



ESP
Servicios
Públicos

Sector de Sanidad
FeSP-UGT Castilla-La Mancha

RESUMEN MESA TÉCNICA SESCAM 17 DE NOVIEMBRE DE 2016

INSTRUCCIONES DE JORNADA

Se recupera la instrucción del año 2012 en los términos originales ya que el resultado de la Sentencia del Tribunal Constitucional es clara. No cabe recuperar las 35 horas semanales.

Desde UGT se pide que se busque una fórmula que manteniendo la jornada establecida por la ley se permita la conciliación.

Respecto al PEAC se vuelve a las 1534 horas y no queda claro por qué motivo se establece esta jornada específica. En este sentido se solicita que se establezca en la resolución el tope de jornada complementaria para evitar confusiones.

Nuevamente UGT solicita que se separe el turno diurno en turno de mañana y tarde estableciendo las franjas de cada turno.

En cuanto al cómputo individual de jornada no se computa los días 24 y 31 de diciembre, pero en los casos del personal que trabaje esos días se le debería computar por lo que este punto debe quedar claro.

En el punto 3.3 debe figurar que en el caso de los **permisos retribuidos se computarán 7,5 horas ya que se realizan equivalencias en personal PEAC, SUAP, etc.**

En lo relativo a los plazos de resolución del silencio administrativo, debe figurar el plazo de resolución para la concesión de permisos. Los días de libre disposición y las vacaciones por antigüedad debe quedar claro que computan como jornada realizada en la jornada.

En la programación funcional de los centros, **se establece que se procurará que la distribución de horas a realizar cada mes sea lo más homogénea cambiando el verbo para garantizar su aplicación** evitando diferencias de 200 horas como se están estableciendo actualmente.

En los criterios generales para la distribución de la jornada ordinaria se establece que **se debe conocer la jornada con al menos 3 meses y continúa sin cumplirse, al figurar en la resolución se debe obligar a las gerencias a que lo cumplan.**

En los acuerdos de gestión **desde UGT pedimos que se negocien con las organizaciones sindicales ya que no tiene sentido que se establezca una resolución de jornada negociada con las organizaciones sindicales y que posteriormente los responsables de los servicios negocien por su lado sin dar participación a los sindicatos** llegando al punto de incumplir en estos acuerdos a nivel de la gerencia la resolución de jornada.

FEDERACIÓN DE EMPLEAD@S DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Sector de Sanidad

Cuesta de Carlos V. 1. 2º Derecha · 45001 · Toledo
925.25.45.00 · sanidad@fespuclm.es



ESP
Servicios
Públicos

Sector de Sanidad
FeSP-UGT Castilla-La Mancha

El Director General de Recursos Humanos responde que no se puede separar el turno diurno porque está recogido en la norma. Se aclararan que los permisos de los PEAC son jornadas completas y no resultado de un cálculo por lo que se incluirá en la instrucción.

En cuanto a los topes de jornada los incorporarán a la instrucción al igual que los plazos de concesión de permisos y silencio administrativo.

Se dará mayor participación a los representantes de los trabajadores en la programación funcional.

En lo relativo a los días adicionales se incluirá en las instrucciones que se deben computar como jornada realizada.

En cuanto a los días 24 y 31 que coincidan con sábado se buscará una fórmula para resolver esto en el cómputo de jornada.

TEMARIOS OPE SESCAM

Nos informan de que faltan categorías, el motivo es que hay categorías que no se convocarán como Grupo de Gestión, Grupo Administrativo, Trabajador Social, etc no se convocarán. En los casos de promoción interna sin turno libre no se sacaran a la espera de convocar turno libre para dar opción a los interinos.

Actualmente continúan pendientes del recurso del estado que ha día de hoy no ha sido notificado, esperarán al 14 de diciembre y están pendientes también de la contratación de una empresa para las gestiones.

A UGT nos preocupa que finalmente se incumpla el plazo establecido por acuerdo de gobierno ya que se determinó que el plazo de convocatoria debía ser anterior al 31 de diciembre y actualmente el SESCAM no se encuentra en condiciones de cumplir ese acuerdo.

UGT plantea que en el contenido de los temarios se debería incluir el Plan Perseo y la protección de los menores en todas las categorías.

ACUERDO MARCO SESCAM

Lo que pretende el SESCAM es alcanzar un acuerdo con un cronograma en el que se establezcan las negociaciones más importantes. Se trata de un documento general con la hija de ruta del SESCAM en los próximos 3 años. La idea es que tenga el mayor nivel de consenso posible.

Sobre este punto, **UGT manifiesta en primer lugar la urgencia de poner en marcha la negociación de los procedimientos de Movilidad Interna tanto en Atención Primaria como en**

FEDERACIÓN DE EMPLEAD@S DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Sector de Sanidad

Cuesta de Carlos V. 1. 2º Derecha · 45001 · Toledo
925.25.45.00 · sanidad@fespuclm.es

la Gerencia de Urgencias, Emergencias y Transporte Sanitario y en la Gerencia de Coordinación e Inspección, la movilidad voluntaria es un derecho básico que no supone un coste para el sistema y se debe poner en marcha de forma inmediata.

En este sentido, **tras el anterior concurso de traslados se ha creado una situación irregular para determinado tipo de personal, Matronas, Fisioterapeutas, etc son personal de área o así están considerados pero en función de la dependencia con el ámbito de primaria o el de especializada este personal no se puede trasladar de una manera uniforme.** El resultado del anterior concurso ha provocado que personal que había solicitado una gerencia terminara por el orden de ceses en Atención Primaria por lo que su capacidad de movilidad está anulada. En este sentido **se debe buscar una fórmula de movilidad para este personal de manera que tengan derecho a la movilidad en el ámbito del área.**

Sobre la creación de categorías, **en el acuerdo se debe especificar las categorías que se tiene intención de poner en marcha en este periodo, desde UGT consideramos necesaria la existencia de categorías como Nutricionistas, Técnicos de Farmacia, etc.**

Igualmente en el acuerdo no figura la regulación de la Categoría PEAC que actualmente está sometida a un modelo obsoleto y una desregulación completa, quedando en manos de la gerencia los criterios de distribución de su jornada, concesión de permisos, etc. **Desde UGT consideramos necesario que se incluya en este acuerdo marco una regulación de la categoría PEAC que permita establecer los derechos de este personal y que estos se reconozcan de manera uniforme en todas las gerencias.**

En el acuerdo marco las fechas que se establecen en algunos puntos son demasiado lejanas, no tiene sentido que la Dirección General de Recursos Humanos plantee la **negociación de un Plan de Igualdad específico para el SESCAM y que se plantee la implementación de políticas de Igualdad** en este ámbito pero que esto se aplaze más de un año ya que la importancia de estas cuestiones es idéntica al resto por lo que, **la negociación debe iniciarse mucho antes de lo establecido en el cronograma. Igualmente al hablar de este tema se debe incluir la negociación conjunta con el plan de Igualdad, la negociación de un plan de conciliación específico en el ámbito del SESCAM.**

En este acuerdo marco **debería figurar la recuperación de los planes de acción social,** su aprobación estará sometida a la capacidad presupuestaria y a la autorización de la Mesa General pero en cualquier caso debe figurar la intención de su puesta en marcha y en su momento solicitar que se autorice iniciar una negociación en este aspecto ya que se trata de otro de los derechos que se perdieron en el anterior periodo.

Otra de las peticiones que planteamos es la negociación de los **días de vacaciones adicionales por antigüedad para el personal estatutario.**

Igualmente, **desde UGT consideramos necesario que se negocie un procedimiento que permita la exención con carácter voluntario de noches para todo el personal del SESCAM mayor de 55 años.**



ESP
Servicios
Públicos

Sector de Sanidad
FeSP-UGT Castilla-La Mancha

Un problema de cobertura de puestos de trabajo lo encontramos continuamente en el ámbito rural, en otras Comunidades Autónomas se ha puesto en marcha un **modelo de incentivación económica para la cobertura de las zonas rurales por lo que le pedimos a la Dirección de General de Recursos Humanos que estudie esta posibilidad y su inclusión en este acuerdo marco.**

El Director General de Recursos Humanos dice que se podría incluir en los compromisos la negociación de un Acuerdo PEAC, los Planes de Acción Social y alguna cuestión más de las planteadas. También indica que entiende que la movilidad urge y que es posible empezar a negociarla de forma casi inmediata. También se incluirá el régimen de permisos sobre licencias y vacaciones. En categorías incluirán los técnicos de farmacia, especialidades de enfermería, categorías de prevención, Nutricionista se que se encuentra en fase de estudio y valorarán incluirla.

Se incluirá también la exención de guardias planteada para hablar del tema, lo que no implica que se llegue a acuerdo.