

**ACTA Nº 8/2024 DE LA MESA SECTORIAL CONSTITUIDA EL 19/12/2023
CORRESPONDIENTE A LA REUNIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 31
DE MAYO DE 2024**

Por la Administración:

- ✓ D. Miguel Ángel Rodríguez Roiloa, Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- ✓ D^a. Rosa Maldonado Céspedes, Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.
- ✓ D^a. Paz Azcárraga Gonzalo, Subdirectora General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico
- ✓ D^a. Elena Cámara Gamero, Jefa de Procedimiento y Coordinación normativa de la Subdirección General de Selección de Personal y Provisión de Puestos
- ✓ D. Alberto Granados Redondo, Coordinador de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico
- ✓ D^a. Ana Victoria González Velasco, Técnico de la Subdirección General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.

Por las Organizaciones Sindicales:

AMYTS-SAE Y TS MAD-SIETESS CAM:

- ✓ D^a. Ángela Hernández Puente
- ✓ D. Álvaro Cano Rosa
- ✓ D^a María Nieves Lozano Carbonero

CCOO:

- ✓ D. Sergio Fernández Ruíz
- ✓ D^a. Isabel Sánchez Gómez-Olmedo

SATSE-FSES:

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

C.S.I.T. UNIÓN PROFESIONAL:

- ✓ D^a María de la O Escribano Pérez
- ✓ D. María Elena Roa Martínez
- ✓ D^a. Gema Zarco Calonge

U.G.T.:

- ✓ D. Julián Ordóñez Roperó.
- ✓ D^a Inmaculada Martín Jiménez.
- ✓ D. Antonio Ansó Bermejo.

CSIF:

- ✓ D. Antonio Fernández García
- ✓ D^a. Noelia Romero Barrios
- ✓ D^a. Nuria Muñoz Veiga

En Madrid, siendo las diez horas del día treinta y uno de mayo de dos mil veinticuatro, tiene lugar en la sede de esta Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS, la reunión ordinaria de la 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 del acta anterior.**
- 2. Publicación en BOCM de la modificación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PIT).**
- 3. Efectividad estatutarización personal laboral.**
- 4. Proceso de estatutarización abierto y permanente.**
- 5. Medidas en el ámbito de la enfermería.**
- 6. Creación Jefaturas de Sección de Trabajo Social en AP.**
- 7. Ruegos y preguntas.**

Punto primero del orden del día: Lectura y aprobación del acta anterior.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas toma la palabra y expone que se han recibido las alegaciones presentadas por las

Organizaciones Sindicales CCOO, SATSE-FSES, CSIT UNIÓN PROFESIONAL, UGT y CSIF al Acta nº 6, que todas han sido aceptadas y que se da por aprobada en esta reunión.

Punto segundo del orden del día: Publicación en BOCM de la modificación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PIT).

El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales toma la palabra y expone que se ha publicado en el día de hoy en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid, la ORDEN 776/2024, de 13 de mayo, de la Consejera de Sanidad, por la que se modifica el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud, aprobado mediante Orden 199/2013, de 22 de marzo, del Consejero de Sanidad.

Se modifica el apartado 12.3 del Plan de Ordenación, que queda redactado de la siguiente manera de conformidad con lo acordado en la Mesa Sectorial:

Para poder participar en un proceso de promoción interna temporal es necesario cumplir con los siguientes requisitos:

- Tener la condición de personal estatutario fijo del Servicio Madrileño de Salud y encontrarse en situación de activo en ese centro de gestión.*
- Estar en posesión de la titulación requerida.*

Se informa a las OOSS que se va a trasladar a los centros esta modificación para que se pueda acceder a la cobertura de vacaciones mediante PIT.

El apartado 10 del Pacto de Promoción Interna Temporal establece que la actualización del baremo de méritos se produce una vez al año, concretamente dentro del plazo de 20 días naturales comprendidos entre el 2 y el 22 de enero de cada año, a fin de que cada candidato pueda presentar nuevos méritos en ese plazo. No obstante, es una bolsa abierta de manera permanente durante todo el año.

Como esta modificación afecta a todas las categorías profesionales y a priori resultaría complicado baremarlas a todas, se ha pensado que al ser una bolsa abierta y permanente se pueda incluir a los nuevos candidatos, y se pide opinión a las Organizaciones Sindicales sobre cuál sería el mejor criterio para realizar estas nuevas incorporaciones, proponiendo que quizá un criterio posible sería aplicar la letra inicial del primer apellido de los aspirantes según lo establecido en la Resolución de la Dirección General de Función Pública, por la que se determina que el orden de actuación de los aspirantes en los procesos selectivos derivados de la Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones,

AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: tienen profesionales afectados y su duda es como se reordenaría el año que viene. Consideran complicada la inclusión y baremación de todos los profesionales que se incorporan ya que no van a aparecer en la bolsa hasta la nueva baremación en enero y entienden que esto sería un proceso extraordinario.

No tendrían inconveniente a la aplicación del criterio de letra inicial del primer apellido de los aspirantes, siempre y cuando no se aplicase en ningún caso para los nombramientos de larga duración.

Proponen que la alternativa sería una baremación solo de tiempo trabajado, salvo para contratos largos ya que se podrían asignar a quien no le corresponde según estos criterios.

CCOO: Celebra la modificación del Plan de Ordenación en este sentido. Siempre han apostado por una apertura extraordinaria de la bolsa y que se entregue documentación para baremar. Evidentemente el criterio que quieren es por orden de puntuación, ya que el llamamiento por apellido perjudicaría a los profesionales. Es más sencillo abrir un periodo de tiempo pequeño para baremar porque los profesionales lo van a reclamar. No se les ha comunicado la publicación en el BOCM, no se les está dando comunicación de ningún tipo por parte de la Dirección General.

ADMINISTRACIÓN: Responde a las alegaciones formuladas por AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM y CCOO, en primer lugar, respecto al orden de bolsa lo que se pretende es mantener el orden publicado, pero incorporar a los profesionales para los que se ha suprimido el requisito de permanencia, la idea es incorporarlos con 0 puntos y la pregunta que se plantea es cual consideran que es la mejor forma para baremar a estos profesionales. En cuanto a la comunicación de la publicación del Plan de Ordenación, es un tema que se ha negociado en Mesa Sectorial, y se ha avisado en las Mesas anteriores que ya se había enviado a publicación por lo que era inminente. Les recuerda que el Acuerdo de PIT establece un plazo para baremar y para nuevas incorporaciones que se cierra el 22 de enero de cada año, y que lo que se está permitiendo es una excepcionalidad para beneficiar a los profesionales, lo que se intenta es facilitar su incorporación, y lo que se plantea en la Mesa es cual consideran que es el mejor criterio para ello, teniendo en cuenta que la alternativa es no abrir plazo hasta el plazo ordinario de enero.

SATSE-FSES: le parece brillante la publicación en el B.O.C.M. pero no está de acuerdo con la idea de que se realice por letra. Todo el mundo tendría que estar baremado en los centros y propone un remix con el tiempo trabajado en el centro. Ve necesario realizar una baremación y propone tener en cuenta las baremaciones de los procesos de movilidad.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: expone que en febrero de 2023 ya registraron un escrito solicitando la eliminación del requisito de dos años. Solicitan la creación de una bolsa única de PIT para todo el SERMAS, para que los profesionales puedan promocionar en toda el área del SERMAS. En cuanto a la apertura del plazo lo ven fenomenal pero que se abra un periodo excepcional para la baremación de toda la experiencia en el SNS ya que como ha dicho SATSE están todos baremados en movilidad y es más justo que la propuesta por orden de letra. Y tendría mayor aceptación por parte de los profesionales. Estarían de acuerdo en que se bareme excepcionalmente solamente la experiencia profesional.

ADMINISTRACIÓN: Sería una opción viable baremar toda la experiencia en el SNS a aplicar de forma excepcional en esta apertura de plazo excepcional, o quizá la valoración de los servicios prestados en el SERMAS. En cuanto a la petición de creación de una bolsa única de PIT para todo el SERMAS, es más complicado ya que habría que renegociar y modificar el Acuerdo actual ya que no recoge esta circunstancia y habrá que estudiar la viabilidad.

UGT: felicita a todas las Organizaciones Sindicales por haber conseguido la eliminación del requisito de dos años y lo considera un éxito de la Mesa Sectorial.

En cuanto al baremo solicita la apertura inmediata de todas las bolsas de PIT. Hay muchas bolsas que se han abierto en enero. Optan por un auto baremo y que sea revisado en los centros. El SNS también sería una forma justa de desempatar, pero no todo el mundo está baremado en los procesos de movilidad. Hay que optar por una forma en la que no resulten perjudicados los profesionales. En muchos centros no se han abierto las bolsas de PIT de muchas categorías y esto obliga a todos los centros a abrirlas.

El baremo más justo es a través de una autobaremación, ya que creen que no va a haber una avalancha de solicitudes y que el porcentaje de incorporaciones va a ser pequeño salvo las enfermeras especialistas. Proponen abrir con todo un autobaremo.

ADMINISTRACIÓN: Entiende que lo que se está proponiendo es la apertura de un autobaremo para todos los profesionales no solo las nuevas incorporaciones.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: proponen que la fecha de corte para el baremo de méritos sea 31 de diciembre de 2023, y así solo habría que baremar a las nuevas incorporaciones. Solicita que se bareme a todos ya que el autobaremo tiene poca fiabilidad y creen que en una semana podría estar hecho.

UGT: conforme con la fecha a 31 de diciembre de 2023.

CSIF: se congratulan de la publicación de la modificación del Plan de Ordenación. En cuanto al baremo sería totalmente injusto que se bareme por orden de letra. Está de acuerdo con que se realice una baremación total a fecha de corte de 31 de diciembre de 2023. Solicita que la PRI no se circunscriba al propio centro, sino que se suman a la petición de que sea en todo el SERMAS. Piden que esta propuesta sea estudiada y valorada.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales responde a las cuestiones planteadas, en cuanto a la última propuesta se estudiará.

Respecto al baremo, entiende que de forma mayoritaria el criterio de la Mesa es realizar una baremación total mediante el sistema de autobaremo revisado por los centros. Entiende que esto supondrá un esfuerzo adicional. En cuanto a la fecha de corte se establecerá el 31 de diciembre de 2023 o en su defecto la misma fecha de corte que se hubiera tomado en consideración para la última baremación. En cuanto al procedimiento, se abriría un plazo de cinco días para que los profesionales presenten la solicitud y documentación y se realizará mediante autobaremo.

La idea es, por lo tanto, publicar antes de final de junio para que estén baremados de cara a las contrataciones de periodo estival.

Punto tercero del orden del día: Efectividad estatutarización personal laboral.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que la fecha de efectividad del proceso de integración voluntaria en el régimen del personal estatutario del personal laboral fijo y funcionario de carrera que presta servicios en los centros sanitarios “Gregorio Marañón”, “Virgen de la Poveda”, “Guadarrama”, “José Germain”, “La Paz-Cantoblanco”, “Doctor Rodríguez Lafora” y Centro Regional de Transfusión adscritos al Servicio Madrileño de Salud, es de 1 de junio de 2024. Afecta a los profesionales que tenían opción de estatutarizarse y ya se había adelantado que la fecha era próxima, no obstante, hay trámites inevitables como por ejemplo la Resolución de nombramiento de personal estatutarizado y reingresado que se publicará en torno al 10 de junio en el Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid.

Con posterioridad lo que se hace es una modificación de plantilla y entiende que hay que valorar que se ha dado oportunidad de incorporarse a la carrera profesional al personal laboral.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: Pregunta por los profesionales que están trabajando como laborales y tienen una excedencia porque tienen plaza estatutaria en otro servicio de salud y están aquí como laborales interinos. Muchos de ellos han preguntado y

se les ha dicho que cuando se estatutaricen los laborales interinos se podrían incorporar como estatutarios fijos en el HGUGM ya que tienen plaza fija en el SAS. Pregunta como tienen que hacer los laborales interinos.

ADMINISTRACIÓN: Toma la palabra la Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas y explica que la resolución tiene dos anexos; Anexo I con el personal laboral fijo que ha solicitado la integración, y en Anexo II con el personal laboral fijo que también tenía una plaza fija como personal estatutario y ha solicitado el reingreso a su plaza fija de estatutario. Este personal debía solicitar el reingreso puesto que así lo establecía la Orden de integración. No puede hacerse de oficio porque no se les puede obligar a reingresar. Aclara que este proceso no es para personal laboral interino a quienes sus plazas serán reconvertidas al margen de este proceso.

Los laborales interinos van a ver reconvertidas sus plazas en plazas estatutarias y tendrán que avisar cuando quieran reingresar que son personal estatutario fijo de otro servicio de salud. Cuando la plaza se transforme y vuelva al SERMAS reingresarán como personal estatutario fijo ya que no pueden tener dos plazas estatutarias fijas de la misma categoría. Pero aclara que no pueden participar en este procedimiento porque son temporales, aunque posteriormente su reincorporación sea como personal estatutario fijo. En el presente proceso de integración solamente puede participar el personal fijo, tanto en el Anexo I como en el Anexo II.

CCOO: Solicita que los efectos de carrera profesional sean de 1 de enero de 2024 ya que se ha demorado el proceso. Agradecen que por fin se haya llevado a cabo este proceso.

SATSE-FSES: en otras reuniones se dijo que se iba a pagar con efectos retroactivos la carrera profesional. No entienden que no sea así y recurrirán a los tribunales.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: Preguntan qué es exactamente lo que se va a publicar el día 10 y solicitan que la carrera profesional tenga efectos económicos de 1 de enero de 2024. Solicitan que no se retrase la estatutarización del personal laboral temporal ya que puede perjudicar seriamente los intereses de estos profesionales

ADMINISTRACIÓN: Responde a las alegaciones, en cuanto a la publicación del día 10 es la *Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud, por la que se nombra personal estatutario fijo y personal que reingresa de forma definitiva en su categoría estatutaria al personal laboral fijo y funcionario de carrera, que presta servicios en los centros sanitarios "Gregorio Marañón", "Virgen de la Poveda", "Guadarrama", "José Germain", "La Paz - Cantoblanco", "Doctor Rodríguez Lafora" y Centro Regional de*

Transfusión, adscritos al Servicio Madrileño de Salud y que se ha integrado en el régimen del Personal Estatutario. Ahora se publica de forma colectiva igual que los procesos selectivos.

La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas explica que como saben las OOSS la Carrera Profesional es solo para el personal estatutario. Que excepcionalmente se permitió la participación del personal laboral dantes de su integración. En virtud del Acuerdo de Carrera profesional los efectos económicos del reconocimiento son de enero del año siguiente, es decir, deberían comenzar a percibirla en enero de 2025, por lo que con el abono a partir de la publicación con efectos de junio de 2024 van a percibir el complemento 7 meses más de la cuantía que en realidad les correspondería de conformidad con la normativa aplicable. Si la Administración no hubiese permitido su participación de forma excepcional en el anterior proceso solo habrían podido solicitar a partir de la fecha de integración, y únicamente el abono se produciría con fecha de enero de 2025.

UGT: todas las OOSS exigieron que los efectos económicos para el personal estatutarizado fueran de 1 de enero de 2024. Le preocupa la dilatación en el tiempo de la reconversión de los temporales y los efectos que ello pueda tener con respecto a la estatutarización. Pregunta por los tiempos de reconversión de las plantillas.

ADMINISTRACIÓN. La Subdirectora General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico explica que si se hubieran transformado sería a fecha 1 de junio de 2024 y serían los primeros en salir por las incorporaciones del personal fijo de la estabilización que por eso se ha demorado hasta el momento.

El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que se va a analizar la cuestión de forma interna. Recuerda que tal como se había negociado en la Mesa en julio estarán las publicaciones de la OPE de estabilización, pero las incorporaciones se producirán a partir de septiembre para las categorías mayoritarias y se prevé que a final de octubre estén incorporados todos los profesionales de la estabilización. La previsión es publicar en septiembre los nombramientos de las categorías mayoritarias y otras categorías en julio.

CSIF: agradece la explicación, pero traslada el malestar del personal laboral que se va a agudizar tras la publicación de la resolución ya que tenían la perspectiva de que los efectos económicos fueran de enero de 2024 y probablemente judicializaran este asunto. Se alegran de que el Proceso de Estatutarización se haga finalmente efectivo, como han venido solicitando en estos meses.

Punto cuarto del orden del día: Proceso de estatutarización abierto y permanente

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales da traslado a las OOSS del borrador del proceso de estatutarización abierto y permanente. La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas explica que la Ley 11/2022, de 21 de diciembre, de Medidas Urgentes para el Impulso de la Actividad Económica y la Modernización de la Administración de la Comunidad de Madrid, (Ley Ómnibus), modificó el Decreto 8/2007, de 1 de febrero, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se regula el proceso voluntario de integración en el régimen estatutario del personal laboral y funcionario que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, permitiendo que *“el personal funcionario de carrera o personal laboral fijo de la Comunidad de Madrid y de Instituciones Sanitarias Públicas de la Comunidad de Madrid, que preste servicios en las Instituciones Sanitarias adscritas y dependientes del Servicio Madrileño de Salud podrá solicitar su integración voluntaria en el régimen del personal estatutario en cualquier momento de su vida laboral activa.”*

Este primer borrador que se traslada recibirá alegaciones de las Organizaciones Sindicales y será objeto de negociación en la Mesa, así como objeto de revisión por la Secretaría General Técnica. Ello hace que los tiempos dependan en gran medida de la intervención de la S.G.T.

No se da traslado del Anexo de equivalencias de las categorías profesionales porque se sigue trabajando en él, pero se parte del anexo del último proceso de integración que fue negociado en Mesa.

Se solicita a las OOSS que estudien el borrador y realicen las aportaciones que consideren oportunas.

Al intervenir la S.G.T. se debe establecer un plazo, por lo que se fija como fecha para recibir alegaciones el 15 de junio de 2024.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

SATSE-FSES: pide incluir en la estatutarización a Alcorcón y Fuenlabrada y si para ello hay que modificar el decreto de estatutarización, que se haga.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: Solicitan la apertura de un proceso de estatutarización voluntaria para los hospitales de Alcorcón y Fuenlabrada.

UGT: propone empezar a trabajar en el concurso de traslados abierto y permanente.

CSIF: apoyan esta medida como hemos hecho en anteriores ocasiones. Aun así, quedan pendientes para estudio y valoración del borrador y aportar las alegaciones que consideren oportunas, si procediera.

Punto quinto del orden del día: Medidas en el ámbito de la enfermería.

ADMINISTRACIÓN: el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales toma la palabra e informa que la Dirección General está abierta a escuchar propuestas de las OOSS en este sentido, para el ámbito de la enfermería. En esta reunión la DG propone determinadas medidas para valoración por parte de las OOSS.

En primer lugar, propone la implantación de turnos de 12 horas y está abierto a que se pongan en marcha procesos piloto en este sentido en determinados centros, siempre que la medida no incurra en gasto. Es una medida que podría ponerse en marcha con el consenso de todas las OOSS.

En segundo lugar, en relación al Acuerdo de 27 de abril de 2022 sobre centros de difícil cobertura (en adelante CDC), se ha dado traslado a la Gerencia de AP para que se determine cuáles serían esos centros. Se debe acordar con la Gerencia de AP y las OOSS la propuesta y esa propuesta traerla a Mesa Sectorial para ser negociada, ya que no están definidos por el momento los centros.

En los baremos de OPE se podría negociar otorgar puntuación adicional a los servicios prestados en dichos centros, por ejemplo.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: creen que es materia de un grupo de trabajo y alegan que los CDC no afectan solo a la categoría de Enfermera sino también a otras categorías profesionales. Que las medidas deben ser para más categorías. En Atención Primaria hay que avanzar en la gestión compartida de la demanda, y no aportan más porque consideran que es materia de grupo de trabajo.

CCOO: no solo afecta al ámbito de la enfermería, les parece correcto enviar propuestas o constituir un grupo de trabajo. En cuanto al turno de 12h. se pone de manifiesto que solo es para determinadas edades. En AP hasta que no se definan esos CDC deben estar completos y abordar la carrera profesional en esos centros. Entienden que se están pidiendo propuestas que no impliquen gasto, pero deben ser medidas de estabilidad, organizativas, entienden que el déficit de enfermeras no se puede solucionar aumentando la jornada de los profesionales. Piden que se retire la negativa sobre la acumulación de las reducciones de jornada. La acumulación de reducciones de jornada no se está permitiendo por

necesidades del servicios sobre todo en el H. La Paz, H. 12 de Octubre, etc. la limitación de la reducción de jornada se está extendiendo no solo a la categoría de enfermería sino a todas las categorías. Y piden que en caso de denegarse se motive por escrito. Se conoce el pacto de permisos, pero solicitan que los profesionales se sientan cómodos trabajando, hay que atender a las necesidades de conciliación. Están dispuestos a hablar de medidas retributivas. La realidad es que hay déficit de enfermeras, pero son medidas que deben abarcar todas las categorías.

ADMINISTRACIÓN: el Director General responde a las alegaciones y manifiesta que la Dirección General está abierta a escuchar también propuestas retributivas.

Los Centros deben garantizar la prestación asistencial pero les consta que determinados Hospitales como por ejemplo el H. La Paz sí las va a conceder en la medida que sea posible y que los demás centros también para facilitar la conciliación de los profesionales. Los centros están estudiando todas las solicitudes. Si algún centro plantea algún problema concreto solicita que se ponga en conocimiento de la Mesa. La línea marcada por la DG es facilitar la conciliación en la medida de lo posible conjugando las necesidades asistenciales y en este sentido se está trabajando y se están revisando por parte de las Gerencias que son las que pueden hacerlo dentro de su potestad organizativa ya que son ellos los que conocen cuáles son sus necesidades.

SATSE-FSES: Les parece correcto que se pidan propuestas y solicitan medidas reales para la enfermería. Les llama la atención que el punto no sea mejoras en el ámbito de la enfermería. Solicitan medidas retributivas y que el reparto de los recursos económicos sea equitativo para todas las categorías y no solo para alguna. La Consejería considera que la enfermería no es una categoría deficitaria, pero sí lo son. Este año habrá una dificultad real para la cobertura. No están conformes con el precio del doblaje. Solicitan 32€/hora. Solicitan acordar un precio hora que sea justo. Respecto a hacer atractivo el SERMAS quieren renegociar el complemento específico que es el más bajo de España (según un estudio suyo comparando las órdenes de nóminas de las CCAA). En cuanto a los CDC solo van a cobrar determinadas categorías y otras como la Enfermería no cobra. La TSA no la cobran en todos los Centros y piden un concepto lineal. hay centros que por 1% no cobran TSA, quieren renegociarlo ya que es un complemento desincentivador. Las agendas están capadas y por eso hay que renegociar la TSA. Hay que incluir la carrera profesional según lo pactado. El solape hay centros y servicios que no lo cobran. En cuanto a las Enfermeras en consultas externas no cobran otros complementos y habría que incluir algún complemento retributivo para ellas que haga igual de atractiva la AP con las consultas externas de los hospitales (ya que el turno y horario es similar, pero hay pérdida retributiva en las CEX). Hay que revisar el precio hora de la noche y del festivo. Hay numerosas medidas económicas que ahora solo

van dirigidas a una categoría profesional y que deben ser para todos. Les preocupa la desmotivación que tiene la profesión. Habrán llegar todas las propuestas por escrito. La realidad es que es necesario adoptar medidas retributivas. Se están denegando permisos, reducciones, sin ninguna motivación y la realidad es que no hay enfermeras. Hay que abordar que la enfermería es una categoría deficitaria.

ADMINISTRACIÓN: No se entiende la petición de que las enfermeras de consultas externas percibiesen un complemento de nocturnidad ya que no lo realizan, y recuerda que en los procesos de movilidad las enfermeras siempre tienen como prioridad las consultas externas.

Expone que la concesión de los permisos por días adicionales no es automática ni de obligatoria concesión en periodo estival, pero el mensaje que se ha transmitido desde la Dirección General es que se facilite al máximo su concesión, pero como saben la potestad organizativa recae en las Gerencias en virtud de las competencias que tienen atribuidas.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: respecto a la aplicación de turnos de 12h. ellos ya han presentado varias propuestas para todos los profesionales del SERMAS. Se va a entregar a la Presidenta de la Comunidad de Madrid una recogida de firmas para que se negocie un Plan de conciliación para todos los profesionales del SERMAS. Quiere que se negocie. En cuanto al Acuerdo de los CDC se negoció en 2022 y todavía no se sabe cuáles son esos centros. En 2019 se creó un grupo de trabajo que se paralizó por la pandemia. En 2022 en el Acuerdo no se menciona ni a AP ni al SUMMA 112. El Acuerdo de Carrera profesional debe aplicarse e incluirse al Anexo III. Ya solicitaron el año pasado que se declarase a la enfermería como categoría deficitaria. Pueden proponer medidas organizativas que no supongan un coste. Y respecto a las medias económicas: la TSA es un complemento que pidieron que fuera fijo porque el 85% es un porcentaje desorbitado. Piden que sea fijo o por lo menos por tramos de población atendida. Cada vez se cobra en menos centros. En cuanto a la denegación de reducciones de jornada acumulada pide que se solucione el problema. Y preguntan por los doblajes a petición del trabajador en el H. La Paz. Se refieren a cambios de turno que no se están permitiendo cuando lo solicitan los trabajadores. Pide unificar el precio hora del doblaje.

ADMINISTRACIÓN: responde a las alegaciones, en cuanto a los doblajes entiende que si hay candidatos en bolsa no debe cubrirse a petición del trabajador si no es por necesidad del centro. Son los supervisores de los centros los que deben organizar esos asuntos. En cuanto al precio/hora del doblaje, la Orden de retribuciones es la norma que se debe aplicar ya que es la que se aplica en el supuesto de deducción de haberes por incumplimiento de jornada. Recuerda que las horas extra no existen, y que la jornada complementaria se debe compensar con los descansos legalmente establecidos. Se puede

intentar llegar a un acuerdo en la Mesa, pero mientras tanto debe aplicarse el valor establecido en la Orden de nóminas.

UGT: expone que hay cosas que le parecen sangrantes. Respecto a la acumulación de la reducción de jornada se está haciendo mucho daño en materia de conciliación y más aún al denegar las reducciones de jornada que es un derecho de la maternidad y no se puede ir en contra de ese derecho. Sistemáticamente muchos centros lo están denegando, y se deniega por SMS tres días antes de la fecha de inicio. Siempre es el H. G. U. Gregorio Marañón y no es de recibo que denieguen las reducciones. En muchos centros los supervisores no hacen el trabajo de organizar la planilla. Han llegado a denegar excedencias por cuidado de familiar sin justificación. Normalmente los centros lo respetan, pero hay determinados hospitales que lo deniegan sistemáticamente. En cuanto a las propuestas, analizarán datos y las distintas situaciones para todas las categorías profesionales y prevenir que los profesionales tengan sensación de maltrato puesto que no se aplican las 35 horas, ni el permiso parental. Las medidas económicas son necesarias.

Saben que se está hablando de un nuevo Plan de AP, y la Gerencia no trabaja con las OOSS. En los mismos grupos de trabajo se mezclan representantes sindicales y profesionales, mediante una orden de Gerencia lo que dificulta el trabajo. Las 35 horas son beneficiarias para todas las categorías profesionales con un aumento de las plantillas. Hay que abordar los CDC que lleva años sin llegarse a ninguna meta. Hay que respetar a los profesionales. Ya se llega tarde a las contrataciones de verano. En cuanto a los doblajes es fundamental que se aplique uniformemente en los centros.

Entienden las dimensiones de AP pero no transmiten correctamente a los profesionales. Todo sigue igual de mal en AP por la escasez de recursos y el APADE que está provocando muchos conflictos entre profesionales. Piden una figura de RRHH que coordine todas las áreas de AP. Que se liquiden los LD y las vacaciones por cada contrato supone que no disfrutan de ningún periodo vacacional. El contrato de área en AP hace que los profesionales no perciban complementos y pide facilitarles los cursos de formación.

En cuanto a las TSA han lanzado una propuesta de TSA lineal a la Gerencia de AP. Además, están aplicando mal el BOCM en cuanto a "población atendida en el centro". No están teniendo en cuenta las agendas de todos los profesionales del centro. Señalan que existen medidas como la autorización de cambios de turno y doblajes a petición del profesional que facilitan la conciliación familiar y no suponen coste para la administración. Piden que se haga ese esfuerzo de flexibilidad.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas entiende que se ha priorizado que los profesionales pudieran disfrutar sus vacaciones, y que se han dado los pasos previos organizativos necesarios por parte de los centros, y solamente cuando no ha quedado más remedio ponderando disfrute de

vacaciones, con reducciones de jornada se han podido denegar en algún caso puntual. No obstante, se pondrán en contacto con el Hospital Gregorio Marañón para hacer un seguimiento de esta problemática por parte de la Dirección General.

En cuanto a los doblajes se envió una comunicación interna a la Gerencia de AP.

CSIF: igual que se han adoptado complementos de productividad para el personal médico no debe haber problema para aplicarlo al resto de categorías. Preguntan por la incorporación de las Enfermeras especialistas.

Corroborar los problemas que se han expuesto sobre la concesión de reducciones de jornada. Se preguntan por el motivo de su denegación. Queda comprobado que la enfermería es una categoría deficitaria. Si para cubrir doblajes se paga también deben cubrirse las reducciones de jornada. No entienden que haya denegaciones.

En cuanto a los turnos de 12h. están de acuerdo siempre que sea voluntario y no obligatorio. En cuanto a puntuación adicional en bolsa también les parece correcto. Quieren que se respete el Acuerdo de 2022.

Quieren aportar la dificultad de determinadas Direcciones para no adoptar medidas que beneficiarían a la enfermería como por ejemplo en H. del Sureste, que hay constancia de que el SESCAM va a publicar las adjudicaciones del concurso de traslados el 16 de septiembre y ello va a generar un gran problema. Han propuesto que la movilidad se retrase hasta que se hagan efectivos los traslados al SESCAM, y el Hospital se niega motivando que la DG le impide retrasar la movilidad.

UGT: pide disculpas por interrumpir la intervención de CSIF, pero corrobora que son muchos los profesionales que se van a ir al SESCAM. Ya que la publicación de listados definitivos es el 4 y la movilidad es el 14 de junio, los profesionales van a poder elegir movilidad. Se adhiere a la propuesta de CSIF de retrasar el proceso de movilidad interna del H. del Sureste.

ADMINISTRACIÓN: Se acuerda por todas las OOS la petición de retrasar el proceso de movilidad interna hasta octubre en determinados centros: H. del Sureste, H. Virgen de la Poveda, H. del Henares y H. Príncipe de Asturias, y H. del Tajo. Se acuerda que es para la categoría profesional de Enfermera en estos centros. Se aplicará por parte de la comisión de valoración.

CSIF: Se alegra de que haya acuerdo porque muchos profesionales se encuentran afectados. Comunica que enviará un documento con medidas tanto que pueden requerir modificación presupuestaria, como otras en las que no sea necesaria dicha modificación, siendo así más fáciles de implantar. Solicita: refuerzo de personal en centros de salud y hospitales; Mejora de ratio enfermero/a paciente; Sustitución de la totalidad de todos los profesionales que

estén de vacaciones, incapacidad temporal, reducciones de jornada o excedencia por cuidado de hijo; Complemento TSA lineal para todas las categorías; Consideración de la enfermería como categoría deficitaria; Unificar criterio del cobro de doblaje para todos los centros; Revisión del acuerdo de JORNADA JAPE. Ampliación de las unidades donde no se aplica este complemento de continuidad asistencial; Un Plan de Conciliación. Medidas de conciliación de la vida personal, familiar, laboral y de corresponsabilidad para profesionales de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid; No denegación de reducciones de jornada, ni excedencias.

SATSE: plantea un problema concreto de una Enfermera a la que AP le pone problemas para la concesión de días.

Punto sexto del orden del día: Creación Jefaturas de Sección de Trabajo Social en AP

ADMINISTRACIÓN: Hay un compromiso de creación de estas Jefaturas. La Gerencia Asistencial de Atención Primaria ya ha enviado la propuesta de reconversión de 3 plazas vacantes de Trabajador Social para crear 7 Jefaturas de Sección. Se ha solicitado un informe a la Gerencia en el que ha motivado por qué considera su reconversión, ya que Hacienda solicita que sea a coste cero. Una vez recibido el informe se va a ejecutar esta reconversión de plazas. Se amortizan 3 plazas vacantes de trabajador social que permiten la creación de las 7 Jefaturas. Previsiblemente estarán creadas después del periodo estival.

AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: se muestran de acuerdo y recuerda la necesidad de creación de puestos de Coordinador de Técnicos Sanitarios que no se está cumpliendo el Acuerdo. Solicita que se cree la coordinación de TCAES.

CCOO: Celebran que por fin se dé cumplimiento al Acuerdo.

ADMINISTRACIÓN: solicita que AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM traslade cual es el problema concreto detallado sobre la figura de Coordinador de Técnicos Sanitarios.

SATSE-FSES: Solicitan la creación de responsable/coordinador de Matronas y Fisioterapeutas, ya que actualmente no están representadas por un responsable que comprenda su trabajo. Valorar la creación de la figura de Jefe de Equipo de Enfermeras del Servicio de PRL de AP.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: preguntan por el primer apartado del Acuerdo, pag.9 dónde está esa figura. Jerarquización, preguntan cuál es ese puesto. Ya que lo que les transmiten las trabajadoras sociales de los hospitales es que no está creada esa figura y tienen un técnico

como responsable. Solicitan la figura de responsable para trabajadores sociales. Preguntan por la plantilla horizonte y por el presupuesto que se ha gastado. Piden la figura de coordinador de Fisioterapeutas y Matronas.

ADMINISTRACIÓN: Se estudiará la propuesta, pero depende de la Dirección General Asistencial y de la S.G.T. pero se analizará. Se revisará y se tratará en la mesa.

UGT: Se unen a la celebración y agradecen a la Dirección General la inclusión de este punto en el orden del día. Es necesario que se dedique tiempo a la negociación de las condiciones de estas categorías minoritarias presentes en las Unidades Específicas de Atención Primaria, por ejemplo, las TSA, turnos, complementos, pago de domicilios, bajada de TSI. Esperan que esta nueva medida colabore en la defensa de esta categoría. En el H. del Sureste no está creada esta Jefatura. Se quejan de la contratación para nuevas acciones, se les trata como trabajadores de segunda y siempre se les asignan los turnos de tarde. Dicen que del acuerdo faltan también por implantar otros puntos como ratios, figura de T. Social en ESAD.

CSIF: se alegan de la consecución de este acuerdo. Se inició el trámite en el año 2016 y se han necesitado 8 años para completarlo. Se debe intentar acortar los tiempos de ejecución de los Acuerdos.

Las Organizaciones sindicales AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM, CCOO, SATSE-FSES, CSIT UNIÓN PROFESIONAL, UGT y CSIF manifiestan su conformidad.

ADMINISTRACIÓN: el Director General explica que la demora se ha debido a varios factores entre ellos que se exigía que fuera a coste 0 y ello implica distintos problemas, pero le consta que no se ha dejado de trabajar en ello. Los centros han tenido que reconvertir plazas y ello debe hacerse de forma motivada. El Acuerdo estaba supeditado y limitado a las disponibilidades presupuestarias.

Punto séptimo del orden del día: Ruegos y preguntas

ADMINISTRACIÓN: Se unen al acta todas las alegaciones de ruegos y preguntas enviadas mediante correo electrónico por las Organizaciones Sindicales que han reiterado en esta reunión.

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

Vº Bº

EL DIRECTOR GENERAL
DE RR.HH Y RELACIONES LABORALES,

Firmado digitalmente por: RODRIGUEZ ROILLOA MIGUEL ANGEL
Fecha: 2024.10.02 21:33

LA SECRETARIA,

Firmado digitalmente por: MALDONADO CESPEDES ROSA
Fecha: 2024.10.01 11:07

Para hacer consta que la presente acta ha sido aprobada por unanimidad en la reunión de Mesa Sectorial celebrada el día 26 de septiembre de 2024, tal y como se recoge en el acta de dicha sesión.

LA SECRETARIA

Firmado digitalmente por: MALDONADO CESPEDES ROSA
Fecha: 2024.10.01 11:07

**Este documento es copia fidedigna del original firmado custodiado por los responsables*