



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

### I.- DATOS DE LA SESIÓN

<b>SESIÓN</b>	<b>ORDINARIA</b>	<b>REUNIÓN Nº:</b>	<b>9</b>	<b>AÑO:</b>	<b>2018</b>
<b>FECHA:</b>	<b>08/10/2018</b>	<b>HORA INICIO:</b>	<b>10.30</b>	<b>HORA FIN:</b>	<b>15.00</b>

### RELACIÓN DE ASISTENTES

Asistentes por la Administración	
Celia Gómez González	Directora General de Profesionales
Fernando Gilabert Vega	Subdirector de Ordenación y Organización
M <sup>a</sup> Ángeles Pérez Tapia	Subdirección de Personal
Arturo Domínguez Fernández	Coordinación para el Desarrollo de OEP
Nuria Queraltó Hernández	Unidad Prevencion Riesgos LL.
Pedro M <sup>a</sup> Torres Estudillo	Unidad Prevencion Riesgos LL.
Antonio Toro Barba	Unidad de Relaciones Laborales
Silvia Matellán Polo	Secretaría
Asistentes por las organizaciones sindicales	
Juan Antonio Gallardo Gálvez	SATSE
José Sánchez Gámez	SATSE
Rosa Elena García Polo	SATSE
Antonio Pérez Falcón	SATSE
Juan de la Cruz Fernández Gálvez	CSIF
Eloísa Bernal Pedreño	CSIF
Jose Antonio Horques Pérez	CSIF
Carmen Serrano Martínez	FASPI
Rafael Ojeda Rivero	FASPI
Rafael Carrasco Durán	FASPI
Ángel Tocino Ferrera	FASPI
Antonio Macías Borrego	UGT
Juan Carlos Díaz Conejero	UGT
Vereda Cañuelo Fernández	UGT
Manuel Lao Junco	CCOO
Jesús Cabrera González	CCOO
Humberto Muñoz Beltrán	CCOO
Jose Antonio Aparicio Cancelo	CCOO



## II.- ORDEN DEL DÍA PREVISTO:

1. Decreto OEP 2018.
2. Concurso de Traslados 2018.
3. Propuesta sobre el marco general en materia de plantillas y selección.
4. Propuestas para la Ley de Presupuestos 2019 sobre Profesorado Contratado Doctor y sobre Profesionales Extracomunitarios.
5. Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales:
  - a. Procedimiento 13: Comunicación de riesgos y propuestas de mejora.
  - b. Procedimiento 29: Comunicación de sospecha de enfermedad profesional.
6. Modificación del Pacto de Bolsa.

## III. DESARROLLO: Contenidos tratados:

Comienza la reunión de la Mesa Sectorial a las 10:30 horas.

### 1. Decreto OEP 2018

CCOO pregunta a la Presidenta de la Mesa Sectorial el motivo por el cuál no se ha incluido en el Orden del Día la petición que realizaron sobre el funcionamiento de la VEC. La Directora General de Profesionales lo añade al Orden del Día a petición de todas las Organizaciones Sindicales y continua con el primer punto del Orden del Día sobre el Decreto OEP 2018.

Envío por correo electrónico el balance de situación de las plazas por categorías con la tasa de reposición del 8%. Está previsto que en las primeras semanas del 2019 se publique la OEP 2019 incluyendo las salidas del año 2018, pudiendo acumularlas dentro del plazo de tres años.

Explica que se pretendía una planificación bianual, lo cual no impide que las plazas previstas para el 2018 se puedan añadir a las de estabilización. La programación normal sería incluir las plazas previstas de los años 2018, 2019 y si acaso algunas categorías del 2020. La acumulación de plazas la pueden realizar antes de la convocatoria dejando como están las que están programadas.

A FASPI le extraña que sólo haya 148 plazas de médicos/as de familia y 2 plazas de médicos/as de CTTC.

La Directora General de Profesionales responde que el periodo de jubilación tenido en cuenta será hasta el año 2020. Responde que hay dos jubilaciones de CTTC y que el resto de plazas se incluyen en la convocatoria de estabilización.

CSIF no ve plazas de PRL en el listado y UGT pregunta por qué tampoco aparecen plazas de personal técnico de mantenimiento cuando en el borrador anterior aparecían plazas de albañil, carpintero, y pintor. Igualmente aparecían cinco de electricista, una de fontanero, otra de mecánico y plazas del grupo A2 de Función Adtva. especialidad Informática, apareciendo en cambio plazas de Técnico especialista en informática. También solicitó que saliera la plaza de Técnico de Educación para la Salud que se jubila en este año.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público responde que si no

aparecen plazas de PRL es que no ha habido salidas y que hay cinco plazas que verá si están incluidas en las nuevas categorías. De técnico de mantenimiento de edificios e instalaciones industriales.

Ante las preguntas de las OOSS sobre las plazas de las categorías que aparecen en la tabla y las categorías que no aparecen, revisará el documento y corregirá las erratas.

FASPI hace dos peticiones:

- Un listado por centros de las jubilaciones producidas.
- Las plazas de jubilación que no se van incluir en la OEP.

Opina que aunque haya una limitación en la tasa de reposición del 8% sobre las jubilaciones, la distribución entre las diferentes categorías es relativa y habría que haberse dimensionado porque no se consolidan como plantilla.

SATSE observa que las/los enfermeras/os de salud mental no tienen jubilaciones, no se convocan plazas y, por lo tanto, no pueden consolidarse.

La Directora General de Profesionales recuerda que tienen que tener en cuenta el acuerdo de intervención y que no se puede ocupar las plazas por personal eventual más de tres años. Otra cosa es seguir y convertir las plazas vacantes en plazas fijas.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público insiste en que la tasa de reposición obliga a que no se sobrepasar el 8% adicional a la tasa del 100%. Respecto a la salud mental se ha aprovechado de las plazas de temporales y en la enfermería se ha agrupado como salud mental dentro de la categoría. Cuando se vayan reconvirtiendo las plazas de eventuales reducirán las categorías sin sobrepasar ese 8% porque si no pararían la OEP e impugnarían el Decreto.

CCOO pide un procedimiento de comunicaciones de jubilaciones por categoría y centros para saber cómo están moviéndose. Sería trabajar con la realidad, sin cálculos erróneos.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público explica que se tiene en cuenta pérdidas de efectivos en plantilla como personal fijo, los interinos no entran en la tasa de reposición. Hay que descontar los traslados y solo con carácter definitivo, incluyen, porque lo permite la norma, jubilaciones por invalidez, aunque tengan reserva de dos años.

UGT expresa que le parece bien seguir con las ofertas bianuales y pregunta por qué disminuye 40 plazas la oferta de promoción interna de médico de familia respecto al borrador que nos entregaron en julio. Apostamos porque se mantenga la convocatoria de promoción interna en todas las categorías, aunque sea de una sola plaza.

CCOO no está de acuerdo en que se baje el número de plazas de promoción interna.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público contesta que si sacan las plazas al mismo tiempo en la misma convocatoria no hay problema. Han ajustado las plazas en función de la demanda, para no inflar innecesariamente la oferta.

Tienen que tener dos criterios objetivos:



1. Ver el corte en promoción interna y si habría que hacerse en convocatorias separadas.
2. Analizar la demanda y si la demanda es alta parece razonable hacerlo.

En la OEP de 2019 encontrarán incompatibilidades que formarán parte de la tasa de reposición del 19. Pero ahora no tiene elementos para hacer el análisis, habría que analizar los datos.

La Directora General de Profesionales confirma que podrían tramitar el Decreto con esas modificaciones y pasa al siguiente punto del Orden del Día.

## 2. Concurso de Traslados 2018

Han llegado a un Acuerdo para cerrarlo antes de que finalice el mes. Las OOSS mandarían sus propuestas pero no les ha llegado ninguna a la Dirección de Profesionales a la fecha de la reunión de la Mesa Sectorial.

FASPI recuerda que enviaron a las OOSS, un fichero con el volumen global de plazas para el Concurso de Traslados antes de la reunión de Mesa Sectorial anterior, pero como no se llegó a ningún Acuerdo quedaron en convocar una reunión de Mesa Técnica y seguir trabajando pero que no se habían reunido. En esta misma línea, apoyan a FASPI, CSI.F, CCOO y SATSE porque no han tenido ocasión de aportar propuestas.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público opina que sería más eficiente trabajar las plazas antes de la reunión de Mesa Técnica no hay problema en convocar una reunión de Mesa Técnica y luego trabajar con un documento. En el 90% de otras reuniones de Mesa Técnica convocadas en otras materias, la Administración sólo ha recibido propuestas de una o dos OOSS y atrasa el trabajo.

UGT no necesita reuniones de Mesa Técnica para establecer un baremo de Concurso de traslado ya que ha realizado una propuesta de baremo en Mesas Sectoriales anteriores con una petición de que se puntúe sólo servicios prestados. Para decidir dónde van las 10.024 plazas habría que analizar las demandas de los profesionales.

FASPI plantea insistentemente que el 50% al menos de las plazas vacantes, matizando por categoría y especialidad además del centro. No sabe si tiene que decidir la Administración o la parte social.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público cree que no se trata de hacer una reunión de Mesa Técnica bajando a ese nivel. Sólo se trata de mandar las propuestas para discutir el detalle micro, insiste en evitar una reunión de Mesa Técnica.

FASPI piensa que van con retraso porque tienen un Acuerdo de reunirse el primer miércoles de cada mes.

Para CCOO hay que planificar un calendario para ordenarlas, tienen muchas reuniones de Mesas Técnicas pendientes. Sirve de poco que las OOSS hagan una propuesta, habría que consensuar un baremo razonable y de las plazas deben encargarse la

Administración y luego las OOSS opinar sobre alguna plaza en concreto.

SATSE recuerda que todavía está sin resolver la OEP 2013-2015 y solicita que el Concurso de Traslados no se convoque hasta que no se resuelva dicha OEP 2013-2015, para que los/as compañeros/as que obtengan plaza puedan participar en el mismo.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público responde que sería razonable convocar Concurso de Traslado después de tomar posesión de la plaza. El Concurso de Traslado tiene que salir en los términos hablados y la convocatoria se hará cuando mejor convenga. El compromiso es que antes de finalice octubre tiene que estar cerrado el Concurso de Traslado y luego se hará la convocatoria.

La Directora General de Profesionales concluye que en una semana se enviará la distribución de las plazas y se convocará, para poder cerrarlo, antes del 31 de octubre un listado de las plazas por categorías. Propone la reunión de Mesa Técnica para el 17 de octubre de 2018.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público añade que habrá una segunda reunión de Mesa Técnica para poder cerrar antes del 31 de octubre de 2018. Mandarán el 15 de octubre la información para la reunión del 17 de octubre.

### **3. Propuesta sobre el marco general en materia de plantillas y selección.**

La Directora General de Profesionales resume que el documento elaborado contiene los debates tenidos desde mayo en reuniones de Mesa Sectorial y hasta hoy. Había petición expresa de las OOSS para que no se vincularan a los Concursos de Traslados. Para poder empezar a tramitar la propuesta no hemos recibido, salvo CSIF, propuestas por parte de las OOSS y lo quieren volver a retomar. No sabe si han alcanzado un consenso.

CCOO ha entendido que las Organizaciones Sindicales trabajarían para luego discutir los dos escollos principales sobre baremos y Mapas.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público planteó que la reunión de Mesa Técnica del Decreto de Plantilla no avanzaba, Intentó consensuar y existen tres elementos para cerrar:

1. La propuesta de ámbito del nombramiento.
2. Alianzas estratégicas y gestión compartida.
3. Puestos singularizados.

Se trata de un problema de conceptos en los términos en que está planteado el Decreto. Las reuniones de Mesa Técnica no avanzan, no pueden llevar dos años con reuniones de Mesas Técnicas sin llegar a Acuerdos quizás porque las personas no tengan capacidad para decidir.

UGT piensa que hay una intencionalidad política por la cual la Administración no ha tenido necesidad de cerrar el Acuerdo. Se venía trabajando en Mesas técnicas la elaboración del Decreto Plantilla, donde se recogían aspectos muy positivos para los trabajadores y otros más espinosos sobre los que las OOSS estaban tratando de limar con la Administración. No entiende el "documento-resumen" que presenta la Administración en esta Mesa cuando la negociaciones llevadas al respeto desde hace cuatro meses son mucho más enriquecedoras laboralmente hablando, por lo que solicitan que el documento que venga a Mesa Sectorial sea el borrador del Decreto de Plantilla .

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público recalca que para la Administración es una prioridad absoluta acordarlo en el 2018 y es necesario modificar ambos Decretos para poder convocar un concurso de traslado abierto y permanente. En una reunión de Mesa Técnica no avanzan porque no están las personas con capacidad legal para tomar decisiones. Hay tres elementos que faltan para llegar al consenso o a un nivel de disenso porque si tienen acercamiento en esa línea roja lo solucionarán

FASPI opina que hay líneas insalvables que discutieron en una reunión de Mesa Técnica que no pueden firmar. Les han propuesto un Pacto para desarrollarlo con los temas que no aceptan y se encuentran en punto muerto aunque podrían discutir alguna cosa puntual.

UGT piensa que sí se puede avanzar más en el borrador del Decreto de Plantilla, porque no está lo suficientemente maduro como para su aprobación. Falta perfilar el Anexo de las categorías y sus titulaciones.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público tiene que consensuar en lo principal, tener clara la situación y habrá puestos a los que no lleguen a acuerdos.

CSI.F no entiende la propuesta/borrador de ambos Decretos porque la Administración ha elaborado un documento sin tener en cuenta las alegaciones presentadas. En el Decreto de plantilla se encuentran más avanzados, pero faltaría el anexo con las categorías a extinguir. La Administración tiene que coordinar y las OOSS proponer para llegar a un acuerdo. Se encuentran en un momento malo político y sindical para proponer. Creen que no es el momento oportuno y que no van a llegar a un consenso.

SATSE no entiendo el acuerdo, no deberían existir. Regularizarse los topes cada dos años para paliar las deficiencias.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público plantea los 3 puntos que quedan por cerrar en los Decretos, Los Acuerdos son en global y la Administración ha cedido mucho en las reuniones Mesas Técnicas, el problema se encuentra en que los Acuerdos hay que ir cerrándolos uno a uno.

UGT propone avanzar convocando al menos una reunión de Mesa Técnica primero y después elevar a Mesa Sectorial, para intentar un acercamiento en los punto más de controversia que hay en el documento.

A SATSE le parece bien discutir los Decretos aunque nunca ha estado a favor de los

puestos básicos diferenciados ni tampoco ninguna OOSS.

CCOO recuerda la necesidad de modificación del Decreto de Selección y Provisión para facilitar la integración directa en la categoría de enfermero/a especialista sin que sea necesaria la supresión de la categoría de origen.

La Directora General de Profesionales pone fecha para ver los dos Decretos el 24 de octubre en la reunión de Mesa Sectorial sesión de mañana y tarde.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público dice que en el Decreto de Plantilla discutirán puesto por puesto en una reunión de Mesa Técnica. En el Decreto de selección les lleva a no identificar claramente los 4 puntos relevantes. El objetivo sería establecer un Marco que la Administración debe recoger en el Decreto de plantillas y otros en el de selección. En el Decreto de Plantilla se incluye una modificación parcial del Decreto 136 para poder elaborarlo.

#### **4. Propuestas para la Ley de Presupuestos 2019 sobre Profesorado Contratado Doctor y sobre Profesionales Extracomunitarios.**

La Directora General de Profesional, después de varios intentos, ha conseguido encajar este punto en la Ley de Presupuestos. Cuando se cambian desde el SAS a una empresa pública los profesores vinculados deberían tener garantía para volver a su misma plaza. En el caso de los profesionales extracomunitarios y no tener la nacionalidad no pueden ser contratados.

La Subdirectora de Personal comenta que se da la circunstancia de que en nuestros centros sanitarios terminan su formación MIR extracomunitarios formados por el SAS que no pueden ser contratados, dado el requisito de la nacionalidad actualmente vigente. Sin embargo, en otras Comunidades Autónomas, como La Rioja y Cantabria, le han dado solución eximiendo de ese requisito a través de la regulación en una ley. Ya que según el artículo 57.5 del EBEP podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario. En virtud de ese artículo se ha incluido en el anteproyecto de Ley de Presupuestos para 2019 una Disposición Adicional para eximir del requisito de nacionalidad al personal médico extracomunitario.

CCOO pide actualizar los requisitos exigidos en las convocatorias de la página web.

A UGT les parece bien esas medidas para el personal FEA y habrá que añadir medidas para fidelizar a esos MIR en general, no saben en qué medida va a mejorar esta decisión. Quieren saber cuántos profesionales pueden captar.

La Directora General de Profesionales comenta que hay que distinguir la parte de formación cuando la salida del SAS sea en empresa pública o privada.

CCOO pregunta si esas medidas se van a trasladar a la Ley de Presupuestos, debiéndose ser acompañadas de un incremento significativo en la oferta de plazas MIR de la Junta de Andalucía. La Directora le contesta que ya se ha hecho y que se ha

trasladado a las plazas de formación del SSPA.

Este tema le genera muchas dudas a FASPI sobre los profesionales extracomunitario. No encuentran problema con los Profesores Universitarios.

Piensa que vivimos una época buena y se podrán beneficiar cualquier profesional que tenga título homologado de la Unión Europea. Es difícil argumentar que nos sobran médicos y encontrarnos con personas que no tienen opción a formarse de licenciados/as en medicina. La realidad es que exportamos médicos/as.

La Directora General de Profesionales responde que hay una parte de cupo extracomunitario que por Acuerdos tienen que formar.

FASPI cree que habría que evitar que salgan médicos/as del sistema y no ser una decisión estructural que se toma en virtud de Acuerdos bilaterales para que se formen y trabajen en su país. Matiza que no están de acuerdo porque hay 4000 licenciados/as sin plaza y son nacionales, es un tema complejo, sugiere revisar el Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Piensa que bastaría con prolongar la edad jubilación sin tantas pegas

La Directora General de Profesionales cree que habría que hacer bien el análisis para evitar ir a situaciones de los 80.

#### **5. Procedimientos de Prevención de Riesgos Laborales:**

**a. Procedimiento 13: Comunicación de riesgos y propuestas de mejora.**

**b. Procedimiento 29: Comunicación de sospecha de enfermedad profesional.**

La Directora General de Profesionales pasa al punto siguiente de la reunión de Mesa Sectorial, ya visto en reunión de Mesa Técnica y se encontraba pendiente de aprobación de los miembros de Mesa Sectorial.

La Jefa de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales comenta los procedimientos 13 y 29 sobre sistemas de gestión de PRL, los han trabajado en reuniones de Mesas Técnicas y tienen el visto bueno de las OOSS. Agradece la colaboración de las OOSS en la elaboración de ambos procedimientos.

CCOO felicita la mesa técnica de Prevención de Riesgos Laborales.

SATSE manifiesta su conformidad.

UGT también felicita al grupo de trabajo y está conforme.

CSI.F está satisfecho, conforme y anima a seguir trabajando en buscar nuevas estrategias de para erradicar las agresiones a profesionales.

FASPI da también el visto bueno pero piensa que se ha visto en reuniones de Mesa Técnica desde hace un año, es mejorable y hay que decirlo para que no tarde tanto la comunicación de riesgos. Es el único procedimiento en el cual, el profesional tiene derecho a poner en conocimiento de la empresa cualquier peligro, debiendo ser un

estímulo prioritario para que sea un procedimiento para todos/as los/las profesionales.

Quedan aprobados los procedimientos 13 y 29 de PRL por todas las OOSS.

## **6. Modificación del Pacto de Bolsa.**

El Subdirector de Ordenación y Organización presenta el punto con la incorporación de 2 puntos nuevos. Se había trasladado la posibilidad de consensuar en reunión de Mesa Sectorial el nuevo planteamiento. Se ha enviado el documento a los secretarios con la nota de confidencialidad.

CSI.F interviene con la modificación del baremo que la entiende dentro de unas circunstancias excepcionales. Que se incremente la Bolsa a 60 puntos de experiencia piensa que es insuficiente. Creen que hay que aumentarla hasta 65 porque desestabilizaría el resto del baremo. El apartado de otros méritos 20 y aumentar la formación profesional.

Es injusto que los profesionales que han incluido investigación estén cuestionados hay que reconocer los méritos legítimos y trabajados. Es necesario reducir o ser selectivos en las comunicaciones, pensando que 6 comunicaciones estarían bien. Propone limitar las entidades que validen las comunicaciones y publicaciones. Si no se tocan otros méritos 20, la experiencia profesional 65, incrementar en el personal técnico a 15 y los demás 140, 130 y 115 en total.

Sería bueno llegar a un consenso en beneficio de todos/as los trabajadores/as debiendo hacer todos/as un esfuerzo.

CCOO ha emitido una propuesta. Lo que ha dicho en varias ocasiones es que no existe un documento legal que imponga el tope de la experiencia profesional. Cree que hay que perseguir el fraude, y en caso de no destopar la experiencia profesional, se llegue a un tope mínimo de 72 puntos, que se corresponde con 20 años de servicios prestados en la misma categoría. Se mantiene en su propuesta y en otros méritos, topando las actividades por corte y no por año. Hacen una propuesta coherente que en muchas categorías con posters, comunicaciones etc. está sobredimensionado por lo que defiende que con cuatro anuales es una buena propuesta.

Aceptaría reducir de 3 a 2 puntos por cada fase de oposición de OEP aprobada a cambio de aumentar la experiencia y topar otros méritos. Muestra su desacuerdo con el incremento propuesto del apartado de formación, con el que se descompensaría la lógica de subir la experiencia profesional.

CSI.F hace un pensamiento en voz alta respecto a las OEP cada dos años, hay que tener en cuenta que si se presenta a todos los exámenes habría que decidir el orden de puntuación si los aprueba.

CCOO hace una matización con respecto a los estudios de posgrado: No se comparte que los doctorados tengan que estar relacionados con la categoría y/o especialidad porque en estos se adquiere una serie de habilidades y conocimientos específicos como los de investigación, que son válidos para cualquier tipo de especialidad o categoría, por

lo que debería eliminarse de los baremos que los grados de doctor tengan que estar relacionados con la categoría y/o especialidad.

A SATSE aparte de la discusión del baremo, le preocupa la fecha porque la empresa es la que ha hecho el fraude y el profesional sólo ha utilizado la plataforma. Si se modifica las puntuaciones en Bolsa les preocupa cuando se va a aplicar el consenso.

El Subdirector de Ordenación y Organización responde que no se puede dar efecto retroactivo al baremo.

SATSE pregunta si se revisaría de oficio a los profesionales y se le modificaría la puntuación a esos profesionales. A lo cual le responden que no se puede hacer porque bloquearía la Bolsa, SATSE insiste en la revisión y modificación de la puntuación, es decir cumplir las normas de bolsa. Le preocupa que les pasaría a esos profesionales que le han validado en Bolsa un número de comunicaciones, ponencias y a posteriori se demuestre que es un fraude pero tienen la plaza.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público piensa que es cuestión de enfoque, siendo necesario un baremo más simple. Si se eleva a 20 años la experiencia profesional porque los que han suspendido durante cinco años las convocatorias, tendrán preferencia al resto.

El tema de investigación no puede plantearse así, porque no puede valorar el contenido científico de una comunicación con una postura de profesionales oportunistas con el contenido de los posters. Se supone la validez de los actos administrativos y no pueden pensar revisarlos además de no poder mover al profesional que está primero en la lista. No se puede revisar los posters de los 10 años anteriores sin saber los criterios científicos y provocaría un desganaje completo de la Bolsa. Son actos administrativos diferentes y se aplicarían, los cambios, en la convocatoria siguiente.

FASPI está de acuerdo porque el documento se ha trabajado en las reuniones de Mesa Técnica.

UGT piensa que aunque haya personas que han podido defraudar en los posters, se debe de seguir valorando ese mérito y perseguir los fraudes. Respecto al baremo se deberían valorar seis comunicaciones al año, y en cuanto a la valoración de los procesos selectivos aprobadas piensa que se valore por cada una 3 puntos pero que no exista tope por convocatorias aprobadas, consideran que aprobar una oposición tiene tanto o más valor que muchos de los méritos que se valoran en el baremo.

Respecto a los servicios prestados subir hasta 18, o incluso 20 años pero si se quitara el tope para este apartado, sería muchísimo mejor

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público no tiene claro que se pueda limitar sólo la OEP del SAS, sin limitar el resto del Sistema Nacional de Salud.

El Subdirector de Ordenación y Organización piensa que deben centrarse en la propuesta y no en el baremo actualizado. Tienen que limitar para que entre en el siguiente corte porque no van a llegar, modificando lo que tienen perfilándolo por año.

CSI.F ve un problema en no topa algún apartado, pensando que el que tenga más cursos se haya formado más.

El Subdirector de Ordenación y Organización no quiere dejar cualquier rescoldo o puerta abierta y cierra el tema. Las comunicaciones se quedarían, apartado C y D con seis comunicaciones por año natural.

CCOO opina que se tiene que acordar hacer baremos razonables y simplificados, siendo un acto transitorio hasta que se aprueben los baremos definitivos de Bolsa y OEP. Es más importante la experiencia profesional que tener comunicaciones en un puesto de trabajo.

La Directora General de Profesionales cree que hay que abordar en el Decreto una modificación sustancial. Hay que poner coto a los datos que sabe y necesita que sean igual que el Pacto.

El Subdirector de Ordenación y Organización adelanta que si son capaces de llegar un baremo consensuado se aplicará a partir del 1 de noviembre hasta 31 octubre del año siguiente. Llegarán al 2020 con un baremo consensuado y un aplicativo en la web. Necesitan un tránsito.

UGT se queja de que se solucionan los problemas en los baremos de los grupos C1 y C2, pero en los grupos A1 y A2 persiste la complejidad en los mismos

El Subdirector de Ordenación y Organización tiene que limitar las opciones y paliar las cuestiones surgidas. Subirá el tiempo de los servicios prestados y bajará las comunicaciones a cinco puntos.

CSIF opina que hay profesionales que los vamos a limitar injustamente.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público piensa que no deberían puntuarse porque hay profesionales con comportamientos oportunistas que no aportan nada al puesto de trabajo, teniendo más peso otros elementos.

CSI.F dice que es una parte del todo y no se puede regatear relativizar.

UGT piensa que un documento de tal importancia como éste, debe de ser aprobado por unanimidad, habiendo buscado en él el mayor consenso posible.

FASPI también lo apoya.

CCOO lo apoya con dos condiciones:

1. Incrementar la experiencia profesional (baremos no menos de 70 puntos)
2. Disminuir a 4 puntos las comunicaciones.

CSI.F y FASPI también quiere incrementar a 70 puntos la experiencia profesional.

SATSE no se manifiesta porque es una decisión de mucha trascendencia. El problema es

el parcheo sin solución y tienen que hablarlo con su Comité Ejecutivo, pide 2 días para poder decidir. Quiere saber la postura de la Administración para poder disminuir la picaresca.

CSIF cree que descompensa el baremo si se disminuyen “otros méritos” sin subir los servicios prestados. Piensa que la experiencia no es una certificación de que cuente con los conocimientos suficientes para el puesto.

El Subdirector de Ordenación y Organización puntualiza que la propuesta está en esa línea, consistiría en subir los servicios prestados manteniendo la proporcionalidad.

CCOO cree que van caminando a la negociación de un baremo y poder acordar un baremo intermedio. Ni las comisiones de valoración ni ellos tienen responsabilidad de las cosas que han pasado. Han puesto en conocimiento de la fiscalía presuntas irregularidades al objeto de que se investiguen y se propicie cambios significativos. Es una buena oferta subir a 70 puntos el tiempo trabajado, lo que representa un buen trabajo de las reuniones mantenidas en las Mesas Técnicas. Considera que compensaría la opción con seis comunicaciones al año y el apartado de otros con el número de oposiciones aprobadas sin límite. Propone diferenciar apartados sin topes en los subapartados para que se pueda llegar al tope por diferentes vías.

CSI.F opina que está proponiendo un cambio cultural y no puede limitar llegar al tope en un apartado con seis puntos sin tener en cuenta las buenas prácticas.

La Directora General de Profesionales tiene que publicar antes del 1 de noviembre. Pide el esfuerzo de las OOSS para que acuerden antes del 31 de octubre y saber si hay voluntad.

CSI.F hay que sacar un comunicado conjunto con un acuerdo posible.

La Directora General de Profesionales ha hecho una propuesta y está de acuerdo con subir la experiencia profesional y llegar a un consenso, valorando las diferentes opciones entre 60 y 70 puntos.

CSI.F contesta que si no aumentan los otros méritos no van a apoyar el Acuerdo. Propone incrementar la formación académica y así favorecerían también los baremos de los grupos C1, C2 y E.

La Directora General de Profesionales pensaría subir a 6 las convocatorias de OEP.

CSI.F recuerda que están buscando un futuro baremo y propone que se baremen otras comunicaciones científicas como buenas prácticas.

FASPI apoya la propuesta de la Administración en base a las reuniones de Mesa Técnica. Discutieron lo que tienen ahora que estaba muy consensuado y lo que se están planteando son modificaciones que tendrán que ver si están de acuerdo. No tiene sentido subir los puntos en experiencia profesional. Están bloqueados por ese tema en este

baremo, incrementar la experiencia y bajar otros méritos, perjudicaría a determinadas categorías. Piensa que llegar a 70 puntos descompensaría el baremo. Piensa que si lo dejaran en 65 puntos el tope se quedaría en 135 en el grupo A1, sin quitar los cinco puntos a otros méritos.

El Subdirector de Ordenación y Organización dice entonces que serían 65 puntos en la experiencia profesional y subir a seis en las convocatorias de OEP y dejar en cinco otros méritos.

CCOO no está de acuerdo si no se llega a un tope de 70 puntos en el apartado de la experiencia profesional.

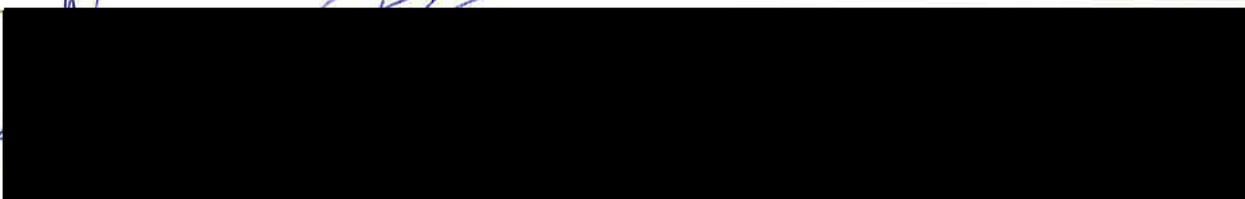
CSI.F no quiere si no se incrementan otros méritos.

La Directora General de Profesionales lo deja en periodo de reflexión y no lo cierra.

SATSE no ve problema en reflexionar durante más tiempo y poder hacer un parche lo más objetivo posible, puesto que hay tiempo suficiente hasta final de octubre.

Finaliza el punto la Directora General de Profesionales con las siguientes conclusiones, aprovecharán la reunión de Mesa Técnica del 17 de octubre discutiendo, de nuevo el baremo. No concluye esta reunión de Mesa Sectorial, continuando con este tema en la siguiente reunión de Mesa Sectorial. Habla de añadir al Orden del Día el cuerpo A4, VEC y ruego y preguntas. Continuarán en la siguiente reunión de Mesa Sectorial con concurso de traslado.

Finaliza la reunión de Mesa Sectorial a las 15:00 horas.



15/11



**IV.- ANEXOS:**

- 1.- Tabla de plazas con tasa de reposición del 8%.
- 2.- Procedimiento 13 de sistema de gestión de PRL:
  - Modelo de Comunicación de Riesgo y Propuesta de Mejora
  - Notificación del riesgo laboral
  - Flujograma del procedimiento 13
  - Procedimiento de Comunicación del riesgo y propuesta de mejora
- 3.- Procedimiento 29 de sistema de gestión de PRL:
  - Comunicación de enfermedad que podría ser calificada como profesional
  - Informe de investigación de sospecha de enfermedad profesional
  - Flujograma del procedimiento 29
  - Comunicación del riesgo laboral detectado
  - Comunicación de sospecha de enfermedad profesional en trabajadores del SAS
- 4.- Propuesta de Acuerdo de La Orden de 5 de abril de 1990 de la entonces Consejería de Salud y Servicios Sociales vino a establecer el régimen funcional de las plantillas de los Centros Asistenciales del Servicio Andaluz de Salud, para, a continuación, fijar mediante sendas Órdenes de fecha 4 de mayo del mismo año las plantillas orgánicas tanto de los Distritos de Atención Primaria como de las Áreas Hospitalarias.
- 5.- Propuesta de Disposición Adicional a la Ley del Presupuesto para 2019.

LA SECRETARIA:  Fdo: Silvia Matellán Polo	VºBº LA PRESIDENTA DE LA MESA SECTORIAL:  Fdo: Celia Gómez González
POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES :	
SATSE:  Fdo: <i>Gonzalo Sánchez Gómez</i>	CSIF:  Fdo: <i>E. BERNAL</i>
FASPI:  Fdo: <i>Rafael Canasno Martín</i>	CC.OO.:  Fdo:
UGT :  Fdo:	