

Da comienzo la reunión a las del día 15 de enero de 2014 a las 12:15. Presentes todas las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial.

Por la Administración no acude el Director Gerente y preside la mesa el Director de Recursos Humanos del SESCAM. Han adelantado la hora por ese motivo aprovechando que no acudía el Director Gerente.

Pacto de Selección de Personal Temporal

Por la Administración habla Carmen Meneses que nos informa que en el caso de los nacionales de países con lengua distinta al castellano, incluyen la redacción y que las pruebas se determinaran en la comisión central de seguimiento, antes no figuraba y dejaba la prueba en manos de la Gerencia.

Se incluye como requisito 3 años de experiencia en la UVI de emergencias a propuesta de la propia Gerencia.

Han unificado los baremos de servicios prestados de forma que no existe diferencia entre sanitario y no sanitario, haciendo la distinción en el caso de Hospitales Privados, Sociosanitarios, Entidades colaboradoras, etc.

Se ha incluido en listados específicos la Gerencia de Urgencias y Emergencias y la Farmacia de esta Gerencia.

Cuando se necesita un curso específico por no tener experiencia acreditada en el listado específico de Auxiliares de Farmacia existe titulación, no se había incluido y han preparado una redacción.

Con respecto a la promoción interna y las retribuciones en esta situación han recogido el texto del pacto anterior.

CEMS: Estuvo hablando con Carmen Meneses sobre como iba a quedar la valoración del tiempo de trabajo de los PEAC para que se les oferten contratos de Médico de Familia en Atención Primaria teniendo en cuenta que realizan las mismas funciones que el resto del equipo, considera que el tiempo de trabajo debe contabilizarse, al menos hasta la Orden de Plantilla como si fuera la misma categoría.

El Director dice que se plantean introducirlo como una disposición transitorio o que se podría llegar a un acuerdo de Mesa Sectorial para que se considere el tiempo por igual.

Incluirán una disposición adicional en el texto del borrador del pacto para que a efectos de baremo de Servicios Prestados en el caso de los PEAC Médicos y los Médicos de Familia y con los PEAC enfermeros y los Enfermeros.

CSIF dice que si se recoge que el tiempo trabajado contabiliza lo mismo en los dos sentidos, de forma que quedarían asimiladas a efectos de baremo, matiza el director.

A CEMS le parece correcto el planteamiento de la Promoción Interna si no supone perdida retributiva.

El Director pide el posicionamiento con respecto al voto del pacto por parte de CEMS. Si se recoge los puntos de los PEAC CEMS confirma que firmará el Pacto de Bolsa tal y como está.

CSIF dice que cuando se dijo que iba a contar el ámbito privado no firmarían el pacto de bolsa.

Sobre los discapacitados dice que tal y como se plantea al no separar en dos bolsas no se garantiza que se respete la ley.

Sobre los cursos y la traducción jurada, CSIF pidió que las publicaciones no deberían estar traducidas y solicita que se revise este punto.

En cuanto a las bolsas le parece bien que al PEAC se le puedan ofrecer nombramientos de médico de familia y viceversa aunque eso no aparece, piden que sea recíproco.

Sobre la Promoción Interna consideran que se reducen bastante los nombramientos.

Sobre las disposiciones adicionales, dice que aquellos que ya están baremados están exentos de aportar los requisitos, pero como hay requisitos nuevos eso podría crear alguna inseguridad.

La Administración responde que son los requisitos que no estén verificados.

USAIE, dice que tiene que aclarar lo de los listados específicos, enviaron un correo electrónico, CEMS, en el apartado 11.2.

USAIE dice que en firma el texto sin hacer aportaciones ya que lo que han enviado se ha tenido en cuenta.

CCOO dice que por empezar por lo novedoso, sobre los PEAC coinciden ya que el contenido funcional es el mismo, lo de la Gerencia de Urgencias y Emergencias, sobre los nuevos requisitos, con el tema de la enfermera o enfermero de soporte vital básico les parece excesivo poner un límite de 3 años de experiencia para el acceso, hay que abrir la puerta a los candidatos.

Sobre el resto del texto, CCOO entiende que en el baremo de méritos la experiencia profesional se excluye al personal de gestión y servicios que tenga servicios prestados en instituciones privadas y sociosanitarias, Carmen Meneses dice que ha sido un error y que se incluirá al resto del personal. Dice el SESCAM que existen informes jurídicos sobre el Personal de Gestión y Servicios. Este es uno de los impedimentos que CCOO tenía para firmar, al resolverse ese ya no lo tienen.

El otro impedimento para CCOO es la Promoción Interna, se sigue apostando por un pacto propio, de forma que algunas categorías se provean únicamente por promoción interna, el Director se ríe del comentario. La evaluación del desempeño y el perfil profesional son el siguiente problema de CCOO. Están de acuerdo en negociar y desarrollar la evaluación del desempeño pero no ligado a la bolsa de trabajo.

CCOO no firmará el pacto con la redacción actual.

UGT, sobre las novedades, baremar a los PEAC como la misma categoría sin serla nos preocupa desde el punto de vista jurídico, ya que está definido como otra categoría. En cualquier caso es un tema que se debería estudiar por los Servicios Jurídicos del SESCAM para valorar si está medida se ajusta a la normativa o si por el contrario puede ocasionar algún tipo de problema.

Sobre establecer la necesidad de tener 3 años de servicios prestados en UVI Móvil de emergencias en la categoría de enfermera, para entrar a prestar servicios en esta gerencia, si se limita tanto el acceso será complicado encontrar profesionales, es imprescindible formar a los profesionales en unidades de este tipo, pero no se puede limitar el acceso.

UGT considera que la propuesta de pacto que se trae a esta mesa ha sido modificada en cuestiones técnicas a lo largo de las diferentes mesas técnicas de trabajo, pero la propuesta consagra un modelo subjetivo de selección de personal y sus objetivos principales son una declaración de intenciones, haciendo referencia en primero lugar a “Garantizar la selección del mejor candidato”, siendo este, tal y como se establece a lo largo del documento el candidato seleccionado por el SESCOAM, no el que acredite la mayor puntuación, siendo aún más patente en determinadas categorías como el Grupo Técnico de la Función Administrativa, cuya selección puede estar sometida a los criterios del perfil profesional que si bien han sido desarrollados con mayor o menor acierto para los Facultativos Especialistas de Área deja abierto el criterio para el personal de gestión y servicios de Grupo A1.

En lo relativo a la Promoción Interna, UGT dice que el nuevo modelo de Bolsa limita aún más el derecho de los profesionales a mejorar sus retribuciones, actualmente tenemos paralizado el reconocimiento de nuevos grados de carrera profesional, vigentes 2 bajadas salariales, la establecida por la junta y la bajada del gobierno central, actualmente los salarios de los empleados públicos se encuentran congelados, y el último ataque a los derechos retributivos y a la promoción de los profesionales es un pacto de bolsa que incluye la Promoción Interna y reduce el porcentaje de nombramientos que se ofertan por este procedimiento de 2 de cada 3 a 1 de cada 3, que teniendo en cuenta la situación actual y el volumen de nombramientos que se generan destruye el derecho de los profesionales a la Promoción Interna.

En lo referente a los derechos de los solicitantes con un grado de discapacidad reconocido, lejos de aplicar la ley establece que deberán aportar la compatibilidad para el desempeño de las funciones del puesto, de forma que en lugar de adaptar el puesto al profesional, es el profesional el que debe adaptarse al puesto.

En lo referente al cumplimiento de la ley, el principio de presunción de inocencia del artículo 24 de la CE no es de aplicación a los ciudadanos que acceden a la bolsa de trabajo del SESCOAM, siendo suficiente que existan “indicios de falseamiento” en los requisitos o en los méritos alegados para que sea excluido de la bolsa. Algo que desde esta organización sindical consideramos que es inaceptable.

La nueva estructura de bolsa establece grandes diferencias entre profesionales, a través del baremo, se introduce de forma acertada desde nuestro punto de vista, la valoración de los servicios prestados en la red hospitalaria privada, centros sanitarios y sociosanitarios concertados con instituciones sanitarias públicas y las entidades colaboradoras de la seguridad social, pero solo es de aplicación para el personal sanitario, excluyendo al personal no sanitario que concurra a la bolsa de trabajo y tenga servicios prestados en instituciones sanitaria privadas, lo que a nuestro juicio constituye una discriminación.

Esta diferencia se extiende también a los límites que se establecen para el baremo. Nuestra organización, tal y como ha manifestado a lo largo de las Mesas técnicas que se han celebrado no está de acuerdo con limitar la formación, ya que si realmente lo que se pretende es la selección del mejor candidato para el puesto, entendemos que aquel que haya recibido más formación estará mejor preparado para desarrollar su actividad, junto con aquellos que más experiencia tengan. No solo se pone límites a la formación, docencia e investigación, sino que estos puntos se tienen máximos diferentes en función el grupo de clasificación del personal, siendo el baremo el mismo, se valora de forma diferente el personal de los grupos A1 y A2 del resto, lo que no entendemos dado que al no existir competencia entre los diferentes grupos de clasificación carece de sentido poner límites diferentes y dar más validez o impor-

tancia a la formación de unos con respecto a la de otros, ya que, según nuestro criterio, cuanto mayor y mejor formación tengan los trabajadores mejor preparados estarán para realizar su actividad.

Se introduce la baremación del grado de Carrera Profesional reconocido y homologado, mientras el reconocimiento de nuevos grados y sus efectos retributivos actualmente están suspendidos, por lo que solicitamos que en caso de que se mantenga este punto y se efectúe la baremación del grado de carrera se inicien de nuevo los procedimientos, ya que de no hacerlo así se estaría perjudicando a los trabajadores del SESCAM que no tienen acceso a nuevos grados contra aquellos que provienen de otras comunidades autónomas en las que estos procedimientos continúan funcionando.

Sobre la mejora de empleo también se establecen distinciones, se ha modificado el texto estableciendo misma categoría o distinto grupo de clasificación ya que la redacción, superior categoría, carecía de sentido, pero se limita la mejora de empleo en los nombramientos de larga duración a la misma categoría, cuando, tal y como solicitamos, consideramos que permitir que la mejora se efectúe en todas las categorías o al menos en igual o superior grupo es más razonable, facilitando a los profesionales que presten servicios lejos de su domicilio acercarse al mismo a través de la mejora de empleo ofertando los nombramientos de las gerencias preferentes, no exclusivamente los de su categoría.

Los PEAC en el caso de la mejora reciben un trato diferente del resto de categorías, si bien estamos de acuerdo con que se oferten los nombramientos de larga duración de otras categorías, también debería hacerse para el resto.

Con respecto al perfil profesional, tal y como hemos indicado se convierte en una herramienta para que el SESCAM de acceso a quien le interese, sin someterlo a ningún criterio definido ni control de ningún tipo para los profesionales del grupo A1, sumado a las limitaciones de la promoción interna se consolida un sistema de selección en el que es la Administración la que determine quien accede y quien no al sistema para determinadas categorías profesionales, dinamitando los principios básicos de la selección de personal, igualdad, mérito y capacidad, para dar acceso a quien el SESCAM determine.

Sobre la exclusión temporal de llamamientos, si bien los tiempos de permanencia en esta situación no son los que esta organización propuso, valoramos de forma positiva que se haya tomado en consideración y se haya efectuada la reducción de los tiempos de solicitud a 3 días, de permanencia a 2 meses y de reincorporación a 15 días.

Sobre la no superación del periodo de prueba, la redacción actual resulta más aceptable que la pretendida inicialmente, en la que según el SESCAM la intención era no permitir a aquellos que no superaran el proceso de prueba no volver a acceder al SESCAM, limitando el derecho de forma definitiva.

Por último, la Disposición Adicional Primera. Entrevista de Evaluación del Desempeño, introduce un mecanismo de evaluación del desempeño al amparo de lo recogido en el EBEP, que no ha sido negociado con las organizaciones sindicales, imponiendo antes de esta negociación el modelo de entrevista como herramienta.

No es el momento de hablar de la evaluación del desempeño, pero desde luego no es el momento tampoco de incluir y definir el procedimiento y la herramienta empleada para dicha evaluación, si bien es obligatorio, ya que la ley establece que debe hacerse, la implanta-

ción de un modelo de estas características, este debe desarrollarse y negociarse, no imponerse a través del pacto de bolsa.

El uso de la entrevista como herramienta de evaluación choca con lo que los expertos en recursos humanos consideran, en todo momento en los manuales de gestión de recursos humanos, en el caso de la gestión por competencias, los expertos recomiendan establecer varias herramientas de evaluación y que esta se efectue a todos los profesionales, incluidos cargos intermedios y directivos. No tiene sentido implantar un modelo de entrevista como el que se pretendía establecer, según el cual los cargos intermedios a través de una entrevista evalúan a los profesionales para establecer su grado de competencia y en base a esta entrevista, tal y como figura en los borradores anteriores se establece una baremación positiva que se suma al baremo general de la bolsa en caso de ser del agrado del evaluador o se sanciona al profesional dejándole fuera de la lista correspondiente de bolsa durante un año.

Para efectuar una exclusión de la bolsa está regulado el procedimiento y en caso de que surja algún tipo de conflicto existe un régimen disciplinario de aplicación a todos los empleados públicos con unas garantías de procedimiento tanto para el trabajador como para la organización.

No consideramos que la entrevista sea un mecanismo válido de evaluación del desempeño, no estamos de acuerdo con que figure en el texto del pacto de selección de personal y mucho menos que se utilice con carácter sancionador o de premio en función del criterio del evaluador.

La evaluación del desempeño debe negociarse en los términos que corresponda y regularse para todos los trabajadores, pero en ningún caso debe tener carácter sancionador, para eso ya existe el régimen disciplinario, ni carácter de premio en los baremos, ya que estos se encuentran establecidos y deben ser objetivos.

En caso de no modificarse el texto en lo relativo a la Promoción Interna, Perfil Profesional, y Entrevista de Evaluación del desempeño, FSP-UGT no firmará este pacto.

El Director responde que la Promoción Interna Temporal es una herramienta de mejora en cuanto a las condiciones de los trabajadores y debe tener un uso razonable, consideran que tal y como está es más que suficiente. La Ley no regula el procedimiento.

Con esto tienen en cuenta los derechos del resto de trabajadores de la bolsa.

Con los Perfiles Profesionales del Grupo A1 se regula la posibilidad de que existan esos perfiles, pero que se permita que existan no significa que se tenga que hacer igual que los facultativos y en la Comisión de Seguimiento se tendrá que establecer como se hace, no se va a coger a la persona que elija la Administración de acuerdo con lo que se establezca en la Comisión de Seguimiento.

Sobre la Evaluación del Desempeño es obligatorio tal y como dice el SESCAM hay muchos mecanismos de evaluación y la principal es la entrevista.

UGT manifiesta que la Evaluación del Desempeño no se debe hacer de forma exclusiva con una herramienta, se deben utilizar varias y desde luego tal y como se puede comprobar, la experiencia de otras administraciones sanitarias que han implantado hace muchos años modelos de evaluación del desempeño establecen en los artículos científicos publicados que la entrevista no es ni la mejor herramienta ni debe ser bajo ningún concepto la única.

El Director dice que no está de acuerdo con la exposición de UGT porque el tiene mucha experiencia y considera que el mecanismo es la entrevista, y es el mejor. El mecanismo más utilizado y que más información da es la entrevista. Mejora las relaciones entre el trabajador y sus responsables y le motiva. Mejora la implicación en la organización.

En las organizaciones poco maduras la evaluación se debe efectuar de arriba hacia abajo, que es nuestro caso. Es necesario que los profesionales dispongan de toda la información para que trabajen en las mejores condiciones.

UGT: resulta curioso que se nos hable de eso cuando a los trabajadores se los está machacando, bajada de retribuciones, de días libres, incremento de la jornada, no se sustituye, no se retribuye en la situación de incapacidad temporal, y una larga lista de recortes que se han llevado a cabo contra los trabajadores.

El Director responde que se ha abierto un debate sobre un tema que no tiene sentido porque estamos hablando de bolsa y añade que gracias a su gestión la situación del SESCAM es muy buena, no como en otros servicios de salud que están en peor situación. Gracias a su trabajo, indica el director, no se ha despedido a tantos profesionales como otras administraciones ni se les han efectuado mas recortes. El reconocimiento retributivo no es tan importante como el reconocimiento social. El reconocimiento social es fundamental, más que el resto y la entrevista es una herramienta motivadora.

UGT responde que si por reconocimiento social hay que entender las palabras de nuestro consejero diciendo que los profesionales duermen en sus puestos de trabajo, que sobran profesionales, que hay que poner a trabajar a los médicos y todas las declaraciones que hemos podido escuchar en los últimos años.

UGT, no vamos a continuar con esta discusión, pero debe quedar muy claro que el modelo de evaluación del desempeño, sois vosotros los que lo habéis introducido en la bolsa sin ninguna negociación, con la oposición de todos los presentes, estableciendo un modelo y unas herramientas que no se han negociado y nos decís que se negociará, pero ¿que es lo que se negociará?.

La administración no responde.

UGT manifiesta que no firmará el Pacto de Bolsa con la actual redacción.

SIC dice que se está machacando a los profesionales con el nuevo modelo de bolsa, con los varremos y teniendo en cuenta los servicios prestados en las empresas privadas, como la entrevista motiva bajamos la carrera y las retribuciones y les hacemos entrevistas. Sobre la entrevista no van a entrar a debatir ya que se regulará más adelante.

SIC no firma la bolsa.

SATSE dice que le preocupa la situación PEAC y la disposición que se añadirá, ya que surgirán denuncias. Indica que hay que hacer un acto público para los periodos vacacionales un acto público porque si en cada gerencia se regula de una manera no están de acuerdo.

SATSE, están de acuerdo con que esta bolsa se negocie, agradece a Carmen el talante de las mesas y que se hayan recogido bastantes puntos, el avance en el baremo, que se adapte la bolsa a las sentencias, que se mejore las herramientas para dar más transparencia, pero sin embargo se han marcado distancia que no les gusta, tal y como ha dicho UGT, les hubiera gustado

un baremo no cerrado. Lo que ha marcado una distancia final con SATSE ha sido lo que ha aparecido que no estaba como la promoción interna, aunque ha sido algo que ha separado a muchas organizaciones sindicales de la negociación. Sobre la evaluación de la competencia tienen un planteamiento similar al de UGT, a fecha de hoy les separa esta bolsa una herramienta que no les parece objetiva ni válida, la entrevista de evaluación del desempeño.

SATSE no firmaría la bolsa salvo que se modifique o se retire la disposición adicional primera en cuyo caso analizarían de nuevo el documento.

El Director dice que él cree que hay 3-4 cuestiones fundamentales que aquellos que no estén de acuerdo les separa, la Promoción Interna Temporal es importante que esté dentro del pacto, si el problema es la palabra entrevista tal y como ha dicho UGT, están dispuestos a cambiar la palabra entrevista y dejar con carácter general evaluación del desempeño.

Pero el tema de la Promoción Interna no están dispuestos a cambiarlo.

Con respecto a los servicios prestados en empresas privadas, disponen de un informe que les permite incluirlo o no, los servicios jurídicos dicen que si se incluye debe ser coherente con la baremación global.

Quieren convocar el martes de la semana que viene para la firma y de paso informarnos sobre el decreto de mantenimiento y oficios.

Se abre un debate sobre la posibilidad de acudir a una nueva mesa sectorial para valorar los cambios que se incluyan. Dan por finalizado el primer punto del orden del día. El borrador estará disponible mañana o pasado

Resolución Retribuciones

Están elaborando compilaciones de retribuciones y próximamente traerán una de vacaciones permisos y licencias y otra de compatibilidad actividad pública y privada.

El Director dice que comiencen las intervenciones y empieza SATSE.

SATSE, les llama la atención la modificación de los trienios del Personal en Promoción Interna Temporal, percibirá el trienio de la categoría de origen. Proponen que se cambie para que se pague el de la categoría en promoción.

Sobre las instrucciones de nóminas pregunta SATSE que es un liberado a tiempo parcial.

SATSE enviará la documentación que han elaborado a la mesa.

SIC dice que está pendiente negociar un pacto de retribuciones en el que se regule mucho más. El Personal no fijo ya cobran los trienios al publicarse el EBEP, pero el personal que está en promoción no consolida el derecho del trienio. Si estás contratado por la bolsa si se cobra el trienio en la categoría promocionada.

UGT solicita que se aplique la orden HAP/2802/2012 del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas que establece en su artículo 3 que el descuento en nómina no se aplicará a 4 días de ausencias a lo largo del año natural siempre que estén motivadas en enfermedad, ya que en otros servicios de salud se ha regulado ya y yo están aplicando.

Sobre los recortes aplicados y la carrera profesional entendemos que esta mesa no es competente para modificarlo pero insistimos en que debería hacerse.

CCOO dice que no ha tenido capacidad para analizarlo y estudiarlo y se reservan hasta la próxima mesa si es posible, el Director responde que no es posible esperar.

USAE en referencia a las guardias localizadas quieren saber si se regularán las guardias localizadas de técnicos superiores y auxiliares de enfermería.

CSIF quiere que se nos explique que cosas nuevas aparecen y su motivación. Sobre las Pagas Extraordinarias hay una parte del complemento singular de turnicidad que se excluye de las pagas extraordinarias. Añaden que no están de acuerdo con la bajada salarial e indica que el complemento de intolerancia no aparece en el texto del nuevo documento.

CEMS dice que falta tiempo, hay cosas nuevas, otras que no aparecen, que ocurre con los EAP, ... les parece ilógico que se mantengan algunas cuantías pero en general no les ha dado tiempo.

El Director dice que han intentado unificar todas las normas dispersas para dar una seguridad jurídica a los profesionales. EL objetivo no es añadir ni quitar nada, no pretenden negociar el sistema retributivo, es cierto que el Director dijo que hay cosas que no le gustaban del régimen retribuido, el Pacto de Movilidad Interna no le gusta pero el no lo va cambiará de momento.

El objetivo es compilar y dar seguridad jurídica a los trabajadores.

El experto del SESCAM en esta materia (Tomas), dice que sobre los trienios están establecidos en el Estatuto Marco y en el EBEP pero en Promoción Interna los trienios se regulan por el Estatuto Marco.

Sobre los turnos de los que no hacen noches se mantiene exactamente igual, queda recogido tal y como venía al pie de la tabla retributiva.

El tema de la bajada salarial, tanto de guardias como el resto no se puede negociar porque está establecido en la Ley.

Sobre los días de enfermedad sin pérdida retribuida planteado por UGT, dicen que no consideran que sean competentes en esta materia para regularlo y que lo podrían elevar a la Mesa General con intención de que lo estudien y si es posible se desarrolle.

UGT responde que otras Comunidades Autónomas, como Madrid lo han regulado directamente mediante una resolución de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de salud.

Lo estudiaran y lo elevaran para que se regule si es posible.

A efectos de nómina solo varía de la de diciembre a enero que desaparece Cupo y Zona y algunos grados de dispersión, los G, se han recalculado y puede haber alguna modificación.

Receso para comer.

Instrucciones de Aplicación de Jornada

Por parte del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha existen diferentes instrucciones sobre la jornada y modificaciones. Han decidido derogar todas las anteriores y unificarlas en una sola. Recientemente en la Ley 20/2013 se ha modificado el EBEP para recuperar un día de Asuntos Propios.

Plantean que el día del 2013 se pueda dar durante todo el 2014.

CEMS y CSIF dicen que da igual los días que nos den ya que al no modificar la jornada no nos están dando nada.

CSIF considera que la aplicación de la jornada con la programación de descansos tal y como se plantea es ilegal.

USAE dice que más de lo mismo. Las programaciones trimestrales no se cumplen.

CCOO dice que se debería aclarar de una vez por todas si los días de libre disposición son tal, ya que lo son de la gerencia. Sobre el día del 2013 sino se cuenta como trabajado se imputa al año 2014, de forma que o se computa como jornada doble o lo debes.

CCOO solicita que se identifique en las planillas los días de asuntos propios se deben identificar de forma numérica, LD1, LD2,....

UGT manifiesta que el día recuperado se debe descontar de la jornada o se debería contabilizar como trabajado, ya que si la jornada no se modifica en realidad no se nos está dando el día recuperado, ya que mantenemos la jornada anterior.

Tanto la JCCM como en otras administraciones los días se han regulado de forma que se garantiza el disfrute del día recuperado de asuntos propios computando este día como trabajado. En el caso de otros servicios de salud han elaborado instrucciones mediante las cuales la jornada se reduce para adaptarse a la nueva redacción del Estatuto Básico del Empleado Público, como es el caso del País Vasco y el Servicio Madrileño de Salud.

Con respecto a este tipo de días en la mayoría de Gerencias se están programando de forma forzosa, no dando al trabajador la posibilidad de elegir el día en el que quiere disfrutar sus asuntos propios. Por lo que se debe regular y tiene que quedar claro que los días de asuntos propios se pueden elegir.

UGT sobre la programación funcional manifiesta que se debe dar participación en la negociación de los planes funcionales ya que modifican las condiciones de trabajo y son cuestiones que obligatoriamente se tienen que negociar. Al respecto de la Programación Funcional, hay que establecer la programación con una antelación mínima de 6 meses tal y como establece el Estatuto Marco y que no se limite a los profesionales en turno diurno, todos los trabajadores deben conocer su jornada y su programación.

Por otro lado la nueva jornada da lugar a que en algunas gerencias se creen las bolsas de horas ya que los profesionales no realizan su jornada semanal ni con una programación clara, de forma que cuando llegan los meses de verano, a través de esas bolsas de horas hay profesionales que sustituyen a sus compañeros trabajando mañana y tarde durante un mes completo, algo que es inaceptable e ilegal, por lo que se debe regular de forma clara la jornada y establecer una programación con antelación suficiente. Un mecanismo para facilitar esta programación es introducir las jornadas de 7,5 horas.

Sobre las situaciones de Incapacidad Temporal, Maternidad y Permiso de Paternidad se debe recalcar el carácter neutro en cuanto a cumplimiento de jornada de estos periodos.

UGT indica que las reducciones de jornada están dando problemas en algunas gerencias por cuestiones informáticas, ya que dos trabajadores que realizan una jornada completa computan de forma independiente, no en suma, de manera que las jornadas de ambos profesiona-

les que ocupan un único puesto de trabajo supera la jornada anual establecida para ese puesto de trabajo, por lo que se deben tomar las medidas necesarias para solventar este tipo de circunstancias.

SIC, los trabajadores seguirán estando motivados por la entrevista, pero le reta a que de una asamblea informando a los trabajadores de la jornada. La petición es la misma que las anteriores.

SATSE solicita una recuperación de derechos al director y que se negocie, en cuanto a los planes funcionales dice que hay cuestiones de obligada negociación que no se están cumpliendo y se deben cumplir, lee un fragmento del EBEP que establece las materias objeto de negociación.

Con respecto al plan funcional hay gerencias que se permiten que enero y diciembre no son meses vacacionales.

El Director responde que los Planes funcionales deben ser conocidos por las juntas de personal y los representantes de los trabajadores y después se debe enviar copia a los representantes.

Aceptan incluir el texto del Estatuto Marco y EBEP sobre la negociación. A día de hoy no hay sentencia que condene a que los planes funcionales sean negociados.

Los días de asuntos propios se pueden programar pero en cualquier momento puede solicitar el cambio del mismo de forma voluntaria. Son de libre disposición y salvo las necesidades justificadas del servicio se pueden elegir.

Directiva comunitaria en materia de jornada, han hecho una transposición de la misma en el Estatuto Marco y lo incluirán.

La jornada está establecida en nuestra Comunidad por Ley y sigue vigente. Somos de las pocas Comunidades Autónomas que la tiene establecida por ley.

Pone el ejemplo de Andalucía que no modifica la jornada y el de Madrid en el que aumentan la jornada al reducir los días de asuntos propios.

Con respecto a los días festivos que caen en sábado indica el director que esos días se tendrán que devolver para alcanzar la jornada.

El Director no está de acuerdo con el criterio de todas las organizaciones sindicales y mantiene el mismo sistema que el de Andalucía.

El SESCAM se compromete a revisar el tema de las reducciones de jornada para evitar que realicen mas jornada de la que legalmente corresponde.

SIC abandona la reunión a las 17:51.

Sobre la denegación de los días de Asuntos Propios la justificación es un sinsentido, ya que el planteamiento es que cualquier día se puede denegar de asuntos propios por tener en los servicios una actividad normal.

Ruegos y Preguntas

No se responden hoy por falta de tiempo. UGT insiste en obtener respuesta en lo relativo a la Productividad Variable de la Gerencia de Inspección pero el Director nos indica que dado que

el Gerente no está en la mesa y debe ser el quien nos de respuesta, aplaza la contestación a la próxima Mesa Sectorial para que sea el Gerente quien responde.

UGT manifiesta que muestra muy poco respeto el SESCAM no dando respuesta a escritos presentados con solicitudes y preguntas tanto por las organizaciones sindicales como por los trabajadores que han solicitado la misma información.

Ante la insistencia el Director responde que no va a contestar a esa pregunta porque considera que es el Gerente el que debe hacerlo.

Sobre el punto de declarar al personal del SESCAM como autoridad pública propuesto por UGT en Ruegos y Preguntas y SATSE, el SESCAM informa que están trabajando en ello.

Queda pendiente obtener respuesta a todas las preguntas planteadas.

Se da por finalizada la reunión a las 18:30.

Ruegos y preguntas remitido por UGT el 14 de diciembre para la Mesa Sectorial del día 15 que se responderán en la siguiente mesa por ausencia del Director Gerente del SESCAM:

1. Productividad de la Gerencia de Coordinación e Inspección: Como ya solicitamos por escrito, reiteramos nuestra petición de que se abone este concepto en los mismos términos que al resto del Personal Estatutario del SESCAM. ¿Cuándo se abonará la productividad en esta gerencia? ¿Que justifica que reciban un trato diferente en términos retributivos siendo el mismo tipo de personal con la misma relación jurídica? Solicitamos se faciliten los informes de evaluación y los listados de cantidades abonadas a todos los trabajadores de todas las gerencias, incluido el personal directivo y mandos intermedios.

2. Reducciones de jornada, hay problemas en algunas gerencias con el computo de jornada, dado que según plantean en las gerencias existen 2 criterios a la hora de establecer la jornada anual en función de las noches, utilizando las noches realizadas por el trabajador y extrapolarlas a jornada completa o utilizar las noches totales del trabajador en reducción más las del sustituto que complementa la jornada, en función del criterio el número de horas anuales a realizar puede variar significativamente, por lo que considerando que con carácter general al existir 2 criterios se debe utilizar aquel que más beneficie al trabajador, debería establecerse desde servicios centrales, dado que en función de la gerencia utilizan uno u otro.

3. Decreto de provisión de puestos Directivos y cargos intermedios del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, fecha prevista de publicación.

4. Solicitamos de nuevo que se desarrolle un Decreto y se tomen medidas para declarar a los Profesionales del SESCAM como Autoridad Pública.

5. Situación actual de los Sanitarios Locales, funcionarios de escala técnica y escala superior pasado el 31 de diciembre.