARIA	REUNIÓN Nº:	6	AÑO:	2018
FECHA:	23/05/2018	HORA INICIO:	10.30	HORA FIN:	14.30

RELACIÓN DE ASISTENTES

Asistentes por la Administración	
Celia Gómez González	Directora General de Profesionales
Fernando Gilabert Vega	Subdirector de Ordenación y Organización
M ^a Ángeles Pérez Tapia	Subdirectora de Personal
Arturo Domínguez Fernández	Coordinación para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público
Antonio Toro Barba	Unidad de Relaciones Laborales
Silvia Matellán Polo	Secretaria Suplente
Asistentes por las organizaciones sindicales	
Jose Sánchez Gámez	SATSE
Juan Antonio Gallardo Gálvez	SATSE
Vanesa González Jiménez	SATSE
Rosa Elena García Polo	SATSE
Juan de la Cruz Fernández Gálvez	CSIF
Eloísa Bernal Pedreño	CSIF
Silvia Zafra Romero	CSIF
Rafael Carrasco Durán	FASPI
Rafael Ojeda Rivero	FASPI
Ángel Tocino Ferrera	FASPI
Andrés Jiménez Marín	FASPI
Carmen Herrera Vaca	UGT
Antonio Macías Borrego	UGT
Juan Antonio Díaz Conejero	UGT
Veredas Cañuelo Fernández	UGT
Humberto Muñoz Beltrán	CCOO
Miguel Angel Muñoz Periañez	CCOO
José Antonio Aparicio Cancelo	CCOO
Manuel Laó Junco	CCOO

II.- ORDEN DEL DÍA PREVISTO:

1. Lectura y aprobación de actas de sesiones anteriores.
2. Acuerdos sobre medidas para garantizar la ocupación y desempeño de profesionales en puestos de difícil cobertura.
3. Inicio de negociación para la revocación de la resolución que suspendía la carrera profesional y la revisión y desarrollo del Acuerdo de Carrera Profesional.
4. Propuesta de Baremos para procesos selectivos.
5. Resolución sobre CRP 2017.
6. Presentación del Borrador del "Manual del personal con relación especial residencia".

III. DESARROLLO: Contenidos tratados:

1. Lectura y aprobación de actas de sesiones anteriores.

Inicia la reunión la Directora General de Profesionales a las 10:30 horas recordando que deberían mantener la necesaria paridad en la Mesa Sectorial y comenta el primer punto del Orden del Día sobre la firma de las Actas del 01/12/2017 y 13/12/2017.

El Responsable de Relaciones Laborales e Igualdad resume la situación en la que se encuentran las actas de las reuniones de mesa sectorial del 2018. Hay dos actas firmadas y tres actas que están pendientes de firma, y se firman las Actas del 01/12/2018 y 13/012/2017.

2. Acuerdos sobre medidas para garantizar la ocupación y el desempeño de profesionales en puestos de difícil cobertura.

Desde la Dirección General de Profesionales enviaron un documento consensuado para poder trabajar con las OOSS y aprobarlo en su caso. La Directora de Profesionales comenta que llevan un tiempo trabajando en la materia y explica algunos matices del documento. En relación a las propuestas son las mismas que estaban, añadiendo medidas relacionadas con el impulso de las Estrategias de formación y de desarrollo profesionales a Centros y hospitales e incluyendo a pediatras, además de médicos de familia.

Sobre el cálculo del coeficiente de la zona de difícil cobertura se explica buscando la transparencia. El planteamiento de este documento es equilibrado con la carrera profesional y la acreditación vinculándose a la permanencia de larga duración. El apartado de negociación de carrera profesional se recogerá en la Resolución de Carrera Profesional.

En el punto cuatro sobre proceso selectivo, los profesionales que prolonguen o renueven su vida laboral, tendrán la opción de acceder a jornadas reducidas.

En el punto cinco sobre movilidad voluntaria, incluye las ofertas públicas de empleo. El incentivo finaliza cuando se cambia de destino y espera que se recoja en una nueva norma.

UGT se plantea la legalidad de alguna de las medidas que se propone en el documento. Le preocupa y son conscientes de que hay que premiar al profesional.

Mantiene que se oferte la plaza que no se pueda cubrir pudiéndose ofertar todos los años para que las ocupen profesionales nuevos y no sólo los que estén en edad de jubilación. Sobre la jornada reducida no entiende bien lo que quiere decir sobre la obligatoriedad de la misma. La Directora General de Profesionales contesta que es voluntario y que debería poner que se opta voluntariamente.

El Subdirector de Ordenación y Organización explica que si alguien quiere prolongar su jubilación además de optar a cubrir la plaza sería en jornada reducida. Se contempla en los mismos términos que recoge el Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

UGT está de acuerdo con la eliminación del punto de cooperación entre los diferentes centros de gasto, y no le parece bien que no haya medidas retributivas. Tampoco entiende por qué han eliminado la flexibilidad.

La Directora General de Profesionales recuerda que el documento no es definitivo y que se intenta dar respuesta a las necesidades existente. Propone recuperar los textos y hacer referencia a los incentivos económicos y medidas de conciliación de jornada e incluirlo en el acta de la Mesa Sectorial.

CCOO está de acuerdo con UGT, no deben eliminar los factores importantes, hay que hacer referencia a ambos. Tal como está redactado puede entenderse que no aparezca en este punto en el documento, así mismo en la mesa sectorial sanitaria tendrán que avanzar en negociación de medidas de carácter económico y conciliación, debiendo aparecer en el documento y no sólo en el acta.

UGT pregunta por el cálculo del coeficiente de puestos de difícil cobertura y la Directora General de Profesionales le contesta que aparecerá detallado en la Resolución.

FASPI piensa básicamente que el documento se puede suscribir aunque faltan algunos puntos para llegar al consenso. Propone una mesa de seguimiento a medida que vayan negociando. Cree que es la única manera de conseguir mantener el acuerdo.

CCOO comparte la opinión de UGT. Tal y como está redactado el punto 4.A. entiende que hay que hacerlo con seguridad jurídica. Solicita redactar la permanencia en el puesto de difícil cobertura en un punto independiente y valorar la cuantía porque en este punto no queda claro. Comenta que hay una contradicción con la puntuación de los traslados, por un lado los servicios prestados no pueden superar un 20% en la experiencia profesional y en los traslados aparece un 50%, solicita igualarlo y ponerlo en un punto diferente. El punto 4.D. necesita aclaración, habla de profesionales sin quedar claro si se refiere a los que ya están o les interesa irse a otro puesto de difícil cobertura.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público dice que el único encaje que tiene el profesional de plantear un peritaje o se incluye en el punto de varios o en experiencia. También se podría modificación parcialmente y agrupar toda la formación en único punto facilitando el baremo y valorar los puestos de difícil cobertura. Las mesas técnicas no son factibles pero podría proponer un escenario a largo plazo planteando modificaciones del Decreto de OEP.

A CCOO le parece bien la propuesta, no ve necesario sacarlo del punto podría estar incluido pero claramente separado.

La Directora General de Profesionales prefiere un texto que se recoja en el Acta, incluyendo un valor añadido para promocionar a los profesionales que lleven menos tiempo.

SATSE piensa que las zonas de difícil cobertura deben venir recogidas por zonas y no por puestos, debiendo tratarse para todos los profesionales de la misma manera. Piensa que debe haber acuerdo, teniéndose en cuenta algunos aspectos de descripción de los puestos más detallada.

El Subdirector de Ordenación y Organización aclara que en el apartado de puestos difíciles de cubrir por Bolsa Única recoge todas las incidencias producidas de forma imprevista. Cuando se define un puesto difícil cobertura se define para todos los centros.

SATSE se interesa por la forma en la que se va a incentivar la jubilación parcial y la Directora General de Profesionales responde que esos profesionales podrían continuar pero con una jornada reducida para cubrir puesto que son de difícil cobertura, actualmente no podrían continuar. SATSE y CSI.F consideran entonces que el término correcto a utilizar no sería incentivar si no promover, cambiándose el redactado en el documento.

SATSE piensa que habría que detallar más y propone una mesa de seguimiento para desarrollarlo.

CSIF reconoce el esfuerzo en un tema tan espinoso aunque piensa que se trata de una estrategia poco ambiciosa. Habría que cuestionar la legalidad jurídica de las medidas porque no tiene igualdad en el tratamiento. Especificar cuáles son los puestos de difícil cobertura y darle la redacción exacta de los criterios para todas las categorías, no sólo para médicos de atención primaria. El Subdirector de Ordenación y Organización aclara que aparecerán en la Resolución.

Piensa que habría que abordar medidas de incentivación retributiva, potenciar medidas de conciliación, una formación online concreta compatibilizada con la jornada laboral y la jornada ordinaria. El Subdirector de Ordenación y Organización comenta que estas medidas ya aparecen en el redactado del documento.

CSIF está en contra de medidas que perjudiquen a profesionales que no se encuentren en zonas de difícil cobertura.

Modifican el párrafo para la convocatoria de carácter temporal y se incorporará una puntuación específica adicional que no podrá superar el 20% del apartado.

CCOO solicita que como el resto de comunidades autónomas también están negociando, podrían puntuar igual a las zonas de difícil cobertura que el resto de comunidades autónomas. La Subdirectora de Personal comenta que en otras CCAA ya lo tenían definido y que se valoraría.

CCOO cree que podría realizarse un seguimiento en mesa sectorial semestralmente.

La Directora de Profesionales propone que la propia Mesa Sectorial sea la mesa de seguimiento y que se irá planteando si es suficiente o habría que crear una mesa técnica que necesite un seguimiento continuado.

UGT, FASPI y CCOO dan el visto bueno.

SATSE en principio vota a favor y queda pendiente ir viendo el desarrollo que tiene en seis meses.

CSIF no está a favor de la medida que considera poco generosa o insuficiente, votan en contra.

En definitiva, todas las organizaciones sindicales consideran que podrían incluirse más acciones.

La Directora de Profesionales concluye con el siguiente acuerdo: harán un pacto con una mesa de seguimiento revisando la Administración el documento para la firma.

3. Inicio de la negociación para la revocación de la resolución que suspendía la Carrera Profesional y la revisión y desarrollo del Acuerdo de Carrera Profesional.

La Directora de Profesionales presenta el punto tercero sobre Carrera Profesional que comentó y habló con todas las organizaciones sindicales cuando quedó suspendida. Para reiniciar la carrera profesional traslada la necesidad de retomar no solo la suspensión, sino también el propio Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008, harían una nueva Resolución y revisarían la Resolución del año 2014. Actualmente cuentan con herramientas electrónicas que disminuirían los plazos de tiempos, debiendo reformular algunos plazos. Adquieren el compromiso que al final de julio tendrán una propuesta de Resolución de Diplomados y Licenciados Sanitarios y comenzarán a trabajar en los procesos de este año. En el caso de los procesos suspendidos harán una propuesta para agilizar los plazos y llegar también a Acuerdos con el resto de categorías de Carrera Profesional, podrán trabajar en paralelo. Constará este propósito de voluntariedad y oirán las propuestas de las OOSS para comprometerse en plazos.

El Subdirector de Ordenación Organización propone dejar una semana para poder recibir las aportaciones de las OOSS.

UGT se alegra con la negociación de la Carrera Profesional. Solicita que como plantean una nueva Resolución, ésta debería incluir normas en la promoción interna temporal sobre poder cobrar la categoría de origen. También que se incluya al personal temporal aparte del personal interino, los profesionales que hayan presentado solicitud en este tiempo de suspensión y el personal A4 que lo tienen desatendidos y sin desarrollar.

FASPI se alegra de la reactivación pero critica la paralización que se llevó a cabo en su día, y solicita ahora la Carrera para todas las categorías que actualmente no la tienen. En este momento no hace propuestas porque no tiene los documentos, y pide simplificar el modelo y la homologación rápida de la carrera con la de otras comunidades.

CCOO también coincide. Recuerda que lucharon para que la Carrera Profesional fuera para todas las categorías, incluidas las categorías no sanitarias, en el Acuerdo 2006/2008 y agilizará las cosas para que se llegue a Acuerdos.

SATSE también coincide. Debe simplificarse la carrera profesional que actualmente es una carrera de obstáculos y categorías sin modelo de acreditación.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público comenta que hay que crear 290 comisiones para poder resolver los procesos y disminuir el plazo de resolución de los procedimientos.

La Administración está abordando el desarrollo de la Carrera Profesional apareciendo el personal temporal en sus términos y se incluirá la promoción interna temporal. No se va a modificar el modelo porque necesitaría una nueva negociación.

CCOO: cuando habla de personal temporal, se refiere al personal interino y se podría abordar en el cumplimiento de reiteradas sentencias al respecto.

La Directora General de Profesionales resume que acabará primero el acuerdo de 2008. Para incluir la promoción interna temporal habría que acudir a Consejo de Gobierno. Harán un análisis más personal de las situaciones de las PIT.

CSI.F solicita ampliar el plazo al 8 de junio, ven insuficiente el plazo de una semana. La Directora General de Profesionales accede a ampliar el plazo hasta el 8 de junio para que presenten propuestas en el modelo de Carrera Profesional. Finalmente, se une a todas las organizaciones sindicales sobre la necesidad de un cronograma para la puesta en marcha de la carrera profesional. Piensa que hay que simplificar el modelo y dar prioridad a la mesa técnica de carrera profesional. Faltaría incorporar al modelo los técnicos medios y técnicos de grado superior.

La Directora General de Profesionales responde que incluye a todas las categorías. El compromiso sería que a corto plazo recibiera las aportaciones de la organizaciones sindicales y a partir de ahí elaborar un documento e iniciar en el mes de junio la negociación del proceso, incluyendo lo acordado en esta Mesa Sectorial.

4. Propuesta de Baremos para procesos selectivos.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público presenta un documento con propuestas de baremos de los procesos selectivos ya enviada a las OOSS con algunas modificaciones. Hubo controversia en algunos puntos, el objetivo consiste en hacer el trabajo más simple y fácil.

UGT se queja que el documento es igual al anterior, excepto por algún cambio de poca

importancia. Está conforme con la simplificación del proceso. Piensa que al introducir un elemento nuevo (los programas de cooperación internacional) en los servicios prestados, entiende que crea inseguridad, deberían mantener las variables que estaban inicialmente.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público aclara que este baremo es para todos los nuevos procesos selectivos, podrían facilitar algunos puntos sin cambiar los procedimientos abiertos. Recuerda que UGT estaba a favor de la cooperación internacional y le parece importante la modificación para que se iguale al resto de comunidades autónomas y los centros concertados. Se trata de ordenar la puntuación de los tribunales

UGT está conforme en que se compute en baremos nuevos para procesos venideros. Solicitan bajar la puntuación de 0,2 a 0,15 al coordinador de publicaciones de libros. Respecto al director de tesis doctoral le parece excesivo 1 punto

A FASPI también le parece excesivo 1 punto para tesis doctorales. En líneas generales está de acuerdo con la novedad en el baremo en los términos que propone la administración, pues supone una mejora con respecto al anterior, aunque hay aspectos que podrían mejorarse en el futuro, sobre todo en aquellas puntuaciones en las que hay propuestas de los tribunales.

CCOO es consciente del problema de la comisión de valoración y de los defectos del baremo para su gestión. Los sufridores son los opositores y tienen que mejorar identificando el problema con un baremo práctico que no funciona. Piensa que hace falta un baremo nuevo porque la simplificación de los baremos es insuficiente. Pide a la Administración un compromiso en un plazo razonable, un nuevo Decreto de selección y un nuevo baremo.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público cree que se está confundiendo con una mesa técnica. Tiene que haber una negociación en Mesa Sectorial y un articulado en mesa técnica. Deben cerrar un acuerdo nuevo del Decreto 136/2001, de 12 de junio, por el que se regulan los sistemas de selección del personal estatutario y de provisión de plazas básicas en los Centros Sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, antes de verano y en mesa técnica podrán trabajar los aspectos iniciales.

CSIF manifiesta que es prioritario negociar el modelo de carrera para las categorías que no lo tienen desarrollado.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público dice que también se trabajará a la vez, dividirían los recursos y medios de que disponen

SATSE piensa en una estructura más simple y ágil aunque le da recelo modificar baremo. Estaría dispuesto en hacer un consenso con propuestas en el contexto de trabajar selección, formación, ver un nuevo baremo y llegar a un acuerdo entre todos.

CSIF piensa que es aceptable y asumirán todos los puntos con las alegaciones

oportunas sobre ellos y a pesar de esto es necesario abordar un nuevo baremo, acortando plazos en el Decreto 136/2001. Está de acuerdo en acortar la cooperación internacional pero no lo está con los servicios prestados en centros como ampliación de estudio o similar.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público puntualiza que la OEP debe de estar finalizada el 31 de diciembre de 2019, incluyendo periodos de adaptación. Desaparecerán los sub apartados así cuando se incluya el baremo de méritos valdría diferente para las diferentes categorías. El auto baremo lo hará la persona en un apartado sin sub apartado porque la convocatoria lo exige, se trata de un tema técnico. Se aplicará a las convocatorias nuevas que serán las específicas. La idea sería simplificar los méritos, convocar en junio y empezar a examinar en septiembre. Aporta la siguiente información, entregará el calendario definitivo y el número de personas que se van a examinar en junio con los listados definitivos resueltos los recursos de reposición. El calendario se podría mantener en todas las categorías, excepto celador conductor porque no hay aulas suficientes.

UGT pide desdoblar el examen el día 30 junio para que todas las personas candidatas tengan una distancia similar, pero el Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público comenta que se disponen de los recursos limitados y que no se pueden desdoblar.

CSIF se queja por la transmisión de información del calendario de exámenes. Piensa que no es el sitio en tribunales para proponer un cambio de fecha. La Administración debe ser rigurosa en la transmisión de información a las organizaciones sindicales. Se había filtrado en un tribunal la convocatoria de la fecha de cambio de examen para el 30 de junio y están disgustados.

5. Resolución sobre CRP 2017.

La Directora General de Profesionales comenta que la Resolución del CRP 2017 es prácticamente igual a años anteriores. Se abonaría en dos veces en las nóminas complementarias de junio y septiembre.

CCOO comenta que los trabajadores tienen derecho a percibir el CRP en un solo pago y no ve justo que se haga en dos veces. Pregunta si se va a repartir al 100% de los remanentes.

La Directora General de Profesionales responde que todavía no se ha evaluado el total de incentivo y no puede responder a esa pregunta todavía, pasarán la información con marca de agua a todas las organizaciones sindicales al igual que a los centros.

UGT ha enviado un escrito rechazando la forma del acuerdo original porque no informa sobre objetivos a cumplir ni tampoco las cantidades, entrevistas individuales.... Los profesionales se frustran con expectativas menores, creen que hay que modificar el CRP y la forma de reparto del dinero y así motivarían a los trabajadores. Plantea una nueva cuestión con una evaluación de cargos intermedios más objetiva valorada también por los trabajadores. Rechaza la diferencia económica que existe en el complemento de

rendimiento profesional (CRP) entre trabajadores incluidos dentro de una UCG y los que no pueden estar dentro de ella, cobrando estos la mitad. Solicita la creación de las Unidades de Gestión para equiparar ambos conceptos.

FASPI también considera que ha habido una bajada en los importes del CRP y exige volver a recuperar las cantidades para este concepto sin los recortes que se aplicaron en años anteriores, además de preferir un solo pago. Recuerda que el 1/12/17 se habló de constituir una mesa técnica para el CRP.

Critica la falta de transparencia en la evaluación de los objetivos y solicitan una explicación clara de la partida presupuestaria exacta destinada al CRP del SAS, así como de la fórmula concreta usada para su distribución, que aclare los conceptos que la componen para que así los sindicatos podamos comprobar si la cantidad percibida por un trabajador se ajusta a lo previsto. Considera inadmisibles que no tengan medios para poder comprobar si el reparto se ha hecho correctamente, y recuerdan a la DGP que han tenido que presentar una reclamación ante el Consejo de Transparencia y Protección de Datos de Andalucía para intentar conseguir los datos que el SAS nos niega.

SATSE pregunta si volverá el 10% quitado anteriormente en remanentes. La Directora General de Profesionales contesta que se aplicará el incremento en el año 2018.

CSI.F entiende que este complemento que debe ser motivador se ha convertido en lo contrario. La comisión de seguimiento de CRP ha dejado de reunirse, sin tener constancia del cumplimiento de objetivos y cantidades. Entiende que debe haber una reflexión y paliar la diferencia habidas entre diferentes categorías, compensando la categoría con retribuciones más bajas. Solicitan una mesa técnica para que les facilite la información antes que a los centros. Quieren recuperar los remanentes, además no tienen constancia del reparto y no concuerdan las cantidades.

La Directora General de Profesionales intentará explicar el proceso de reparto aparte de darles un CD con la información.

6. Presentación del Borrador del “Manual del personal con relación especial de residencia”.

El Subdirector de Ordenación y Organización explica que el contenido hace un recopilatorio de la normativa en un solo documento. Es fruto de una petición de las organizaciones sindicales es un primer borrador a espera de mejoras aportadas por las organizaciones sindicales, consecuencia de las comisiones de docencia de centro. Es un documento con un gran abanico de normativa pero solo aparecen las modificaciones propuestas.

UGT manifiesta que es una recopilación, pero en vacaciones, permisos y licencias faltarían algunos puntos que tienen los estatutarios y no se recoge en el borrador.

La Directora General de Profesionales recuerda que tienen de plazo para alegar hasta el día 7 de junio, se trataría de propuestas de los residentes. Después de la huelga de



residentes del 2012 se acordó establecer unos estatutos y este es el manual que han elaborado.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público explica que en la mesa sectorial se presentó el informe final de asesoría jurídica y el acuerdo consensuado fue un documento en modo de manual que recopila toda la información.

CSI.F discute el concepto del tutor clínico y explica que es una figura de nuestra comunidad andaluza.

Los miembros de la Mesa Sectorial firman el pacto sobre medidas para garantizar la ocupación y el desempeño de profesionales en puestos de difícil cobertura en centros que, hasta la fecha, han presentado mayores dificultades para la incorporación de nuevos profesionales.

La Directora General de Profesionales finaliza la reunión a las 14:30 horas.

IV.- ANEXOS:

- 1.- Pacto sobre Medidas para garantizar la ocupación y el desempeño de profesionales en puestos de difícil cobertura en centros que, hasta la fecha, han presentado mayores dificultades para la incorporación de nuevos profesionales.
- 2.- Baremos para procesos selectivos del Servicio Andaluz de Salud.
- 3.- Manual del personal con relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en ciencia de la salud del sistema sanitario público de Andalucía.

LA SECRETARIA:



Fdo: Silvia Matellán Polo

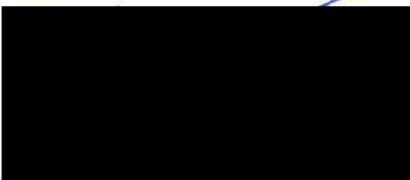
VºBº LA PRESIDENTA DE LA MESA SECTORIAL:



Fdo: Celia Gómez González

POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES :

SATSE:



Fdo: JOSSE SANCHEZ GOMEZ

CSIF:



Fdo: SILVIA BARRAS ROHERO



FASPI:



Fdo: *Rafael Cancho Juván*

CC.OO.:



Fdo: *MANUEL LAO JUNCO*

UGT:



Fdo: *ANTONIO NACIP BOMEH*

