

ACTA N°8/2018 DE LA MESA SECTORIAL CELEBRADA

EL DÍA 12 DE ABRIL DE 2018

Por la Administración:

- ✓ D. Pablo Calvo Sanz, Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- ✓ D. Cesar Pascual Fernández, Director General de Coordinación de la Asistencia Sanitaria.
- ✓ D. José Antonio Alonso Arranz, Director General de Sistemas de Información Sanitaria.
- ✓ D^a. Paloma Uriarte Pérez, Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.
- ✓ D^a. Ana Becerra Grande, Subdirectora General de Selección y Provisión de Puestos.
- ✓ D^a. Belen Anaut Escudero Subdirectora General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico.
- ✓ D^a. María Eugenia Bornstein Sánchez, Coordinadora de la Subdirección General de Selección y Provisión de Puestos.
- ✓ D. Alberto Granados Redondo, Coordinador de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico.
- ✓ D^a. M^a. Luisa Tello García, Gerente Adjunta de Gestión y Servicios Generales de la Gerencia Asistencial de Atención Primaria.
- ✓ D. Fidel Illana Robles, Director Gerente del Hospital Universitario La Princesa.
- ✓ D. Javier Muñoz González, Director Médico Hospital Gral. Univ. Gregorio Marañón.
- ✓ D. Fernando Escudero Batalla, Director de Gestión del Hospital Infanta Leonor.
- ✓ D^a. Magdalena Sánchez Sobrino, Coordinadora de Paliativos de la CM.
- ✓ D^a. Isabel Carrasco González, Responsable de la Unidad de Desarrollo Profesional y Gestión del Conocimiento de la D. Gral de RR.HH y RR.LL.
- ✓ D^a. M^a. Consuelo Andrés Vega, Técnico de Apoyo de la Subdirección General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.

Por las Organizaciones Sindicales:

CC.OO.:

- ✓ D^a. Rosa María Cuadrado Abad
- ✓ D. Mariano Martín-Maestro Antolín.
- ✓ D. Jesús Jordán Cuevas.
- ✓ D^a. Marisa Fernández Ruíz.

SATSE:

- ✓ D^a. Teresa Galindo Rubio
- ✓ D. Jesús García García.
- ✓ D. Ricardo Furió Sabaté

C.S.I.T. - Unión Profesional:

- ✓ D^a. Rosa María Vicente Ramírez.
- ✓ D^a. Ángeles Castro Madrigal.
- ✓ D. Doncel Rodríguez López

AMYTS:

- ✓ D. Julián Ezquerro Gadea.
- ✓ D^a. Ángela Hernández Puente.

U.G.T.:

- ✓ D. Julián Ordoñez Roperro.
- ✓ D. Antonio Ansó Bermejo.

En Madrid, siendo las 11'00 horas del día 12 de abril de dos mil dieciocho, se reúnen los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial relacionados al margen, con el siguiente orden del día:

1. Lectura y aprobación del Acta de la reunión anterior.
2. Impacto del nuevo Reglamento General de Protección de Datos.
3. Alianza Estratégica entre los hospitales Universitarios La Princesa y Gregorio Marañón para la realización de PET/TAC.
4. Nombramiento de Personal Estatutario Interino en Atención Primaria: Bolsas de Empleo Temporal.
5. Funciones de los Telefonistas en el Hospital Universitario Infanta Leonor.
6. Presentación de los perfiles de los puestos de las Unidades de Cuidados Paliativos.
7. Ratificación del Acuerdo del Grupo de Trabajo sobre Trabajo Social.
8. Concursos de Traslados: Aclaración sobre los plazos de toma de posesión.
9. Carrera Profesional.
10. Ruegos y preguntas.



Primer punto del orden del día: Lectura y aprobación del Acta de la reunión anterior.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales antes de dar inicio al primer punto del orden del día, da la bienvenida y presenta a los miembros de la Mesa Sectorial a la Subdirectora General de Selección y Provisión de Puestos Dña. Ana Becerra Grande, agradeciéndole que haya aceptado el cargo. A continuación informa que se han recibido alegaciones por parte de las Organizaciones Sindicales CCOO, CSIT-UNIÓN PROFESIONAL y AMYTS al acta número 4/2018, correspondiente a la reunión celebrada el día 31 de enero de 2018, señalando que dichas alegaciones se han incorporado al acta, quedando aprobada por unanimidad.

Asimismo informa que a las actas números 5 y 6 de 2018, correspondientes a las reuniones celebradas los días, 7 y 14 de febrero de 2018, respectivamente, no se han formulado alegaciones, por lo que quedan aprobadas por unanimidad.

A continuación se procede a entregar a las Organizaciones Sindicales el borrador del acta de la Mesa Sectorial, número 7 de 2018, correspondiente a la reunión celebrada el día 28 de febrero de 2018, con el fin de que formulen las observaciones que consideren oportunas por los cauces establecidos.

Segundo punto del orden del día: Impacto del nuevo Reglamento General de Protección de Datos.

ADMINISTRACIÓN: Para tratar este asunto del orden del día se incorpora a la reunión el Director General de Sistemas de Información Sanitaria, al que cede la palabra el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, haciendo entrega a las organizaciones sindicales de una fotocopia de la presentación que se adjunta al acta, para que puedan conocer el impacto del Reglamento General de Protección de Datos en la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid.

El Director General de Sistemas de Información Sanitaria detalla los objetivos, el marco normativo, el impacto general que tiene este reglamento y como interrelaciona con la normativa específica del sector sanitario, así como el plan de acción para su puesta en marcha. Hace hincapié en las reuniones mantenidas con los centros hospitalarios para que conozcan su impacto y se conciencien de la importancia de su cumplimiento.

A continuación se abre un turno de palabra.

CCOO: Agradece la presentación. Considera fundamental que se de formación e información sobre esta cuestión a los profesionales que tienen que gestionar los ficheros y pide que en esa formación se incluya también al personal de las FIB e Institutos de



Investigación. Señala que en esta Mesa se han puesto de manifiesto las deficiencias informáticas existentes en esta Dirección General y considera que sería fundamental poner en marcha, cuanto antes, la iniciativa que la Dirección General de Sistemas de Información Sanitaria presentó en esta Mesa y que fue aprobada.

ADMINISTRACIÓN: El Director Recursos Humanos y Relaciones Laborales indica que se está avanzando en el desarrollo informático de aplicaciones necesarias para la gestión diaria de esta Dirección General y que las reuniones mantenidas con Madrid Digital y la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, están posibilitando este avance. Agradece al Director General de Sistemas de Información Sanitaria el apoyo incondicional prestado en este desarrollo informático, pese a no ser de su competencia, y señala que en la próxima reunión de la mesa sectorial se incluirá un punto en el orden del día para informar sobre este desarrollo. Por su parte el Director General de Sistemas de Información Sanitaria indica respecto de la formación que las sesiones son multidisciplinares y van dirigidas al Gerente y al personal informático entre otros y que se impartirá en todas las áreas de actividad.

SATSE: Da la bienvenida a la Subdirectora y agradece la exposición. Considera importante que el lenguaje que se emplee en la información sea comprensible para los profesionales para que puedan implicarse en su cumplimiento, porque entiende que es necesario.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Da la bienvenida a la Subdirectora y agradece la presentación a la vez que manifiesta su preocupación por este tema que considera no sólo afecta a los pacientes sino también a los profesionales, por lo que solicita que las sesiones informativas se extiendan a todos los profesionales. Insiste también en las deficiencias informáticas de esta Dirección General y pregunta si este reglamento afecta al Registro de Profesionales Sanitarios.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Sistemas de Información Sanitaria insiste en que la formación se imparte en sesiones multidisciplinares y en todas las áreas de actividad. El Director Recursos Humanos y Relaciones Laborales responde, respecto del Registro de Profesionales Sanitarios, que éste es competencia del Ministerio de Sanidad, en el que cada Comunidad Autónoma vuelca los datos de sus profesionales, no obstante, señala que en la próxima mesa sectorial y dado que el registro de profesionales se halla dentro del desarrollo informático se dará la oportuna información.

AMYTS: Felicita a la nueva Subdirectora y agradece al Director General de Sistemas de Información Sanitaria su presentación. Considera este asunto de gran importancia, por lo que pide que la información no quede a nivel de Gerencia de hospitales sino que se debe extender a Atención Primaria y SUMMA 112 y a los profesionales, porque entiende



que son los profesionales los que se van a encontrar con los problemas y pide un esfuerzo importante de información y formación para los profesionales y que se contemple una historia clínica única.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Sistemas de Información Sanitaria contesta que la información se va a impartir en todos los ámbitos, tanto en Atención Hospitalaria como en Atención Primaria y SUMMA 112. Informa que el proyecto busca tener un repositorio de datos clínicos de los pacientes, donde se podrá ver no sólo las analíticas e informes de los pacientes, sino que va ser una herramienta global en la que además de información se podrán efectuar acciones.

UGT: Da la bienvenida a la Subdirectora y agradece la exposición. Considera que la protección de datos es vista como un problema por los profesionales y considera que ello es así porque falta cultura global sobre el tratamiento de los datos. Cree que hay que poner las medidas necesarias para que deje de verse como un problema.

ADMINISTRACIÓN: el Director General de Sistemas de Información Sanitaria insiste en que la información se va a impartir en todos los ámbitos y en que se hacen acciones formativas para ir generando esa cultura. El Director Recursos Humanos y Relaciones Laborales agradece su presencia en la Mesa y su exposición.

Tercer punto del orden del día: Alianza Estratégica entre los hospitales Universitarios La Princesa y Gregorio Marañón para la realización de PET/TAC.

ADMINISTRACIÓN: Para tratar este asunto del orden del día se incorporan a la reunión el Director Gerente del Hospital Universitario “La Princesa” y el Director Médico del Hospital General Universitario Gregorio Marañón, a los que el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y tras su presentación a la mesa, les cede la palabra.

El Director Gerente del Hospital Universitario La Princesa hace entrega a las organizaciones sindicales del documento de alianza y de un resumen del contenido y razones que justifican la alianza, que se adjuntan al acta. Informa que el Hospital Universitario de La Princesa carece en su cartera de servicios de la prestación PET/TAC, por lo que tienen que derivar a otros Hospitales a los pacientes que precisan dicha exploración, dado que aunque los Servicios de Oncología Médica y Oncología Radioterápica con que cuenta el hospital son Servicios de alta complejidad, y realizan unas 800 exploraciones anuales, este número de exploraciones no justifica la disposición de un equipamiento propio de PET/TAC, a lo que se suma la actual limitación estructural del edificio donde se ubica el Hospital, por ello se concibió la propuesta de establecer una alianza estratégica entre el Hospital Universitario de La Princesa y el



Hospital General Universitario Gregorio Marañón, para la utilización conjunta del equipo de PEC/TAC implantado en éste último Hospital.

La alianza consiste, en esencia, en la utilización de ese equipamiento dos días por semana para los pacientes que procedan del Hospital Universitario de La Princesa. Para ello se pone a disposición de los profesionales de Medicina Nuclear de éste Hospital los medios materiales y personales necesarios, unas agendas propias para cita de los pacientes que se remitirán desde el propio Hospital de La Princesa y participación conjunta en iniciativas docentes e investigadoras.

De manera inicial se ofertan hasta un total de 1.000 pruebas al año mediante esta alianza. Si fuese necesario ajustar esta cantidad o para cualquier otra cuestión relacionada con la Alianza, se crea una Comisión Mixta de seguimiento.

A partir del próximo 23 de abril se iniciarán las primeras pruebas para comprobar el correcto funcionamiento técnico del proyecto y, si todo es satisfactorio, comenzar a derivar pacientes durante el próximo mes de mayo.

Las dos facultativas de Medicina Nuclear que han de desplazarse un día a la semana al Hospital Gregorio Marañón desde La Princesa, están conformes con este proyecto y percibirán la retribuciones correspondientes por su mayor dedicación, ya que han de elaborar los informes correspondientes a los pacientes que se exploren cada día que se exploren

El Director Médico del Hospital General Universitario Gregorio Marañón interviene para añadir que esta iniciativa está empezando a probarse y que todas las pruebas están funcionando. Remarca que ha habido facilidades por todos los trabajadores y considera que esta iniciativa potencia el desarrollo profesional formativo e investigador entre ambas áreas.

A continuación abre un turno de palabra.

CCOO.: Agradece la presencia de ambos directivos y señala que este punto ha sido requerido por su Organización Sindical tras haberse enterado de esta alianza por la prensa, por ello se ha requerido información oportuna para ver las condiciones en las que se presta, dado que, como se acordó en esta Mesa Sectorial, las alianzas deben elevarse a esta Mesa con carácter previo a su implantación.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que todas las alianzas a partir de esta fecha se traerán a esta Mesa antes de su puesta en marcha.

SATSE: Agradece la presencia de los directivos y señala que se leerán los documentos entregados. Pregunta si cuenta el Hospital Gregorio Marañón con personal de enfermería suficiente para llevar a cabo esta alianza.



ADMINISTRACIÓN: El Director Médico del Hospital General Universitario Gregorio Marañón contesta que la plantilla que hay es suficiente, pero que no obstante, el documento de alianza prevé la creación de una comisión de seguimiento y si en el futuro se detectaran necesidades serán analizadas para ponerles solución.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Agradece la exposición y señala que el compromiso de formalizar alianzas debe pasar previamente por esta Mesa y debe venir acompañado de memoria económica. Considera que esta alianza va a suponer un crecimiento profesional para el personal afectado y pregunta a cargo de que plantilla iría las contrataciones si fueran necesarias.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que el contrato puede habilitarle para trabajar en ambos centros y en ese supuesto, habrá de valorarse a cargo de qué plantilla. Señala que las alianzas son necesarias para rentabilizar los recursos y garantizar la prestación a los pacientes.

AMYTS: Agradece la exposición. Considera que la alianza es un buen sistema de gestión de los recursos públicos disponibles, a la vez que propicia el desarrollo profesional de estos profesionales y favorece a los pacientes. Les preocupa que es la tercera alianza que se presenta a la Mesa Sectorial con posterioridad a su firma y pide que se respete el ámbito de esta Mesa.

UGT: Manifiesta que las alianzas estratégicas son buenas para propiciar una mejor utilización de los recursos y una gestión eficaz de los mismos. Pide que esta alianza no suponga aumento de lista de espera en el Hospital Gregorio Marañón al ceder dos turnos al Hospital La Princesa y que no implique carga de trabajo para los profesionales del Hospital Gregorio Marañón. Insta también a que se informe de esta alianza a las secciones sindicales de ambos centros.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales agradece al Director Gerente del Hospital Universitario "La Princesa" y al Director Médico del Hospital General Universitario Gregorio Marañón su exposición, e insiste en que todas las alianzas a partir de esta fecha se traerán a esta Mesa antes de su puesta en marcha.

Cuarto punto del orden del día: Nombramiento de Personal Estatutario Interino en Atención Primaria: Bolsas de Empleo Temporal.

ADMINISTRACIÓN: Para tratar este asunto del orden del día se incorpora a la reunión la Gerente Adjunta de Gestión y Servicios Generales de la Gerencia Asistencial de Atención Primaria, a quien el Director General de Recursos Humanos y Relaciones



Laborales cede la palabra, tras manifestar que todos debemos felicitarnos por el compromiso y el éxito del desarrollo del proceso de movilidad que ha permitido ubicar a los profesionales donde querían y que Primaria necesitaba. Da las gracias a todo el equipo directivo de Atención Primaria y a las organizaciones sindicales.

La Gerente Adjunta de Gestión y Servicios Generales de la Gerencia Asistencial de Atención Primaria toma la palabra e informa que el año pasado se hicieron interinidades en todas las categorías de Atención Primaria a excepción de Trabajadores Sociales, Odontólogos, Higienistas Dentales, Auxiliares Administrativos y Celadores por hallarse pendientes la unificación de estas bolsas. En este momento señala que hay 333 plazas susceptibles de vacantes en total en estas categorías y pregunta sobre el procedimiento para su cobertura mediante nombramientos interinos.

El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, no obstante, señala que como las bolsas preferentes no pueden ponerse en marcha hasta que terminen los procesos selectivos en cuya convocatoria incluían la creación de estas bolsas, propone que la cobertura de los nombramientos interinos se efectuó con cargo a las bolsas unificadas y en su defecto por convocatoria singular.

A continuación abre un turno de palabra.

CCOO: Señala que su organización pidió la inclusión de este punto en el orden del día y considera que se deben hacer los nombramientos interinos en estas 5 categorías en este margen de tiempo, porque se acordó en acta de 22 de febrero de 2017 que los llamamientos se efectuarían con la bolsa única de Atención Primaria, dado que sino habrá de utilizarse la bolsa preferente y pregunta si ya se cuenta con las autorizaciones de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. Pide que el personal eventual de Atención Primaria que presta servicios en los Centros de Salud Mental se les haga interinos antes de proceder a ofrecerles voluntariamente su dependencia a Atención Hospitalaria o Primaria. Con respecto al proceso de movilidad voluntaria, el cual está pendiente de finalizar, lo considera como éxito pero cree que se deben de pulir ciertos aspectos de cara al siguiente proceso a convocar.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que hay que pedir las autorizaciones a la Consejería de hacienda para poder proceder a su nombramiento como interinos, informando que no se tarda en obtener la autorización cuando son por vacantes.

SATSE: Manifiesta que hay que pulir algunas cosas del proceso de movilidad que considera un éxito y cree que las bolsas preferentes son un error y que van a dar más problemas que beneficios. Entiende que la filosofía es que hay que hacer interinos por bolsa pero que les llegan problemas de profesionales a los que se les ofrece una



interinidad y, hasta tanto se cuente con la autorización de Hacienda, se le efectúa un nombramiento eventual.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que es complicado reflejar en una norma lo que es un eventual estructural, que surge cuando hay una necesidad estructural pero no hay vacante en plantilla, por lo que se formaliza un nombramiento eventual con vocación de permanencia hasta obtener la autorización para incluir en las plantillas una nueva vacante de la categoría correspondiente para proceder al nombramiento de interinidad una vez se cuenta con la autorización de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta que lo primero es acabar con el proceso de movilidad que se incorporan en 15 días y convocar la comisión de seguimiento para ultimar los flecos y hacer los nombramientos de interinidad por bolsa.

AMYS: Entiende que en la movilidad se producía una reubicación de desplazados que se respetaría hasta el siguiente proceso de movilidad interna, tal y como se refleja en el punto 7 del acuerdo de movilidad interna de 25 de enero de 2017. De no ser así considera que esa situación les llevará a la interposición de recursos lo que generan incertidumbre y resultados inciertos.

Por otra parte quiere saber cómo se cubren las vacantes que se generan de psicólogos clínicos que dependen de Atención Primaria y que están en los centros de Salud Mental, si por convocatoria singular o bolsas preferentes. Pide que estas plazas pasen a Atención Hospitalaria o donde tengan que pasar.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que en cuanto a las vacantes de Salud Mental, se preguntará a los hospitales si tenían bolsa. En Atención Primaria se han contratado a 21 psicólogos mediante baremación e indica que para crear la bolsa de psicólogos hay que seguir baremando. Respecto a su pase a Atención Hospitalaria señala que se está haciendo el análisis de situación de cada uno de los profesionales que prestan servicios en los centros de salud mental pero dependen orgánicamente de Atención Primaria. El problema está con Alcorcón y Fuenlabrada y se traerá a esta Mesa cuando esté concluido este análisis. Se estudiará la posibilidad de que al personal eventual se le hará interino antes de efectuar el cambio de adscripción definitiva a Atención Hospitalaria.

UGT: Cree que hay que empezar a ver el siguiente proceso de movilidad porque será más fácil, dado que se moverá mucha menos gente. Solicita que al personal que por traslado ocupó plaza con cargo a Atención Primaria en un centro de salud Mental se le oferte la posibilidad de elegir entre Atención Primaria o Atención Hospitalaria.

ADMINISTRACIÓN: contesta que se traerá a la mesa sectorial el tema de los psicólogos, se detectará al personal fijo y se estudiará darles opción para que puedan elegir quedarse en Atención Primaria o pasar a Atención Hospitalaria. Manifiesta que los nombramientos de interinos de estas cinco categorías se harán por bolsa que se



formalizará en septiembre una vez que en abril termine la movilidad. Señala que el cambio de dependencia de los profesionales de Salud Mental se traerá a la mesa cuando este ultimado.

Quinto punto del orden del día: Funciones de los Telefonistas en el Hospital Universitario Infanta Leonor.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales presenta al Director de Gestión del Hospital Infanta Leonor, que se incorpora a la reunión para tratar este asunto.

El Director de Gestión del Hospital Infanta Leonor informa que con la integración del Hospital "Virgen de la Torre" en el Hospital U. "Infanta Leonor", el 01/01/2017, se incorporó a la Plantilla del Hospital U. "Infanta Leonor" la categoría de "Telefonista" y con ello, el personal que desempeña sus funciones en la central telefónica ubicada en el edificio del Hospital "Virgen de la Torre," que da servicio única y exclusivamente al centro correspondiente al edificio del Hospital "Virgen de la Torre" y que, actualmente, dispone de una Central Telefónica Automatizada, que permite recibir y transferir llamadas sin la presencia física de Telefonistas. Señala que esta Central Telefónica facilita la información del número de llamadas tanto entrantes como salientes que se producen a lo largo de la jornada laboral los 365 días del año y la información de que se dispone actualmente, es que el número de llamadas que se producen a lo largo del año es muy reducida, llegando a ser en algunas franjas horarias del día y fines de semana, casi inexistente.

Informa que el número de efectivos que prestan servicios en esta Centralita son 3, dos en el turno de tarde y una en el turno de mañana. De estas 3 personas una lo desempeña en promoción interna temporal. Es notorio que con 3 Telefonistas no es posible abarcar las 24 horas del día los 365 días del año, de tal forma que, sistemáticamente, noches y fines de semana se utiliza exclusivamente la centralita automatizada, sin presencia de personas, y en caso de bajas por IT y permisos reglamentarios de estas tres profesionales se utiliza exclusivamente la centralita automatizada en horario de mañana o tarde, de lunes a viernes, entra en funcionamiento la citada centralita automatizada sin apoyo de recurso humano, no viéndose repercutida ni afectada en ningún momento la actividad asistencial o de gestión, ni la calidad del servicio. Informa que se ha tratado de acordar con los profesionales afectados la forma de dotar de contenido el tiempo de prestación de servicios que les corresponde, asignando tareas en las que establezcan una comunicación telefónica, procurando no ocupar tareas de otras categorías similares.

También se les ha propuesto la posibilidad de optar a Promoción Interna Temporal a la categoría de Auxiliar Administrativo, lo cual no han aceptado.



Teniendo en cuenta la escasa actividad de comunicaciones telefónicas, así como la posibilidad real de que esta actividad sea redirigida desde la centralita automatizada en cualquier horario y día de la semana se plantea la necesidad de reasignar tareas que llenen de contenido a estos puestos de trabajo y que den apoyo telefónico al Servicio de Admisión en las llamadas de confirmación de citas para remitir el OK a Admisión en el caso de que confirmen la cita o derivar a Admisión la llamada si desean cambiar la cita.

El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales interviene para recordar que se trajo a la Mesa Sectorial un cambio parecido, como consecuencia de que hay categorías que por la implantación de las nuevas tecnologías se quedan sin funciones y en ese caso quedó aprobado por esta Mesa la solución de asignarles funciones.

A continuación abre una ronda de intervenciones.

CCOO: Considera que hay categorías obsoletas que a lo mejor habría que refundir, porque hay funciones que no tienen hoy contenido. Pide que no se pierda ningún puesto de trabajo y dan su conformidad a estas funciones. Solicita que se reúna la comisión de seguimiento de permisos

SATSE: Da su conformidad. Entiende que las trabajadoras van a llamar a pacientes por lo que no van a realizar funciones de administrativos y por tanto, no cree que vaya a haber problemas.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL. Da su conformidad. Considera que a esos profesionales hay que dotarlos de funciones acordes con su categoría, sin perder ninguno de esas plazas, y plantea que hay que abordar, cuanto antes, las categorías profesionales cuyo contenido funcional se ha visto afectado por los avances tecnológicos.

AMYTS: Da su conformidad a la propuesta.

UGT.: Da su conformidad a la propuesta.

ADMINISTRACIÓN: considera que hay que hacer un estudio de las funciones para ver las categorías que tienen o no contenido funcional y es necesario tramitar una ley para modificar o suprimir categorías igual que para crear. Hay que trabajar en el grupo de trabajo creado para ver todas las categorías, reordenarlas y actualizarlas y traerlas conclusiones a esta Mesa para su posterior tramitación normativa.



Sexto punto del orden del día: Presentación de los perfiles de los puestos de las Unidades de Cuidados Paliativos

ADMINISTRACIÓN: A continuación se incorporan a la reunión para tratar este asunto la Coordinadora de Paliativos de la Comunidad de Madrid y la Responsable de la Unidad de Desarrollo Profesional y Gestión del Conocimiento de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales interviene para recordar que en otra Mesa Sectorial se trató el tema de que los procesos ordinarios de selección no se adaptaban a algunas categorías o puestos como es el caso de paliativos, porque estos puestos precisan unos requisitos y actitudes que son necesarias para su desempeño, dado la peculiaridad de los mismos. En esa reunión se planteó utilizar los perfiles de competencias y realizar un proyecto piloto para definir los perfiles de cuidados paliativos. Informa que se constituyó un grupo de trabajo con participación de las organizaciones sindicales, que ha elaborado los perfiles, cuya fotocopia se entrega a las organizaciones sindicales, y que se traen a la mesa para su valoración. A continuación cede la palabra a la Coordinadora de Paliativos de la Comunidad de Madrid, quien informa que en el grupo de trabajo para elaborar los perfiles han participado todos los profesionales de las unidades de paliativos desde el médico hasta el auxiliar administrativo, y algunas organizaciones sindicales. Señala que los perfiles han sido definidos por los propios profesionales. Informa que paliativos necesita otro tipo de selección y que esta selección por competencias y perfil va a ayudar a los pacientes y a los profesionales, ya que se considera que es un buen sistema para conseguir buenos profesionales para esta área y fidelizarlos.

La Responsable de la Unidad de Desarrollo Profesional y Gestión del Conocimiento señala que a los grupos de trabajo les sorprendió la actitud de estos profesionales que veían fundamental el trabajo en equipo y contar con profesionales con capacidad para ello y con iniciativa para dar respuestas rápidas e inmediatas. El tema del estrés y su protección también es importante, así como la comunicación con los pacientes y familiares por lo que se vio que era necesario tener un nivel de competencias que son personales y difíciles de adquirir. Indica que la actitud personal es fundamental para hacer un buen trabajo, además de las habilidades de comunicación, atención al enfermo y contar con recursos personales para protegerse. Señala que el cuidado de los profesionales es fundamental y el trabajo en equipo es una realidad.

El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales da las gracias al grupo de trabajo por el desarrollo de estos perfiles, que señala los han definido los propios profesionales y no la Administración y manifiesta que el objetivo es aprobarlos para trasladarlos después a los baremos para después seleccionar conforme a los mismos.



A continuación abre una ronda de intervenciones.

CCOO.: Manifiesta que este asunto es importante. Señala que en los meses de junio a octubre del año pasado se trató en Mesa Sectorial constituir esos grupos de trabajo para desarrollar un piloto y hasta su puesta en marcha se pusieron unas reglas de juego que no se han cumplido como era su cobertura por personal voluntario del centro. Manifiesta que por la Dirección General de Coordinación Sanitaria se ha efectuado una selección con entrevistas y sin publicar convocatorias y cita también el caso del hospital del Niño Jesús donde se ha cesado a un Trabajador Social y se ha contratado a otro sin antigüedad para paliativos. Indica también que hay centros como Puerta de Hierro en los que se ha convocado con un perfil sin pactarlo en la comisión y pide a la Administración que informe de la convocatoria. Manifiesta que los perfiles vienen a la Mesa Sectorial después de que se han hecho contrataciones, desconociendo los perfiles empleados y por último, señala que no fueron convocados a esos grupos de trabajo y solicita le faciliten copia de las convocatorias de las reuniones, a las que supuestamente fueron convocados.

ADMINISTRACIÓN: Informa que todos estaban convocados y sólo se permitía el acceso de una persona por organización sindical. El objetivo no era excluir a ninguna organización sindical sino todo lo contrario y considera que esas deficiencias se podían haber solucionado de haberse planteado, aunque entiende que el hecho de que haya habido deficiencias no invalida el proceso. Señal que se hablará con Coordinación Sanitaria y con el hospital Puerta de Hierro para conocer la selección efectuada en paliativos y su solución.

SATSE: Manifiesta no estar de acuerdo con el sistema de perfiles, porque temen que puedan servir para excluir a profesionales y pide que en bolsa se cree un apartado específico para Cuidados Paliativos.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la Administración tiene la obligación de seleccionar de manera objetiva a los profesionales acorde con sus competencias, no con sus preferencias. Recuerda que en la Mesa Sectorial cuando se planteó este asunto estaba presente la organización sindical de SATSE, que también estuvo de acuerdo en iniciar este proyecto. Señala que se ha comprobado en la selección de mandos intermedios efectuada en el hospital Ramón y Cajal que este sistema de selección es objetivo y que permite que la persona que va ejercer una función tiene las competencias necesarias para hacerlo. Indica que la normativa nos está exigiendo por imperativo legal desarrollar este modelo y nos gustaría que fuera por consenso.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL.: Cree que es una equivocación porque entiende que primero hay que analizar las categorías que requieren perfiles y considera que este sistema no es compatible con el mérito y la capacidad. Cree que no todo son



competencias y que hay muchos ítems que son subjetivos. Manifiesta que primero hay que tener claro a donde vamos y segundo hay que tener claro cómo hacerlo y ordenar cual es la prioridad.

ADMINISTRACIÓN: Pide que se estudien los perfiles, que valoren el trabajo sabiendo que el objetivo es hacer un baremo concreto que garantice que los profesionales seleccionados son los más adecuados. Informa que se traerán los baremos a esta mesa.

AMYTS: manifiesta que no les consta que su organización haya sido convocada. Cree que el documento dice poco y que hay que explicarlo. Considera que del documento sobra la palabra perfil y que las competencias que se incluyen en él son más habilidades, capacidades y actitudes. Cree también que no se ve cómo funciona un proceso de entrevistas para valorar estas cosas y teme que no sea un proceso objetivo, por lo que pide ver una entrevista de incidentes críticos y que se empiece por los cargos. Señala que los grupos de trabajo que derivan de esta Mesa Sectorial son sólo los creados por ella.

ADMINISTRACIÓN: se manifiesta en contra de lo alegado por AMYTS. Entiende que el sistema de selección por competencias es objetivo y transparente, ya que se trata de seleccionar al candidato más idóneo tanto por su preparación como por sus competencias. Contesta que hay empresas privadas que seleccionan por competencias y con entrevista de incidentes críticos.

UGT: No sabe cómo han funcionado los grupos, pero entiende que esto ha empezado mal porque unos han sido convocados y otros no. Considera que la Administración viene intentado que la gestión por competencias sea una realidad. No quiere que se le compare con una empresa privada, porque valora lo público. Entiende que en el proceso no hay transparencia, ni claridad y que el camino no es que un documento como este sirva de tapón para impedir que el que quiera ir a un puesto vaya.

Séptimo punto del orden del día: Ratificación del Acuerdo del Grupo de Trabajo sobre Trabajo Social.

ADMINISTRACIÓN: Para tratar este asunto y para la ratificación del Acuerdo se incorpora a la reunión el Director General de Coordinación Sanitaria. El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales hace entrega a las organizaciones sindicales del acuerdo que previamente se les hizo llegar por email para proceder a su firma.

El Director General de Coordinación Sanitaria y el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales agradecen al grupo de trabajo la labor realizada, que consideran era necesario llevar a término y que tiene un gran valor para el Servicio



Madrileño, ya que el informe social es necesario. Consideran modélica la actuación del grupo y que este es el camino a seguir.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES y la ADMINISTRACIÓN proceden en este acto a la firma del Acuerdo del Grupo de Trabajo sobre Organización de los Servicios de Trabajo Social en el Servicio Madrileño de Salud.

Octavo punto del orden del día: Concursos de Traslados: Aclaración sobre los plazos de toma de posesión.

ADMINISTRACIÓN. el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que al personal estatutario del Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla", que ha participado en el concurso de traslado y ha pedido disfrutar de un mes para la toma de posesión, se le ha informado que el artículo 23 de la ley 9/2015, de 28 de diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas (BOCM de 31 de diciembre de 2015), establece el plazo de toma de posesión de un mes a contar desde el día del cese en el destino anterior, cuando se deriva *de un cambio de Servicio de Salud* y dado que el hospital Central de la Defensa depende del Ministerio de Defensa y por tanto no tiene la consideración de servicio de salud y además, atiende mediante concierto a los pacientes de Carabanchel, es por lo que se les ha informado que la toma de posesión en el nuevo destino deberá efectuarse en los mismos términos que el personal del Servicio Madrileño de Salud.

A continuación abre una ronda de intervenciones.

CCOO.: Le parece razonable la postura de la Administración por el agravio con nuestros profesionales pero no lo comparten.

SATSE: Entiende ambas posturas.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta que tienen que tener un mes porque no son del SERMAS.

AMYTS: Considera entendible ambas posturas pero cree que es más fácil si se parte de que este hospital no es INGESA y por tanto no es un servicio de salud.

UGT.: Manifiesta que tienen que tener un mes porque no son del SERMAS.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que es un planteamiento de la Administración y que el criterio de esta Dirección General es que no cumplen la premisa básica de proceder de otro servicio de salud.



Noveno punto del orden del día: Carrera Profesional.

ADMINISTRACIÓN: Informa que la Administración General del Estado ha analizado la Ley 12/2017, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2018 y ha planteado discrepancias en relación con el artículo 27 de esta ley.

El artículo 33 de la Ley Orgánica 2/1979, de 3 de octubre, del Tribunal Constitucional y establece un plazo de tres meses para interponer el recurso inconstitucional, y la Administración General del Estado, días previos a la finalización de este plazo planteó a la Comunidad de Madrid la aplicación del artículo 33.2 que establece que. " *el Presidente del Gobierno y los órganos colegiados ejecutivos de las Comunidades Autónomas podrán interponer el recurso de inconstitucionalidad en el plazo de nueve meses contra leyes, disposiciones o actos con fuerza de Ley en relación con las cuales, y con la finalidad de evitar la interposición del recurso, se cumplan los siguientes requisitos:*

a) *Que se reúna la Comisión Bilateral de Cooperación entre la Administración General del Estado y la respectiva Comunidad Autónoma, pudiendo solicitar su convocatoria cualquiera de las dos Administraciones.*

b) *Que en el seno de la mencionada Comisión Bilateral se haya adoptado un acuerdo sobre iniciación de negociaciones para resolver las discrepancias, pudiendo instar, en su caso, la modificación del texto normativo. Este acuerdo podrá hacer referencia a la invocación o no de la suspensión de la norma en el caso de presentarse el recurso en el plazo previsto en este apartado.*

c) *Que el acuerdo sea puesto en conocimiento del Tribunal Constitucional por los órganos anteriormente mencionados dentro de los tres meses siguientes a la publicación de la Ley, disposición o acto con fuerza de Ley, y se inserte en el "Boletín Oficial del Estado" y en el "Diario Oficial" de la Comunidad Autónoma correspondiente."*

La Administración General del Estado, por tanto, ha propuesto iniciar el proceso previsto en este artículo 33.2 para que se reúna la Comisión Bilateral de Cooperación, al considerar que el artículo 27 de la Ley 12/2017, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, resulta controvertido porque la materialización de los acuerdos que en él se prevén supondrían una extralimitación de competencias al no haberse a probado la Ley de Presupuestos Generales del Estado, y ello pese a que esta misma Administración ha firmado un convenio en materia retributiva con coste sin haber sido aprobada la Ley de Presupuestos Generales del Estado y aduciendo que de no aprobarse, lo previsto en el acuerdo se ejecutará por Real Decreto.

Informa que la Comunidad de Madrid ha aceptado la reunión de la Comisión Bilateral porque se ha considerado que ir directamente al recurso conllevaba la suspensión automática de este artículo y se está en el convencimiento de explicar que lo dispuesto



en este artículo 27 no es una subida salarial sino una recuperación de la Carrera Profesional reconocida desde el año 2007 y suspendida temporalmente por las sucesivas Leyes de Presupuestos desde el año 2010. La Comunidad de Madrid ha solicitado que la Comisión Bilateral se reúna cuanto antes para definir este asunto.

En esta situación, señala que no se pueden firmar acuerdos ni elevarlos al Consejo de Gobierno para su aprobación y publicación en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, pero para no paralizarnos, se ha trabajado en un borrador de acuerdo de Mesa Sectorial que recogería lo asentado hasta ahora que fundamentalmente sería: 1º) el reparto del crédito cuyo porcentaje afecta a todos los Anexos I,II,III de los modelos de carrera profesional. 2º) la recuperación de la carrera profesional en tres ejercicios presupuestarios. 3º) la normalización de las carreras con las evaluaciones. 4º) constituir los comités de evaluación con carácter ordinario. 5º) constituir los comités de evaluación del anexo III.

El borrador explica que, como no puede ser de otra manera, el acuerdo queda condicionado al resultado de las reuniones de la Comisión Bilateral de Cooperación, así como a lo dispuesto en el segundo Acuerdo para la mejora del Empleo Público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, suscrito por el Gobierno de España y las Organizaciones Sindicales más representativas y a las previsiones incluidas en la normativa básica en materia presupuestaria y salarial. Hace entrega a las organizaciones sindicales del referido borrador de acuerdo que se adjunta al acta.

Informa que en las reuniones mantenidas con la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, se planteó incluir en el modelo de carrera a los eventuales y sustitutos en los mismos términos que los interinos y vieron claro que lo contrario era tratar de manera diferente a los profesionales. Habrá que esperar al resultado de la Comisión Bilateral, señalando que espera que en este mes de abril se reúna o que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. Propone que las alegaciones al documento se hagan llegar por los cauces establecidos para tener preparado el documento a firmar.

A continuación abre una ronda de intervenciones.

CCOO.: Manifiesta que harán alegaciones y que echa en falta en el documento la concreción de los porcentajes de recuperación de carrera profesional de cada año que eran del 16,8 el primer año y de 41,6 los dos restantes. Señala que hay que modificar el acuerdo de 2007 para que con esa modificación conseguir el reconocimiento económico a los no fijos y que ese compromiso se recoja con un límite temporal, con el fin de trabajar después en la modificación del modelo, se tiene que garantizar la modificación de los anexos.



SATSE.: Manifiesta que estudiarán el borrador y harán sus alegaciones, pero que se reiteran en el factor condicionante para todas las categorías.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Es un jarro de agua fría para los profesionales y pregunta porque el Anexo III tiene que someterse al Consejo de Gobierno conjuntamente con este acuerdo.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que no tienen por qué ir juntos, que es una cuestión de economía de escala. Señala que ahora mismo aunque se tramitara el Consejo de Gobierno no lo aprobaría, porque entendería que nos estamos adelantando al resultado de la Comisión Bilateral. Ahora lo que hay que hacer es perfilar el acuerdo y esperar al resultado de esa Comisión.

AMYTS: Considera que no cuadran las cuantías y echa en falta escenificar los porcentajes por año y que el personal no fijo se incluya en la carrera a todos los efectos. Manifiesta que el artículo 27 de la ley de presupuestos de la Comunidad de Madrid no especifica que los evaluados ordinariamente en el año 2018 se les abone en ese mismo año el nivel reconocido, y pide que si se excepciona a los profesionales del Anexo III se haga también con el resto de modelos. No pueden firmar un acuerdo en el que no se recoja que a todos los evaluados ordinariamente en el año 2018 se les abone el nivel dentro de ese mismo año como a los del Anexo III. Manifiesta que harán llegar sus alegaciones.

UGT.: Considera que esto se solventará con la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado o por la Comisión Bilateral, pero le hace pensar que hay que ser prácticos y no perder el tiempo hasta tanto, le parece importante que aparezcan en el documento los porcentajes por año y que se introduzca entre los apartados 6 y 7 del documento otro apartado para recoger lo del personal no fijo, con el fin de que una vez aprobado por el Consejo de Gobierno este acuerdo se pueda trabajar en la modificación de los Anexos.

ADMINISTRACIÓN: Manifiesta que se les mantendrá informados de estas actuaciones de la Comisión Bilateral, de manera que si se obtuviera información antes de la reunión de la Mesa Sectorial ordinaria se les reuniría para informar. Señala que a la próxima reunión se traerá el borrador de acuerdo con sus aportaciones.

Décimo punto del orden del día: Ruegos y Preguntas

CCOO.: Pide que, conforme a la sentencia del Supremo, se traigan a esta mesa los pactos de gestión para negociar como establece la sentencia y de no hacerse así lo pondrán en conocimiento de sus letrados dado que hospitales como Puerta de Hierro ha firmado pacto de gestión en el servicio de Otorrinolaringología. Pide que se notifique a los centros el respeto del nivel de Carrera Profesional para los profesionales que han adquirido por Promoción Interna otra plaza. Solicita que se reactiven todos los grupos de trabajo y



pregunta si está elaborado el estudio económico del Coordinador de Técnicos y si se ha recogido el estado de cumplimiento de las instrucciones de INSALUD por los centros en cuanto a las jefaturas de guardia. Plantea que los profesionales del centro San Enrique han recibido la orden verbal de traslado este lunes, sin comunicación escrita y sin tener reuniones previas como aquí se acordó, ya que desde el mes de febrero no se ha reunido nadie con estos profesionales ni con sus representantes. Pide que se depuren responsabilidades con los directivos de La Paz por esta situación, debido a que había grupos de pacientes citados para toda la semana que hubo que desprogramar, han sido los propios profesionales los que han tenido que embalar a toda prisa el material y el servicio de mudanza dejó todo apilado en diferentes salas del Centro de Salud Mental de Maudes, no pudiendo llevarse a cabo las terapias programadas a los pacientes citados. Los trabajadores afectados, son los que se están haciendo cargo de la puesta en marcha de la actividad, montaje de equipos, muebles... sin recibir ninguna ayuda por parte de la empresa de mudanza, mantenimiento... Además a día de hoy los profesionales desplazados forzosamente, no disponen de comunicación escrita del traslado a sus nuevos destinos, como es preceptivo y como fue acordado en esta Mesa con la presencia de las Responsables del Hospital La Paz, en la que debe de constar el mantenimiento de todas sus condiciones laborales y económicas."

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se mirará la actuación del hospital Puerta de Hierro con los pactos de gestión. Respecto a la carrera profesional del personal que ha superado por Promoción Interna los procesos selectivos, se recordará a los centros el apartado 15 de la instrucción. En cuanto al traslado del centro de San Enrique responde que, según informa el centro y después de acudir el día 31 de enero de 2018 a la reunión de la mesa sectorial la Subdirectora Gerente y la Directora de Recursos Humanos, para informar de todos los detalles del traslado, la Subdirectora Gerente y la Directora de Recursos Humanos del Hospital La Paz se reunieron el día 6 de febrero de 2018 con la Junta de Personal para informar de todo lo relativo al traslado dando todos los detalles y contestando a todas las preguntas planteadas. El día 7 de febrero de 2018, convocaron a todos los trabajadores del centro, en sus instalaciones y la Jefa de Servicio de Psiquiatría, la Subdirectora Gerente y la Directora de Recursos Humanos informaron de todos los detalles del traslado, respondiendo a todas las preguntas que formularon. El 14 de febrero de 2018 se convocó al Comité de Empresa del Hospital Cantoblanco y la Subdirectora Gerente y la Directora de Recursos Humanos informaron de todo lo relativo al traslado dando todos los detalles y contestando a todas las preguntas planteadas. Por tanto, los trabajadores, sabían que se les trasladaba ya que habían mantenido varias reuniones conjuntas con ellos, así como entrevistas individualizadas tanto en San Enrique como en el CSM de Tetuán en los últimos meses para preparar los detalles del traslado, aunque uno de ellos dice que no se lo comunicaron por escrito. Según informó el centro, los trabajadores están teniendo muy buena disposición para ajustarse al espacio asignado, además varios meses antes del traslado ya fueron a medir los espacios para tener claro qué muebles podían trasladar y en qué posición colocarlos en sus despachos; así como a enseñarles por grupos el centro a sus pacientes, acompañados por la Directora de Recursos Humanos. En cuanto al



desarrollo de las obras, según informa el centro, estaba todo ultimado en el momento del traslado salvo que el fin de semana posterior al traslado se pintaron dos despachos en los que se habían realizado obras de acondicionamiento para instalar una pila y un lavabo, y que el tejadillo para cubrir las maderas en el patio no se había podido realizar, por lo que de momento y hasta que se pueda subsanar este problema, se han guardado las maderas en armarios metálicos en el patio junto a la carpintería. Por otra parte los propios trabajadores de San Enrique quitan importancia mayoritariamente a estos aspectos, aunque claro que les hubiera gustado que todo hubiera estado resuelto al 100% pero no les parece que sea un problema tan importante ni insalvable. Por último señalar, que según informa el centro, este viernes tendrán la primera reunión de todo el personal de San Enrique para poder recoger todo lo que haya podido suponer este cambio para ellos y organizar el funcionamiento del equipo. Finalmente informa que los profesionales afectados por el traslado no van a ver modificadas sus condiciones de trabajo.

SATSE: Pide tratar la jornada de 35 horas. Pregunta si se mantiene la fecha de examen de promoción interna de enfermeras y matronas y plantea el problema del hospital de Getafe en la Unidad de Geriátrica en la que un efectivo tiene exceso de jornada como consecuencia de la implantación del turno fijo de noche.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que el hospital de Getafe les había informado de que no había iniciado esa ordenación y se le comunicó al Hospital que si esa ordenación afectaba a las condiciones de trabajo tenían que negociarlas con la Junta de Personal, se llamará a Getafe. Respecto a la jornada de 35 horas el acuerdo estatal lo que hace es condicionar a las Comunidades Autónomas ya que sólo las que cumplan los tres parámetros exigidos (deuda, techo de gasto y déficit), pueden acogerse a esta jornada, por tanto, habrá que esperar a que el Ministerio certifique esos parámetros.

CSIT- UNION PROFESIONAL.: Pregunta por las órdenes de integración que cuentan con el informe favorable de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. Solicita la constitución de una sección sindical en el SUMMA 112 y los datos finales de efectivos en los servicios de rayos y laboratorio del hospital Severo Ochoa que tras la incorporación de OPE y traslados cuentan con un profesional menos en cada servicio. Pregunta por la oficialidad de un documento que está circulando en algunos centros de Primaria llamado "Proyecto de centro en transición. Innovación en la gestión".

ADMINISTRACIÓN.: Contesta que en esta Mesa se acordó demorar su publicación hasta que se ponga en marcha la carrera profesional. Respecto a su petición de constituir una sección sindical en el SUMMA 112 contesta que se tiene que pedir informe con carácter previo a traerlo a la Mesa a la DG de la Función Pública.



LAS ORGANIZACIONES SINDICALES proponen demorar la publicación de las órdenes de integración en el régimen estatutario de celadores y auxiliares administrativos hasta que se ponga en marcha la carrera profesional

AMYTS.: Pregunta si se lleva control de todas las convocatorias singulares y del porqué se hacen, dado que el grupo de trabajo no se ha vuelto a reunir, pide que los centros envíen fotocopia de estas convocatorias. Pregunta cómo se van a cubrir las plazas vacantes de psicólogos clínicos de los centros de Salud Mental que dependen de Atención Primaria y si se cubren por estas bolsas de Primaria. Pide negociar la jornada de 35 horas y que se plantee a Coordinación de Asistencia Sanitaria los criterios que se manejan para desviar pacientes. Pide que se actúe preventivamente para evitar que se le asigne el turno de tarde al personal que se incorpore a un hospital solo por no ser de ese centro.

UGT.: Pregunta si el título de enfermera de empresa es válido para participar en la convocatoria de enfermera del Trabajo en los Servicios de Prevención. Plantea que en el hospital de Getafe en base a considerar que el personal tiene buenos contratos se salta el orden de la bolsa y no se les llama. Pide que se reúna el grupo de jornada complementaria para ver cómo se pagan las alertas, trasplantes, etc. Considera imprescindible revisar el acuerdo de la JAPE para modificarlo porque lo considera injusto en los términos en los que se aplica.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que lo estudiará para informar a la Mesa Sectorial.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 19 horas y 40 minutos del día señalado en el encabezamiento de la presente acta.

Vº Bº

EL DIRECTOR GENERAL

DE RR.HH Y RELACIONES LABORALES,

LA SECRETARIA,

Para hacer consta que la presente acta ha sido aprobada por unanimidad en la reunión de Mesa Sectorial celebrada el día 30 de mayo de 2018, tal y como se recoge en el acta de dicha sesión.

LA SECRETARIA

