

# ACTA DE LA REUNIÓN DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD

## I.- DATOS DE LA SESIÓN

SESIÓN	ORDINARIA	REUNIÓN Nº:	6	AÑO:	2024
FECHA:	28/10/2024	HORA INICIO:	16:30	HORA FIN:	21:25

## RELACIÓN DE ASISTENTES

Asistentes por la Administración	
Jose Luis Sedeño Ferrer	Director General de Personal
Fernando Gilabert Vega	Subdirector de Personal
Estrella Lora Monge	Subdirección Procesos Selectivos
Nuria Queraltó Hernández	Subdirección de PRL e Igualdad
Susana Gomez Garcia	Subdirección Atención a Centros
María E. Bermúdez Moral	Unidad Procesos Selectivos
José A. Otero Fernandez	Unidad Procesos Selectivos
Laura Maraver Prada	Unidad Procesos Selectivos
Antonio Toro Barba	Secretario accidental. Unidad de Relaciones Laborales
Asistentes por las organizaciones sindicales	
José Sánchez Gámez (Presencial)	SATSE
Manuel Cansino Pastor (Online)	SATSE
Rosa Elena García Polo (Presencial)	SATSE
Jose Carlos Márquez Crespo (Online)	SATSE
Antonio Pinillos (Online)	SATSE
José A. Gomez (Online)	SATSE
Rafael Ojeda Rivero (Presencial)	SMA-F
Angel Tocino Ferrero (Presencial)	SMA-F
Ana Pagador Paz (Presencial)	SMA-F
Carmen Serrano (Online)	SMA-F
Fernando Muñoz Gámez (Online)	CSIF
José Manuel Puertas Garcia (Online)	CSIF
Juan de la Cruz (Online)	CSIF
Victorino Girela López (Presencial)	CSIF
Carmen Jiménez Rodríguez (Presencial)	CSIF
Guadalupe González Gallardo (Presencial)	CCOO
Carlos Cuevas Tirado (Presencial)	CCOO
Juan José Gómez Bellido (Online)	CCOO
Daniel Gutiérrez Castillo (Online)	CCOO
José Pelayo Galindo Pelayo (Presencial)	CCOO
Blanca Espinosa Gallardo (Presencial)	UGT
Antonio Macías Borrego (Presencial)	UGT
Juan Carlos Díaz (Presencial)	UGT

Aprobado en reunión de Mesa Sectorial el día 16 de diciembre de 2024

## II.- ORDEN DEL DÍA PREVISTO:

1. Aprobación, en su caso, del Acta de la sesión anterior
2. Aprobación, en su caso, del Procedimiento 31 del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales: auditoría interna, no conformidades, acciones correctivas y acciones preventivas más el documento anexo informe de no conformidad.
3. Aprobación, en su caso, del reglamento de funcionamiento de la Comisión Negociadora de Igualdad.
4. Proyecto de Oferta de Empleo Público del año 2024
5. Próximas convocatorias de Ofertas de Empleo Público: Bases Generales y específicas, temarios y cronograma de pruebas
6. Información sobre integración del personal de Centro de Emergencias 061
7. Ruegos y Preguntas

## III. DESARROLLO: Contenidos tratados:

### 1. APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL ACTA DE LA SESIÓN ANTERIOR

El Acta de la sesión anterior, de 3 de octubre de 2024, queda aprobada.

### 2. APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL PROCEDIMIENTO 31 DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: AUDITORÍA INTERNA, NO CONFORMIDADES, ACCIONES CORRECTIVAS Y ACCIONES PREVENTIVAS MÁS EL DOCUMENTO ANEXO INFORME DE NO CONFORMIDAD.

La Subdirectora de Prevención de Riesgos Laborales e Igualdad presenta el Procedimiento 31 del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales, sobre auditoría interna, no conformidades, acciones correctivas y acciones preventivas. Su contenido ha sido trabajado y consensado con las OOSS en Mesas Técnicas. Explica que el objetivo es avanzar en el sistema de gestión pasando del estándar OHSAS, a la norma ISO 45001 y este procedimiento es necesario para ello porque determina como hacer las auditorías requeridas por la citada norma.

SATSE felicita el nuevo Procedimiento porque hace partícipes a los trabajadores y se han cubierto sus expectativas incluyendo sus propuestas. Es positivo que en la parte de auditoría hacer partícipe a la enfermera/o del trabajo como miembro del equipo auditor de la unidad de vigilancia de salud

SMA-F considera que el Procedimiento es ambicioso, así como pasar de la OHSAS a la ISO, con un buen sistema de auditoría. Lo importante será cumplir el Plan Anual de Auditorías. Felicita al trabajo hecho y muestra su conformidad.

CSIF manifiesta su enhorabuena por la iniciativa, que se ha mejorado con las aportaciones de las OOSS y se muestra de acuerdo con que las auditorías externas estén encargadas a la EASP, en las que participarán todas las categorías y profesionales que no son de la Unidad de Salud Laboral. Manifiestan su conformidad.

CCOO manifiesta su conformidad señalando que se han tenido en cuenta sus aportaciones.

UGT manifiesta su conformidad con el Procedimiento y con las afirmaciones de las demás OOSS.

### **3. APROBACIÓN, EN SU CASO, DEL REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE IGUALDAD.**

El Director General recuerda que, una vez constituida la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, esta ha trabajado para confeccionar su Reglamento Interior. El trabajo de la Comisión acabará con la aprobación del Plan.

La Subdirectora presenta el texto del Reglamento, haciendo constar que se ha trabajado con participación de los sindicatos y que el contenido se ha podido realizar en un tiempo muy rápido.

SATSE se manifiesta de acuerdo con el Reglamento. Solo señala que preferiría que el tiempo de reunión no fuese con cargo al crédito sindical, y pregunta si habrá solo una Comisión central o también comisiones en los centros.

SMA-F recuerda la normativa que regula la elaboración del Plan de Igualdad y considera que el documento está muy bien trabajado, y que ya cuenta con un calendario. Manifiesta su interés en que el Plan sea realidad para las mujeres del SAS.

CSIF aprueba la propuesta de Reglamento.

CCOO recuerda que ha pedido mucho la elaboración de este Reglamento, y que lo aprueba.

UGT da el visto bueno al proyecto de Reglamento.

La Subdirectora responde que la mayoría de las OOSS estaban de acuerdo en que el tiempo de reunión se computará como tiempo de trabajo efectivo. Habrá solo una Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, y de ésta emanará el grupo de trabajo en el que también participarán profesionales de los centros, además de las OOSS. A nivel de centro y para llevar a efecto las medidas que procedan seguirán funcionando las comisiones técnicas ya constituidas hace tiempo.

Queda aprobado el Reglamento.

### **4. PROYECTO DE OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO DEL AÑO 2024**

La Subdirectora encargada de la Coordinación de Procesos Selectivos presenta el trabajo ya realizado con las OOSS en anteriores mesas técnicas para consensuar y definir la OEP 2024. Explica el proceso seguido para determinar el número de plazas a incluir en la OEP del año 2024. En primer lugar, se aplicará la tasa de reposición, a la que se adiciona el 20 % permitido en la Ley de Presupuestos del Estado vigente. Por otra parte, se han incluido también las plazas ocupadas por personal indefinido no fijo por sentencia, y se ha incorporado también las ampliaciones de plantilla de 2382 plazas aprobada por Consejo de Gobierno el 21 de mayo, acordándose incluir las plazas que se ha tramitado su reconocimiento como estructura. Además, se han incluido las plazas vacantes cubiertas por personal interino, y una tasa específica en previsión de las jubilaciones que se producirán en los dos próximos años. Todo ello daría una cifra de 13.486 plazas, con el objetivo de reducir el porcentaje de temporalidad por debajo del 8 % de la plantilla.

**MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD**

El Director General recuerda que se trata de un cambio de paradigma: en vez de estar pendientes de la tasa de reposición se pasa a estar pendiente de la tasa de temporalidad.

SATSE solicita que se rectifique un error del archivo, cuando en realidad el sumatorio aritmético es de 120 y pueden entender que se calculen jubilaciones a los 67 años, pero también es evidente que muchos profesionales aún se jubilarán con 65 y les gustaría saber qué nº de Enfermeras se jubilarán con esta edad, para que se incluyan en la Oferta si es posible. También pide que además de las 140 plazas de Enfermeras/os que se han aumentado en base a las jubilaciones previstas, solicitan se incluyan del mismo modo las 7 plazas de Matronas, 6 de Fisioterapeutas y 2 de Enfermeros del Trabajo también de jubilaciones futuras.

SMA-F se manifiesta de acuerdo en principio. Considera que todo este asunto es bastante complejo y pide reflexionar sobre plantilla, vacantes, interinos, etc., y que se debería tener una base de datos a la que pudieran acceder, para evitar un acto de fe.

CSIF agradece el esfuerzo, y solicita tener disponible los datos con un mayor nivel de detalle, a nivel de centros. Se pregunta si se ha hecho una concentración del 20 % adicional en determinadas categorías. Señala que están recogidas las plazas previstas en el Pacto de Atención Primaria. Considera que sería mejor ofertar más plazas en la categoría de Administrativo que en Auxiliar Administrativo, y que los datos publicados en Transparencia están poco desagregados. Agradece que alguna de sus propuestas ha sido aceptada

CCOO agradece el trabajo hecho y pide revisar algunas categorías, como la de TCAEs, Pinche, Celador y Celador-conductor, y Auxiliar Administrativo.

UGT agradece el trabajo de todo el equipo. Tiene algunas dudas con FEA Anatomía Patológica y señala que puede haber un baile de cifras entre Enfermería y FEAs. Está de acuerdo con ser prudentes, pero hay que revisar la distribución en la Enfermería Familiar y Comunitaria. También tener en cuenta que no todas las jubilaciones serán hasta los 67 años. Pide que se revise al alza la reducción en los A4 y pregunta la Promoción Interna porque su porcentaje no es parejo al resto de la OEP.

La Subdirectora de Procesos Selectivos confirma que la Administración ha recogido las principales propuestas sobre las jubilaciones futuras, cuestión en la que hay que avanzar pero con prudencia para no comprometer completamente las tasas futuras. Confirma la voluntad de la Administración de incorporar las futuras jubilaciones de Auxiliar Administrativo que se encuentren disponibles como Administrativos. Confirma la corrección del error con las 120 plazas, que de las 411 de Enfermería Familiar y Comunitaria 288 van por Acceso Libre y 123 van a Promoción Interna, que es un 8 % del total.

El Subdirector de Personal afirma que se aporta mucha información sobre esta materia, tanto en la web como a las OOSS, y a través de las solicitudes al portal de Transparencia, incluidas las que hacen los representantes sindicales.

El Director General recuerda que para esta OEP se ha trabajado con total transparencia con las OOSS. Destaca la apuesta por el empleo público que está haciendo el SAS y recuerda que se está produciendo un cambio de paradigma de atender a la tasa de reposición a atender a la reducción de la tasa de temporalidad hasta el 8 %. Agradece el trabajo del personal de la Dirección General y de las OOSS, y se congratula de que ya se han ofertado más de 50.000 plazas en los últimos años.

**MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD**

Por otra parte, la Subdirectora de Procesos Selectivos explica que tanto el artículo 70.1 del EBEP, como la última redacción de la Ley de Salud en la Ley de Presupuestos para 2024, así como el Decreto 136/2001, dan la posibilidad de que se saquen plazas hasta el 10 % por el procedimiento de concurso para el convocar puestos de difícil cobertura (PDC) que aún estén disponibles después de la OEP de estabilización y del concurso de traslado. El objetivo de la Administración es, si se cuenta con informe jurídico favorable, hacer esa convocatoria del concurso en un plazo máximo de 9 meses, que permita a los recién egresados del programa EIR en 2025 participar en dicho concurso.

SATSE pregunta si han de cumplirse las dos condiciones, que sean PDC y que estén vacantes después de dos Ofertas y un concurso de traslado. Plantea también que antes de la convocatoria de los PDC se realice un concurso de traslado. Recuerda que su organización lleva reclamando esta solución desde hace mucho tiempo para solventar el grave problema en el que se encuentran sumidas las PIT blindadas.

SMA-F pregunta si existe alguna norma para regular el acceso por concurso para los PDC.

CSIF comenta sus dudas sobre el 10 % adicional de plazas, y si ello afectaría a la OEP 24 o también a las de 2022 y 2023. Pregunta también sobre la necesidad de convocar un concurso de traslado con las plazas de los años 2022 y 2023 antes de la convocatoria. Pide garantías jurídicas para la realización del concurso, sobre cuáles serían los límites y requisitos tanto para los puestos como para las personas candidatas.

CCOO pregunta si habrá concurso de traslado antes de la OEP por concurso de los PDC. Pregunta si la oferta de estabilización también contará para convocar las plazas a estabilizar de los últimos 3 años. Pide que se incluyan las plazas de ZNTS y pide que se pongan incentivos a los PDC para estabilizar el empleo en ellos.

UGT aplaude la apuesta valiente que se hace desde el SAS para hacer concurso para los PDC basándose en la normativa actual, aunque habrá que usar en buena parte el baremo del Decreto 136/2001.

La Subdirectora responde que también existe una norma en tramitación específica para OEP por el sistema de concurso para los PDC, pero que a la vez se está estudiando la viabilidad jurídica solo con el Decreto 136/2001. Respecto al próximo concurso de traslados hay que negociar cuándo se realizará y en qué términos. Los concursos de PDC establecen una permanencia de dos años antes de poder participar en un traslado, tiempo en el que además se puede trabajar para su fidelización.

El Director General comenta que los PDC ya están regulados en el Decreto Ley 22/2020. La disposición final séptima de la Ley de Presupuestos y la Ley de Función Pública habilitan para la realización de concurso.

En conclusión, todas las OOSS están de acuerdo con la propuesta de plazas para la OEP de 2024.

**5. PRÓXIMAS CONVOCATORIAS DE OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO: BASES GENERALES Y ESPECÍFICAS, TEMARIOS Y CRONOGRAMA DE PRUEBAS**

La Subdirectora de Procesos Selectivos enumera las cuestiones más relevantes sobre las futuras convocatorias de OEP: las convocatorias de Acceso Libre y de Promoción Interna serán conjuntas. Las bases generales seguirán teniendo una gran coincidencia con las de

#### MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD

los años anteriores. En el cuerpo A4 las pruebas serán como las que se realizan para personal estatutario. Se va a mejorar la redacción de las bases en algunos aspectos, como la inscripción de las personas que están en proceso de reconocimiento del grado de discapacidad, la acreditación de la especialidad una vez finalizada la residencia, la acreditación mediante declaración responsable de la capacidad funcional y el desempate del género subrepresentado. Se han introducido en las declaraciones responsables, lo previsto en el Decreto-ley 3/2004 para las inexactitudes, falsedades u omisiones de carácter esencial. Como medida de agilización, el autobaremo se presentará después de la inscripción y antes del examen. Sólo se podrá pedir comisión de servicio a otros servicios del SNS después de 2 años ocupando el puesto adjudicado. Se incorpora como mérito la superación de exámenes de otras OEP, cuya ponderación será negociada con las OOSS de forma proporcionada con el resto de méritos según las líneas básicas de cada baremo. También se propone, al igual que se hizo cuando se negociaron las bases de la estabilización, la posibilidad de negociar que las personas que superan la oposición pero quedan sin plaza puedan incorporarse de la forma que se pacte a las Bolsas de empleo, lo que no impide que también formen parte de ella las que no la superen. Una vez finalizadas las mesas Técnicas previstas de negociación, se presentarán las bases en Mesa Sectorial ya que lo ideal teniendo en cuenta el calendario de pruebas previsto, poder publicar las convocatorias antes de final de año.

El Director General recuerda que todo lo expuesto sigue en la misma línea del cambio de paradigma, donde la prioridad es la estabilización.

SATSE manifiesta que esa posibilidad de negociar que las personas que superan la oposición, pero quedan sin plaza, puedan incorporarse de la forma que se pacte a las Bolsas de empleo ya se intentó incluir en negociaciones anteriores. Considera que esto es un intento de modificar el Pacto de Bolsa existente y no están dispuestos a la creación de una bolsa específica de estas características que sería otra bolsa paralela. No debe, por tanto, aparecer en las Bases Generales de la convocatoria y si lo que se pretende es puntuar a los profesionales que aprueban un examen, esto ya se hace en la bolsa de empleo existente.

SMA-F advierte del riesgo de que aquellas personas que no aprueben se queden fuera de la Bolsa, que puede ser un foco de conflictos.

CSIF considera que el reconocimiento del aprobado en la fase de oposición para la incorporación a Bolsa puede suponer acabar con el actual Pacto de Bolsa y se manifiesta en contra de ello, consideran que es imprescindible negociar estos aspectos. Están muy molestos porque se traen documentos sin haber podido estudiarlos, hay que tenerlos con antelación suficiente a título informativo.

CCOO considera que esto sería una modificación del Pacto de Bolsa y que solo tiene sentido para modificar el orden actual, imponiéndolo como una condición para estar en Bolsa, y están en contra de ello.

UGT también se manifiesta en contra porque se abre una puerta a cambiar los listados de Bolsa. Ya hay precedentes de anunciar posibles negociaciones para regular las bases. y que después se adoptan medidas sin negociación. Proponen que este tema desaparezca de las bases de convocatorias.

La Subdirectora responde que se trata de incorporar a las bases lo ya acordado en estabilización que es compatible con el Decreto 136/2001, mejoras en la redacción que

**MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD**

faciliten la comprensión de las bases o correcciones de erratas, y adaptación a la convocatoria conjunta del acceso libre y la promoción interna. En cuanto a la posibilidad de tener en cuenta para las Bolsas de empleo temporal a las personas que superen la oposición y queden sin plaza, solo se trata de permitir dotarnos de un espacio para negociar esa cuestión si así se considera. Se hace entrega de los textos para su revisión en la mesa técnica y recuerda que una vez acordadas, las bases requieren informe jurídico previo a su publicación y que si no se incorpora la posibilidad de la negociación, no es posible posteriormente tener en cuenta en la selección temporal a las personas que queden sin plaza, sin que eso sea impedimento para que también formen parte de esas bolsas las que no superen la oposición.

El Director General recuerda que no se trata de aprobar hoy estos documentos

La Subdirectora sigue informando de los temarios que faltaban por actualizarse, que ya se han visto con Asesoría Jurídica y por tanto se enviarán a publicar, completándose con ello la actualización de todas las categorías convocadas. Se informa del calendario previsto para las pruebas, entregándose el cronograma, en el que se ha intentado no coincidir con acontecimientos en las ciudades donde se celebrarán los exámenes, pero hay que prever la posibilidad de cambiar alguna una fecha. La intención es publicar el calendario para que todas las personas interesadas lo conozcan con antelación a la inscripción. Respecto a Técnico/a de Emergencias Sanitarias, que se incluyeron 7 plazas en la OEP 2022 se convocarán cuando se haya producido la estatutarización del personal del 061, y es por eso por lo que no se han incluido plazas no estatutarizadas en la propuesta de OEP 2024. Sobre la propuesta de bases, las OOSS pueden remitir aquellas consideraciones que quieran para su vista en la mesa técnica.

CSIF se manifiesta en contra de que coincidan exámenes de diferentes categorías a las que pueden presentarse a las mismas personas.

SATSE manifiesta que está en contra de que coincida las fechas de categorías hermanas. Consideran también que se prevén pocas sedes para los exámenes de Enfermería. Afirma que también puede ocurrir que haya personas que aprueban más de una categoría, que eligen una y se queda en excedencia en las otras.

La Subdirectora responde es imposible que no coincidan los exámenes de algunas categorías, son 116, las convocatorias deben resolverse dentro de los límites marcados en la ley y hay muchas limitaciones de fechas. Recuerda que cuando una persona aprueba más de una categoría y se queda en excedencia en alguna de ellas, se provoca temporalidad, por lo que la no coincidencia sería una medida ineficaz para la reducción de la tasa de temporalidad. Respecto a las sedes informa que pueden ponerse más o menos sedes de las previstas según el número final de aspirantes que haya en cada categoría.

**6. INFORMACIÓN SOBRE INTEGRACIÓN DEL PERSONAL DE CENTRO DE EMERGENCIAS 061**

El Director General informa que mantuvo una reunión con un grupo de trabajadores del Centro 061, a la que accedió un miembro de cada uno de los sindicatos que componen su Comité de Empresa. No se les recibió como plataforma de trabajadores, sino como representantes del Comité. Coincide con las OOSS de la Mesa Sectorial en que cualquier posicionamiento al respecto del personal 061 debe hacerse y negociarse en el seno de la Mesa. Informa que se convocará una mesa técnica para tratar sobre las categorías de

### MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD

Técnico/a de Emergencias Sanitarias y de plaza diferenciada de Enfermería de Emergencias, y después se realizará una mesa de técnica para tratar sobre Médicos de Emergencias. Recuerda que se está procurando mantener las condiciones laborales del 061 en todo lo que no contravenga el Estatuto Marco. El Decreto de disolución ya establecía que los centros de 061 se mantendrán funcionando como estaban, dependiendo del Centro de Emergencias 061 y de la Dirección General responsable de Asistencia Sanitaria hasta que se elabore una nueva organización, con un nuevo mapa sanitario. Hasta ahora se están respetando las condiciones del convenio colectivo, incluso algunas de ellas se están mejorando, como el valor de la hora de docencia o las horas sindicales. Manifiesta que la única razón de que hasta ahora no se haya producido la integración es que antes hay que crear las nuevas categorías profesionales para ello.

SATSE explica que es la creación de la Plataforma de trabajadores del 061 no pretendió sustituir las mesas oficiales de negociación, y que la no inclusión de plazas OEP en el 061 empeorará la temporalidad.

SMA-F también se muestra interesado por esta materia y se alegra de la información dada por el Director General. También tienen claro que todo debe negociarse en Mesa Sectorial. Pregunta si la de Médico de Emergencias será una categoría profesional.

CSIF también se manifiesta a favor de negociar en Mesa Sectorial. Agradece la información que se ha dado y pide que se trabaje ya sobre esta materia.

CCOO agradece las explicaciones sobre la reunión con la Plataforma, ellos están tanto en la Plataforma como en la Mesa Sectorial y están tranquilos porque saben que no se ha sacado la negociación de la Mesa. Pregunta si habrá categoría diferente para Médico/a de Urgencia Hospitalaria y para Médico/a de Emergencias. Recuerda que hay que mantener el marco de la negociación del personal laboral del 061, y considera que las fechas son inciertas por lo que hay que quedarse mayor celeridad, porque se están generando incertidumbres.

UGT agradece la sensibilidad del Director General por atender a representantes de los sindicatos de Mesa Sectorial. Los problemas son con los sindicatos que no apoyaron la movilización. Recuerda que los trabajadores tienen muchas preocupaciones y que estas se irán acabando conforme se les aclare su situación.

El Director General responde que la posición de la administración es hacer dos categorías diferentes, ambas en base al título de Médico de Urgencias y Emergencias. Esta es la posición inicial del SAS y habrá que verlo en detalle en las mesas de negociación. Recuerda que el 061 tiene un funcionamiento muy distinto al de las otras extintas APES y por eso no va al mismo ritmo. Es necesario cuidar que no se altere el funcionamiento del 061, y hay que seguir negociando en el marco del PAUE y seguir avanzando en las mesas técnicas sobre la integración de estas categorías.

## 8. RUEGOS Y PREGUNTAS

Las organizaciones SATSE, CSIF, CCOO y UGT plantean la inclusión de un punto en este apartado, para proceder a la lectura de un comunicado:

*“Desde SATSE, CSIF, CCOO y UGT queremos dejar claro, ante el máximo órgano de representación que tienen los trabajadores del SAS, el rechazo más absoluto a la falta de respuesta de la consejera de Salud ante las continuas peticiones de explicaciones sobre los incumplimientos reiterados de los pactos pendientes.*

*La situación de nuestro Sistema Sanitario Público Andaluz necesita actuaciones inmediatas*

**MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD**

*que mejoren las condiciones laborales y asistenciales y se debe de hacer desde el compromiso y el cumplimiento de lo acordado hasta ahora, a la vez que se deben promocionar nuevos acuerdos sobre las múltiples cuestiones que tenemos pendientes y que son más que necesarias.*

*Las cuatro organizaciones exigimos un inmediato cambio de rumbo en el desarrollo de los acuerdos y retomar el diálogo necesario que nos lleve a una paz social que parece rechazar la actual consejera.*

*No vamos a consentir más demoras ni que se ignore la realidad de nuestros centros y, para ello, utilizaremos todas las medidas a nuestro alcance. La prepotencia, la altanería y el ignorar la realidad de la Administración no pueden llevar a pisotear los derechos de nuestros representados y a los que nos debemos.*

*Cumplir, dialogar y respetar es la base de confianza sobre la que se debe fundamentar la relación entre Administración y trabajadores y, hasta ahora, nuestra consejera ni cumple, ni dialoga, ni respeta.”*

El Director General anuncia que en esta sesión sólo se tratará la cuestión del CRP, y el resto de materias que pudieran interesar a las OOSS se verán en la próxima reunión. Recuerda que la productividad se abona según la dotación presupuestaria existente, y que se ha distribuido el 100 % de esa dotación. En este año ya no hay fondos de la Unión Europea para atender los refuerzos necesarios por COVID, por lo que el CRP de los trabajadores procedentes del refuerzo por COVID hay que pagarlo con la partida ordinaria, y que esto supone aproximadamente un 12 % de la misma.

Las OOSS afirman que se trata de un recorte salarial, que no se debe perjudicar a los trabajadores y que falta transparencia, porque no han dispuesto de información. Piden datos de lo presupuestado y de la reducción que se ha producido, y todo ello con detalle por categorías. Califican la medida como inaceptable, criticable y poco ético, y que va a generar gran conflictividad. El Presidente dijo que el SAS subirá 1.000 millones, pero se reduce el 12 % del dinero a los trabajadores. Proponen que se haga un tercer pago con lo que corresponde, con cargo al presupuesto del próximo año.

El Director General recuerda que las Comisiones de los centros deben reunirse al menos dos veces al año para tratar esta cuestión.

A las 21:25 se da por finalizada la reunión.

**Aprobado en reunión de Mesa Sectorial el día 16 de diciembre 2024**



**MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD**

**Anexos:**

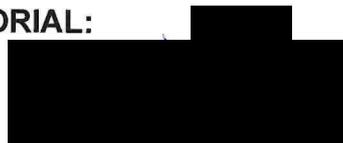
- 1- Procedimiento 31 del Sistema de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales
- 2- Reglamento Comisión Negociadora de Igualdad
- 3- Proyecto de Oferta de Empleo Público del año 2024
- 4- Ofertas de Empleo Público: Bases Generales

**EI SECRETARIO:**



Fdo: Antonio Toro Barba

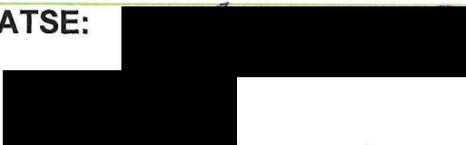
**VºBº EL PRESIDENTE DE LA MESA SECTORIAL:**



Fdo: José Luis Sedeño Ferrer

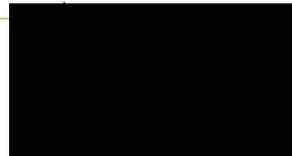
**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES :**

**SATSE:**



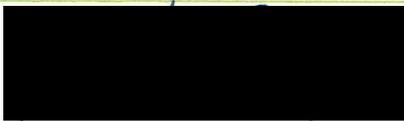
Fdo: JOSE SANCHEZ SANCHEZ

**SMA-F:**



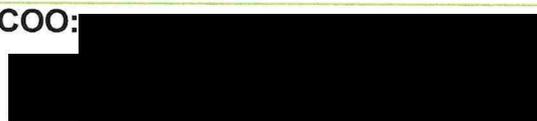
Fdo: Rafael Ojeda Rivero

**CSI.F:**



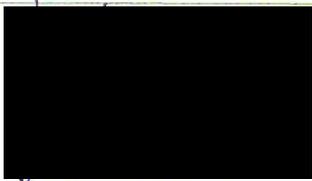
Fdo: Victoriano Giraldo Lopez

**CCOO:**



Fdo: J.P. Calvente Pelayo

**UGT :**



Fdo: