

ACTA Nº1/2022 DE LA MESA SECTORIAL CONSTITUIDA EL 3/6/2019,
CORRESPONDIENTE A LA REUNIÓN CELEBRADA EL DÍA 26 DE ENERO DE 2022

Por la Administración:

- ✓ D^a. Raquel Sampedro Blázquez, Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- ✓ D^a Rosa Maldonado Céspedes, Subdirectora de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.
- ✓ D^a Fuencisla Olmos Santos, Subdirectora General de Selección y Provisión de Puestos.
- ✓ D^{ña}. Paz Azcárraga Gonzalo Subdirectora General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico.
- ✓ D. Alberto Granados Redondo, Coordinador de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico.
- ✓ D^a. M^a Consuelo Andrés Vega, Jefe de Unidad Técnica de Régimen Disciplinario de la Subdirección General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.

Por las Organizaciones Sindicales:

SATSE-FSES:

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

CCOO.:

- ✓ D. Mariano Martín-Maestro Antolín.
- ✓ D. Sergio Fernández Ruíz.

AMYTS:

- ✓ D. Manuel de Castro Peláez
- ✓ D^a Ángela Hernández Puente
- ✓ D^a M^a Nieves Lázaro Carbonero.

C.S.I.T. – UNIÓN PROFESIONAL:

- ✓ D^a. Rosa María Vicente Ramírez.
- ✓ D^a. Gemma Zardo Calonge

U.G.T.:

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

En Madrid, siendo las once horas y treinta minutos del día veintiséis de enero de dos mil veintidós, tiene lugar en la sede de esta Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS, la reunión de Mesa Sectorial entre los representantes de la Administración y las Organizaciones Sindicales presentes en dicha Mesa Sectorial que al margen se relacionan, para tratar los siguientes puntos del Orden del Día:

- 1. Lectura y aprobación de actas de sesiones anteriores.**
- 2. Modificación del acuerdo de bolsa.**
- 3. Propuesta de modificación del sistema de elección de plazas en los procesos selectivos.**
- 4. Ratificación del preacuerdo de Mesa Sectorial por el que se crean los puestos de Coordinador de Técnico Especialista.**
- 5. Propuesta toma de posesión de los procesos selectivos y concursos de traslados**
- 6. Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo**

público.

7. Información sobre modificación en plantilla de las plazas de enfermero/a especialista.

8. Ruegos y preguntas.

La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales da inicio a la reunión presentando a los asistentes a la nueva Subdirectora de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas D^{ña}. Rosa Maldonado Céspedes que señala que cuenta con conocimientos y demostrada experiencia en los cometidos desempeñados anteriormente en esta Dirección General y para la que solicita su colaboración.



LAS ORGANIZACIONES SINDICALES le dan la bienvenida y muestran su apoyo y disposición a colaborar en todo lo necesario.

A continuación, recuerda a las organizaciones sindicales el compromiso de asistir a las reuniones un máximo de dos representantes por organización y señala que, si no hay objeción por ninguna organización sindical el tercer representante que ha acudido por AMYTS podrá permitírsele permanecer excepcionalmente en esta reunión.

Primer punto del orden del día: Lectura y aprobación de actas de sesiones anteriores.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas da inicio a este punto del orden del día informando que, a las actas número 18 y 20 correspondientes a las reuniones ordinarias celebradas los días 26 de octubre y 30 de noviembre de 2021 respectivamente, se han recibido alegaciones formuladas por las organizaciones sindicales SATSE, CCOO y CSIT- UNIÓN PROFESIONAL, que se han incorporado a las actas quedando aprobadas. Señala que al acta número 19 correspondiente a la sesión extraordinaria celebrada el día 26 de noviembre de 2021, se han recibido alegaciones por parte de la organización sindical CCOO, que se han incorporado al acta quedando aprobada. Por último indica que al acta nº21 correspondiente a la reunión extraordinaria celebrada el día 3 de diciembre de 2021, se han recibido alegaciones por parte de las organizaciones sindicales CCOO y CSIT-UNIÓN PROFESIONAL, que han sido incorporadas al acta quedando ésta aprobada.

Segundo punto del orden del día: Modificación del acuerdo de bolsa.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que se ha incluido este punto en el orden del día para ratificar en Mesa lo acordado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 5 de febrero de 2016, sobre selección de personal temporal en las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud y cede la palabra a la Subdirectora General de Selección y Provisión de Puestos para que informe. La Subdirectora General de Selección y Provisión de Puestos comienza señalando que la referida Comisión de Seguimiento, en reuniones celebradas los días 15 de febrero y 3 de diciembre de 2021, en virtud de las competencias atribuidas en el apartado 14 del Acuerdo, han considerado conveniente, para la mejor gestión del mencionado Acuerdo, proponer a la Mesa Sectorial de Sanidad, la modificación que se trae a esta Mesa Sectorial de Sanidad, para su ratificación mediante la suscripción del correspondiente Acuerdo, consistente en :

- Cambiar en la solicitud el centro o la modalidad de jornada a los 6 meses en lugar de al año.



- Posibilidad de excluirse voluntariamente de la bolsa, con condiciones y excepciones.
- Excepcionalidad de no penalización por renuncia de interinidad para jefaturas en 5 centros periféricos con plantilla reducida.
- Ampliación de justificación de renuncia a oferta para tratamientos de fertilidad.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones.

SATSE-FSES: Manifiesta que la propuesta es una modificación que había que hacer y la apoyan, ya que la mayoría de estas propuestas las hicieron ellos, aunque insisten en el planteamiento que expusieron en la Comisión de Seguimiento sobre que además serían necesarias adoptar otras modificaciones, tales como implantar una penalización progresiva y eliminar la doble penalización que sufre el que renuncia a un nombramiento interino, dado que además de verse privado de acceder a otro nombramiento de interinidad, se le aplica, además, la penalización de la renuncia. Pide la dotación de un sistema informático ágil donde los candidatos de bolsa puedan ver sus méritos, cuales tienen baremados y cuáles no, incluso que sea responsable de gestionar sus centros de elección, sus inclusiones o exclusiones temporales, en el que conste la penalización que tiene, etc. para evitar reclamaciones y cargas de trabajo en las comisiones de evaluación.

ADMINISTRACION: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales contesta que se está trabajando para la implantación de un sistema informático que pueda tener todas esas prestaciones para facilitar y agilizar los procesos.

CCOO.: Se manifiesta a favor de la propuesta de modificación y señala que echa en falta cuestiones que se recogen en las instrucciones que se les han enviado, como por ejemplo la renuncia tácita. Pregunta si tienen que ratificar las instrucciones y pide que cuando se envíen a los centros se les ponga en copia. Plantea la necesidad de tener operativas las bolsas y el acceso a las mismas y señala que hay hospitales que no la siguen.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se les hicieron llegar las instrucciones para que vieran que se había recogido en ellas lo tratado en la comisión, pero que no tienen que ratificarlas y señala que no hay inconveniente en hacerlas llegar a las organizaciones sindicales una vez enviadas a los centros. Por último informa que se sigue trabajando abriendo bolsas y baremando para actualizar méritos en las ya abiertas.

AMYTS: Da su conformidad a las modificaciones del acuerdo de bolsa acordadas en la comisión de seguimiento del acuerdo del 2016 de la mesa sectorial. Recuerda la necesidad de implantar bolsas de contratación temporal en todas las categorías, en concreto en personal facultativo del ámbito de hospitalaria donde manifiesta no hay ninguna desarrollada. Apoyan de nuevo la



implantación de mejoras tecnológicas que incluyan la incorporación de la carpeta electrónica de personal, que permita agilizar los procesos de baremación además de dotar de garantía y transparencia a las bolsas.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que es necesario disponer de herramientas tecnológicas para poder sacar adelante los procesos selectivos marcados por la ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público y señala que es una prioridad de la Dirección General y del propio SERMAS.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta que comparte con el resto de organizaciones sindicales la necesidad de contar con herramientas informáticas para gestionar estos procesos y coincide con la organización sindical SATSE en lo relativo a la doble penalización. Pide que se aclare la redacción cuando se habla de renuncia a una oferta por mobbing al considerar que la renuncia ha de ser al contrato, dado que cuando se le oferta el contrato el candidato no tiene posibilidad de saber si va a sufrir o no mobbing.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales reitera lo expuesto sobre la necesidad de contar con un sistema informático que permita tratar todos los procesos con agilidad. En cuanto a la necesidad planteada de aclarar la redacción de ese supuesto de renuncia a una oferta por mobbing, la Subdirectora General de Selección y Provisión de Puestos contesta que para apreciar la existencia de mobbing lo acordado en la Comisión de Seguimiento fue que debía contarse con informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

UGT: Manifiesta que las modificaciones que se traen a la Mesa sobre el acuerdo de bolsa han sido trabajadas en la Comisión de Seguimiento y son necesarias, por lo que da su conformidad a las mismas. No obstante, señala que hay que mejorar el funcionamiento de las bolsas que considera que no es el deseable, porque en cada centro se actúa de una manera distinta e insiste en la necesidad de garantizar la transparencia y manifiesta que hay bolsas que no se publican y pide que se publiquen. Asimismo coincide con el resto de organizaciones sindicales en la necesidad de corregir las deficiencias de un sistema informático que englobe tanto la gestión de bolsas como procesos selectivos.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales contesta que es imperioso para la gestión de los procesos selectivos conseguir un sistema informático que contemple la carpeta del profesional con todo su curriculum profesional y evitar esta situación en la que hay que baremar en cada proceso, porque el sistema no permite guardar ni actualizar la baremación efectuada, indicando que es una prioridad del Servicio Madrileño de Salud. Asimismo manifiesta la necesidad de hacer un seguimiento más activo del



cumplimiento de todos los acuerdos y las instrucciones y que se está avanzando en ello con la inclusión de indicadores de medida en el contrato programa.

Queda por tanto, ratificada por unanimidad la modificación acordada por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 5 de febrero de 2016, sobre selección de personal temporal en las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud.

La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales señala que se les enviará el acuerdo para la firma y que tienen previsto compendiar en un único texto todos los acuerdos adoptados de modificación de bolsa junto con el propio acuerdo.

Tercer punto del orden del día: Propuesta de modificación del sistema de elección de plazas en los procesos selectivos.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales da inicio a este punto del orden del día señalando que, tradicionalmente en el SERMAS el personal estatutario, tras la superación del proceso selectivo de concurso-oposición, ha venido eligiendo plaza por sistema presencial, pero que con la entrada en vigor el 27 de julio pasado del Decreto 188/2021, de 21 de julio, del Consejo de Gobierno, por el que se regula la obligación de relacionarse por medios electrónicos con la Administración de la Comunidad de Madrid del personal a su servicio y de los participantes en procesos selectivos, se introduce la necesidad de que en el futuro todo el procedimiento selectivo, en todas sus fases, se realice por medios electrónicos. Añade que el sistema presencial se hace inviable en la situación de pandemia por COVID dado que exige contar con más espacios, limitaciones de aforo, con controles de acceso al público general a parte de los opositores durante varios días y/o semanas y no hay que olvidar el volumen de plazas ofertadas en algunas categorías donde tendrán que elegir plaza entre 1.500 y 5200 adjudicatarios.

Por tanto, la aplicación del Decreto 188/2021 mencionado, nos va a llevar en breve a sustituir en el corto medio plazo el sistema presencial por otro basado en el uso de las tecnologías y por esta razón se propone ya ese cambio de sistema de elección con los procesos selectivos que se hallan en esa fase de ejecución, y cuyas primeras categorías afectadas serían las de fisioterapeuta y matronas, aunque fueron convocados antes de la entrada en vigor del Decreto.

Informa que el sistema propuesto es similar al utilizado en el concurso de traslados. Señala que consta de un formulario de solicitud que se publicará en la página web junto con un archivo de las plazas a elegir, además de un archivo ordenado por puntuación de los candidatos, las instrucciones sobre su cumplimentación y el modo de efectuar la elección. Apunta que el



sistema obligará a cada candidato a elegir tantas plazas como el número que ocupe por orden de puntuación y a este número deberá añadir un % de plazas más que vendrá condicionado por el número de personas con discapacidad aprobado que solicite y obtenga alteración mínima del orden de prelación de acuerdo con el art 9 del Real Decreto 2271/2004, de 3 de diciembre, por el que se regula el acceso al empleo público y la provisión de puestos de trabajo de las personas con discapacidad. Indica que el procedimiento que se propone es transparente y de conocimiento público. Señala, por último, que por seguridad jurídica y puesto que es un cambio de sistema, se incluirá en el procedimiento, aunque no lo prevé la propia convocatoria, una Resolución de adjudicación provisional, concediendo 10 días de plazo para efectuar reclamaciones que se entenderán contestadas en la Resolución de adjudicación definitiva.

A continuación se abre una ronda de intervenciones:

SATSE-FSES: Manifiesta que dada la situación en la que se encuentran estas categorías que llevan tres años con el proceso, solicita que en estas categorías la elección siga siendo presencial. Considera que, aun cuando tuviera que ser telemático por la pandemia, el sistema informático no está preparado para ello porque no permite hacerlo en tiempo real. Señala que los profesionales quieren ver cómo se van adjudicando las plazas y las que quedan. Apuesta por la elección presencial para estas dos categorías aunque entiende que se haga un estudio piloto para implantar el sistema telemático siempre que este sistema permita la elección de plaza en tiempo real, como en una clase síncrona. Plantea que se desglosen las plazas de los centros porque los candidatos conocen los turnos y a veces lo que les interesa es el turno.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que el Decreto 188/2021 mencionado, va a exigir en el corto medio plazo la sustitución del sistema presencial por otro basado en el uso de las tecnologías y recuerda que la normativa en vigor no obliga a que la elección deba efectuarse de forma presencial. Manifiesta que se les ha planteado iniciarlo con estas categorías porque por su volumen va a permitir hacer una valoración de cómo hay que funcionar en este aspecto. Señala que la superación de un proceso selectivo garantiza una plaza en un centro y por tanto, la elección del centro comporta elegir todas las plazas convocadas de ese centro. Recuerda que el puesto y el turno definitivo se obtienen en los procesos de movilidad. Pide altura de miras y analizar el sistema que se plantea y ver cómo funciona con estas categorías sin perjuicio de que pueda tener un mayor desarrollo en el futuro.

CCOO: Manifiesta que el sistema presencial les parece mejor a los profesionales, pero que no le parece mal avanzar en un sistema telemático y considera necesario avanzar en identificar las plazas y prever la situación de aquellos profesionales que no cuenten con dispositivos informáticos. Además insiste en que hay que proceder a publicar cuanto antes las bolsas únicas de empleo, debido a los posibles desplazamientos de personal.



ADMINISTRACIÓN: Contesta respecto a la identificación de las plazas que el personal estatutario cuenta con plantilla y no con relación de puestos de trabajo, pero se podría trabajar en avanzar en identificar más las plazas. En la actualidad manifiesta que no se puede ir más allá de determinar el número de plazas que se convocan por centro sanitario, recordando que el puesto y el turno con carácter definitivo, se obtienen en el centro sanitario adjudicado, a través de los procesos de movilidad. Insiste en que el sistema propuesto es garantista y transparente y en la necesidad de ir a este sistema con anterioridad a que el Decreto lo obligue. Respecto a prever la situación de aquellos profesionales que no cuenten con dispositivos informáticos señala que, además de que los afectados puedan contar con un teléfono de contacto donde se les va a ayudar a cumplimentar su petición, se está trabajando en idear un mensaje de respuesta a su cumplimentación en donde se les garantice que se ha enviado correctamente. Señala que también se tratará de ver la posibilidad de que en los centros y en la sede de esta Dirección General se habiliten puestos de ayuda para los profesionales que no dispongan de los medios adecuados.

AMYTS: Pregunta si este sistema se va a aplicar también al resto de categorías pendientes de la adjudicación y que fueron convocadas con anterioridad a la entrada en vigor de este decreto, en concreto facultativos (Medicina de Familia, Pediatría de AP y SUMMA112) y Técnicos Superiores Especialistas en Radiodiagnóstico y Laboratorio. Manifiesta que aun entendiendo que es el futuro, sin embargo cree que en este momento de incertidumbre los profesionales probablemente lo van a sentir como un obstáculo más y teniendo en cuenta además que no cuenta este sistema con las ventajas de la identificación de las plazas, creen que va a aumentar la resistencia de los profesionales sobre todo en Atención Hospitalaria, sumado a la sensación de irreversibilidad en hospitalaria debido a la ausencia de traslados desde el 2001. Además de las dificultades que puedan surgir para el manejo de este modelo por determinados profesionales. Consideran que la elección de plaza por la vía telemática debe hacerse a tiempo real para que el elector pueda ver las plazas que van quedando y poder elegir con toda la información. Manifiesta que sin asegurar la elección en tiempo real su organización es contraria a que se aplique este sistema a los procesos anteriores a la entrada en vigor del Decreto.

ADMINISTRACIÓN: Respecto a si el sistema telemático que se propone sería de aplicación a todas las categorías contesta que este sistema se iniciaría con fisioterapeutas y matronas y seguiría con el resto de categorías. Manifiesta que técnicamente no es posible en estos momentos implementar un sistema telemático en tiempo real, que sería lo deseable, y que hay que avanzar para ello en la implantación de un sistema telemático.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta que son partidarios de implantar estos avances pero tienen miedo de dejar fuera a profesionales que no cuentan con estos avances. Son conscientes



de que hay profesionales que no están preparados para ello y se ha puesto de manifiesto con las OPES y los certificados digitales. Cree que intentar algo en tiempo real sería lo deseable y poner a su disposición personal de apoyo que les ayude en la tramitación. Solicita que en las plazas de la UCR se pueda elegir el hospital.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que respecto a prever la situación de aquellos profesionales que no cuenten con dispositivos informáticos, señala que además de que los afectados puedan contar con un teléfono de apoyo, se pondrá en los centros puntos para facilitar la cumplimentación telemática y contrarrestar las resistencias al cambio. Manifiesta que se les pasará la información sobre el modelo en el que se está trabajando e insiste en que aplicar este nuevo sistema a las categorías de Matronas y Fisioterapeutas que tienen pocas plazas que adjudicar permitirá testar el modelo y mejorarlo a futuro. Señala que se les puede convocar a las organizaciones sindicales para que vean una demostración práctica del funcionamiento del modelo, con los pasos y ver cómo se hace.

UGT: Manifiesta estar en contra de esta propuesta, porque aunque ven que los medios tecnológicos han de usarse, consideran que lo más importante de la elección de plazas es que se hace dependiendo de lo que no han elegido los que te preceden y para ello tiene que hacerse en tiempo real, que es la única manera de saber las plazas que quedan sin adjudicar.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que en cualquier proceso selectivo la elección del destino va en función de la puntuación total obtenida en el proceso selectivo que es la que marca el orden de prelación. Insiste en que el Decreto citado obliga a que los procesos selectivos se efectúen de manera telemática y recuerda que se incluye un listado provisional, que se puede obviar, si por parte de las organizaciones sindicales hay reticencias, porque no lo prevén las convocatorias.

No obstante y ante la postura mayoritaria de las organizaciones sindicales a favor del sistema presencial y contraria a la implantación de este modelo por considerar que no es a tiempo real, la Directora General manifiesta que para estas dos categorías de Matronas y Fisioterapeutas, cuyos procesos selectivos fueron convocados con anterioridad a la entrada en vigor del Decreto, se aplicará el sistema presencial, señalando que para el resto habrá que estar a lo que disponga el Decreto.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL y UGT proponen y se acuerda aplazar esta decisión hasta que se trabaje la propuesta y se presente una simulación práctica del funcionamiento del modelo de sistema propuesto.

ADMINISTRACIÓN: Manifiesta que se le hará una presentación para que vean el funcionamiento del modelo.



Cuarto punto del orden del día: Ratificación del preacuerdo de Mesa Sectorial por el que se crean los puestos de Coordinador de Técnico Especialista.

ADMINISTRACION: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud inicia este punto recordando que la Administración Sanitaria y las organizaciones sindicales CCOO, AMYTS, CSIT-UNIÓN PROFESIONAL Y UGT presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, acordaron en reunión celebrada el día 3 de junio de 2019, adoptar un preacuerdo por el que se crean los puestos de coordinadores de Técnicos Especialistas, constituido por siete puntos. Señala que este preacuerdo quedaba condicionado a la obtención del preceptivo informe favorable de la Consejería competente en materia de Hacienda. Manifiesta que una vez que ha sido evacuado con fecha 21 de diciembre de 2021, por la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, el informe preceptivo favorable exigido por el artículo 21.9 de la Ley 4/2021, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2022, para dotar de validez a los acuerdos, se procedió a su tramitación ante el Consejo de Gobierno, que ha exigido para su tramitación, la ratificación mediante acuerdo del citado preacuerdo, por lo que se propone a la Mesa adoptar un acuerdo por el que se ratifique el preacuerdo de Mesa Sectorial de 3 de junio de 2019, por el que se crean los puestos de Coordinador de Técnicos Especialistas, elevándolo como acuerdo definitivo, sin perjuicio de la actualización salarial que proceda en el momento de la creación del puesto. Señala que la creación de los puestos dependerá de la autofinanciación que tenga cada hospital.

A continuación se abre una ronda de intervenciones.

SATSE-FSES: Manifiesta que su organización se posiciona en contra de suscribir este acuerdo, como ya lo hizo con el preacuerdo. Considera que la justificación para su creación según el preacuerdo, es que este colectivo debido a su especial cualificación académica y laboral necesita que sean los propios Técnicos quienes se coordinen y manifiesta que las matronas y las fisioterapeutas de atención primaria también cumplen esos requisitos y por esta misma razón solicitan la creación del puesto de Coordinador de Matronas y de Fisioterapeutas en Atención Primaria y también para las unidades de Enfermeras Especialistas del Trabajo en Atención Primaria.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que el punto del orden del día de hoy es acordar la ratificación del preacuerdo de Mesa Sectorial de 3 de junio de 2019, por el que se crean los puestos de Coordinador de Técnicos Especialistas.

CCOO: Manifiesta que suscribieron el preacuerdo y señala que han venido requiriendo en Mesa Sectorial, en diferentes ocasiones, su cumplimiento y como firmantes han pedido que se pusiera en marcha y para ello, junto con otras dos organizaciones sindicales firmantes formularon



Requerimiento de inactividad .Petición que fue aceptada por Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales y no obstante, han presentado demanda por derechos fundamentales que retiraran tan pronto como se apruebe y publique el acuerdo de Consejo de Gobierno, con la correspondiente actualización salarial y remisión del número de puestos a crear por centro, por lo que da su conformidad a la ratificación del preacuerdo y suscribirán dicho acuerdo de ratificación.

AMYTS: Manifiesta que su organización ha apoyado en esta mesa desde hace años la creación de este puesto y se congratula de que se haya dado el visto bueno por Hacienda y señala que habría sido preferible una mayor celeridad ya que los TSE lo llevan solicitando desde el 2003 en que salió publicado en el BOCM. Apoya la ratificación del acuerdo para la creación de los puestos de trabajo de coordinador de técnicos superiores especialistas, con las actualizaciones retributivas precisas.

CSIT-UNION PROFESIONAL: Manifiesta que ratificara el acuerdo y señala que el preacuerdo que se firmó se hizo porque la Consejería de Hacienda así lo indicó. Indica que su organización desistirá de la demanda presentada cuando el Consejo de Gobierno apruebe este acuerdo y se publique en el BOCM. Manifiesta que hay centros en los que estos puestos se están desempeñando por profesionales y pide su convocatoria.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que en la mayoría de los centros hay personal que sin estar nombrado ejerce estas funciones que se retribuyen con cargo a productividad variable y cree que lo que hay que hacer implantar esta figura para formalizarlo, aunque señala que la casuística es variada y que se irá viendo.

UGT: Manifiesta que su postura es clara, considera que para este colectivo de técnicos es un gran avance, que lo venían demandando y por tanto, firmaran el acuerdo de ratificación y retiraran la demanda cuando el Consejo de Gobierno apruebe este acuerdo y lo publique.

Las organizaciones sindicales CCOO, AMYTS, CSIT-UNIÓN PROFESIONAL y UGT con excepción de SATSE-FSES acuerdan suscribir el acuerdo por el que se ratifica el preacuerdo adoptado en dicha Mesa el día 3 de junio de 2019, para la creación de puestos de trabajo de Coordinadores de Técnicos Superiores Especialistas en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, elevándolo a acuerdo definitivo, sin perjuicio de la actualización salarial que proceda en el momento de la creación del puesto.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se les remitirá para la firma digital el acuerdo y una vez firmado se tramitará ante el Consejo de Gobierno.



Quinto punto del orden del día: Propuesta toma de posesión de los procesos selectivos y concursos de traslados.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud informa que se hallan resueltos los concursos de traslados convocados en diez de las doce categorías convocadas : Médico de Urgencias y Emergencias del SUMMA 112, Pediatra de Atención Primaria, Fisioterapeuta, Matrona, Técnico Superior Especialista en Laboratorio de Diagnóstico Clínico, Técnico Superior Especialista en Radiodiagnóstico, Grupo Auxiliar de la Función Administrativa, Técnico Medio en Cuidados Auxiliares de Enfermería, Celador y Pinche, por lo que manifiesta que se está en disposición de proceder a publicar las resoluciones de adjudicación definitiva para que los concursantes se incorporen a los puestos y hacer efectiva su solicitud de movilidad.

No obstante, señala que se ha venido planteando en esta Mesa la necesidad de la simultaneidad de las tomas de posesión de los concursos de traslados y de los procesos selectivos de OPE para evitar desplazamientos masivos de personal en los centros y plantea a las organizaciones sindicales los escenarios siguientes:

- Categorías de Matronas y Fisioterapeutas: para hacer coincidir la toma de posesión de los dos procesos, la adjudicación habría de esperar hasta finales de marzo.
- Categorías de Médicos de Familia, SUMMA112 y Pediatras: plantea que dada la carencia de profesionales y la incorporación de nuevos profesionales que por concurso de traslado se van a incorporar al Servicio Madrileño de Salud de otras Comunidades Autónomas, en número de 5 pediatras, 19 médicos de familia y 1 médico del SUMMA, y teniendo en cuenta que hay vacantes propone se incorporen sin necesidad de esperar a que se resuelva el concurso oposición.
- Categorías de Celadores y Grupo Auxiliar de la Función Administrativa: para que pueda ser simultanea la toma de posesión del concurso de traslados en estas categorías con las del proceso selectivo convocado por concurso oposición, estas categorías tendrían que esperar hasta el mes de mayo.
- Respecto al resto de categorías propone valorarlas en función de los ceses derivados del concurso de traslados.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones.



SATSE-FSES: Manifiesta respecto a las categorías de Matronas y Fisioterapeutas que estos profesionales llevan esperando mucho tiempo para tomar posesión, pero considera que si hay un compromiso de que se lleva a efecto en el mes de marzo y con ello se consigue que haya un menor número de ceses, su organización da su conformidad a esta propuesta.

ADMINISTRACION: Contesta que se llevaría a cabo en marzo.

CCOO.: Manifiesta que su organización siempre ha propuesto la incorporación simultánea. Señala que primero hay que reiterar a los centros que tienen que ordenar al personal temporal por orden por puntuación, segundo cree necesario tener la bolsa única de empleo temporal baremada con listado definitivo, porque va a haber desplazados y los huecos tendrán que ser cubiertos por bolsa. En tercer lugar cree que la simultaneidad hace que se mueva menos gente y cuarto genera menos sobrecarga de trabajo en recursos humanos de los centros sanitarios y en la Dirección General al hacerse todo de una vez y quinto, todavía no se ha tomado la decisión de si la toma de posesión va a ser de manera presencial o telemática. Por todo ello manifiesta que si se cumple todo esto dará su conformidad a que se pospongan las tomas de posesión de las categorías de Matronas y Fisioterapeutas hasta el mes de marzo para hacerlo de manera simultánea. Propone ir pensando cómo se va a hacer en categorías de Pinches y Celador que no cuentan con bolsa única de empleo

AMYTS: Respecto a las categorías de Matronas y Fisioterapeutas manifiesta que a su organización no le afectan estas categorías y, por ello, no se van a pronunciar más allá de solicitar agilidad en la resolución de todos los procesos. Respecto a la categoría de facultativos se muestra conforme con que se adjudiquen la mayoría de los traslados. Pregunta por la situación de los procesos selectivos de las categorías de TSE en radiodiagnóstico y laboratorio y reiteran la desesperación y el enfado de los profesionales porque no esté resuelto un proceso selectivo del que se examinaron a finales de noviembre de 2019 y solicitan de nuevo, como cada mesa sectorial, un calendario fehaciente de resolución de las OPEs pendientes de médicos de familia, pediatras de atención primaria y médicos del SUMMA 112, así como del resto de procesos de traslados y movilidad pendientes de resolución.

ADMINISTRACION: Contesta que las categorías de TSE en radiodiagnóstico y laboratorio están en disposición de publicar las adjudicaciones definitivas.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta que es necesaria tener la bolsa única de empleo temporal baremada con listado definitivo y da su conformidad a que en estas categorías de Fisioterapeutas y Matronas el proceso de toma de posesión se lleve a cabo de manera simultánea.



UGT: Manifiesta su organización ha defendido siempre la simultaneidad en las tomas de posesión para evitar el menor número de ceses y movimientos de profesionales y da su conformidad a que en estas categorías de Fisioterapeutas y Matronas el proceso de toma de posesión se lleve a cabo de manera simultánea en el mes de marzo.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES dan su conformidad a que en estas categorías de Fisioterapeutas y Matronas el proceso de toma de posesión se lleve a cabo de manera simultánea en el mes de marzo, así como a que las categorías de Médicos de Familia, SUMMA112 y Pediatras se incorporen sin necesidad de esperar a que se resuelva el concurso oposición. En cuanto a las categorías de Celadores y Grupo Auxiliar de la Función Administrativa y resto de categorías se acuerda valorarlo en función del número de ceses que pueda comportar la toma de posesión del concurso de traslados.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se efectuará el estudio para averiguar el número de ceses que pueda comportar la toma de posesión del concurso de traslados del resto de categorías incluidas Celadores y Grupo Auxiliar de la Función Administrativa y se pasará a la mesa para su decisión.

Sexto punto del orden del día: Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud informa que en una primera toma de contacto con los aspectos que conlleva la aplicación de la Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, se observa que se estructura básicamente en dos artículos, el primero, modifica el texto refundido del EBEP (artículos 10, 11 y disposición adicional decimoséptima), y recuerda que el Ministerio de Sanidad tiene de plazo para la adaptación al personal estatutario hasta el 8 de julio de 2022 por lo que hay que esperar, aunque de momento señala que no han sido convocados a ninguna reunión sobre este asunto.

Informa que la ley regula dos procesos, señala que el primero se contempla en el artículo 2 que regula el que considera el tercer proceso de estabilización por concurso oposición, en el que hay que incluir todas aquellas plazas estructurales que hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos tres años antes del 31 de diciembre de 2020. Para este proceso la ley establece una valoración en la fase de concurso de un cuarenta por ciento de la puntuación total, negociable. Exige que la oferta de empleo con estas plazas se publique antes de junio de 2022 y las convocatorias antes de finales de diciembre del 2022, con la obligación de que queden resueltas antes de que finalice 2024.



Informa que la disposición adicional sexta de dicha ley regula el otro proceso que tiene carácter excepcional y por una sola vez. Este proceso que se celebrará por el sistema de concurso, para aquellas plazas que, reuniendo los requisitos establecidos en el artículo 2.1, hubieran estado ocupadas con carácter temporal de forma ininterrumpida con anterioridad a 1 de enero de 2016, afecta por tanto a las plazas estructurales dotadas presupuestariamente y ocupadas con anterioridad al 1 de enero de 2016.

Manifiesta que todo ello está generando inseguridad y expectativas en los profesionales por diferencias en la interpretación y señala que la ley deja claro que todas las plazas convocadas antes de la entrada en vigor de esta ley se regirán por su proceso selectivo propio. Manifiesta que la aplicación de la ley va a requerir muchas reuniones y el respeto a la libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad que rigen la contratación pública.

Señala que para iniciar estos procesos lo primero que hay que hacer es determinar las plazas de naturaleza estructural que reúnen los requisitos de la ley, una vez descontados los fijos y las plazas convocadas en las distintas ofertas de empleo público, para ello y teniendo en cuenta que no hay un sistema informático, integrado con todo el personal del SERMAS, y que no hay catálogo de plazas que identifique de manera singularizada cada plaza, se van a utilizar para determinar las plazas que salen a concurso oposición, las fichas de efectivos que remiten los centros tomando por cada centro y por categoría/especialidad los efectivos de los años 2018, 2019 y 2020 a fechas 31/12/2017, 2018, 2019 y 2020; es decir, 4 intervalos para abarcar los 3 años que determina la Ley. De estas cifras, por categoría y centro, se tomará la menor, para garantizar que es personal que ha estado de forma continuada durante los 3 años. A este número se le restará el personal fijo a 31/12/2020 conforme establece la Ley.

Manifiesta que para determinar las plazas de carácter estructural que se deben convocar en el proceso extraordinario hay que determinar cuántas de las plazas que hemos obtenido en el sistema anterior reúnen el requisito de los 5 años, puesto que la disposición adicional sexta de la Ley 20/2021 establece la obligatoriedad de convocar con carácter excepcional por el sistema de concurso aquellas plazas de carácter estructural que hayan sido desempeñadas por personal temporal con anterioridad al 1 enero de 2016. Estas plazas habría que calcularlas de la misma manera que las anteriormente descritas, es decir cogiendo los mismos ficheros que en el caso anterior y añadiendo dos fotos fijas más: 31/12/2015 y 31/12/2016. Se trataría pues, con este segundo proceso de cálculo de plazas estructurales con 5 años al menos de servicio, de asignar cuántas de las plazas irían por concurso-oposición y cuántas por concurso.

Manifiesta que cuando se cuente con esta información se hará una puesta en común y se traerá la información a la Mesa con los datos, con la firme intención de realizar este proceso negociando en la Mesa Sectorial y cumpliendo las indicaciones el Ministerio. Pide a las



organizaciones sindicales responsabilidad y rigor en la información que se facilite a los trabajadores con el fin de no generar falsas expectativas que, ni están contempladas en la ley ni tienen cabida en el marco actual. Informa que se ha elevado a los servicios jurídicos de la Comunidad de Madrid la petición de un informe para tratar de establecer un posicionamiento común.

Informa que habían solicitado ayuda económica para el proceso de digitalización de los procesos selectivos a los fondos empresa y que han obtenido un 40% financiación en los fondos FEDER y se está hablando con Madrid Digital para la implementación, dado que es una línea prioritaria contar con un sistema de información en el SERMAS. Señala que también se ha planteado un plan de actuación en RR.HH tanto materiales como personales para no tener que disponer de personal de los centros, dado que la dotación de la subdirección de selección es insuficiente para poder resolver todos estos procesos y que los plazos que contempla la ley son muy cortos.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones.

SATSE-FSES: Solicita conocer el número de plazas de las categorías de enfermeras, matronas y fisioterapeutas que pueden ser convocadas por concurso-oposición y cuántas por concurso. Manifiesta su disposición a colaborar cuanto antes para que el proceso salga adelante y pide seguir avanzando en las convocatorias.

CCOO: Considera de imperiosa necesidad reforzar a las Subdirecciones y a los departamentos de RR.HH de los centros. Manifiesta que ya presentaron un estudio de las vacantes existentes de personal administrativo en la RPT. Da la bienvenida a la ayuda de los fondos FEDER y reincide en que es fundamental de llevar a cabo la digitalización de los procesos selectivos. Entienden que todos estos procesos tienen que cumplir los principios de igualdad, mérito y capacidad y publicidad. Manifiesta que la Ley 20 modifica el Estatuto Básico del Empleado Público y señala que en la Mesa estatal de negociación hay consenso en elaborar unas líneas básicas generales con unas líneas maestras para todas las Administraciones. Le alegra que vaya a ver una negociación colectiva y pide apertura plena de la misma, negociando entre otras el número de plazas, proceso de promoción interna, traslados o el peso de la fase de concurso. Señala que las plazas convocadas con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley 20/21, como la propia ley establece, se regirán por su propio procedimiento.

AMYTS: Solicita conocer el informe jurídico instado a los servicios jurídicos sobre cómo afecta la ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público a los procesos selectivos en marcha. Manifiesta que la Administración debe transmitir certidumbre para dar respuesta a las dudas que tienen los afectados, y pide en el caso de



concurso-oposición un calendario de fechas de exámenes y que todos los procesos se puedan desarrollar de forma paralela con aceleración del proceso de concurso. Manifiesta que los 1067 contratos COVID de facultativos en muchos casos ya superan los 24 meses de contratos concatenados y consideran que deben ser incorporados a las plantillas como estructurales en su totalidad y más aún, teniendo en cuenta la previsión de jubilaciones, la bolsa de pruebas y procedimientos pendientes de resolver, y la dificultad de fidelizar estas categorías. AMYTS reitera que las plazas deben estar identificadas por centro y por servicio con la vinculación de las plazas a los diferentes procesos derivados de la ley 20/2021, es decir, las que van a concurso y las que van a concurso-oposición, así como los requisitos para cada una de las modalidades.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se van a transformar en interinos los contratos eventuales de naturaleza estructural y señala que estos contratos nada tienen que ver con los contratos COVID.

CSIT- UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta que su organización no ha participado en la elaboración de esta ley por no ser sindicato de ámbito estatal y señala que a los procesos convocados con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley 20/21, no les afecta su contenido. Solicita se cree una comisión o grupo de trabajo específico, para ver las plazas y pide que la información que se tenga del Ministerio se le haga llegar.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que pensaba tratar todo este proceso en Mesas extraordinarias, pero que está abierta a llevarlo al grupo de trabajo por razones de agilidad y operatividad con el fin de elevarlo después a Mesa Sectorial y aprobarlo. Señala que toda la información que se obtenga del Ministerio de Sanidad la hará llegar a esta Mesa.

UGT: Manifiesta que su organización es defensora de los pactos de estabilización de ámbito estatal por la seguridad que otorgan. Pide que en esos procesos queden garantizados los principios de igualdad, mérito, capacidad y libre concurrencia y blindado a la negociación para evitar conflictos jurídicos.

ADMINISTRACIÓN: Reitera su intención de realizar este proceso a través de la negociación en la Mesa Sectorial y señala que se cumplirá la ley y las indicaciones del Ministerio. A continuación indica que tiene que ausentarse por razones de agenda y señala que el último punto lo tratará la Subdirectora de Planificación a quien cede la palabra y que los ruegos y preguntas se le hagan llegar para verlos con cada Secretario General en una próxima reunión.

Séptimo punto del orden del día: Información sobre modificación en plantilla de las plazas de enfermero/a especialista.



La Subdirectora de Ordenación, Planificación y Régimen Económico toma la palabra para informar sobre este punto del orden del día señalando que con fecha de efectos 1/1/2022 se ha modificado la plantilla para incorporar a las 681 enfermeras especialistas fijas que han resultado integradas conforme a los requisitos de la convocatoria en las respectivas plantillas orgánicas de los centros sanitarios y en el caso de los nombramientos interinos señala que se han modificado las plantillas de todos aquellos centros de gestión de personal por SIRIUS en los que las plazas están determinadas y singularizadas ascendiendo a 91.

Manifiesta que remitirán la semana que viene a la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo un tercer expediente de modificación en plantilla de las 445 plazas interinas correspondientes a las especialidades de enfermera estatutaria ocupadas de forma interina.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones.

SATSE-FSES: Pregunta si estas últimas van a tener también efectos de 1 de enero de 2022 como el resto, porque si no serían tratadas de manera diferente generándoles un perjuicio y pide que tengan efectos de 1 de enero como el resto. Pregunta cómo se van a suplir a las enfermeras especialistas si no hay bolsas de enfermeras especialistas.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora de Ordenación, Planificación y Régimen Económico contesta que hasta que no se transformen sus plazas en la plantilla orgánica no se pueden autorizar sus nombramientos como enfermeras especialistas, dado que no se puede tener el nombramiento hasta tanto no se tenga la plaza y para ello hay que modificar la plantilla. Respecto a la bolsa, la Subdirectora de Selección y Provisión de Puesto contesta que en las bolsas existentes las interesadas pueden marcar la especialidad y se tendrá que buscar a esas personas que han marcado la especialidad por el orden de puntuación.

CCOO: Manifiesta que la orden de integración fija con carácter directo la integración de los interinos sin distinción y que por ello, estas 445 personas tiene que tener la misma fecha de efectos de 1 de enero de 2022 como las demás, dado que de lo contrario se verían perjudicadas a efectos de antigüedad, movilidad etc.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta que la integración se pone en marcha para todos igual y que por tanto la fecha de efectos debe ser para todos igual y pide que todos ellos deben llevar fecha de 1 de enero.

UGT: Insiste en que la orden de integración es igual para todos y tiene que tener los efectos para todos igual.



ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico señala que la Orden 200/2021, de 23 de febrero, del Consejero de Sanidad, por la que se convoca el proceso de integración voluntaria en el régimen del personal estatutario en las categorías de Enfermero/a Especialista en Enfermería Geriátrica, Enfermería Pediátrica y Enfermería de Salud Mental para el personal que presta servicios en las instituciones sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, contempla la transformación en plazas estatutarias de enfermero/a especialista, de las plazas o puestos de trabajo vacantes en las unidades recogidas en su apartado tercero cubiertos con carácter temporal y que, a la entrada en vigor de la misma, vinieran siendo desempeñados por personal estatutario, funcionario o laboral de carácter interino, procediendo a expedir al personal que las desempeñe un nombramiento estatutario temporal de carácter interino, siempre que los interesados reúnan y acrediten el requisito de titulación exigido legalmente, Asimismo, contempla la expedición de un nuevo nombramiento en la nueva categoría, al personal que viniera desempeñando dichas funciones con carácter eventual, manteniendo la naturaleza eventual de dicho nombramiento. La citada orden no fija fecha de efectos para esta transformación, no obstante, señala que toma nota y que se intentará que lleven los mismos efectos.

Octavo punto del orden del día: Ruegos y preguntas.

ADMINISTRACIÓN: Pide que los ruegos y preguntas se envíen y que se verán en la reunión a la que serán convocados a este fin los Secretarios Generales de cada una de las organizaciones sindicales presentes en esta Mesa. Informa que los contratos COVID que vencen el 31 de enero de este año serán renovados por un mes más.

Tras la reunión celebrada con cada Secretario General, se incorporan al acta, a continuación, los ruegos formulados por cada organización sindical junto con la contestación efectuada por la Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales:

SATSE- FSES: solicita el abono de módulos para enfermería por valor de 32 euros/hora en el SUMMA 112, la creación de los coordinadores de fisioterapeutas, matronas y enfermeras especialistas en enfermería del trabajo de Atención Primaria, la renovación de los contratos COVID que finalizan sus nombramientos a 31 de enero. Pregunta cuándo se va a proceder al abono de los nuevos niveles de carrera profesional y por último plantea el problema de cobertura de plazas de Enfermería del Trabajo en el Servicio de Prevención de Atención Primaria que fundamenta en la diferencia retributiva existente con la Enfermería de Atención Primaria.

ADMINISTRACIÓN: Respecto al abono de 32 euros / hora el módulo de enfermería en el SUMMA 112, contesta que se solicitó autorización a la Consejería de Economía, Hacienda y



Empleo para hacerlo en momentos puntuales, que fue denegada en base a considerar que solo pueden abonarse conforme a los valores fijados en la Orden de nóminas y señala que cualquier modificación de estas cantidades requiere previo informe favorable de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo la aprobación por el Consejo de Gobierno.

En cuanto a la creación de los coordinadores de fisioterapeutas, matronas y enfermeras especialistas en enfermería del trabajo de Atención Primaria contesta que en lo referente a la creación de la figura de Coordinador de Enfermeras Especialistas del Trabajo señala que ni el RD 39/1997, que aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, ni el RD 843/2011, que establece los criterios básicos sobre la organización de recursos para desarrollar la actividad sanitaria de los servicios de prevención, contienen ninguna referencia a una figura semejante a estos coordinadores de enfermería que propone SATSE. El RD 843/2011 atribuye la función de dirección de la actividad sanitaria, en su conjunto para médicos y enfermería, a una figura que debe tener la titulación de especialista en medicina del trabajo y que, en nuestro ámbito, se corresponde con la figura del Jefe del Servicio de Prevención. Manifiesta que la creación de categorías o puestos es una facultad de la Administración atendiendo a su potestad organizativa y, por tanto, su creación tendrá que venir determinada por la necesidad de su implantación, para lo que habrá de valorarse si se dan razones que lo exijan para el buen funcionamiento de las instituciones, partiendo de la organización existente y en este sentido y consultados los servicios afectados no consideran necesaria ni útil esta figura de Coordinador de Enfermería del Trabajo dado que no aporta ningún valor añadido al funcionamiento de los Servicios de Prevención.

Respecto a la existencia en cada Área Asistencial de Atención Primaria de la figura del “referente” para matronas y fisioterapeutas se analizará su necesidad. Sobre la renovación de los contratos COVID que vencen el 31 de enero de 2022 contesta que se han prorrogado, en principio un mes más. Sobre el abono de los nuevos niveles de carrera contesta que se está trabajando en la revisión de los expedientes, depurando la información recibida con el fin de que puedan entrar en la nómina del mes de abril.

Por último y en cuanto a las dificultades para cubrir plazas de especialista de enfermera del Trabajo en Atención Primaria basadas, según esta organización en la diferencia retributiva, contesta que en este momento no se puede abordar un incremento retributivo, pero además considera que con independencia del sistema retributivo existe una dificultad para cubrir las suplencias de las enfermeras especialistas por la carencia de profesionales.

CCOO.: Pregunta por la renovación de los contratos de refuerzo COVID 19, más allá de 31 de enero y 31 de marzo de 2022 y la negociación reconversión en nombramientos estructurales. Proceso de negociación para la devolución de las 35 horas semanales. Pide respuesta a la



propuesta conjunta de organizaciones sindicales para el abono de la carrera profesional al personal no fijo, petición de 28 de noviembre de 2018 . Plantea un nuevo Pacto de Permisos de Formación. Pide se convoque con carácter urgente la Comisión Central de Salud laboral. Pregunta por la situación de la Subcomisión de Igualdad de personal estatutario del SERMAS. Pide información sobre el Plan de Invierno y Plan de Fertilidad en red, refuerzo de personal Pide nuevo acuerdo de Productividad Variable. Pregunta por las convocatorias de los grupos de trabajo de nuevas categorías, empleo, urgencias y emergencias del SUMMA 112 acordados el 27 de febrero de 2020. Pide contestación al estudio de plantilla en Urgencias hospitalarias presentados el 28 de noviembre de 2018, 27 de noviembre de 2019, 13 de febrero de 2020 y 30 de agosto de 2021. Pregunta por la publicación y aprobación de las diferentes bolsas de empleo únicas, por la contratación de nuevas acciones en Atención Primaria, por la reconversión de puestos eventuales de más de dos años en interinos y por los doblajes en los centros sanitarios del SERMAS. Pide información sobre el cumplimiento de los acuerdos firmados de Coordinador de Técnicos y Trabajo Social. Pregunta por la publicación de las relaciones definitivas de admitidos y excluidos, así como fecha de examen de la OPE 2018 de médicos de urgencias hospitalarias. Pide la negociación de un nuevo acuerdo de derechos sindicales y por último pregunta por el Valor/hora del complemento de Atención Continuada, Modalidad B, para el personal Enfermero/a de Atención Primaria que la Orden de nóminas fija en una cuantía de 7,82 €/hora, pero que había compromiso de equipararla al valor de 15,4 €/hora autorizado para el personal de Enfermería de Urgencias y Emergencias.

ADMINISTRACIÓN: Respecto a la renovación de los contratos de refuerzo COVID 19 contesta que los contratos que finalizaban a 31 de enero se han renovado conforme a peticiones de los centros informando que los que finalizan a 31 de marzo se irán renovando o finalizando conforme a las necesidades del nuevo Plan funcional 2022 como estaba previsto, siempre que la situación epidemiológica no aconseje otro tipo de actuaciones.

En cuanto a la negociación para la devolución de las 35 horas semanales contesta que este asunto afecta al conjunto de empleados públicos de la Comunidad de Madrid como consecuencia de la implantación de la jornada de 35 horas por Ley 6/2011, de Medidas de la Comunidad de Madrid a todo el sector público de la Comunidad de Madrid, por tanto, no es competencia de esta Dirección General ni de la Mesa Sectorial esta materia que tiene que ser modificada mediante ley de la Asamblea para todos los empleados públicos entre lo que se halla incluido el personal del SERMAS.

En lo referente a la propuesta conjunta de organizaciones sindicales para el abono de la carrera profesional al personal no fijo, contesta que los modelos de carrera profesional contemplados en los Anexos I, II y III permiten al personal con nombramiento interino, solicitar la evaluación de los niveles de carrera profesional en los mismos términos que el personal con nombramiento



fijo, si bien en estos modelos dicho nivel solo tendrá efectos económicos una vez que obtenga la condición de personal estatutario fijo en la misma categoría evaluada y en los términos previstos en las sucesivas leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid e informa que en función de la dotación presupuestaria habrá que negociar la aplicación del modelo de carrera al personal temporal, indicando que la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo ha asignado un crédito de 14 millos de euros para abordar la carrera profesional del personal temporal y antes de iniciar la negociación, se está estudiando el impacto económico del abono del nivel de carrera profesional ya evaluado al personal interino. Señala que para el personal eventual el planteamiento inicial es el abono de la carrera profesional a partir de enero de 2023.

En lo relativo a negociar un nuevo Pacto de Permisos de Formación contesta que ya se trató en Mesa Sectorial la necesidad de negociar un pacto de formación y será una de las cuestiones en las que habrá que trabajar, si bien, hasta tanto, ya se han dictado instrucciones sobre el tratamiento de la formación on line. No obstante, señale que parece oportuno realizar un planteamiento en relación con la formación continuada del personal que presta servicios en turno fijo nocturno, así como la posibilidad de establecer en los planes de formación un porcentaje de cursos en turno de tarde.

En lo que respecta a la petición de que se convoque con carácter urgente la Comisión Central de Salud laboral, contesta que la última reunión tuvo lugar el día 16 de diciembre de 2021 para ver, entre otros asuntos el acceso a la HC por parte de los Servicios de Prevención y si es necesario se podría convocar una nueva reunión en el mes de marzo.

Sobre la situación de la Subcomisión de Igualdad de personal estatutario del SERMAS contesta que para la elaboración del Plan de Igualdad de la Administración de la Comunidad de Madrid se constituyó una Comisión de Igualdad, radicada en la Dirección General de Función Pública y distintas Subcomisiones de Igualdad estando radicada la Subcomisión de Igualdad del Personal estatutario del Servicio Madrileño de Salud en esta Dirección General, dependiendo en su funcionamiento, al igual que el resto de Subcomisiones, de la Comisión de Igualdad, que es el órgano que establece las directrices, los procedimientos y los criterios para la elaboración del Plan de Igualdad. Informa que la Comisión de Igualdad, con la información remitida por las Subcomisiones, aprobó el estudio de diagnóstico, estableció las ocho líneas estratégicas que componen el Plan, determinó las medidas transversales que integran cada línea estratégica y, en el momento actual está incorporando las medidas sectoriales remitidas por las diferentes Subcomisiones, se espera que, en los próximos meses, la Comisión de Igualdad finalice la elaboración del Plan de Igualdad y proceda a su aprobación y a su publicación. Indica que tras la aprobación del Plan de Igualdad, deberá llevarse a cabo la implantación de sus medidas y que esta implantación deberá ser tratada y concretada por la Subcomisión de Igualdad, salvo



que la Comisión de Igualdad marque un procedimiento diferente. Por lo tanto, cree la Subcomisión de Igualdad debería continuar existiendo para llevar a cabo la implantación del Plan de Igualdad que finalmente se apruebe, pero es la Comisión de Igualdad quien señalará los criterios y procedimientos para la implantación del Plan de Igualdad.

En cuanto al plan de invierno y plan de fertilidad en red, refuerzo de personal contesta que este año no va a haber plan de invierno puesto que el refuerzo COVID fue renovado hasta el 31 de marzo. Sobre negociar un nuevo acuerdo de Productividad Variable contesta que no se cuenta con financiación necesaria para la negociación de un nuevo modelo de Productividad variable, por lo que su negociación debería ser dentro de los límites presupuestarios actuales y, por tanto, supondría una redistribución de las cuantías actuales entre los distintos grupos profesionales, con lo que se considera poco probable alcanzar un acuerdo unánime con las organizaciones sindicales.

Respecto a las convocatorias de los grupos de trabajo contesta que el grupo de Urgencias y Emergencias del SUMMA 112 se tendrá que crear una vez concluya el estudio de Asistencia Sanitaria que se está realizando, el grupo de categorías se tendrá que retomar analizando las categorías polivalentes en las que se quedó bloqueado. En lo que respecta al estudio de plantilla en Urgencias hospitalarias contesta que durante esos años se ha producido un aumento en la contratación de facultativos en los términos que se reflejan en este cuadro:

	2018	2019	2020	2021
Facultativos	516	546	671	684

La subida se debe fundamentalmente a nombramientos programas especiales (incluye COVID) En lo relativo a la publicación y aprobación de las diferentes bolsas únicas de empleo contesta que la previsión es la siguiente:

CATEGORÍA	ENTRADA EN VIGOR	ÚLTIMA PUBLICACIÓN ACTUALIZ MÉRITOS	PREVISIÓN PRÓXIMOS PROVISIONALES	PUBLICACIÓN LISTADOS
MÉDICO DE FAMILIA	24/06/2008	27/07/2021 DEF	ABRIL	
PEDIATRA ATENCIÓN PRIMARIA	24/06/2008	27/07/2021 DEF	ABRIL	
ENFERMERO/A	24/06/2008	01/12/2021 DEF	MAYO	
ENFERMERO/A DEL SUMMA 112	02/06/2017	01/12/2021 DEF	MAYO	



MEDICO DE URGENCIAS Y EMERGENCIAS SUMMA 112	23/05/2017	24/11/2021 DEF	ABRIL
ENFERMERA ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA DEL TRABAJO	06/06/2017	10/11/2021 DEF	ABRIL
ÓPTICO-OPTOMETRISTA	06/06/2017	10/11/2021 DEF	ABRIL
AUXILIAR DE FARMACIA	06/06/2017	10/11/2021 DEF	ABRIL
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	31/10/2018	14/09/2021 DEF	JUNIO
TÉCNICO EN EMERGENCIAS SANITARIAS	27/02/2019	23/06/2021 DEF	ABRIL
MATRONA	02/02/2022	01/02/2022 DEF	FEBRERO
FISIOTERAPEUTA	02/02/2022	01/02/2022 DEF	
ENFERMERÍA SALUD MENTAL (publicada 18/06/2021)			
ENFERMERÍA GERIÁTRICA (publicada 18/06/2021)			MARZO
ENFERMERÍA PEDIÁTRICA (publicada 18/06/2021)			
TÉCNICO MEDIO SANITARIO EN CUIDADOS AUXILIARES DE ENFERMERÍA (publicada 05/07/2021)			
TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA EN RADIODIAGNÓSTICO (publicada 13/10/2021)			MARZO
TÉCNICO SUPERIOR ESPECIALISTA EN LABORATORIO DE DIAGNÓSTICO CLÍNICO (publicada 13/10/2021)			

En lo que respecta a la pregunta por la contratación de nuevas acciones en Atención Primaria, contesta que no hay constancia de ninguna nueva acción al margen del Plan de Mejora Integral de la Atención Primaria que acaba de aprobarse con fecha 2 de febrero y efectos económicos de 1 de enero de 2022. Dentro del plan se incluye la creación de 1.222 nuevas plazas.

Sobre la reconversión de puestos eventuales de más de dos años en interinos contesta que se está trabajando en ver qué profesionales llevan más de dos años con nombramiento eventual (exceptuando COVID) para proceder a su conversión en interinos, y para creación de la plaza en caso de ser necesario. En cuanto a la pregunta de los doblajes, contesta que el Acuerdo de Plan de Mejora de atención primaria, contempla el abono de módulos de 4h fuera de la jornada a los médicos de familia y pediatras de atención primaria con carácter de productividad variable.



En lo referente al cumplimiento de los acuerdos firmados de Coordinador de Técnicos y Trabajo Social contesta que el de Trabajadores Sociales se están cumpliendo a coste cero. Informa que a través de los Planes Funcionales está previsto estabilizar plazas en las plantillas de los centros incorporando 65 plazas en 2022 y 28 plazas en 2023 que permitirá solucionar la convocatoria de la Jefatura de Trabajo Social en aquellos centros que no han podido realizarla por no tener plaza vacante. Respecto al acuerdo de Coordinador de Técnicos señala que tras su aprobación por Consejo de Gobierno su puesta en marcha es también a coste cero.

En lo relativo a la publicación de las relaciones definitivas de admitidos y excluidos, así como fecha de examen de la OPE 2018 de médicos de urgencias hospitalarias, contesta que la reactivación de la ope de médico de urgencia hospitalaria, está pendiente de la regulación por parte del Ministerio de la creación de la especialidad de urgencias y emergencias, señalando que , se está valorando como mejor opción reactivarla junto el 3er proceso de estabilización, mediante la acumulación de convocatorias permitida por los Decretos de aprobación de la OEP. si saliesen plazas en la OEP de estabilización prevista por el la Ley 21/2020 de Temporalidad, y dar salida a aquel proceso uniéndolo al nuevo que haya de convocarse.

Sobre la petición de negociación de un nuevo acuerdo de derechos sindicales, contesta que no es posible en este momento entrar a negociar un nuevo acuerdo de derechos sindicales dado que conlleva coste y la disponibilidad presupuestaria está centrada en los refuerzos y la estabilización de las plantillas.

Por último y en cuanto a la pregunta del Valor/hora del complemento de Atención Continuada, Modalidad B, para el personal Enfermero/a de Atención Primaria fijado en 7,82 €/hora, y el compromiso de equipararla al valor de 15,4 €/hora autorizado para el personal de Enfermería de Urgencias y Emergencias, contesta que se intentó que la equiparación retributiva se recogiera en la Ley de Presupuestos, pero no fue autorizada. Asimismo, señala que se pensó recoger la medida en el Plan de Mejora Integral de la Atención Primaria 2022-2023, pero no se consideró oportuno por si ello dificultaba la aprobación del mismo. Informa que para ello, habría que contar con el informe previo favorable de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y tramitarlo mediante un Acuerdo de Consejo de Gobierno al ser éste el órgano competente para asignar las cuantías a percibir en concepto de Complemento Atención Continuada.

AMYTS: Solicita la apertura de la bolsa única centralizada para la contratación temporal de odontólogos, farmacéuticos y demás facultativos que falten en el ámbito de atención primaria. Con relación a la Ley 20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, plantean que se de prioridad al proceso selectivo cuya cobertura lo contempla la ley mediante el sistema de concurso. Solicitan para los Odontólogos la percepción de la



productividad fija en cuantía fija y no según TIS. Solicitan abordar el proceso de integración en el régimen estatutario del personal laboral fijo de los centros que quedan pendientes y una demostración/ explicación del actual proceso de valoración de méritos de las convocatorias que se están ejecutando.

ADMINISTRACIÓN: En cuanto a la bolsa única de las categorías de Farmacéutico AP y Odontólogo AP, contesta que se han formado Bolsas Provisionales en aplicación del Acuerdo de 28/10/2020 derogando las anteriores Bolsas Preferentes y Adicionales y que los listados definitivos se publicaron para ambas bolsas el 04/06/2021 e informa que hay 47 candidatos en la de Farmacéuticos AP y 434 en Odontólogo AP y señala que actualmente están en proceso de constitución, es decir baremando servicios las diferentes Comisiones.

Respecto a priorizar las convocatorias del proceso previsto en la ley 20/2021 por el sistema de concurso frente al que la misma ley prevé se cubra por concurso oposición, contesta que es necesario previamente el estudio y planificación de todos los procesos. En lo relativo a modificar el sistema de abono de la productividad fija de los odontólogos contesta que no se puede abordar actualmente esa modificación retributiva.

Sobre la petición de abordar el proceso de integración en el régimen estatutario del personal laboral fijo de los centros que quedan pendientes, contesta que se está valorando acometerlo. Por último y en cuanto a la demostración que solicitan del actual proceso de valoración de méritos de las convocatorias que se están ejecutando, contesta que se valorará la posibilidad de llevar a cabo la demostración que solicitan.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Pregunta por la solución que se va a dar con carácter inmediato al problema de la plantilla de urgenciólogos en el hospital del Tajo y cuándo se va a aprobar por el Consejo de Gobierno del plan de mejora de AP y pago retroactivo. Pregunta si se ha dado alguna instrucción para cambiar el turno al personal de enfermería de El Escorial que ha firmado interino estatutario, por el pago de la parte proporcional 2021 del fondo de modernización al personal laboral estatutarizado. Plantea la necesidad de aclarar las instrucciones para permisos de formación de las horas de formación síncrona fuera de la jornada laboral por la diferente interpretación de los centros. Pide recopilar todas las instrucciones que se manejan en los llamamientos de bolsas. Pregunta por la posibilidad de abonar indemnización a los interinos de más de tres años que sean cesados por concurso de traslados, OPE o similar según establece el TREBEP. Pregunta por el Valor/hora del complemento de Atención Continuada, Modalidad B, para el personal Enfermero/a de Atención Primaria que la Orden de nóminas fija en una cuantía de 7,82 €/hora, pero que había compromiso de equipararla al valor de 15,4 €/hora autorizado para el personal de Enfermería de Urgencias y Emergencias. Se queja del “proceso extraordinario 2022 convocado por el Hospital El Escorial con motivo de la integración en el régimen estatutario del personal laboral interino”, sin pasar por la Comisión Central de



Seguimiento de Carrera Profesional y de la negociación lleva a cabo entre la Gerencia del Hospital Príncipe de Asturias y SATSE de “horas extraordinarias” para personal de enfermería y por último plantea la situación del personal laboral temporal cuyas plazas se han convocado como plazas estatutarias a proceso selectivo, concretamente el personal del Hospital Gregorio Marañón.

ADMINISTRACIÓN: En cuanto al problema de las urgencias del Hospital del Tajo contesta que, la realidad es que no se encuentran profesionales que estén dispuestos a ocupar estas plazas, señala que el último Decreto- Ley del Ministerio de Sanidad (Real Decreto-Ley 30/2021 de 23 de diciembre, por el que se adoptan medidas urgentes de prevención y contención para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID 19) solo permite la contratación de aquellos profesionales que hayan obtenido título en un Estado no miembro de la UE siempre y cuando se encuentre en proceso de convalidación del título. Existe un listado (corto) con profesionales que reúnen estas condiciones que es el que manejamos para buscar facultativos y que se ha facilitado este listado al Hospital del Tajo. Manifiesta que a este servicio hay que considerarlo como un servicio de difícil cobertura y adoptar medidas para impulsar su dotación e informa que se están barajando distintas posibilidades como cobertura de la urgencia por otros especialistas del centro, reordenación de efectivos, contratación eventual por otros centros y comisionados al Hospital del Tajo (situación del HEIZ), además de abordar la estabilización de la plantilla a través del proceso de interinización del personal eventual y a través de los planes funcionales y convocar el puesto de Director Gerente.

Respecto a cuándo se va a aprobar por el Consejo de Gobierno del plan de mejora de AP y pago retroactivo contesta que el Consejo de Gobierno en su reunión celebrada el pasado día 2 de febrero de 2022 ha aprobado las medidas contempladas en materia de Recursos Humanos en el Plan Integral de Mejora de la Atención Primaria 2022-2023, tanto en materia retributiva como de adecuación de plantilla de los centros adscritos a Atención Primaria. Sobre si se han dado instrucciones para cambiar el turno al personal de enfermería de El Escorial que ha firmado interino estatutario contesta que por parte de la Dirección General de RR.HH. no se han dictado instrucciones en este sentido y señala que compete a la Dirección del Centro la adopción de medidas en materia organizativa.

Respecto al pago de la parte proporcional 2021 del fondo de modernización al personal laboral estatutarizado contesta que el abono de estas cantidades se realiza de forma centralizada desde la Consejería de Hacienda. Dado que se trata de cantidades que corresponden a nombramientos/ contratos anteriores al nombramiento estatutario actual, entendemos que se realizarán en nómina aparte, puesto que para el sistema los contratos/ nombramientos diferentes funcionan como personas diferentes.



En cuanto a la necesidad de aclarar las instrucciones para permisos de formación de las horas de formación síncrona fuera de la jornada laboral por la diferente interpretación de los centros recuerda que en la reunión mantenida con la Dirección General de Investigación, Docencia y Documentación se definió la formación no presencial con las siguientes modalidades: Síncrona, caracterizada por que se imparte por videoconferencia o aula virtual, en la que hay interacción entre el profesor y los alumnos sin coincidencia física en el aula, pero a todos los efectos es como una formación presencial. Virtual y asíncrona en la que los participantes no comparten espacio físico, hay una flexibilidad horaria y espacial, donde el alumno decide la hora en la que la realiza y se apoyan preferentemente en tutores y materiales docentes confeccionados para cubrir los objetivos que se pretende conseguir con tutorización. Mixta, que consta de una parte presencial y otra no presencial. Ambas partes deben tener entidad propia, es decir sus propios objetivos, actividades docentes. Señala que esta actividad formativa con parte presencial y no presencial es la más presente y puede que sustituya en un futuro a la presencial. Señala que en el acta número 14/21 se recoge que habría que crear un grupo de trabajo para revisar el pacto de permisos para la formación y hasta tanto se modifique este pacto y tal y como se acordó, se dictó la Resolución de 21 de julio de 2021 por la que se dictan Instrucciones sobre formación continuada del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias del SERMAS, que incluyen la formación síncrona y la presencial, dentro de las 40 horas anuales máximas de permiso por formación. Ya se trató en Mesa Sectorial la necesidad de negociar un pacto de formación y será una de las cuestiones en las que habrá que trabajar, si bien, hasta tanto, ya se han dictado instrucciones sobre el tratamiento de la formación on line. No obstante, parece oportuno realizar un planteamiento en relación con la formación continuada del personal que presta servicios en turno fijo nocturno, así como la posibilidad de establecer en los planes de formación un porcentaje de cursos en turno de tarde.

En lo que respecta a la petición de recopilar todas las instrucciones que se manejan en los llamamientos de bolsas contesta que el Grupo de Empleo ha trabajado sobre la aclaración de las normas del Acuerdo de bolsa y se han recopilado la Instrucciones y se han hecho llegar a los sindicatos y las vamos a revisar antes de enviar a los centros, recuerda que los Acuerdos están publicados en la página web, incluido el de la última Mesa Sectorial.

En cuanto a la pregunta del Valor/hora del complemento de Atención Continuada, Modalidad B, para el personal Enfermero/a de Atención Primaria fijado en 7,82 €/hora, y el compromiso de equipararla al valor de 15,4 €/hora autorizado para el personal de Enfermería de Urgencias y Emergencias, señala que ya ha sido contestado indicando que se intentó que la equiparación retributiva se recogiera en la Ley de Presupuestos, pero no fue autorizada. Asimismo, señala que se pensó recoger la medida en el Plan de Mejora Integral de la Atención Primaria 2022-2023, pero no se consideró oportuno por si ello dificultaba la aprobación del mismo. Informa que para ello, habría que contar con el informe previo favorable de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y tramitarlo mediante un Acuerdo de Consejo de Gobierno al ser éste el órgano



competente para asignar las cuantías a percibir en concepto de Complemento Atención Continuada.

Respecto a las quejas del “proceso extraordinario 2022 convocado por el Hospital El Escorial con motivo de la integración en el régimen estatutario del personal laboral interino”, sin pasar por la Comisión Central de Seguimiento de Carrera Profesional y de la negociación lleva a cabo entre la Gerencia del Hospital Príncipe de Asturias y SATSE de “horas extraordinarias” para personal de enfermería contesta respecto a la primera que ha sido un “error” hacer público un anuncio de apertura de plazo en 2022 y con un título poco o nada acertado de: PROCESO EXTRAORDINARIO 2022, entiende que el personal interino debe estar evaluado, ya que se han convertido en personal estatutario interino y que pueden estar incluidos en los listados del proceso ordinario de 2021, al igual que los profesionales que han participado en el resto de procesos de estatutarización llevados a cabo en 2021 (Enfermeras Especialistas), para que no tengan que esperar un año más para poder ser evaluados. Respecto a la negociación contesta que el sistema retributivo del personal estatutario no contempla las horas extraordinarias, que el centro ha acordado la retribución de excesos de jornada de ciertas unidades y que debieron participar en la negociación todas las organizaciones sindicales con representación y la Gerente va a reunir a la Junta de Personal para explicarlo.

Por último y respecto a la situación del personal laboral temporal cuyas plazas se han convocado como plazas estatutarias a proceso selectivo, concretamente el personal del Hospital Gregorio Marañón, contesta que se está valorando la posibilidad de abordar el proceso de integración como personal estatutario del personal laboral de todos los centros que quedan pendientes de dicho proceso.

UGT.: Pide se dicten instrucciones para que el personal Laboral interino y condicionado a su estatutarización solicite el nivel de carrera Profesional. Solicita instrucciones sobre registro y retribuciones de las horas de exceso de jornada en primaria en las categorías que lo precisen en el caso de no ser jornadas completas o prolongaciones dentro de los módulos de 4 h de los médicos. Pide la creación y desarrollo del grupo B en la Comunidad de Madrid en la Administración sanitaria y reordenación de las categorías profesionales de los Técnicos Superiores Sanitarios y las que correspondan en función de su titulación. Pide la modificación del pacto de permisos y licencias: Incremento de edad hasta los 23 años en los permisos por cuidado de menor afectado de "cáncer" en aplicación a la nueva legislación estatal y mantenimiento del permiso solicitado en caso de anulación del hecho causante por causas ajenas al trabajador. Pide la reactivación de la OPE de Urgencias y Convocatorias de las OPEs pendientes. Se queja del “proceso extraordinario 2022 convocado por el Hospital El Escorial con motivo de la integración en el régimen estatutario del personal laboral interino”, sin pasar por la Comisión Central de Seguimiento de Carrera Profesional. Pide que el Valor/hora del complemento de Atención Continuada, Modalidad B, para el personal Enfermero/a de



Atención Primaria que la Orden de nóminas fija en una cuantía de 7,82 €/hora, se equipare al valor de 15,4 €/hora autorizado para el personal de Enfermería de Urgencias y Emergencias, plan de formación y por último plantea la situación del personal laboral temporal cuyas plazas se han convocado como plazas estatutarias a proceso selectivo, concretamente el personal del Hospital Gregorio Marañón.

ADMINISTRACIÓN.: Respecto a las instrucciones para que el personal laboral interino que se transforme en estatutario interino pueda solicitar la carrera profesional, contesta que no se considera necesario, dado que cuando se transformen sus plazas en estatutarios le serán de aplicación la normativa estatutaria de carrera.

En cuanto a dictar instrucciones para retribuir las horas de exceso de jornada en Atención Primaria, contesta que las prolongaciones de jornada en módulos de 4h están únicamente previstas para médicos de familia y pediatras conforme al Plan de Mejora Integral de la Atención Primaria.

En lo que respecta a la petición de desarrollar el grupo B en la Comunidad de Madrid en la Administración sanitaria y reordenar las categorías profesionales de los Técnicos Superiores Sanitarios y las que correspondan en función de su titulación , contesta que conforme ha declarado el Tribunal Superior de Justicia de Madrid habrá de ser el Estado quien desarrolle el art. 76 del EBEP, y una vez sea estatalmente desarrollado, podrán las CCAA legislar conforme a dicho desarrollo, quedando mientras tanto desplazada del Ordenamiento Jurídico, la normativa autonómica como es el caso del art. 22 de la Ley 9/2015 de 28 de Diciembre de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Madrid que es la que crea esta categoría y la encuadra en el grupo B", por lo que , habrá de esperarse a esta regulación por parte del Estado para poder actuar en consecuencia.

En lo relativo a modificar el pacto de permisos como consecuencia de la modificación establecida en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, en cuya disposición adicional vigésimo sexta modifica el Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave contesta que al tener el carácter de básico es de aplicación directamente sin necesidad de tener que modificar el acuerdo.

Sobre la reactivación de la OPE de Urgencias y Convocatorias de las OPEs pendiente, contesta que como ha señalado anteriormente la reactivación de la ope de médico de urgencia hospitalaria, está pendiente de la regulación por parte del Ministerio de la creación de la especialidad de urgencias y emergencias, señalando que , si saliesen plazas en la OEP de estabilización prevista por el la Ley 21/2020 de Temporalidad, se estudiará la posibilidad de refundir convocatorias y dar salida a aquel proceso uniéndolo al nuevo que haya de convocarse. En cuanto a las oposiciones pendientes informa que han sido convocados procesos selectivos



correspondientes a las OEP de 2018 y 2019 que incluían plazas de estabilización en las categorías que aún no habían sido convocadas (las 20 del mes de junio y las 46 de facultativos especialistas) y que las categorías pendientes tras la acumulación de plazas realizada junto con la OEP 2018, indicada, son 14 categorías pendientes de convocar de la OEP 2019, las cuales deberán elaborarse y negociarse durante el año 2022: 1 de personal facultativo, 6 de personal sanitario y 7 de personal de Gestión y Servicios.

Respecto a la queja del “proceso extraordinario 2022 convocado por el Hospital El Escorial con motivo de la integración en el régimen estatutario del personal laboral interino ya ha dado respuesta anteriormente a esta misma pregunta y con el ánimo de no ser reiterativa se remite a lo ya contestado, al igual que a la pregunta del valor hora del complemento de Atención Continuada, Modalidad B, para el personal Enfermero/a de Atención Primaria, a la situación del personal laboral temporal cuyas plazas se han convocado como plazas estatutarias a proceso selectivo, concretamente el personal del Hospital Gregorio Marañón, así como a la pregunta del plan de formación.

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

Vº Bº

LA DIRECTORA 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 27 de abril de 2022, tal y como se recoge en el acta de dicha sesión.

LA SECRETARIA

