

ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD

I.- DATOS DE LA SESIÓN

SESIÓN	ORDINARIA	REUNIÓN N°:	10	AÑO:	2018
FECHA:	24/10/2018	HORA INICIO:	10.30	HORA FIN:	15.30

RELACIÓN DE ASISTENTES

Asistentes por la Administración

Celia Gómez González	Directora General de Profesionales
Fernando Gilabert Vega	Subdirector de Ordenación y Organización
Mª Ángeles Pérez Tapia	Subdirección de Personal
Arturo Domínguez Fernández	Coordinación para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Publico
Antonio Toro Barba	Unidad de Relaciones Laborales. Secretario Accidental

Asistentes por las organizaciones sindicales

Juan Antonio Gallardo Gálvez	SATSE
José Sánchez Gámez	SATSE
Rosa Elena García Polo	SATSE
Vanesa González Jimenez	SATSE
Juan de la Cruz Fernández Gálvez	CSI.F
Eloísa Bernal Pedreño	CSI.F
Fernando Muñoz Gámez	CSI.F
Carmen Serrano Martínez	FASPI
Rafael Ojeda Rivero	FASPI
Rafael Carrasco Durán	FASPI
Andrés Jimenez Marín	FASPI
Antonio Macías Borrego	UGT
Juan Antonio Díaz Conejero	UGT
Veredas Cañuelo Fernández	UGT
Jose Campoy Gutiérrez	CCOO
José Antonio Aparicio Cancelo	CCOO
Humberto Muñoz Beltrán	CCOO
Miguel Angel Martin Periañez	CCOO

II.- ORDEN DEL DÍA PREVISTO:

1. **Propuesta sobre el marco general en materia de plantillas y selección.**
2. **Modificación del Pacto de Bolsa.**
3. **Ventanilla Electrónica de la persona Candidata (VEC)**
4. **Listados de destinos de la OEP 2013-15**
5. **Criterios de calificación de Puestos de Dificil Cobertura.**
6. **Ruegos y Preguntas.**

III. DESARROLLO: Contenidos tratados:

La Directora General de Profesionales comienza la sesión de la Mesa recordando que esta es continuación de la iniciada el pasado día 10, de la que quedaron pendientes los puntos 3. Propuesta sobre el marco general en materia de plantillas y selección; y 6. Modificación del Pacto de Bolsa. También estaban pendientes de ver, a propuesta de las OOS, los puntos 7. Ventanilla Electrónica de la persona Candidata (VEC) y 8. Ruegos y Preguntas. La Administración ha propuesto incluir otros dos puntos: Listados de destinos de la OEP 2013-15, y Criterios de calificación de Puestos de Dificil Cobertura.

Con todo ello, el Orden del Día de la sesión de hoy queda como sigue:

1. Propuesta sobre el marco general en materia de plantillas y selección.
2. Modificación del Pacto de Bolsa.
3. Ventanilla Electrónica de la persona Candidata (VEC)
4. Listados de destinos de la OEP 2013-15
5. Criterios de calificación de Puestos de Dificil Cobertura.
6. Ruegos y Preguntas.

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

La Directora General de Profesionales repasa la situación de los trabajos respecto de los dos anteproyectos de Decretos de plantilla y de selección.

Sobre el proyecto de Decreto de Plantilla se han realizado más de 22 reuniones de Mesa Técnica, por lo que considera que ya se encuentra muy trabajado. Propone mantener algunas reuniones de Mesa Técnica y otras específicas sobre aquellos puntos más críticos, con el objeto de cerrarlos para culminarlo con la inclusión del proyecto en una Mesa Sectorial de este año.

Respecto del proyecto de Decreto de Selección, propone seguir trabajando sobre él una vez finalizado el de Plantilla, sin perjuicio de que si hubiera alguna materia de Plantilla que requiriera una nueva regulación más urgente, se podría incluir la misma en el texto del proyecto de Decreto de Plantilla.

2. **Modificación del Pacto de Bolsa.**

La Directora General resume el trabajo realizado en las Mesa Técnicas, que tenían el objetivo de disponer los cambios para la nueva fecha de corte. Los elementos claves son:

- La puntuación máxima de la experiencia profesional subiría a 65 puntos
- El resto de apartado del baremo quedaría con la regulación actual
- En el apartado Otro Méritos:
 - La puntuación de las Comunicaciones se limita a cinco al año
 - Se limita a tres las OEP puntuables, con fase de Oposición superada

De este modo, la Experiencia adquiere más valor, y los cambios de los otros apartados también permitirán seguir con la incorporación de nuevas candidaturas.

CSI.F pregunta si la limitación anual en Comunicaciones también se aplicaría a Publicaciones

UGT considera que sería mejor subir la puntuación máxima de la Experiencia a 70 puntos (equivalente a 20 años), porque en estos momentos contribuiría a consolidar a profesionales con más experiencia, y se podría bajar con posterioridad. Respecto de la limitación en la Comunicaciones, acepta que sean 5 al año, aunque preferiría que fueran 6. Esto contribuiría a acabar con los posibles problemas de compra de méritos. Expresa su acuerdo con la puntuación que se propone para la superación de las OEP, y no le importaría subir su número para el Cuerpo A4.

CCOO considera que subir a 65 los puntos de Experiencia es un buen gesto, y están dispuestos a bajar a 70, aunque sería mejor llegar a 72 puntos (20 años). Están de acuerdo respecto de la propuesta de 3 puntos por OEP. En cuanto a topar Comunicaciones, aceptarían la propuesta de la administración, aunque quizás no sea razonable hacerlo por igual en todas las categorías. Así, se podría diferenciar con 6 al año para los grupos A y B, y 3 ó 4 para el resto de grupos. Ello evitaría el posible fraude por empresas.

Finalmente, CCOO quiere manifestar que esta Mesa debe lanzar un mensaje claro hoy mismo alcanzando un acuerdo que ponga coto a determinados procedimientos que están afectando a la credibilidad de la veracidad de lo aportado en el apartado de otros "méritos", independientemente de que la autoridad competente depure otro tipo de responsabilidades (penales), para lo cual CCOO, en solitario, también ha intentado abrir el camino trasladando a la fiscalía algunos de los hechos presuntamente delictivos que nos consta que están sucediendo. Todo este escándalo nos reafirma, además, en la necesidad, expresada por nuestra organización sindical hasta la saciedad en numerosas ocasiones (mesas técnicas y mesa sectorial) de proceder a la negociación, de manera inmediata, de un nuevo baremo de méritos que se estructure sobre bases más sencillas y racionales, dificultando de esta manera conductas fraudulentas y aportando agilidad a los procesos de selección de personal, tanto temporal como fijo.

El Subdirector de Ordenación y Organización responde que ya se ha acordado elaborar unas Instrucciones a las Comisiones de Valoración de Bolsa Única de Empleo para que exijan a las personas candidatas aportar las Comunicaciones, y que las revisen. Esto haría innecesario reducir más su número.

CCOO pide ver esas Instrucciones en la Comisión Central de Bolsa.

SATSE comparte la preocupación porque se haya podido constituir un entramado de empresas que ofrezcan todo el servicio para la consecución de posibles méritos a puntuar en el baremo. En su día, pedir la comprobación de libros hizo de parapeto en ese apartado, y si pidieran las comunicaciones, en este apartado se habría evitado lo que está pasando, pedimos que se requieran a los profesionales y que aporten los trabajos que han dado lugar a las comunicaciones. Al pedirlos se podrán revisar todas las categorías que están en Listado Provisional, pero no en el caso de Enfermería que ya está en Listado Definitivo, donde sólo cabrá la denuncia entre personas candidatas, por lo que pedimos que se le requieran, dichos trabajos, de oficio por la administración.. En algunos casos puede estar ocurriendo que se valore un mismo trabajo en más de un apartado. Hay que mandar un mensaje, aunque sea solamente un parche y seguir negociando un nuevo Baremo, , mientras tanto aceptarían los siguientes cambios:

- Subir la puntuación de Experiencia a 70 puntos.
- Puntuar la superación de examen de tres OEP's. La administración aclara que serían tres exámenes aprobados desde 2005.
- En Comunicaciones, puntuar sólo 5 comunicaciones por año, y poner el mismo tope también a las Publicaciones en revistas científicas.

Consideran que se están presentando muchos recursos y que a las Comisiones les faltan medios. Finalmente afirman que esta situación se ha generado porque hay empresas que venden méritos, y que es necesario dar una fecha cierta de cuándo se va a cambiar el Baremo.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público informa que los Tribunales de OEP no aceptan como mérito la publicación de las actas de un Congreso, y que si se producen erratas estas deben ser corregidas.

El Subdirector de Ordenación y Organización confirma que se están recibiendo más recursos, pero que estos son masivos e indiscriminados contra puntuaciones en los Listados pero sin argumentos ni aportar datos concretos. El efecto de todo ello es poner en tela de juicio el trabajo de las Comisiones.

FASPI expone su posición:

- En Experiencia admitirían 65 puntos, aunque consideran que es mejor subir de ese límite.
- En Comunicaciones proponen límite en seis, mejor que en cinco.
- De acuerdo con puntuar tres OEP, como se ha propuesto.
- Publicaciones: en principio no serían partidarios de limitarlas.
- Lucha contra el fraude: están de acuerdo con todas las medidas que se adopten.

CSI.F expresa su opinión al respecto:

- La puntuación de la Experiencia hasta 70 es acertada, más allá afectaría a pocos profesionales.
- Sobre Comunicaciones está de acuerdo en limitarlas a cinco al año, aunque considera que puede haber más méritos de dudosa calidad. Se manifiesta a favor de que los profesionales aporten los trabajos que han dado lugar a las comunicaciones, y propone contar con la colaboración de la Biblioteca Virtual.

Considera que debe defenderse a los profesionales que se han visto salpicados por este tema y que han conseguido puntos con su esfuerzo. Especialmente a los grupos C e inferiores, reforzando a los que lo hacen bien.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público responde que muchas comunicaciones son análisis de buenas prácticas, pero no investigaciones. Es mejor topar el número que obligar a las Comisiones a un examen exhaustivo de las investigaciones. Recuerda que, en el fondo, los puntos por las comunicaciones no pueden sustituir a los de la experiencia.

CCOO expresa que no quisiera reiterar el debate, y que buena parte de este tocaría en la Comisión Central de Bolsa. Entienden que los grupos A y B cuentan con mayor capacidad que los restantes para producir artículos científicos, aunque recuerdan que llevan más de diez años luchando por el valor profesional de los Auxiliares de Enfermería. Sobre los casos de empresas denunciadas por fraude, recuerda que son estas quienes han podido cometer delitos, y no las Comisiones ni los profesionales. Consideran que administración y OOSS deben poner

un marco que evite elementos indeseables en los Baremos:

- Experiencia: puntuar hasta 70
- Comunicaciones: seis/año para grupos A y B, y cuatro para los C, D y E.
- Aprobar exámenes de OEP: tres
- Nuevo requisito: edad de acceso desde los 16 años y hasta la edad legal de jubilación.

La Directora General destaca que debe diferenciarse el Baremo del control del fraude. El Baremo en sí no presenta maldades, solo pretende primar la profesionalidad. La Comisión Central de Bolsa es el foro para debatir qué debe pesar cada mérito. Reflexiona sobre la limitación de las Comunicaciones al considerar que puede no estar del todo claro qué mensaje se está enviando con ella. Anima a ser valientes y atrevidos en los cambios del Baremo que podrán abordarse a partir del futuro Decreto de Selección. La Mesa Sectorial no está poniendo parches, está abordando un problema y debe ofrecer respuestas antes del 1 de noviembre. Resume estas en:

Experiencia: hasta 70 puntos
Comunicaciones: limitadas a cinco al año
OEP: tres exámenes superados a 3 puntos cada uno.

Propone que se vea en la Comisión Central de Bolsa cómo aplicar la baremación de las comunicaciones, valorar los recursos presentados y denunciar si se detecta algún delito. Propone también que conste en Acta la petición de SATSE de que se cumpla la Ley.

UGT y CSI.F proponen no diferenciar entre grupos profesionales por el número de comunicaciones que se les limitarán.

SATSE propone que también se limiten anualmente las Publicaciones en revistas etc.

La Directora General propone al respecto que la Mesa Sectorial encargue a la Comisión Central de Bolsa que analice la existencia de una posible problemática con las publicaciones, y estudie las medidas a adoptar, en su caso.

El Subdirector de Ordenación y Organización opina que sería mejor limitarlas mediante requisitos y comprobaciones, en vez de en su número.

FASPI se pronuncia de acuerdo con las propuestas de la administración, y propone que el resto se sigan estudiando.

UGT también se pronuncia a favor, y plantea que los sindicatos sean participes en la búsqueda de medidas.

CSI.F felicita el trabajo porque salva la dificultad que hay para identificar los puestos de Dificil Cobertura al tiempo que solicita se amplíe el trabajo para el resto de categorías profesionales afectas por esta situación.

CCOO también se manifiesta a favor, y recuerda que este es sólo un primer paso, que hae falta un baremo nuevo sencillo y mejor adaptado para el uso de tratamientos informáticos.

SATSE sigue pidiendo topes en las publicaciones, que se revisen de oficio las comunicaciones y reunión de la comisión de Bolsa para hacer un nuevo baremo de bolsa, más ágil y objetivo.

Se concluye el punto con la aprobación de la propuesta de la administración, y con el compromiso de llevar el tema de las Publicaciones a la Comisión Central de Bolsa, para lo que de inmediato se definirá el calendario y la metodología.

3. Ventanilla Electrónica de la persona Candidata (VEC)

CCOO comienza afirmando que no está poniendo en cuestión las obligaciones derivadas de las Leyes 39/2015 y 40/2015. La administración está obligada a poner los medios necesarios para su aplicación, y consideran que el SAS no lo está haciendo correctamente ni en recursos humanos, ni informáticos. Esto ya lo han reclamado en varias ocasiones. Durante el verano ha sido el peor momento, al coincidir una mayor obligación de subir méritos con menos recursos humanos por las vacaciones. Esto debe cuidarse en los futuros calendarios. Aunque las OOSS están siendo formadas en el uso de la herramienta, las antiguas colas en los Registros se han trasladado a los sindicatos y las UAP's. Exige que se les dote de más medios, como escaner y PC, porque es esencial para evitar el descontento de los profesionales. Pide un compromiso firme para que los problemas no vuelvan a repetirse, y:

Mejorar VEC y hacerlo más simple.

Poner más medios, como recursos humanos en los centros y equipos informáticos a disposición de los sindicatos.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público expone las respuestas que hay que dar y se están dando a los distintos problemas:

Respecto a contar con personal formado, en este último mes se han formado a 900 personas, y de ellas 500 son de UAP.

Se está formando a equipos directivos y personal UAP para que den mensajes unívocos.

Será necesario contar con más recursos humanos porque en los próximos cinco años habrá que atender a cientos de miles de personas.

Ya se ha indicado a los centros que doten mejor de medios a las secciones sindicales, y les trasladará que incluyan aparatos de escaner.

Recuerda que los méritos deben subirse al VEC contemplando que siempre puedan ser baremados, aunque se cambie el baremo, y que en este tiempo todo el mundo está aprendiendo del proceso.

UGT coincide con CCOO, y añade que las medidas adoptadas ya llegan tarde porque estamos a mitad del recorrido. Ha habido mucho malestar, sobre todo en junio. Hay que mejorar y actualizar los medios informáticos, se ha mejorado y aprendido, pero tarde.

CSI.F califica como positivo dotar las UAP's. No formar solo a Delegados Sindicales, también a los profesionales a través de los planes de formación.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público responde que algunos centros ya han incluido esta formación en sus planes, aunque hasta ahora se ha primado la formación centralizada. También se ha incorporado una nueva persona para coordinar la información de OEP y atender dudas, también para los sindicatos.

FASPI considera muy oportuno que haya una persona de contacto, que muchos problemas se resuelven con el rodaje y que son necesarios más medios y personal, incluso en las secciones sindicales. Algunas de las mejoras que consideran interesantes también podrían verse en la Comisión Central de Bolsa.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público informa que también se está considerando la recuperación o reutilización de las tasas pagadas en exceso para las próximas

convocatorias.

SATSE considera positivas las medidas que se están adoptando, y pide el manual de la aplicación, así como que se les informe puntualmente de los cambios.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público responde que el manual se está cambiando con lo que se encuentra en los cursos y adaptando a la nueva intranet, y se acabará pronto. Se está buscando un método para que los sindicatos tengan medios para ver y practicar el uso de la aplicación.

4. Listados de destinos de la OEP 2013-15

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público informa que, una vez acabados los Listados de destinos Definitivos, se hace una propuesta de listado de plazas que previamente se envía a los centros y a los vocales de Tribunales. Con carácter general, se están aplicando los criterios siguientes:

1. Poner las plazas donde están las personas
2. Atender las necesidades expresadas por los centros
3. Poner las plazas en los centros donde se formaron

Con todo ello, no se esperan grandes movimientos de personas, ni dañar a muchos interinos.

FASPI propone que se ofrezcan más destinos que plazas, porque algunas personas querrán moverse de donde están. Y pregunta sobre la prelación entre la oferta de plazas para Promoción Interna y Acceso Libre.

SATSE pide que se saquen el número de plazas ofertadas.

UGT observa que puede haber problemas con la prelación entre Promoción Interna y Acceso Libre.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público considera que no se puede hacer una encuesta antes de sacar las plazas. Promoción Interna y Acceso Libre tendrán listados separados.

La Directora General recuerda que después habrá un concurso de traslados.

FASPI opina que este es un tema muy delicado, y que las personas que se incorporen por Acceso Libre no pueden tener prioridad para elegir frente a quienes llevan años queriendo moverse. Propone que, junto a los tres criterios que se han informado, se saquen un 30% más de las plazas necesarias.

El Coordinador para el Desarrollo de Ofertas de Empleo Público responde que si se amplía en un 30% las plazas ofertadas, están deberían ser de Puestos de Difícil Cobertura, y aun así se podrían producir distorsiones. Afirma que lo importante es hacer pronto el pacto para el Concurso de Traslados para que la gente que lo desee sepa que puede cambiar pronto de centro. Irá informando de los listados que se confeccionen.

5. Criterios de calificación de Puestos de Dificil Cobertura.

La Directora General presenta este punto del orden del día, apelando a la necesidad de disponer de criterios objetivos y de atender a problemas puntuales. Es posible que de todo ello se derive la necesidad de una nueva resolución de la Gerente sobre el PORHH.

El Subdirector de Ordenación y Organización hace una extensa presentación del análisis y la propuesta de criterios, apoyándose en diapositivas, de las que remitirá el archivo a los sindicatos. De la presentación se destacan los indicadores usados para la definición de Puestos de Dificil Cobertura (PDC), y los posibles escenarios que se desprenderían de ellos.

Respecto de los indicadores, se han usado:

- Probabilidad de que un puesto sea ocupado
- Cobertura real de las ofertas
- Una ponderación que matiza a los dos anteriores

Respecto de los posibles escenarios basados en el segundo indicador:

1. Afecta a 24 ZBS y 280 puestos actualmente ocupados
2. Afecta a 42 ZBS y 472 " " "
3. Afecta a 68 ZBS y 736 " " "

La Directora General informa que al escenario 3 habría que aplicarle las medidas pactadas en marzo sobre PDC's.

FASPI felicita el trabajo, y propone añadir a los criterios del escenario 3, un tercer criterio que evite sesgos. Se trataría de incluir el indicador 1 con un valor suficiente para evitar que se incluyan como ZDC a zonas que simplemente no han hecho ofertas.

La Directora General está conforme, aunque propone contrastar antes sus efectos.

UGT felicita el trabajo, y pregunta desde cuándo se aplicarán los efectos en los méritos de los profesionales.

La Directora General responde que se aplican desde el mes siguiente al pacto de marzo. En Bolsa tendrá efectos desde el corte de 2018, y en OEP y Traslados lo tendrá conforme se vaya sacando.

CSI.F felicita el trabajo porque salva la dificultad que hay para identificar los puestos de Dificil Cobertura al tiempo que solicita se amplíe el trabajo para el resto de categorías profesionales afectas por esta situación.

La Directora General concluye informando que se prepara el proyecto de resolución de la Gerente modificando el PORHH y se pedirá Informe a Asesoría Jurídica.

6. Ruegos y preguntas

Respecto del Acuerdo Marco de julio, se pregunta si se han adaptado las normas internas actuales al mismo. La Administración informa que se está preparando la modificación de las normas.

Las OOSS consideran que es discriminatorio cómo se calcula el pago de prorrateo a mujeres



que suman los permisos de maternidad y de vacaciones cuando en los tres meses anteriores no han hecho guardias. Se les informa que ya se está preparando la modificación de la norma para que no suceda y revisando si existen otros casos a los que deba aplicarse la misma solución.

En materia de conciliación se pide que se modifique el Manual de Vacaciones, Permisos y Licencias (MVPL) para incorporar las medidas incluidas en el Acuerdo Marco de julio, que eran de aplicación inmediata. Se les responde informándoles que ya se ha comunicado a los centros que han de aplicarse provisionalmente hasta que se traiga a Mesa Sectorial la modificación del MVPL.

Se comenta que algunos centros están usando la fecha de nacimiento del niño y no la del fin del permiso INSS para aplicar los permisos adicionales. La Administración responde que sería extraño que estuviera ocurriendo algo así, que se revisará la casuística y se traerá el tema a Mesa Sectorial.

Respecto del Cuerpo A4 se solicita que se traiga a Mesa Sectorial el texto que se ha ido pactando en las reuniones de Mesas Técnicas.

Se pregunta por el estado de tramitación de diversas Ordenes, la de creación de la categoría de Coordinador/a de TES, y de las que se había consensuado sus borradores. La Directora General responde respecto de la primera que se acaba de emitir un nuevo informe que se nos ha solicitado en materia de presupuestos, y respecto de las demás que se está pendiente de ver el borrador de Decreto de Plantilla en Mesa Sectorial y después se tramitarán.

Respecto de Atención Primaria se pide que se retome la Mesa sobre Urgencias, en la que también deben revisarse algunas incidencias en la ejecución del Plan de Urgencias y Emergencias que antes funcionaban bien. Se agradece también que la atención a urgencias en Baza haya vuelto a los Dispositivos de Cuidados Críticos y Urgencias del Distrito.

Respecto de los días 24 y 31 de diciembre, se pone de manifiesto que al parecer algunos centros los están considerando como días de libre disposición, y que es necesario revisar la redacción de estos extremos. Se responde que para estos dos días, el MVPL sólo se refiere a utilizar el procedimiento aplicable a los días de libre disposición y no los considera como tales, no obstante se elaborará una redacción más clara que evite interpretaciones erróneas.

Se plantea la problemática en la retribución de los profesionales de Pediatría que hacen guardias en los servicios de Urgencias de los Hospitales, en cuanto al prorrateo de sus vacaciones. Se responde que habrá que solicitar un Informe previo a adoptar alguna medida.

Respecto de los Hospitales Juan Ramón Jimenez e Infanta Elena, las OOSS plantean que aún no se han repuesto en los dos hospitales cuatro especialidades.

En cuanto a Carrera Profesional se pide que se cuelgue en la web una FAQ, porque hay algunas preguntas no resueltas. También se pide que se mantenga la retribución de carrera ya reconocida a los profesionales que están en PIT, y que sus efectos se apliquen desde el Acuerdo. Se responde que ya está contemplado en la resolución para los grupos A y B, y que se prepara la resolución para aplicarlo al resto de los grupos. Por último se pregunta si transcurrido mucho tiempo algún profesional podría saltarse el nivel siguiente y acudir a solicitar el segundo superior, a lo que se responde que esto a efectos prácticos no va a ocurrir porque no habrán pasado cinco años.

En cuanto a Retribuciones se pide que se revisen las guardias de efectivos especiales, para

[Redacted signature area]

[Redacted footer area]

aplicarles el porcentaje al alza como a todos los demás.

En esta materia también se pone de manifiesto por las OOSS que no se está abonando la retribución prevista en la Orden de creación de las especialidades. La administración informa que está próxima la aplicación efectiva de la misma.

Respecto de las APES, las OOSS se interesan por las OEP's incluidas en el Acuerdo Marco. La Administración informa que ya se han nombrado representantes en el grupo de trabajo que debía constituirse.

Solicitan que en la próxima Mes Sectorial se aborde la Enfermería de Salud Mental, dado que hay que avanzar en la materia por la proximidad de su OEP, y se expresa la queja sobre la tardanza en abordarlo.

Respecto de las OEP's se pone de manifiesto el interés en que los profesionales en condiciones de acceder por Promoción Interna también puedan presentarse a plazas de Acceso Libre. La administración pone de manifiesto que también se están recibiendo quejas en el sentido contrario a que estos profesionales puedan acceder a las dos convocatorias, por lo que es posible que haya reclamaciones en un sentido y en el contrario. Esto sólo ha sido posible en el caso de la categoría de Técnico de Función Administrativa, y se está estudiando los efectos reales de ambas opciones desde 2007. Se advierte que, en cualquier caso, la administración no tiene capacidad para hacer dos exámenes separados completos.

También en materia de OEP se plantea que podrían estar dándose condiciones de desigualdad de inicio por la realización de los exámenes en Sevilla, y se sugiere valorar hacerlos en otras provincias.

Se pregunta respecto de los Listados de OEP, y la administración informa que estarán para final de noviembre. Algunas revisiones de méritos que se están realizando ya son para adelantar trabajo de futuras OEP's.

Las OOSS plantean que se consensue un baremo único para OEP, Bolsa de Empleo Temporal y Traslados. La administración recuerda que lo propuso, y que se retomará la iniciativa.

Se pregunta por las previsiones de terminación de los Listados de Bolsa que faltan del corte de 2017, y la administración afirma que irá informando sobre ellos conforme se vayan generando. También se pide información sobre las incidencias que se han producido en la bolsa de Pinche y si se les está reconociendo trabajos fuera del SNS. La administración responde que se ha detectado un error por omisión de la letra "L" y que ya se está subsanando, y que salvo error, no se está reconociendo otro tipo de trabajos.

Respecto de la jornada laboral de 35 horas, se pregunta si su regulación se ha plasmado en algún sitio y sería norma suficiente. Se responde que la aplicación de la jornada de 35 horas está recogida y amparada en un Acuerdo de Consejo de Gobierno.

Sin más temas que tratar, se finaliza la sesión a la hora señalada en el encabezamiento.



IV.- ANEXOS:

1. Criterios de calificación de Puestos de Dificil Cobertura.

EL SECRETARIO ACCIDENTAL: [Redacted] Fdo: Antonio Toro Barba	VºBº LA PRESIDENTA DE LA MESA SECTORIAL: [Redacted] Fdo: Celia Gómez González
POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES :	
SATSE: [Redacted] Fdo: José Sánchez Gómez	CSI.F: [Redacted] Fdo: DOISA BERNAL FERNÁNDEZ
FASPI: [Redacted] Fdo: Rafael Carrasco Orta	CC.OO.: [Redacted] Fdo: José Antonio Pizarro Caceres
UGT : [Redacted] Fdo:	

