

Da comienzo la reunión a las del día 3 de marzo de 2014 a las 12:22. Presentes todas las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial. Preside la mesa el Director Gerente del SESCAM.

El Director inicia con el primer punto del orden del día pidiendo alegaciones al acta, no hay alegaciones a la misma y continua la mesa.

CSIF se queja del cambio de fecha y SIC dice que quiere saber que sindicatos son de primera y cuales son de segunda. SATSE pide que con carácter general se pregunte a las organizaciones sindicales la posibilidad de adaptarse a la nueva fecha.

El Director dice que es muy difícil compatibilizar los horarios y la celebración de las mesas con todos los presentes pero que hacen continuamente un esfuerzo por adaptarse en la medida de lo posible.

Se pasa al punto 2, Propuesta de pacto de selección de Personal.

Habla Carmen Meneses, dice que lo que han hecho ha sido incluir una introducción jurídica y que no atiende a ningún cambio, otra modificación es eliminar la Promoción Interna Temporal en este pacto, lo han eliminado por completo de forma que el actual pacto seguirá vigente.

En el apartado 5, requisitos se habló de la necesidad de incluir una experiencia de 3 años en el supuesto de acceder a las unidades de emergencia no medicalizada, la propuesta que traen es el paso a 2 años.

Respecto a la Experiencia Profesional, en la Mesa Anterior trajeron una redacción y el SIC al leerlo les comento la posibilidad de confundirlo con el 11.A.1 y han añadido el termino otras categorías para matizar que es diferente de aquella en la que se solicita trabajar.

En el 11.A.7 han cambiado Instituciones Sanitarias por Administraciones porque existen ciertos con la Consejería que no es Institución Sanitaria.

En el Perfil Profesional dejan claro que es para personal del Grupo A1. En el párrafo siguiente la posibilidad de que se convoque, se amplía de los facultativos a cualquier categoría del grupo A1.

En el anexo se han incluido las categorías de la inspección.

El Director dice que el documento se ha modificado sustancialmente, este es el documento definitivo que ponen encima de la mesa. En la última mesa se hablo de abrir un plazo de reflexión y esta es su última propuesta. La idea es mover el tema de la bolsa, bien con este pacto o aplicando el anterior si nadie lo firma.

SATSE dice que su postura es la de la mesa anterior.

SIC dice que este pacto se ha modificado en los despachos y no en la mesa. Dice que se barema diferente en función de la categoría (aunque no figura así en el borrador, ya que se establece que en la misma categoría puntúa lo mismo).

El Director dice que el baremo no se ha modificado.

CSIF, no van a firmar este pacto porque es un pacto que perjudica a los trabajadores del SESCAM, no pueden entender como la administración hace pactos que perjudiquen a los trabajadores. Mientras se mantenga la privada y la formación no lo firmarán. La solidez legal del baremo que puntúa cosas ilegales.

Los listados específicos y el perfil profesional hace que se baremen cosas que no se bareman para los fijos. Da la sensación de que será más reclamable todavía.

**FSP-UGT Valoramos de forma positiva que atendiendo a las peticiones que se han hecho en esta mesa se haya eliminado la entrevista, regulado con otra redacción el perfil profesional, dando cabida a la comisión de seguimiento del pacto de bolsa en aquellos casos en los que excepcionalmente sea necesario .**

**Nos parece muy razonable que se hayan incorporado a la bolsa las numerosas sentencias que se han ido publicando y parte de las modificaciones que la Comisión de Seguimiento de la actual bolsa ha incorporado al pacto vigente.**

**En el punto de Requisitos debería incorporarse cumplir los requisitos que se determinen en la Comisión de Seguimiento para garantizar el cumplimiento de la Ley 53/1984 de Incompatibilidades, con objeto de regular posteriormente en la Comisión de Seguimiento un procedimiento que garantice el cumplimiento de la ley de incompatibilidades, evitando que alguien pueda estar trabajando ilegalmente en otro sitio. Con respecto a este punto el Director responde que no es necesario establecerlo en bolsa porque ya existe la necesidad de firmar una declaración jurada, pero en cualquier caso si consideramos que es necesario se puede tratar posteriormente en la comisión de seguimiento, pero nos recuerda que el cumplimiento de la ley es obligatorio.**

**En el punto Otros Requisitos, Para la participación en la bolsa de trabajo de Urgencias, Emergencias y Transporte Sanitario, será necesario acreditar una de las siguientes condiciones previstas en el Decreto 70/2009, de 2 de junio:**

**Para los licenciados en medicina y cirugía: Experiencia mínima de 18 meses en urgencias hospitalarias y/o transporte asistido, o**

**Para los diplomados en enfermería: Experiencia mínima de 12 meses en urgencias hospitalarias, U.C.I. y/o transporte asistido, o**

**En ambos casos pedimos que se incluya a los PEAC en la experiencia de los 18 meses por tratarse de personal propio que realiza funciones de atención de urgencias.**

**Sobre este punto el director responde que no se puede incorporar ya que este punto es transposición literal de un Real Decreto y que escapa de la capacidad de esta administración de regularlo.**

**Piden el posicionamiento de UGT y dado que se han tomado en consideración la mayoría de propuestas que este sindicato ha aportado a la negociación y aquellas que no se han tenido en cuenta de forma directa se justifican en la existencia de una norma, entendemos que el pacto de bolsa es razonable y dado que algunas de las modificaciones se hacen por sentencia y otras a propuesta de las organizaciones nos posicionamos a favor del mismo e indicamos que firmaremos el pacto.**

CCOO Dice que no puede firmar hoy y necesita aplazar la firma por problemas internos, pero que están de acuerdo con el contenido del pacto y que les parece que se ha hecho un buen trabajo. En principio nos indica que aclararán varias cuestiones de orden interno y posiblemente en 1 o 2 días estarán en disposición de firmar el texto.

USAE dice que si firmarán el pacto.

CEMS dice que se abstiene.

### **Instrucción Vacaciones y Permisos**

Es un compilado de lo que dice la normativa en este sentido y pretenden que no sea un documento estático, incorporando al mismo todas las actualizaciones que se produzcan en estas materias. Este manual irá acompañado del trabajo de diferentes comisiones que se han creado para trabajar en el mismo.

Están elaborando nuevas secciones sobre permisos de igualdad, etc. Los servicios jurídicos están trabajando en este documento y agradecerán todas las aportaciones que se hagan. Nos dan un plazo hasta el viernes para el intercambio de información sobre este texto.

Dice el Director que pretenden dar herramientas a los mandos intermedios para que tengan toda la información necesaria y que lo conozcan quienes lo tienen que aplicar.

CEMS y USAE les parece correcto pero aportarán documentación para mejorarlo.

CCOO considera que es importante de cara a los mandos intermedios que tengan esta información ya que la mayoría de problemas que surgen son consecuencia del desconocimiento de los mandos.

**UGT Aunque se remita por correo electrónico los comentarios y las aportaciones, consideramos que algo así es necesario y que si el objetivo es que los mandos intermedios dispongan de toda la información se debe definir en el manual que permisos computan como jornada trabajada y cuales tienen finalidad de flexibilización ya que en la mayoría de las gerencias esto es motivo de debate y debería incorporarse al texto. Junto con esto se debería incorporar también un listado de los permisos y del justificante necesario para poder solicitarlo.**

**En las definiciones de esta instrucción se debe dejar claro con objeto de evitar confusiones o discrepancias en las gerencias que todos los permisos, salvo en aquellos en los que se flexibiliza la jornada o en los que se establezca lo contrario (permisos sin sueldo por ejemplo) tienen la consideración de tiempo trabajado. Actualmente es motivo de discusión en las gerencias esta cuestión y dado que el objetivo de este documento es garantizar que los mandos intermedios tienen toda la información se debe incorporar esta cuestión para evitar que los mandos intermedios interpreten si es o no es computable a efectos de jornada un permiso u otro.**

CSIF dice que para evitar consultas y dudas les deben enviar todas las circulares del SESCAM y las de Función Pública. Pide un informe jurídico sobre la situación del Pacto de Licencias y Vacaciones del año 1993.

SIC-GS dice que faltan cosas en el documento y que se deben incorporar. El problema no lo resuelve este texto, el problema es la aplicación de estas normas ya que en una misma gerencia

cada supervisora aplica una cosa diferente. Ellos aplican lo que interpretan de la norma. Lo que tenemos que hacer es sentarnos e interpretar esto.

SATSE dice que han pasado un escrito con respecto a este punto.

La administración dice que están formando a los mandos intermedios y que pretenden que tengan toda la información.

La semana del 17 nos reunirán para tratar el tema de los permisos y aportar todo lo que consideremos oportuno, posiblemente los días 18 o 19 de marzo.

### **RUEGOS Y PREGUNTAS**

- Modificación de la Ley 4/2011 con referencia a la unidad electoral, pide abrir una negociación al respecto de este tema. Propone iniciar un proceso de negociación para definir que las circunscripción electorales de la provincia.

Sobre este punto todos estamos de acuerdo en que se inicie un proceso de negociación para definir la circunscripción electora. La Administración solicitará permiso para iniciar un proceso de negociación.

- Información sobre la cantidad percibida por los directivos del SESCAM de Productividad Variable 2012. Hay una incompatibilidad con publicar cierto tipo de información con la ley de protección de datos.

Dicen que no se puede publicar este tipo de información y que se han equivocado publicando las cantidades individuales de los profesionales. Siguen estudiando esta cuestión y que nos darán la información que la legislación les permita facilitarnos.

-Programación Funcional 2014, la traerán cuando este elaborada a esta mesa y nos la facilitarán.

-PEAC, regulación de funciones, jornada, descansos, etc.... Piden que se haga una propuesta sobre las funciones, jornada, descansos, etc. para informar a la Dirección General de Función Pública y valorar un proceso de negociación.

- Productividad Variable Gerencia de Coordinación e inspección, están adjudicando las cantidades. Esperan que una vez adjudicadas y tengan la autorización de hacienda se abone se abone.

- Información del no reparto de incentivos de farmacia en 2011. No tienen información.

- Puesta en práctica de los Planes Especiales de Lista de Espera. No tienen información.

- Una sentencia reciente modifica el baremo del concurso de traslados del 2007, no saben que harán con ella porque está pendiente de análisis por los servicios jurídicos.

- Sobre el IEN de Guadalajara les consta que se está elaborando un convenio para regularizar la situación de los no integrados, pero no les constan posibles cambios en la funcionalidad que tendrá el centro.

- Gerencia de Coordinación e Inspección: Las plantillas publicadas no son tan precisas como las del resto de gerencias, según nos informaron se iban a modificar pero aún no estaban cambiadas, ¿Está previsto que se modifiquen en los próximos días?

En abril estará subsanado el problema y tendrán publicadas plantillas en las que se diferenciarán todas las categorías de la gerencia diferenciando entre los servicios provinciales y regionales.

¿Toda la dotación de la plantilla está ocupada? la respuesta del director es que no lo sabe, pueden ser plazas vacantes. Hay diversas categorías como periodista, hay más cargos que trabajadores, hay director médico y de enfermería que nadie conoce, ....

Dicen que en la próxima mesa contestarán quien está o no está en la Gerencia de Coordinación e Inspección.

- Solución al problema de la emisión de certificados de servicios prestados para quienes trabajan en el servicio de salud y en la junta quedaba pendiente regular un mecanismo para la gratuidad de esos certificados que chocaba con la ley de tasas. Para solucionarlo en la Dirección General de Tributos y ordenación del Juego dependiente de Hacienda emitió unas instrucciones de 31/01/2014 en el cual como vía de solución para la no emisión de certificados que sean de abono obligatorio por los afectados, en sustitución de estos certificados se emitirán informes acreditativos de estos extremos por las direcciones de personal. También establece que se abonará la tasa una sola vez.

- Objetivos 2014. Se ha hecho la primera ronda de negociación por los centros, para la última semana estarán firmados todos los contratos de gestión del 2014.

- Volvemos a insistir en la necesidad de realizar un concurso de traslados ya que muchos profesionales se encuentran fuera de sus provincias tras la última OPE. ¿Tenemos ya una fecha prevista para el concurso de traslados y la OPE? La movilidad interna se negociará. Concurso de traslados, la traerán y se negociará, publicarán la convocatoria posiblemente en junio. OPE en el primer trimestre del 2015 si la ley de presupuestos lo permite.

-Fecha prevista de publicación del Decreto de Cargos Intermedios. Está en el Consejo de Gobierno. Están preparando una circular compilatoria sobre la provisión de puestos de trabajo.

- En el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en la Categoría de Administrativos se efectuó una modificación del número de plazas que se amortizarían, inicialmente eran 4, 2 PIT, 1 plaza no cubierta y 1 plaza ocupada por personal laboral. Dado que no se modificó el pacto de ceses para incluir a los laborales y que en Mesa Sectorial se consideró que el despido de personal laboral conllevaba una indemnización era una cuestión que se estudiaría, posteriormente se definió que las plazas que se amortizarían de esta categoría serían 3 en lugar de 4. Tras esta modificación y dado que el cese del personal laboral no se encontraba regulado por el pacto de ceses parecía razonable que de los 4 el personal laboral no fuera despedido, al menos hasta que se arbitre el procedimiento para hacerlo, pero hace una semana se le notificó su despido y actualmente esta despedido, además se ha procedido sin cálculo de ningún tipo de indemnización lo que conllevará una denuncia por su parte que supondrá un coste añadido a la administración. ¿Por que motivo se decide despedir a 3 profesionales y mantener la plaza no cubierta? ¿En base a que procedimiento se ha despedido a un profesional laboral fijo indefinido por sentencia? ¿Por que motivo no se ha efectuado el cálculo de la indemnización correspondiente?

- Reducciones de jornada y cálculo de su jornada, tal y como se nos manifestó en la anterior Mesa Sectorial existía un problema software en el cálculo de la jornada de los profesionales en esta situación. Actualmente no se han resuelto los problemas y se siguen haciendo mal los cálculos de jornada, ¿Que previsión de tiempo hay para dar una solución a este problema? No tienen una previsión, está en proceso de resolverse con la empresa que ha implantado el programa.

- Postura del SESCAM ante la sentencia recientemente publicada según la cual 2 celadoras que se presentaron a la última OPE han adquirido el derecho a participar en la fase de concurso u obtener plaza. Entendemos que tal y como se ha hecho en OPEs anteriores el SESCAM las incorporará a plazas no ocupadas o en el peor de los casos a plazas ocupadas por interinos.

Retrotraen las actuaciones respecto a las dos personas afectadas por la sentencia, la intención es saber cuantas plazas estarían afectadas por la sentencia y se desarrollará el proceso pero en principio no afectaría a las plazas obtenidas por fijos, pero aún no ha finalizado el análisis de esta situación.

Tienen claro que solo afecta a dos personas y no a una pluralidad.