

**ACTA N°1/2016 DE LA MESA SECTORIAL CELEBRADA**

**EL DÍA 5 DE FEBRERO DE 2016**

**Por la Administración:**

- ✓D. Pablo Calvo Sanz, Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales
- ✓D. César Pascual Fernández, Director General de Coordinación de Asistencia Sanitaria
- ✓D<sup>a</sup>. Paloma Uriarte Pérez, Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.
- ✓D<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Eugenia Bornstein Sánchez, Coordinadora de la Subdirección General de Selección y Provisión de Puestos
- ✓D.<sup>a</sup> M<sup>a</sup> Consuelo Andrés Vega, Técnico de Apoyo de la Subdirección General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.
- ✓D. Isidoro Cornejo, Técnico de Apoyo de la Subdirección General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.

**Por las Organizaciones Sindicales:  
CC.OO.:**

- ✓Dña. Rosa M<sup>a</sup> Cuadrado Abad
- ✓D. Mariano Martín-Maestro Antolín
- ✓D. Jesús A. Jordán Cuevas.

**SATSE:**

- ✓Dña. Laura de la Calle Sánchez.
- ✓D. Juan Carlos Mejías Román.
- ✓D. Héctor Andrés Martínez.

**C.S.I.T. - Unión Profesional:**

- ✓D. Jesús González Martín.
- ✓D. Arturo Gutiérrez Bucero.
- ✓D. Gabriel Sierra González.

**AMYTS:**

- ✓D. Julián Ezquerro Gadea
- ✓D. Gabriel del Pozo Sosa.
- ✓D<sup>a</sup>. Ángela Hernández Puente.

**U.G.T.:**

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

En Madrid, siendo las 9'30 horas del día 5 de febrero de dos mil dieciséis, se reúnen los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial relacionadas al margen, con el siguiente orden del día:

1. Lectura y aprobación del Acta de la reunión anterior.
2. Suscripción de Acuerdos: Promoción Interna Temporal para Atención Hospitalaria y SUMMA 112, y Bolsa de Empleo Temporal.
3. Constitución del Grupo de Trabajo para un Acuerdo de Movilidad Interna.
4. Reconocimiento de Trienios al personal estatutario temporal.
5. Procesos selectivos convocados durante el año 2015.
6. Baremación de los aspirantes a las Bolsas adicionales en las categorías de Matronas, Fisioterapeutas y Técnicos Medios Sanitarios en Cuidados Auxiliares de Enfermería
7. Proceso de reconversión del personal temporal en interino (Disposición final primera de la Ley 9/2015 de Medidas Fiscales y Administrativas).
8. Información sobre las medidas en materia de recursos humanos del Servicio Madrileño de Salud, incluidas en la Ley 9/2015 de Medidas Fiscales y Administrativas y en la Ley 6/2015 de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.
9. Opción de integración personal laboral propio de las Empresas Públicas que extinguidas como estatutarios y laborales de la Comunidad de Madrid.

10. Constitución de Secciones Sindicales en el Hospital Gregorio Marañón.
11. Constitución de los Comités de Seguridad y Salud, correspondientes al proceso electoral celebrado el 7 de mayo de 2015: Delegados de Prevención.
12. Información sobre el Plan de Mejora de la Lista de Espera Quirúrgica aprobado por el Consejo de Gobierno.
13. Ruegos y Preguntas.

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

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales da inicio a la reunión dando la bienvenida a la nueva Secretaria General del SATSE Dña Laura de la Calle, a la vez que manifiesta su reconocimiento y agradece la colaboración del anterior Secretario General D. Jose Manuel Freire.

Asimismo manifiesta que para tratar el punto 12 del Orden del día se incorporará a la reunión el Director General de Coordinación de Asistencia Sanitaria y que debido a los compromisos que tiene que atender propone y así se acuerda que dicho punto se trate en el momento en el que el referido Director General se incorpore a la reunión.

A continuación se pasa a tratar el primer punto del orden del día informando que queda aprobada por unanimidad el acta correspondiente a la reunión celebrada el día 12 de noviembre de 2015 una vez incorporadas las observaciones formuladas por parte de las Organizaciones Sindicales CC.OO, CSIT-UP y AMYTS,.

A continuación se procede a entregar el borrador de acta de Mesa Sectorial de 10 de diciembre de 2015, con el fin de que formulen las observaciones que consideren oportunas, por los cauces establecidos.

**Segundo punto del orden del día: Suscripción de Acuerdos: Promoción Interna Temporal para Atención Hospitalaria y SUMMA 112, y Bolsa de Empleo Temporal.**

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, informa que el Grupo de Trabajo constituido para la elaboración del Acuerdo de Promoción Interna Temporal para Atención Hospitalaria y SUMMA 112 ha concluido su trabajo y ha elaborado el documento correspondiente para su suscripción por esta Mesa, proponiendo también la modificación del apartado 8b) del acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 12 de noviembre de 2015, sobre promoción interna de Atención Primaria. Asimismo informa que el Grupo de Trabajo constituido para la elaboración del acuerdo de bolsa de empleo temporal ha elevado su propuesta para su suscripción por esta Mesa, abriendo una ronda de intervenciones.

CC.OO.: Manifiesta que respecto a las bolsas y para poder efectuar su seguimiento precisan conocer a quien se contrata para lo que solicite se publique la bolsa en la WEB y que se facilite

por los centros a los sindicatos la relación del personal que se contrata cada mes e invoca en su apoyo una sentencia que reconoce el deber de facilitar la copia de los contratos del personal laboral y los nombramientos del personal estatutario y considera imprescindible para suscribir este acuerdo que se cuente con esta información, dado que, además, se debe transmitir transparencia y sin información no puede garantizarse esta ni dar seguridad a los profesionales que están en bolsa.

SATSE: Insiste en la necesidad de contar con una relación de la gente contratada y solicita se permita abrir un proceso extraordinario de Promoción Interna en Atención Hospitalaria y SUMMA, dado que los acuerdo contemplan unas fechas concretas que impedirían su realización en este ejercicio.

CSIT-Unión Profesional: Se suma a la petición de esta información y solicita que se creen bolsas donde no haya bolsas.

AMYTS: Insiste en que para hacer el seguimiento de la bolsa es preciso contar al menos con un listado y pide que se constituya bolsa centralizada de contratación para los facultativos de Atención Hospitalaria.

UGT: Comparte esta necesidad de información y manifiesta que hay centros que funcionan estupendamente mediante la creación de un fichero en el que se vuelca cada contrato que se realiza facilitando correctamente la información

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se recordará a los gerentes de los centros sanitarios que deben facilitar la información sobre las contrataciones mensuales realizadas en sus centros a los sindicatos.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES acuerdan la suscripción del Acuerdo de Promoción Interna Temporal para Atención Hospitalaria y del Acuerdo de Promoción Interna Temporal SUMMA 112, así como del Acuerdo de modificación del apartado 8b) del acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 12 de noviembre de 2015, sobre promoción interna de Atención Primaria. Asimismo se acuerda suscribir el Acuerdo de Bolsas de Empleo Temporal. (Acuerdos que suscriben y firman en este acto y que se adjuntan al acta).

### **Tercer punto del orden del día: Constitución de un Grupo de Trabajo para un Acuerdo de Movilidad Interna.**

ADMINISTRACIÓN.: Informa que en materia de movilidad interna se ha trabajado en un documento sobre movilidad interna en Atención Hospitalaria y SUMMA 112, que puede servir de partida al grupo de trabajo que se acuerde constituir, y del que se les entrega copia y que se está trabajando en la elaboración de otro borrador sobre movilidad interna en Atención Primaria, dado que el Plan de Recursos Humanos diferencia ambas movibilidades.

Propone, y así se acuerda la constitución de un Grupo de Trabajo, compuesto por un representante de cada organización sindical presente en la mesa sectorial y la Administración, para elaborar un documento consensuado que se eleve posteriormente a la mesa sectorial para su aprobación mediante acuerdo en materia movilidad interna. . Se acuerda que dicho grupo se constituya el próximo miércoles día 10 de febrero, para lo que quedan convocados los representantes de dichas organizaciones sindicales a las 5 de la tarde.

**Cuarto punto del orden del día: Reconocimiento de Trienios al personal estatutario temporal.**

ADMINISTRACIÓN: En relación con este punto y como ha venido informando en anteriores Mesas la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS ha seguido el criterio de diversas sentencias del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo que avalan la primacía de la norma especial sobre la general y en consecuencia no abonaba los trienios al personal estatutario temporal por la prohibición contenida en el vigente artículo 44 del estatuto Marco que no ha sido derogado ni declarado inconstitucional.

Sin embargo, numerosas sentencias dictadas sobre este asunto estiman las pretensiones de estos profesionales en aplicación directa de la Directiva 1999/70 de la Comunidad Europea para las Comunidades Autónomas de los Estados miembros y la aplicación preferente del Estatuto Básico del empleado Público. Por ello ha elaborado una resolución que permita el abono y reconocimiento de trienios al personal estatutario temporal, al incluir en los presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid una partida presupuestaria para hacer frente al coste del abono de los trienios.

Esta Resolución es de aplicación únicamente al personal estatutario temporal y contempla el reconocimiento de oficio por la Gerencia del Centro de los trienios que correspondan al personal estatutario temporal en activo por los servicios prestados en dicho Centro. Asimismo establece el procedimiento y el reconocimiento de trienios a instancia también del interesado para aquellos servicios prestados en centros públicos del Sistema Nacional de Salud, o del Servicio Madrileño de Salud en centros distintos a los reconocidos de oficio o en cualquier Administración Pública incluida las de los Estados miembros de la Unión Europea .La resolución pretende dar solución a todas las posibles cuestiones que puedan plantearse y para ello incluye un apartado que recoge los efectos económicos del reconocimiento de trienios a instancia de parte, así como la fecha de efectos del abono de atrasos económicos en el caso de actos firmes , la ejecución de sentencias firmes y las solicitudes anteriores a la entrada en vigor de la presente resolución y no resueltas cuya fecha se tendrá en cuenta a efectos de cálculo de los atrasos .

Conforme exige la Ley 6/ 2015 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2016, la referida Resolución ha sido remitida para informe preceptivo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda que ha emitido con fecha 1 de febrero de 2016 informe favorable al proyecto de resolución, por lo que esta Resolución se firmará sin tardanza y entrará en vigor el 1 de enero de 2016 tal y como se refleja en la misma, publicándose en el BOCM y en la página web de la Comunidad de Madrid.

A continuación el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales abre una ronda de intervenciones.

CC.OO.: Manifiesta que Madrid era la única Comunidad Autónoma que no abonaba de oficio los trienios a su personal temporal estatutario, y muestra su alegría de que por fin, la Consejería de Sanidad reconozca y abone los trienios a este personal y solicita que se remita instrucción a los nuevos hospitales y a la UCR, para que les sea de aplicación también el reconocimiento de oficio, al personal laboral de estas empresas públicas, ya que no tienen convenio de aplicación y plantea que le quedan dudas en cuanto a su aplicación práctica y pregunta sobre el procedimiento que se va a seguir con aquellos que han reclamado judicialmente su abono y cuando van a percibirlo.

ADMINISTRACIÓN: Los Servicios Jurídicos van a hacer llegar a los juzgados en los que hay procedimientos abiertos sobre este asunto la Resolución con el fin de que se acuerde en los mismos la suspensión del procedimiento al contemplar la resolución de reconocimiento de trienios los efectos de los atrasos desde la fecha de la primera reclamación, sin perjuicio de que tengan que reformular su solicitud inicial. En el procedimiento a instancia de parte el tiempo de resolución y abono vendrá determinado por lo que tarden las Gerencias en tramitar y resolver estas peticiones, no obstante, se hará un seguimiento para que estos procesos no se dilaten en el tiempo y se cumplan los tiempos fijados en el procedimiento.

La resolución reconoce los servicios previos prestados en cualquier Administración Pública y se va a intentar que los reconocimientos de oficio por parte de los centros incluyan en la nómina de febrero el abono de trienios.

SATSE: Se alegra igualmente de que por fin se haya resuelto este asunto y pregunta si el personal que haya interpuesto demanda debe retirarla para obtener el reconocimiento.

ADMINISTRACIÓN: contesta que eso dependerá de la voluntad del interesado que podrá retirarla si es su deseo pero que no está obligado ni es una condición.

CSIT-Unión Profesional: Se suma a esta alegría y pregunta por el personal de Alcorcón, Fuenlabrada y la UCR y si estos reconocimientos generaran derechos al disfrute de días de vacaciones por antigüedad, así como días adicionales por asuntos particulares.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que esta Resolución no resulta de aplicación a estos centros porque tienen su propio convenio colectivo por lo que no corresponde a esta Mesa tratar este asunto y sobre el derecho al disfrute de estos días la resolución de reconocimiento de trienios lo deja resuelto.

AMYTS: Pregunta si es sólo para el personal estatutario y solicita igual tratamiento para el personal funcionario y laboral y que no se aplica de forma regular en todos los hospitales Asimismo pregunta si la resolución contempla el abono de trienios al personal estatutario fijo

que está en promoción interna temporal en otra categoría superior y pide que se le reconozcan en esta categoría y ruega se les envíe la Resolución.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que sólo es de aplicación al personal estatutario temporal ya que el personal funcionario es competencia de la D:G. de Función Pública y de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda ; señala que el reconocimiento de trienios del personal laboral está sujeto al Convenio Colectivo y a la Instrucción dictada por la Consejería de Economía y Hacienda. Informa que la resolución es para el reconocimiento de trienios al personal estatutario temporal, por lo que no es de aplicación al personal estatutario fijo promocionado a otra categoría en aplicación del artículo 35 del estatuto Marco.

Informa que se les enviará con carácter inmediato, una vez firmada, la resolución.

**Duodécimo punto del orden del día: Información sobre el Plan de Mejora de la Lista de Espera Quirúrgica aprobado por el Consejo de Gobierno.**

ADMINISTRACIÓN: Se incorpora a la reunión para informar sobre este punto D. César Pascual Fernández, Director General de Coordinación de Asistencia Sanitaria, que hace entrega a los asistentes de un informe resumen sobre el plan de mejora de la lista de espera del Servicio Madrileño de Salud 2016-2019, que se adjunta a la presente acta.

En relación al mismo señala que el plan se halla colgado en la página de transparencia y en la WEB de la Consejería de Sanidad, donde puede consultarse. Informa también, que se ha elaborado un borrador de Orden con las instrucciones a seguir para la aplicación del Real Decreto 605/2003, por el que se establecen medidas para el tratamiento homogéneo de la información sobre listas de espera en el Sistema Nacional de Salud, que se halla pendiente del informe de los Servicios Jurídicos.

En síntesis, indica que el plan se dirige a acabar con las listas de espera quirúrgicas, de consultas y procedimientos o técnicas diagnósticas y contiene un conjunto de siete líneas estratégicas, cada una con una serie de medidas que se desarrollan en más de cuarenta acciones de actuación y con más de cien indicadores para su seguimiento y evaluación. Las líneas estratégicas son: 1º disminución de la variabilidad clínica ,2º Uso eficiente de los recursos sanitarios públicos, 3º mejora de la gestión clínica y la complementariedad de los centros concertados ,4º Mejora de la organización institucional y de la gestión de los procesos administrativos, 5º Mejora de la información y gestión de las listas de espera de consultas y pruebas diagnósticas, 6º Adecuación de la demanda y optimización de los rendimientos de consultas externas y pruebas diagnósticas, y 7º garantía de información a los ciudadanos sobre las listas de espera.

Todo ello va dirigido a mejorar la integración y coordinación asistencial, adecuar la oferta a la demanda, mejora de la gestión de las listas de espera y facilitar e impulsar planes de reordenación y mejora en la Atención Hospitalaria.

El Plan se complementa con un sistema de evaluación y seguimiento y prevé una adecuada formación específica al personal implicado, cuenta, además, con dotación económica a través de los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid con cargo a los programas que en el mismo se reflejan.

Por último, informa que el personal que participe será compensado vía productividad variable e incentivos. En cuanto a su número se va a adecuar las plantillas porque faltan perfiles profesionales y se está analizando la plantilla horizonte con el fin de determinar la necesidad para poder efectuar las contrataciones necesarias.

A continuación se abre una rueda de intervenciones.

CC.OO.: Manifiesta que este plan se vuelve a sustentar en pactos concretos con los centros, y considera que habría que dimensionar las plantillas en base a las necesidades reales para evitar que se vuelva a repetir esta demora en las listas de espera, incrementando los efectivos actuales. Pregunta sobre el resultado de la evaluación de los pactos de gestión y sobre su prorrogación en base a los resultados. Solicita información sobre si se han prorrogado estos Pactos. Señala que han interpuesto recurso contencioso administrativo contra los pactos de gestión y que cuentan con ellos a través del expediente que obra en el Juzgado, ya que los gerentes no se los han proporcionado a excepción del Hospital de la Princesa, e instan un proceso de negociación en la Mesa Sectorial de los pactos de gestión ya que implica modificaciones retribuciones y de jornada. Por último pregunta por la incidencia de la gripe.

SATSE: Manifiesta que entendiendo el fin, que es reducir las listas de espera, no comparten ni les parece bien que se haga a través de este sistema de pactos de gestión que además están judicializados y que los Gerentes de los Centros no se los han facilitado.

ADMINISTRACIÓN.: Contesta que el cierre de los pactos de gestión se hace en el mes de diciembre y que la evaluación definitiva se realiza en enero, encontrándose en estos momentos en fase de alegaciones por las gerencias, una vez finalizado el proceso se enviará la evaluación a las organizaciones sindicales. Informa que como la lista de espera se genera en cada uno de los centros hospitalarios, el pacto ha de hacerse por especialidades y hospital. En cuanto a los recursos humanos considera que están bien dimensionados y que son suficientes para atender las entradas que se producen, señalando que el problema lo constituye el tapón generado en los 4 últimos años por los pacientes que estando en la lista de espera habían rechazado el centro asignado pasan a la lista de rechazo, por lo que no son pacientes nuevos. Insiste en que los hospitales tienen capacidad para hacer frente a la demanda diaria, por lo que se trata con estos pactos de reducir la lista de espera pendientes mejorando el rendimiento quirúrgico. En cuanto a la entrega de los pactos de gestión contesta que ya se les ordenó en su día a las gerencias que los entregaran y por tanto se les recordará dicha orden. En lo que respecta a la negociación de los pactos de gestión para realizar actividad en fin de semana, informa que de momento ningún profesional se ha ofrecido para ello, pero que se negociarán en esta mesa a través de la creación de un grupo de trabajo específico. Respecto de la gripe informa que la incidencia todavía es baja

pero que ya se ha reforzado con contrataciones de efectivos en Atención Primaria, cuando llegue el periodo álgido se va a reforzar las urgencias de los hospitales y en estos momento está previsto la apertura de 600 camas, así como la contratación de personal necesario; manifiesta que la realidad es que hay menos urgencias que el año pasado por estas fechas, por lo que técnicamente no hay gripe, se contratara a más personal cuando la gripe llegue.

CSIT-Unión Profesional: Pregunta si las tasas de reposición van a desaparecer y si a los facultativos se les va a seguir descontando de las guardias para cumplir la jornada de 37 horas y media y si se van a ampliar el número de camas para paliar la lista de espera.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que el descuento en las guardias es a efectos del cumplimiento de jornada y que se podrá discutir si es bueno o no este sistema, , añade que es un tema distinto al de la lista de espera quirúrgica. Sobre la ampliación del número de camas, contesta que la tasa de derivación es muy baja y que además se ha comprobado que se efectúan ingresos para los preoperatorios que son innecesarios, por lo que habrá que cambiar la planificación quirúrgica ya que hay camas con estancias evitables, por tanto considera que no se precisa aumentar el número de camas.

AMYTS: Reitera que la jornada es un tema pendiente que hay que analizar, e insiste en que los pactos de gestión deben ser negociados en esta mesa y pregunta si se han firmado nuevos Pactos.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se les ofreció la posibilidad de negociar, para lo que se propuso formularan alegaciones al modelo de pacto de gestión que se les entregó en la reunión de Mesa Sectorial de 10 de diciembre de 2015 y sólo se han recibido alegaciones de una organización sindical, por lo que nuevamente se les emplaza para que en el plazo de 10 días aporten sus alegaciones, con el fin de poder convocar una reunión específica en la que se analice el documento junto con las alegaciones formuladas, de tal manera que se concluya con un modelo pactado con las organizaciones sindicales . Señala que no hay nuevos pactos.

UGT: Manifiesta que hay que hacer lo posible para acabar con la lista de espera y que es una oportunidad para solucionar el problema de los recortes volviendo a la contratación de personal en las categorías de celadores, auxiliares administrativos, auxiliares de enfermería y resto de categorías que intervienen en el proceso asistencial y desterrando los pactos de gestión que son una peonada mejorada.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se ha hecho una valoración de las necesidades y que no han detectado necesidad de nuevas contrataciones en esas categorías, añade que la contratación estaría ligada a la jornada de tarde y turnos deslizantes, pero que hay centros en los que los cirujanos de plantilla no quieren trabajar por la tarde.



#### **Quinto punto del orden del día: Procesos selectivos convocados durante el año 2015.**

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, informa que se ha recibido el informe de los Servicios Jurídicos en relación a la consulta planteada sobre la posible declaración de lesividad y anulabilidad de las OPes convocadas durante el año 2015, en el que concluye que en ninguno de los casos planteados por esta Dirección General en el escrito de petición de dictamen jurídico, procede iniciar el procedimiento de revisión de oficio por lesividad, por lo que las opes convocadas en 2015 siguen su curso y en consecuencia, se realizarán siguiendo el calendario fijado en su día y del que se entregó copia en mesas anteriores, conteniendo plazos de publicación de listas, tribunales, fechas de examen etc.

CC.OO.: Manifiesta que en las convocatorias de informática no se tiene en cuenta su singularidad. Y pide que se trabaje en el Decreto de selección a efectos de que pueda estar vigente para las futuras convocatorias de 2016 y que se negocie la oferta de empleo público para 2016.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que las convocatorias de informática contemplan la singularidad de este personal cuya categoría fue creada mediante Ley de medidas de la Comunidad de Madrid y el baremo permite computar los servicios prestados en categorías distintas en las que realizaran funciones de informática, tal y como se prevé en el Decreto de integración. Considera que no puede estar negociado y vigente el Decreto de Selección, en el momento en el que se proceda a convocar los procesos selectivos correspondientes a la plazas que se incluyan en el Decreto de Oferta de Empleo Público de la Comunidad de Madrid de 2016, por lo que habrá de negociarse las bases de estas convocatorias en esta mesa.

SATSE: Pregunta si se mantiene el calendario fijado para los fisioterapeutas.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se mantiene el calendario y que se publicará en la intranet.

CSIT-Unión Profesional: Solicita se traiga a la mesa cuanto antes la oferta de empleo público 2016 y los traslados de las categorías que faltan.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la negociación corresponde a la Mesa General pero que se informará sobre las plazas de IISS que se incluyan en la oferta.

AMYTS: Muestra su decepción porque siga adelante las opes 2015 y pide que ante la existencia de sentencias contradictorias, la Administración suspenda la tramitación de estas opes, y que los anuncios de la ofertas de empleo público se hagan en esta mesa y no en la Asamblea y se convoquen las opes del Hospital de Alcorcón.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que es complicado regular los tiempos y que las opes convocadas en 2015 deben seguir con su tramitación.

UGT: Plantea que seguir con estas opes va a generar problemas y que habría soluciones que se podrían adoptar.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que esta solución no es del agrado de la Administración que si hubiera podido hubiera actuado sobre esas opes pero el informe de los Servicios jurídicos no permite iniciar el proceso de lesividad para anularlas por lo que hay que seguir con el calendario previsto.

**Sexto punto del orden del día: Baremación de los aspirantes a las Bolsas adicionales en las categorías de Matronas, Fisioterapeutas y Técnicos Medios Sanitarios en Cuidados Auxiliares de Enfermería**

ADMINISTRACIÓN: Informa que ha terminado el plazo de presentación de reclamaciones e indica a la Mesa el número de solicitudes presentadas así como del número de expedientes que se halla sujeto a baremación por cada una de estas categorías y propone la constitución de los grupos de trabajo para empezar a baremar, para lo que se abre una ronda de intervenciones.

CC.OO: propone se constituya con 3 representantes de cada organización sindical .

SATSE: consideran que se debe baremar cada categoría por su propio estamento formación y titulación.

ADMINISTRACIÓN: pide representantes a cada una de las organizaciones sindicales para constituir el grupo de trabajo de baremación para cada categoría y quedan constituidos por tres representantes de las organizaciones sindicales presentes de la manera siguiente: Auxiliar de Enfermería: CCOO, UGT, Y CSIT-Unión Profesional; Matronas: CCOO, SATSE, Y CSIT-Unión Profesional y UGT. Fisioterapeuta: CCOO, SATSE, Y CSIT-Unión Profesional y UGT. Informando que se les pondrá un correo indicando la fecha y el lugar para iniciar la baremación.

**Séptimo punto del orden del día: Proceso de reconversión del personal temporal en interino (Disposición final primera de la Ley 9/2015 de Medidas Fiscales y Administrativas).**

ADMINISTRACIÓN: Informa que la Disposición final primera de la Ley 9/2015 de Medidas Fiscales y Administrativas contempla la necesidad de iniciar un procedimiento extraordinario para hacer interinos a todos aquellos eventuales que llevan más de dos años encadenando contratos sucesivos de eventualidad que tendrá que ser certificado por el centro y que exista plaza vacante en la plantilla orgánica. Se calcula el número de afectados por esta medida alrededor de 6000 sumadas todas las categorías. No obstante habrá que analizar centro a centro. Informa que no estarían incluidos en esta cifra ni los eventuales por reducción de jornada ni los sustitutos. Asimismo informa que la contratación requiere de la autorización de la Consejería de Empleo, Economía y Hacienda. Considera que al estar reactivadas las 26 categorías declaradas a extinguir habrá que adecuar los nombramientos del Personal afectado de Puerta de Hierro a la

categoría real, pero entiende que primero hay que regularizar a los eventuales afectados por la Ley de Medidas.

Se abre una ronda de intervenciones a continuación.

CC.OO: Muestra su satisfacción por esta medida, si bien, manifiesta que aunque siempre han defendido la adecuación de los nombramientos del personal del hospital Puerta de Hierro consideran que hay otros compromisos de esta Mesa que son más prioritarios como los nombramientos de interinos acordados en abril de 2015 y dar solución a los sustitutos y eventuales de larga duración, por lo que solicita que se termine primero con la ejecución de los acuerdos pendientes como es Primaria, sustitutos, renunciadas y Alcorcón.

SATSE: Plantea que primero hay que hacer las interinidades de Atención Primaria, Alcorcón, terminar la primera vuelta de interinidades en Atención Hospitalaria que quedaron vacantes, los sustitutos y hacer la 2ª vuelta comprometida.

CSIT-Unión Profesional: Plantea también que se debe antes terminar con lo comprometido y después cumplir el mandato de la ley y pide que no se olvide que lo dispuesto en la ley es para para todas las categorías.

AMYTS: Insiste en la importancia de resolver las interinidades de Atención Primaria que se hallan pendientes y que debe resolverse antes del 31 de marzo, fecha de finalización de los actuales contratos y le plantea dudas de como se va preguntando si este proceso se va a realizar a nivel de centro o a nivel de area y pide que se extienda al Hospital de Alcorcón.

UGT: Considera que la medida contemplada en la ley no excluye que se solvente primero Atención Primaria, los sustitutos con mucha antigüedad, y se cumpla con los acuerdos adoptados en esta mesa y solicita que se hagan también los interinos de Alcorcón.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la ley entró en vigor en enero de este año y el mandato contenido en esta disposición es claro y va referido solo al personal estatutario eventual, para interpretar este mandato propone y así se acuerda, la constitución de un grupo de trabajo con representación de todas las organizaciones sindicales presentes en esta Mesa para analizar todas estas cuestiones, cuya primera reunión se fija para el próximo viernes día 12 de febrero a las 9,30 horas de la mañana.

**Octavo punto del orden del día: Información sobre las medidas en materia de recursos humanos del Servicio Madrileño de Salud, incluidas en la Ley 9/2015 de Medidas Fiscales y Administrativas y en la Ley 6/2015 de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid.**

ADMINISTRACIÓN: Informa de la creación de las nuevas categorías estatutarias que contempla dicha ley: Enfermero/a Especialista, Óptico - Optometrista, Nutricionista, Técnico Superior en Documentación y Administración Sanitaria, Técnico en Emergencias Sanitarias y

Auxiliar de Farmacia y en relación a su implantación indica el procedimiento o trámites a seguir consistentes en detectar las necesidades con los Centros , y una vez detectadas se traerán a esta mesa para la negociación de todos los aspectos que conlleva la integración en las nuevas categorías en el caso del personal fijo, modificación de plantilla y nombramientos y tomas de posesión tanto de los fijos como del personal temporal que venga realizando las funciones correspondientes a estas nuevas categorías. Se abre una ronda de intervenciones.

CC.OO: Pregunta por la integración del personal laboral de la Empresa Pública Hospital Fuenlabrada, por el Hospital Fundación Alcorcón y la Unidad Central de Radiodiagnóstico, como marca la ley y pide información sobre las medidas contempladas en la disposición transitoria primera y la integración del personal funcionario y laboral que actualmente desempeña funciones informáticas en los Servicios Centrales del SERMAS. Pregunta por la integración del personal laboral de la Empresa Pública Hospital de Fuenlabrada,

SATSE: Reclama la carrera profesional y pide que se contemple en alguna medida.

CSIT-Unión Profesional: Insiste en que se levante la suspensión de la carrera profesional y de la promoción profesional y da la enhorabuena a la Comunidad de Madrid por actualizar la denominación de las categorías y pide que se estudie el encuadre en el grupo B del resto de Técnicos Superiores al igual que se contempla en la ley para el Técnico Superior en Documentación y Administración Sanitaria.

AMYTS: Insiste en la actualización de los niveles de la carrera profesional y en el reconocimiento.

UGT: Plantea que faltan en esa ley la creación de otras categorías como las de técnico en nutrición y la de informadores.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la Consejería de Sanidad ha intentado que la carrera profesional y la promoción se pudieran financiar en la ley de predupuestos generales , considera importantísimo su revitalización, pero precisa de una financiación que los presupuestos de este año no pueden asumir. Respecto a la integración en el régimen estatutario del personal laboral fijo de la empresa pública hospital de Fuenlabrada informa que no hay ningún precedente de integración en el régimen estatutario en los términos que contempla el artículo 27 de esta ley, por lo que puede ser objeto de recurso de inconstitucionalidad y por último señala que se han regulado otras medidas que habrá que desarrollar. Sobre Atención Primaria señala que se está trabajando en la elaboración de un decreto de estructura de Atención Primaria que debe tener en cuenta lo previsto en esta ley para las Direcciones Asistenciales.

**Noveno punto del orden del día: Opción de integración personal laboral propio de las Empresas Públicas que extinguidas como estatutarios y laborales de la Comunidad de Madrid.**

ADMINISTRACIÓN: informa que esta medida contemplada en la ley afecta a unos 500 trabajadores laborales de las empresas públicas hospital Infanta Sofía, Infanta Leonor, Infanta Cristina, Sureste, Henares, y Tajo, que pueden optar por un nombramiento de estatutario temporal o por mantener su régimen laboral pero sujetos al convenio colectivo de la Comunidad de Madrid, ello conllevará la modificación de las plantillas estatutarias y laborales. Informa que se ha hecho una resolución para facilitar la opción a este personal y que se ha remitido a la Consejería de Empleo, Economía y Hacienda.

CC.OO: Plantea que al personal laboral de estas empresas públicas que opte por mantener su régimen laboral sujeto al convenio Colectivo de la Comunidad de Madrid habrá que homologarle a una categoría del convenio por lo que deberá tratarse en la Comisión paritaria del mismo.

ADMINISTRACIÓN : Constesta que se elevará a esa Comisión y pide que se inste una reunión extraordinaria de dicha comisión para tratar este asunto.

AMYTS: Insiste en la existencia de unos 30 facultativos laborales de las empresas publicas que ostentan la condición de personal estatutario fijo en otros Servicios de Salud, por lo que solicita se les facilite su reingreso en estos hospitales.

ADMINISTRACIÓN: contesta que en la resolución tramitada a Hacienda incluye el caso de estos profesionales.

#### **Décimo punto del orden del día: Constitución de Secciones Sindicales en el Hospital Gregorio Marañón.**

La Mesa General de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Madrid, en la reunión celebrada el 14 de julio de 2011, acordó delegar en la Mesa Sectorial del Personal de las Instituciones Sanitarias Públicas del Servicio Madrileño de Salud de la Consejería de Sanidad, la competencia atribuida a dicha Mesa General por el Acuerdo de 16 de febrero de 2011 para la estabilización de las relaciones laborales, la negociación de la posibilidad de constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en el artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, en aquellos centros y establecimientos sanitarios que por su nivel de plantilla y dispersión geográfica sea necesario que mantengan secciones sindicales.

Como consecuencia de esta delegación, en el ámbito de la Mesa Sectorial se llegó a un Acuerdo el 28 de julio de 2011, para que los sindicatos con presencia en las siete juntas de personal puedan constituir secciones sindicales en aquellos hospitales atendiendo a su nivel de plantilla y dispersión geográfica. En ese momento, no se incluyó entre al Hospital Universitario Gregorio Marañón dada que su nivel de plantilla no llegaba al de aquellos hospitales incluidos en dicho acuerdo.

Sin embargo, actualmente el Hospital Gregorio Marañón, cuenta con más de 2000 profesionales, cuyo régimen jurídico es el estatutario, por lo que se dan las mismas circunstancias que tuvieron los hospitales incluidos en el Acuerdo de Mesa Sectorial de 28 de julio de 2011 para que los sindicatos con presencia en la correspondiente Junta de Personal pudieran constituir secciones sindicales en los mismos.

Por ello, y teniendo en cuenta el criterio de la Dirección General de la Función Pública, sobre la vigencia actual de la delegación efectuada en el año 2011 a la Mesa Sectorial de Sanidad para negociar la posibilidad de constitución de secciones sindicales en aquellos centros y establecimientos sanitarios que tengan un nivel de plantilla y dispersión geográfica, la Mesa Sectorial, en su reunión del día 5 de febrero de 2016, ha llegado al siguiente Acuerdo :

*“Los sindicatos con presencia en la Junta de Personal Sureste podrán constituir secciones sindicales conforme a lo establecido en el artículo 10 de la Ley 11/1985, de 2 de agosto de Libertad Sindical en el Hospital Universitario Gregorio Marañón”*

**Undécimo punto del orden del día: Constitución de los Comités de Seguridad y Salud, correspondientes al proceso electoral celebrado el 7 de mayo de 2015: Delegados de Prevención.**

ADMINISTRACIÓN: Informa sobre los problemas que se están planteando en relación con la constitución de los comités de Seguridad y Salud y con la designación del número de Delegados de Prevención. Y considera que estos asuntos deben ser tratados en la Comisión Central de Salud a fin de abordar, además, otros asuntos que se consideran importantes como la adecuación de los Servicios de Prevención a la realidad de la Comunidad de Madrid, la evaluación de riesgos, actualización de protocolos etc.

Se acuerda convocar para el próximo 17 de febrero de 2016 a las 9,30 horas a la Comisión Central de Salud.

**Decimotercero punto del orden del día: Ruegos y preguntas.**

CC.OO.: Insta a la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales a que readmita a los dos trabajadores de mantenimiento del Hospital Príncipe de Asturias que dice fueron despedidos como consecuencia de las denuncias presentadas contra el Hospital y la Consejería de Sanidad. Solicita se negocie la jornada anual de 2016 y se acuerde la regulación de la ponderación de jornada en las jornadas especiales e insiste en que se resuelva la problemática de los trabajadores de Vicente Soldevilla, Virgen de la Torre y Federica Montseny que cobrando por estos centros prestan servicios en el H.de Vallecas.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que no fueron despedidos sino que a la finalización del contrato no fueron prorrogados y en ello nada tuvo que ver la denuncia presentada, por cuanto la

decisión de no prorrogar se adoptó el 1 de diciembre y la denuncia no se presentó hasta 11 días después.

SATSE: solicita la negociación de la jornada y la convocatoria de la mesa de los SAR y tratar la renovación de los contratos de Atención Primaria y hace una enérgica protesta por la decisión adoptada en el hospital La Paz de efectuar las renovaciones hasta 31 de marzo, alegando que no tiene bien dimensionada la plantilla.

CSIT-Unión Profesional: solicita negociar jornada teniendo en cuenta el número de días de asuntos particulares y pide que la tabla de ponderación de la jornada sea visible para que los profesionales conozcan la jornada que deben realizar, se une a la queja de SATSE respecto a la decisión del Hospital La Paz. Comenta que el calendario laboral del hospital Gregorio Marañón no se está haciendo bien y que tiene incidencia sobre el personal estatutario.

AMYTS: Pregunta por el motivo por el que no se ha incluido en esta mesa el tema de la jornada 2016, plantea la necesidad de abordar la carrera profesional y el problema de las bolsas de contratación de médicos de familia y pediatras de Atención Primaria, pide retomar la elaboración del Decreto de Selección y Provisión, solicita la puesta en marcha del concurso de traslados previo a la finalización de las opes en desarrollo y reitera la necesidad de convocar opes en 2016 que permitan dar solución a las convocadas y reitera la urgente solución a la aplicación de jornada en los SAR.

U.G.T.: Solicita la negociación de la jornada 2016 y de los calendarios porque ha habido un cambio importante con la concesión de días de asuntos particulares y antigüedad y los profesionales deben conocer cuál es la jornada que deben realizar. Insiste en la urgencia de dar solución a la jornada de los SAR y en la necesidad de creación de un grupo de trabajo que trata los problemas de este colectivo, pide convocatoria de traslados en las categorías que no han tenido traslados desde la ope de consolidación.

ADMINISTRACIÓN: Contesta respecto a los calendarios del hospital Gregorio Marañón que el Tribunal Supremo ha dictado una sentencia muy farragosa en la que existe contradicción entre los fundamentos de derecho y el fallo, esta sentencia afectaría a los calendarios laborales, por lo que se tienen conocimiento de que los Servicios Jurídicos van a instar del Tribunal Supremo aclaración a dicha sentencia, debiendo esperar a dicha aclaración para poder realizar los calendarios. Sobre la decisión del hospital La Paz de no renovar el 31 de diciembre las contrataciones convencimiento en esa fecha señalar que la plantilla del hospital La Paz se vio incrementada como consecuencia de la resolución de los concursos de traslados. No obstante se revisará esta situación así también se valorará la necesidad de negociar una nueva resolución de jornada

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 14 horas del día señalado en el encabezamiento de la presente acta.

Vº Bº  
EL DIRECTOR GENERAL  
DE RR.HH Y RELACIONES LABORALES,



LA SECRETARIA,



Para hacer consta que la presente acta ha sido aprobada por unanimidad en la reunión de Mesa Sectorial celebrada el día 22 de julio de 2016, tal y como se recoge en el acta de dicha sesión.

LA SECRETARIA





**ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD 5 DE FEBRERO 2016 SOBRE PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL EN EL ÁMBITO DE ATENCIÓN HOSPITALARIA DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD.**

---


Reunidos en Madrid, el día 5 de febrero de 2016, por una parte la Administración Sanitaria del Servicio Madrileño de Salud y por otra los Sindicatos CCOO, SATSE, AMYTS, CSIT-Unión Profesional y UGT, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto Marco aprobado por Ley 55/2003 de 16 de diciembre, sobre Promoción Interna Temporal, suscriben el presente Acuerdo, con el fin de fijar alguno de los conceptos que se recogen en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos que hagan más viable y operativa este tipo de promoción interna temporal en el ámbito de Atención Hospitalaria,

ACUERDO

1. Objeto del presente acuerdo

El presente Acuerdo tiene por objeto fijar los criterios para la creación de las Bolsas de Promoción Interna Temporal (PIT) en cada gerencia de Atención Hospitalaria, fijar su ámbito personal y territorial de aplicación, así como los requisitos de participación.

2. Ámbito de aplicación

 Podrá participar en las convocatorias para la creación de Bolsas de Promoción Interna Temporal de cada gerencia de Atención Hospitalaria, el personal estatuario fijo que preste servicios en dicha gerencia y en sus centros dependientes, tanto de las categorías sanitarias, como las de gestión y servicios, con independencia del grupo de clasificación a la que pertenezcan.

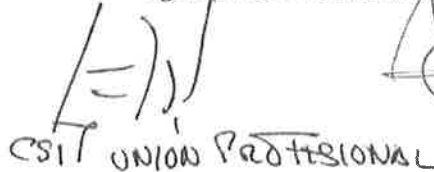
3. Creación de bolsas de promoción interna temporal en el ámbito de Atención Hospitalaria

Cada Gerencia de Atención Hospitalaria convocará la constitución de una bolsa por cada categoría dentro de su ámbito de actuación, en la que podrá participar el personal estatuario fijo que preste servicios o con reserva de plaza en dicha gerencia, o en sus centros dependientes.

Una vez constituidas, estas bolsas tendrán el carácter de abiertas y permanentes, por lo que podrán incorporarse todos aquellos aspirantes que así lo soliciten a lo largo del año, si bien, la baremación de los méritos se realizará una vez al año conforme a lo establecido en el apartado 10 de este acuerdo.

Realizadas las nuevas incorporaciones y actualizadas las existentes, la bolsa permanecerá inalterable hasta la siguiente convocatoria de actualización.












#### 4. Requisitos de participación

El personal interesado en participar en las convocatorias de creación de bolsas de promoción interna temporal deberá reunir los siguientes requisitos:

- Ser personal estatutario fijo adscrito a la Gerencia de Atención Hospitalaria convocante
- Encontrarse en situación de servicio activo o con reserva de plaza en cualquiera de los centros dependientes de dicha Gerencia convocante, el último día de plazo de la presentación de solicitudes
- Estar en posesión de la titulación requerida.
- Haber prestado servicios durante al menos 2 años en la categoría de procedencia como personal estatutario fijo.
- Los aspirantes deberán cumplir los requisitos en el momento de solicitar su incorporación a la bolsa y mantenerlos durante la vigencia de las correspondientes bolsas de PIT.

#### 5. Criterios de valoración

 El baremo de meritos a tener en cuenta en la selección de personal para el desempeño de funciones en promoción interna temporal será el siguiente:

- a) Experiencia profesional:
- Cualquier categoría distinta a la de origen y de la que se pretende optar : por cada mes de servicios prestados en Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud o de cualquier sistema público de la Comunidad Europea: 0,05 puntos
  - Categoría de origen o a la que se pretende optar: por cada mes de servicios prestados en Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud o de cualquier sistema público de la Comunidad Europea: 0,10 puntos.


- b) Formación e Investigación :

Se valorarán los cursos y publicaciones directamente relacionados con las funciones a desempeñar en la categoría o el puesto al que se opta en promoción interna temporal, de acuerdo con el baremo acordado para las bolsas únicas de empleo temporal.

- c) Desempate

En el supuesto de que se produjesen empates en las puntuaciones, se utilizará como primer criterio de desempate la mayor puntuación alcanzada en los distintos apartados, atendiendo al orden establecido en el apartado anterior, es decir a) Experiencia profesional, b) Formación e Investigación.



  
CSIT Unión Profesional C

  
UGT

  
AMTS

  
SATSO


En caso de seguir existiendo empate, se desempatará por la letra del sorteo anual de la OPE, que se publica en el BOCM anualmente.

d) Comisión de Valoración

Tanto la baremación de méritos como la realización, en su caso, de las pruebas de aptitud, se llevarán a cabo a través de una comisión paritaria constituida por los Sindicatos firmantes del presente Acuerdo y los representantes designados por la Gerencia de Atención Hospitalaria que efectúa la convocatoria. A esta comisión se le informará sobre las vacantes a cubrir mediante el sistema de promoción interna temporal, así como las que se vayan generando a este efecto.

La comisión deberá tener baremadas las solicitudes en un plazo máximo de un mes desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

6. Plazas objeto de Promoción Interna Temporal.

 El 50% del total de las plazas a cubrir, se reservarán para el sistema de promoción interna temporal, teniendo prevalencia este sistema sobre la contratación de personal temporal, salvo para sustituir situaciones de incapacidad temporal cuya cobertura se realizará mediante nombramientos estatutarios de carácter temporal.

7. Cese del personal en promoción interna temporal.

El personal nombrado en promoción interna temporal cesará cuando se den alguna de las siguientes circunstancias:


- Incorporación del titular de la plaza cuyas funciones se desempeñan en PIT.
- Amortización o reconversión de la plaza desempeñada.
- Desaparición de las necesidades del servicio que motivaron el nombramiento.
- Cobertura de la plaza con carácter definitivo como consecuencia de la resolución de un proceso selectivo o de un concurso de traslados.
- Finalización del plazo del nombramiento, exclusivamente en aquellos casos en los que el nombramiento por promoción interna temporal no se ha realizado sobre una plaza vacante.


8. Renuncias y penalización

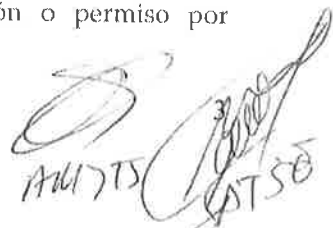
a) Se entenderá causa justificada de renuncia y en consecuencia no tendrá penalización alguna los siguientes supuestos:

- Estar en el período de descanso maternal o de adopción o permiso por paternidad.



  
CSIF UNIÓN SINDICAL

  
UGT

  
ANITS  
SATSE


- Estar en situación de incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales.
- Fallecimiento o enfermedad grave de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, hasta un mes después de haber finalizado el permiso establecido.
- Encontrarse trabajando mediante contrato o nombramiento en el momento de la notificación, siempre y cuando no pueda el interesado incorporarse al inicio del nuevo contrato; en este caso se deberá aportar copia del mismo y de la extinción.
- Estar realizando estudios reglados, o cursos de perfeccionamiento en centros dependientes de alguna Administración Pública, acreditado por Certificado Oficial.
- Estar cooperando en emergencias humanitarias promovidas tanto por Organizaciones no Gubernamentales calificadas por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) u Organismos Internacionales avalados por la AECID.
- Excedencia por cuidado de hijos de edad inferior a tres años
- Excedencia por cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.
- Ser víctima de violencia de género acreditado mediante Auto o Sentencia judicial.



En cualquier caso, las situaciones justificadas de renuncia tendrán que acreditarse documentalmente, no penalizando al solicitante y quedando no disponible en la bolsa hasta que finalice la situación que motivó la renuncia

- b) El aspirante que sin causa justificada rechace una oferta, no podrá acceder durante un año a ninguna otra plaza de la categoría y, en su caso especialidad, a la que en cada caso haya rechazado. Igual penalización tendrá aquel promocionado que renuncie durante la permanencia en una PIT. Concluido el año de penalización, automáticamente volverá a ocupar el orden, que por puntuación, le corresponda.
- c) Aquellos que, habiendo sido adjudicatarios de un nombramiento en promoción interna temporal, no hayan superado el periodo de prueba conforme a lo establecido en el Estatuto Marco serán excluidos de la bolsa para la cobertura de puestos de esa categoría.
- d) Los interesados podrán renunciar a formar parte de la bolsa de PIT, mediante escrito dirigido a la Gerencia de Atención Hospitalaria, y siempre antes de la recepción de una oferta. En este caso no se prevé ninguna penalización.



  
CSIT UNIÓN PROFESIONAL

  
UGT

  
AM775


  
SUT

9. Convocatorias iniciales.

Cada Gerencia de Atención Hospitalaria procederá a convocar las bolsas en cada una de las categorías, atendiendo a este Acuerdo, señalando que, con carácter previo a su publicación, deberá ser objeto de negociación con las organizaciones firmantes del presente acuerdo.

Estas convocatorias iniciales deberán incluir un modelo de solicitud y fijar los plazos de presentación de instancias que serán de 20 días naturales contados desde la publicación de la convocatoria.

Los listados provisionales de cada bolsa contendrán al menos los aspirantes y sus puntuaciones obtenidas, pudiendo los interesados interponer contra las mismas las oportunas reclamaciones, en el plazo de 10 días hábiles contados desde su publicación que se entenderán contestadas en los listados definitivos, una vez analizadas por la comisión de valoración las reclamaciones presentadas.

 10. Actualización anual de las bolsas constituidas.

Una vez al año, se efectuará nueva convocatoria con el objeto de actualizar el baremo de aquellos que forman parte de la bolsa, para lo que se abrirá un plazo de 20 días naturales que comenzará el 2 de enero y finalizará el 22 de enero de cada año, a fin de que cada candidato pueda presentar en dicho plazo nuevos méritos. La baremación deberá estar finalizada antes del 22 de febrero de cada año.

Una vez baremados los méritos se procederá a la publicación de los listados provisionales que contendrán los aspirantes de la bolsa por orden de puntuación y con sus puntuaciones actualizadas, pudiendo los interesados interponer contra las mismas las oportunas reclamaciones, en el plazo de 10 días hábiles contados desde su publicación que se entenderán contestadas con la publicación de los listados definitivos, una vez analizadas por la comisión de valoración las reclamaciones presentadas.


11. Publicación de los actos relativos a las convocatorias iniciales y de actualización

La publicación de todos los actos relativos a las convocatorias iniciales y las de actualización de promoción interna temporal se realizarán en los tablones de anuncios de la Gerencia convocante y centros dependientes de la misma y en la intranet, así como en cualquier otro lugar que asegure la máxima difusión posible.



12. Personal incluido en bolsas de promoción interna temporal existentes en cada Gerencia de Atención Hospitalaria

En el supuesto de que en cada gerencia de Atención Hospitalaria existan solicitudes o registros de promoción interna temporal, los candidatos integrantes de las mismas, siempre que

 CCOO

  
CSIT UNIÓN PROFESIONAL

  
UGT

  
MUTIS  
  
SISTSO

reúnan los requisitos exigidos, se incluirán de oficio en las bolsas que se constituyan como consecuencia de las convocatorias que se efectúen en aplicación del presente Acuerdo, si bien, de no presentarse documentación acreditativa de méritos, la puntuación será la correspondiente a los que aportaron en su día, valorados conforme al baremo que se contempla en este acuerdo.

### 13. Derogación

Quedan sin efecto las bolsas de PIT que estuviera constituida con anterioridad a este acuerdo en cada Gerencia de Atención Hospitalaria.

### 14. Vigencia

El presente Acuerdo tras su suscripción entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en la página WEB [www. madrid.org](http://www.madrid.org).

POR LA ADMINISTRACIÓN

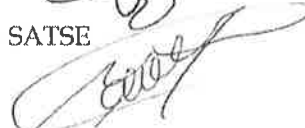


POR LOS SINDICATOS

CCOO



SATSE

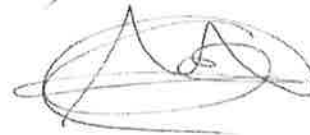


CSIT-Unión Profesional

AMYTS



UGT



7/1

**ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD DE 5 DE FEBRERO DE 2016  
SOBRE PROMOCIÓN INTERNA TEMPORAL EN EL ÁMBITO DEL SUMMA 112  
DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD**

---


Reunidos en Madrid, el 5 de febrero de 2016, por una parte la Administración Sanitaria del Servicio Madrileño de Salud y por otra los Sindicatos CCOO, SATSE, AMYTS, CSIT-Unión Profesional y UGT, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 35 del Estatuto Marco aprobado por Ley 55/2003 de 16 de diciembre, sobre Promoción Interna Temporal, suscriben el presente Acuerdo, con el fin de fijar alguno de los conceptos que se recogen en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos que hagan más viable y operativa este tipo de promoción interna temporal en el ámbito del SUMMA 112.

ACUERDO

1. Objeto del presente acuerdo

El presente acuerdo tiene por objeto fijar los criterios para la creación de las bolsas de promoción interna temporal (PIT) en la gerencia del SUMMA 112, fijar su ámbito personal y territorial de aplicación, así como los requisitos de participación.

2. Ámbito de aplicación


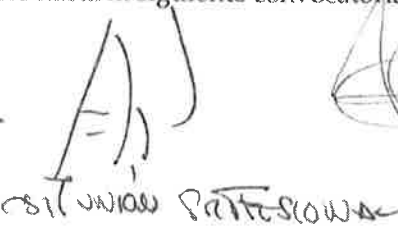
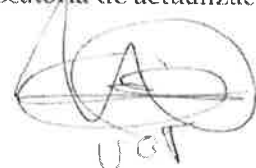
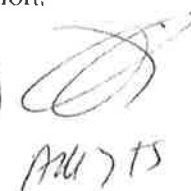

 Podrá participar en las convocatorias para la creación de bolsas de promoción interna temporal del SUMMA 112, el personal estatuario fijo que preste servicios en la gerencia del SUMMA 112, centros y dispositivos de ella dependientes, tanto de las categorías sanitarias, como de gestión y servicios, con independencia del grupo de clasificación a la que pertenezcan.

3. Creación de bolsas de promoción interna temporal en el ámbito del SUMMA 112

La Gerencia del SUMMA 112 convocará la constitución de una bolsa por cada categoría dentro de su ámbito de actuación, en la que podrá participar el personal estatuario fijo en activo o con reserva de plaza en la gerencia del SUMMA 112

Una vez constituidas, estas bolsas tendrán el carácter de abiertas y permanentes, por lo que podrán incorporarse todos aquellos aspirantes que así lo soliciten a lo largo del año, si bien, la baremación de los méritos se realizará una vez al año conforme a lo establecido en el apartado 10 de este acuerdo.

Realizadas las nuevas incorporaciones y actualizadas las existentes, la Bolsa permanecerá inalterable hasta la siguiente convocatoria de actualización.


    

#### 4. Requisitos de participación

El personal interesado en participar en las convocatorias de creación de bolsas de promoción interna temporal deberá reunir los siguientes requisitos:

- Ser personal estatutario fijo adscrito a la Gerencia del SUMMA 112.
- Encontrarse en situación de servicio activo o con reserva de plaza en la Gerencia del SUMMA 112, el último día de plazo de la presentación de solicitudes
- Estar en posesión de la titulación requerida.
- Haber prestado servicios durante al menos 2 años en la categoría de procedencia como personal estatutario fijo.
- Los aspirantes deberán cumplir los requisitos en el momento de solicitar su incorporación a la bolsa y mantenerlos durante la vigencia de las correspondientes bolsas de PIT.

#### 5. Criterios de valoración

 El baremo de meritos a tener en cuenta en la selección de personal para el desempeño de funciones en promoción interna temporal será el siguiente

##### a) Experiencia profesional:

- Cualquier categoría distinta a la de origen y de la que se pretende optar : por cada mes de servicios prestados en Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud o de cualquier sistema público de la Comunidad Europea: 0,05 puntos
- Categoría de origen o a la que se pretende optar: por cada mes de servicios prestados en Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud o de cualquier sistema público de la Comunidad Europea: 0,10puntos.

##### b) Formación e Investigación :

Se valorarán los cursos y publicaciones directamente relacionados con las funciones a desempeñar en la categoría o puesto al que se opta en Promoción Interna Temporal, de acuerdo con el baremo acordado para las bolsas únicas de empleo temporal

##### c) Desempate

En el supuesto de que se produjesen empates en las puntuaciones, se utilizará como primer criterio de desempate la mayor puntuación alcanzada en los distintos apartados, atendiendo al orden establecido en el apartado anterior, es decir, a) Experiencia profesional, b) Formación e Investigación.

CSIF UNION PROFESIONAL UGT AMTS SISO



En caso de seguir existiendo empate, se desempatará por la letra del sorteo anual de la OPE, que se publica en el BOCM anualmente.

d) Comisión de Valoración

Tanto la baremación de méritos como la realización, en su caso, de las pruebas de aptitud, se llevarán a cabo a través de una comisión paritaria constituida por los Sindicatos firmantes del presente acuerdo y los representantes designados por la Gerencia del SUMMA 112. A esta comisión se le informará sobre las vacantes a cubrir mediante el sistema de promoción interna temporal, así como las que se vayan generando a este efecto.

La comisión deberá tener baremadas las solicitudes en un plazo máximo de un mes desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

6. Plazas objeto de promoción interna temporal.

El 50% del total de las plazas a cubrir, se reservarán para el sistema de promoción interna temporal, teniendo prevalencia este sistema sobre la contratación de personal temporal, salvo para sustituir situaciones de incapacidad temporal cuya cobertura se realizará mediante nombramientos estatutarios de carácter temporal.

7. Cese del personal en promoción interna temporal.


El personal nombrado en promoción interna temporal cesará cuando se de alguna de las siguientes circunstancias:

- Incorporación del titular de la plaza cuyas funciones se desempeñan en PIT.
- Amortización o reconversión de la plaza desempeñada.
- Desaparición de las necesidades del servicio que motivaron el nombramiento.
- Cobertura de la plaza con carácter definitivo como consecuencia de la resolución de un proceso selectivo, de un concurso de traslados.
- Finalización del plazo del nombramiento exclusivamente en aquellos casos en los que el nombramiento por promoción interna temporal no se ha realizado sobre una plaza vacante.

8. Renuncias y penalización

- a) Se entenderá causa justificada de renuncia y en consecuencia no tendrá penalización alguna los siguientes supuestos:



  
CSIT UNION PROFESIONAL

  
UGT

  
MIST


  
SINSE

- Estar en el período de descanso maternal o de adopción o permiso por paternidad.
- Estar en situación de incapacidad temporal tanto por contingencias comunes como profesionales.
- Fallecimiento o enfermedad grave de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad.
- Encontrarse trabajando mediante contrato o nombramiento en el momento de la notificación, siempre y cuando no pueda el interesado incorporarse al inicio del nuevo contrato; en este caso se deberá aportar copia del mismo y de la extinción.
- Estar realizando estudios reglados, o cursos de perfeccionamiento en centros dependientes de alguna Administración Pública, acreditado por Certificado Oficial.
- Estar cooperando en emergencias humanitarias promovidas tanto por Organizaciones no Gubernamentales calificadas por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) u Organismos Internacionales avalados por la AECID.
- Excedencia por cuidado de hijos de edad inferior a tres años
- Excedencia por cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos.
- Ser víctima de violencia de género acreditado mediante Auto o Sentencia judicial.

En cualquier caso, las situaciones justificadas de renuncia tendrán que acreditarse documentalmente, no penalizando al solicitante y quedando no disponible en la bolsa hasta que finalice la situación que motivó la renuncia

- b) El aspirante que sin causa justificada rechace una oferta, no podrá acceder durante un año a ninguna otra plaza de la categoría y, en su caso especialidad que en cada caso haya rechazado. Igual penalización tendrá aquel promocionado que renuncie durante la permanencia en una PIT. Concluido el año de penalización, automáticamente volverá a ocupar el orden, que por puntuación, le corresponda.
- c) Aquellos que, habiendo sido adjudicatarios de un nombramiento en promoción interna temporal, no hayan superado el periodo de prueba serán excluidos de la bolsa para la cobertura de puestos de esa categoría.
- d) Los desistimientos a formar parte de la bolsa de PIT, deberán hacerse por parte de los interesados por escrito dirigido a la Gerencia del SUMMA 112, y antes de la recepción de una oferta. En este caso no se prevé ninguna penalización.



  
CSIT UNION PROFESIONAL

  
UGT

  
MUTUAS

  
4  
SISTEMAS


### 9. Convocatorias iniciales

La Gerencia del SUMMA 112 procederá a convocar las bolsas en cada una de las categorías, atendiendo a este acuerdo, señalando que, con carácter previo a su publicación, deberá ser objeto de negociación con las organizaciones firmantes del presente acuerdo.

Estas convocatorias iniciales deberán incluir un modelo de solicitud, así como los plazos de presentación de instancias que serán de 20 días naturales contados desde la publicación de la convocatoria.

Los listados provisionales de cada bolsa contendrán al menos los aspirantes y sus puntuaciones obtenidas, pudiendo los interesados interponer contra los mismos las oportunas reclamaciones en el plazo de 10 días hábiles, que se entenderán contestadas en los listados definitivos, una vez analizadas por la comisión de valoración las reclamaciones presentadas.

### 10. Actualización anual de las bolsas constituidas




Una vez al año, se efectuará nueva convocatoria con el objeto de actualizar el baremo de aquellos que forman parte de la bolsa, para lo que se abrirá un plazo de 20 días naturales que comenzará el 2 de enero y finalizará el 22 de enero de cada año, a fin de que cada candidato pueda presentar en dicho plazo nuevos méritos. La baremación deberá estar finalizada antes del 22 de febrero de cada año.


Una vez baremados los méritos se procederá a la publicación de los listados provisionales que contendrán los aspirantes de la bolsa por orden de puntuación y con sus puntuaciones actualizadas, pudiendo los interesados interponer contra las mismas las oportunas reclamaciones, en el plazo de 10 días hábiles contados desde su publicación que se entenderán contestadas con la publicación de los listados definitivos una vez analizadas por la Comisión de Valoración las reclamaciones presentadas.

### 11. Publicación de los actos relativos a las convocatorias iniciales y de actualización

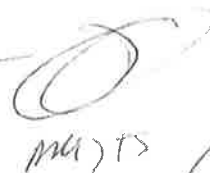
La publicación de todos los actos relativos a las convocatorias iniciales y las de actualización de promoción interna temporal se realizarán en los tablones de anuncios de la Gerencia convocante y centros dependientes de la misma y en la intranet, así como en cualquier otro lugar que asegure la máxima difusión posible.



CSIF UNIÓN PROFESIONAL



UGT



MAJTS



5 8/17/15

12. Personal incluido en bolsas de promoción interna temporal existentes en la Gerencia del SUMMA 112

En el supuesto de que la gerencia del SUMMA 112 existan solicitudes o registros de Promoción Interna Temporal, los candidatos integrantes de las mismas, siempre que reúnan los requisitos exigidos, se incluirán de oficio en las bolsas que se constituyan como consecuencia de las convocatorias que se efectúen en aplicación del presente Acuerdo, si bien, de no presentarse documentación acreditativa de méritos, la puntuación será la correspondiente a los que aportaron en su día, valorados conforme al baremo que se contempla en este acuerdo.

13. Derogación

Quedan sin efecto las bolsas de PIT que estuviera constituida con anterioridad a este acuerdo en la Gerencia del SUMMA 112.

14. Vigencia

El presente Acuerdo tras su suscripción entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en la página WEB [www. madrid.org](http://www.madrid.org).

POR LA ADMINISTRACIÓN



POR LOS SINDICATOS

CCOO

SATSE

CSIT-Unión Profesional

AMYTS

UGT

ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD DE 5 DE FEBRERO DE 2016  
POR EL QUE SE MODIFICA EL ACUERDO DE 12 DE NOVIEMBRE DE 2015 DE  
PIT DE ATENCIÓN PRIMARIA

Se modifica el apartado 8.b) del acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 12 de noviembre de 2015, sobre promoción interna temporal de Atención Primaria, que queda redactado en los términos siguientes:

*“El aspirante que sin causa justificada rechace una oferta, no podrá acceder durante un año a ninguna otra plaza de la categoría y especialidad, en su caso, a la que ha optado en promoción interna temporal. Igual penalización tendrá aquel promocionado que renuncie durante la permanencia en una PIT. Concluido el año de penalización, automáticamente volverá a ocupar el orden, que por puntuación, le corresponda.”*

POR LA ADMINISTRACIÓN

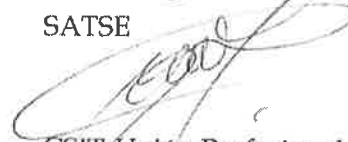


POR LOS SINDICATOS

CCOO



SATSE



CSIT-Unión Profesional

AMYTS



UGT





## 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

El artículo 9.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de personal estatutario de los servicios de salud establece que por razones de necesidad, urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los servicios de salud podrán nombrar personal estatutario temporal.

Asimismo el artículo 33 del Estatuto Marco prevé que la selección de personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad y que deberán ser establecidos previa negociación en las Mesas correspondientes.

Por Acuerdo de la Mesa Sectorial de 24 de enero de 2006 sobre selección de personal temporal en los centros sanitarios dependientes de la Consejería de Sanidad y Consumo se procedió a ratificar el acuerdo de la Comisión de Seguimiento de bolsa de empleo temporal de 29 de abril de 2005 sobre selección de personal temporal en los centros sanitarios dependientes de la Consejería de Sanidad y Consumo. Como consecuencia de este Acuerdo se publicaron las bolsas únicas de empleo temporal correspondientes a las categorías profesionales de Médico de Familia de Atención Primaria y Médico del SUMMA 112, Pediatra de Atención Primaria y Diplomado de Enfermería/Enfermera.

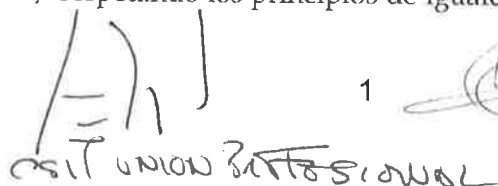
Sin embargo, y teniendo en cuenta el tiempo transcurrido desde la publicación de los acuerdos y bolsas centralizadas de empleo temporal, así como la entrada en vigor de las bolsas preferentes en las categorías de Matrona, Fisioterapeuta y Auxiliar de Enfermería, por Resoluciones de 18 de mayo de 2015, se hace necesario actualizar los criterios, baremos y funcionamiento de las mismas, procediendo a su adaptación a las necesidades del Servicio Madrileño de Salud.

Por ello, reunidos los representantes de las organizaciones presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, CCOO, SATSE, CSIT-Unión Profesional, AMYTS y UGT y los representantes de la Administración sanitaria del Servicio Madrileño de Salud, se acuerda con fecha 5 de febrero de 2016 el presente,

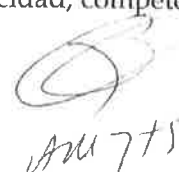
### ACUERDO

#### 1. Objeto

Este Acuerdo tiene por objeto actualizar los criterios, baremos y funcionamiento, así como establecer el procedimiento de cobertura de plazas, con carácter temporal, mediante contrato o nombramiento, en todos los centros sanitarios adscritos al Servicio Madrileño de Salud. Este sistema de cobertura se llevará a cabo a través de la gestión de las bolsas únicas de empleo temporal, respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia



1




y publicidad o, en su defecto, en las bolsas de empleo temporal constituidas en cada centro sanitario.

## 2. *Ámbito de aplicación*

Lo previsto en este Acuerdo será de aplicación directa a las bolsas únicas de empleo temporal constituidas y en funcionamiento en la actualidad de Médicos de Familia de Atención Primaria y SUMMA 112, Pediatras de Atención Primaria y Enfermeros/as, así como en las bolsas constituidas en cada centro sanitario para aquellas categorías que todavía no tienen bolsas de empleo temporal únicas, tanto para nombramientos temporales de personal estatutario como contratos temporales de personal laboral.

Las personas que a la fecha de la publicación de este Acuerdo sean trabajadores temporales del Servicio Madrileño de Salud, deberán actualizar méritos, según el nuevo Acuerdo.

Las bolsas que deriven del desarrollo del presente Acuerdo no se aplicarán para la contratación de personal laboral, siempre que en la misma categoría exista bolsa cuya formación haya sido desarrollada por la Dirección General de la Función Pública o la Dirección General de Recursos Humanos de la Consejería de Hacienda.




## 3. *Características de las bolsas de empleo temporal*

Las bolsas de empleo temporal únicas, así como las bolsas de empleo constituidas en cada centro sanitario, deben tener las siguientes características:

- Las bolsas de empleo temporal serán únicas para cada categoría y se incluirán en ellas todos los profesionales para prestar servicios en Atención Primaria, Atención Hospitalaria o SUMMA 112.
- La bolsa centralizada de Pediatras de Atención Primaria estará constituida únicamente por solicitantes que tengan la especialidad de Pediatría.
- En la bolsa de Médicos de Familia los solicitantes podrán incluir, en recuadro habilitado al efecto, su disposición a cubrir plazas de pediatría en el supuesto de no existir aspirantes en la bolsa para pediatras y siempre que estén en posesión de la titulación correspondiente.
- En la bolsa de Enfermeros/as se valorará una experiencia mínima de 6 meses en servicios o unidades especiales (Unidad de Cuidados Intensivos, Quirófano, Urgencias, Hemodiálisis y Neonatología) para los contratos inferiores a tres meses que precisen de estas competencias.
- Las bolsas de empleo temporal estarán permanentemente abiertas tanto para nuevas inclusiones como para la aportación de méritos.



ccoo



SIT UNIÓN PROFESIONAL



2 DGT



MU / TS



EDIS



- Las nuevas incorporaciones aparecerán en las bolsas centralizadas, sin puntuación, hasta que se realice la valoración de los méritos, pudiendo ser llamados para cubrir las necesidades en función de la situación de disponibilidad de los candidatos precedentes por orden de puntuación en las mismas. La ordenación de estos candidatos será por fecha de presentación de solicitud, y en el caso de coincidir varios candidatos en una misma fecha, se acudirá a la letra resultante del sorteo público establecido para la determinación del orden de actuaciones de los aspirantes en los procesos selectivos de acceso para la última Oferta de Empleo Público.
- Las modificaciones de datos personales (domicilio, teléfono, etc.) surtirán efectos a partir del día siguiente a su recepción, así como las modificaciones de centros sanitarios y modalidad de jornada a tiempo completo o parcial.
- El personal temporal estará sujeto a un período de prueba en los términos recogidos en el artículo 33.2 de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud o en el artículo 20 del Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid, según corresponda.

Estará exento del período de prueba quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento o contrato temporal para la realización de funciones de las mismas características en el Servicio Madrileño de Salud en los nombramientos o contratos temporales finalizados en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento.






#### 4. Comisiones de valoración

Se creará una Comisión de Valoración en cada una de las Gerencias de Atención Hospitalaria, Atención Primaria y SUMMA 112, de carácter paritario, compuestas por representantes de la Administración y de las Organizaciones sindicales firmantes del presente Pacto. Estas Comisiones, a las que les corresponden la valoración de los expedientes presentados, podrán contar con los colaboradores necesarios cuando el número de solicitantes sea muy elevado.

En las bolsas constituidas en cada centro sanitario para aquellas categorías profesionales en las que no haya bolsa de empleo temporal única, estas Comisiones de Valoración se constituirán de la misma manera indicada en el apartado anterior.

Estas Comisiones de Valoración baremarán los méritos aportados por los candidatos, de acuerdo con los baremos que figuran como Anexos I, II y III de este Acuerdo, en función de la categoría profesional. Por otra parte, elevarán a la Comisión de Seguimiento de Bolsa cualquier incidencia o reclamación que estimen oportuna.


El modelo de certificado de prestación de servicios, que se adjunta como Anexo IV de este Acuerdo, será el mismo para todos los centros sanitarios del Servicio Madrileño de Salud.

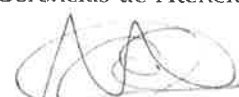
      
3  
OSIT UNIÓN PROFESIONAL

### 5. *Funcionamiento de las bolsas de empleo temporal*

- La gestión de las bolsas únicas es centralizada, siendo descentralizada la gestión de los llamamientos para la cobertura temporal de las plazas. La gestión centralizada de la bolsa corresponde a la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, y la gestión de los llamamientos está encomendada a cada uno de los centros sanitarios adscritos al Servicio Madrileño de Salud.
- Hasta tanto no se constituyan bolsas centralizadas para otras categorías profesionales, las bolsas constituidas en los centros sanitarios se gestionarán en cada uno de ellos, teniendo en cuenta, en todo caso, los criterios y baremación establecidos en este Acuerdo. Para ello, se procederá a la adaptación de las bolsas constituidas en cada centro.
- Los centros que no dispongan de bolsas de empleo temporal de aquellas categorías en las que existan necesidades de contratación, deberán proceder a su constitución conforme a los criterios establecidos en este Acuerdo.
- La baremación de los meritos se llevará a cabo a lo largo del último trimestre de cada año.
- La fecha tope a tener en cuenta para la baremación de méritos será el 30 de septiembre de cada año.
- Las solicitudes de baremación de méritos se presentarán hasta el 15 de octubre de cada año.
- Los efectos de la nueva baremación serán del mes de enero del año siguiente.
- El orden de puntuación en la bolsa a efectos de cubrir un puesto de trabajo vendrá determinado por la calificación final de los candidatos, que será igual a la suma de las puntuaciones obtenidas por la experiencia profesional, formación, docencia, investigación y otras actividades.
- En los supuestos de empate, el orden vendrá determinado por la mayor puntuación en el bloque de experiencia profesional; de persistir el empate, por la mayor puntuación obtenida en el apartado a) del bloque de experiencia profesional. Si aún así se mantuviese dicho empate, se dirimirá atendiendo al orden alfabético, conforme a la letra que resulte del sorteo público establecido para la determinación del orden de actuaciones de los aspirantes en los procesos selectivos de acceso para la última Oferta de Empleo Público. La modificación de la ordenación se realizará con efectos del mes de enero, por motivos tanto de la variación de la puntuación como por el cambio de letra.
- Los contratos o nombramientos se ofrecerán por riguroso orden de puntuación en las ofertas de trabajo para nombramientos de carácter interino o de duración superior a 15 días de los cuales no deriven prórrogas. En los casos en los que el nombramiento sea inferior a 15 días, serán propuestos por las Gerencias de Atención Hospitalaria, Atención



  
CSIF UNIÓN PROFESIONAL

4   
UGT

  
MUTU

  
SATSE

Primaria y SUMMA 112 entre los profesionales incluidos en la bolsa, siempre y cuando la urgencia de la cobertura no permita seguir el orden de puntuación.

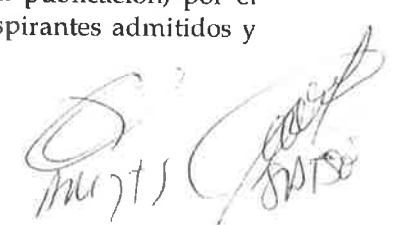
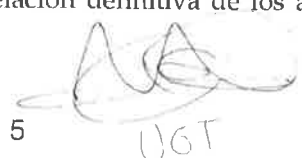
- En ningún caso podrán fraccionarse los contratos de larga duración en periodos cuando, por su naturaleza, desde el inicio pueda determinarse que su duración va a ser superior a 15 días.
- La falsedad o falta de veracidad en los méritos aportados supondrá la exclusión total y definitiva en la bolsa de empleo temporal correspondiente en la que se encuentre inscrito el interesado.

**6. Procedimiento para la inclusión, actualización de méritos y llamamiento en las bolsas de empleo temporal**

- Los interesados podrán acceder al modelo de solicitud de inclusión en las bolsas, actualización de méritos, y/o modificación de datos a través de la página web: [www.madrid.org](http://www.madrid.org), así como en la sede del Servicio Madrileño de la Salud (Plaza de Carlos Triás Bertrán, 7), de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales (C/ Sagasta, 6), y Gerencias de los centros sanitarios.
- Las solicitudes de nueva inclusión, así como la documentación acreditativa de los méritos alegados, podrán presentarse en cualquier momento a través de los registros de los lugares indicados en el punto anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38.4 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y de Procedimiento Administrativo Común. También se podrá formalizar la presentación de nuevas solicitudes a través de Internet.
- El plazo para presentar los documentos que acrediten los méritos a baremar, a efectos de actualización de las puntuaciones que corresponda a cada aspirante, finalizará el 15 de octubre de cada año. Los trabajadores con contratos o nombramientos interinos estarán igualmente obligados a actualizar sus baremos en la misma fecha.
- Finalizado el plazo de presentación de méritos y mediante Resolución del Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud, se hará pública en la página web [www.madrid.org](http://www.madrid.org), la lista provisional de aspirantes admitidos y excluidos, haciendo constar la identidad de estos últimos, con indicación de la causa de exclusión.
- Los aspirantes excluidos, así como los que no figuren en la relación de admitidos ni de excluidos, dispondrán de un plazo de diez días hábiles, contados a partir del siguiente al de la publicación de la Resolución en la página web [www.madrid.org](http://www.madrid.org), para subsanar, si procede, el defecto que haya motivado la exclusión o su no inclusión expresa.
- Transcurrido dicho plazo de diez días hábiles, se procederá a la publicación, por el sistema señalado anteriormente, de la relación definitiva de los aspirantes admitidos y excluidos.



HI  
5  
UGT  
SINDICATO PROFESIONAL




- Los aspirantes podrán optar por estar incluidos en uno o más centros tanto de Atención Primaria como de Atención Hospitalaria o SUMMA 112. La opción se realizará en el modelo de solicitud.
- Los aspirantes podrán optar por cubrir un puesto de trabajo temporal bien en la modalidad de tiempo total o de tiempo parcial o en ambos a la vez. La opción se realizará en el modelo de solicitud.
- La notificación al candidato de la oferta de empleo se realizará mediante llamada telefónica conforme a los datos consignados en la solicitud. Se realizarán dos avisos en distintas horas del mismo día al teléfono indicado en su solicitud, dejando constancia en la aplicación informática de la fecha, hora y persona que ha realizado la misma. En los contratos interinos o de larga duración especificados en el apartado 8.2, en el caso de no haber podido contactar mediante llamada telefónica, se enviará correo electrónico a la dirección facilitada por el candidato, debiendo quedar acreditado el envío de dicha oferta. Transcurridas 24 horas sin que exista contestación se entenderá como una renuncia tácita. Intentada sin efecto la notificación de la oferta, rechazada o no contestada la misma, se procederá al llamamiento del siguiente candidato incluido en la bolsa.

 7. *Causas justificadas de renuncia a una oferta de empleo*

Son causas justificadas de renuncia a una oferta de empleo temporal, las siguientes:

- Estar en el periodo de descanso maternal o de adopción o permiso por paternidad.
- Estar en situación de incapacidad laboral tanto por contingencias comunes como profesionales.
- Fallecimiento o enfermedad grave de familiar hasta el segundo grado por consanguinidad o afinidad, según los plazos de la normativa vigente o, en su defecto, del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Encontrarse trabajando mediante contrato o nombramiento en el momento de la notificación, siempre y cuando no pueda el interesado incorporarse al inicio del nuevo contrato; en este caso se deberá aportar copia del mismo y de la extinción.
- Estar realizando estudios reglados, o cursos de perfeccionamiento en centros dependientes de alguna Administración Pública, acreditado por Certificado Oficial.
- Estar cooperando en emergencias humanitarias promovidas tanto por Organizaciones no Gubernamentales calificadas por la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID) u Organismos Internacionales avalados por la AECID.
- Cuidado de hijos de edad inferior a tres años. El trabajador deberá solicitar previamente a un llamamiento no estar disponible por este motivo.
- Cuidado de un familiar de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad o discapacidad no puedan valerse por sí mismos. El trabajador deberá solicitar previamente a un llamamiento no estar disponible por este motivo, conforme a los plazos establecidos en el EBEP.
- Ser víctima de violencia de género, según plazos establecidos en el EBEP.



  
SITUACIÓN RESERVA

6

  
UCT

  
MUTIS


  
SATE

En cualquier caso, las situaciones justificadas de renuncia tendrán que acreditarse documentalmente, no penalizando al solicitante y quedando no disponible en la bolsa hasta que finalice la situación que motivó la renuncia.

## 8. Mejora de Empleo

8.1 La oferta de un contrato o nombramiento de carácter interino para el desempeño de una plaza vacante, se ofrecerá por riguroso orden de puntuación, independientemente de que el trabajador tenga suscrito contrato o nombramiento de cualquier otra modalidad distinta al contrato o nombramiento interino, a excepción de los contratos de relevo.

8.2 La oferta de un contrato o nombramiento por un periodo igual o superior a seis meses (nombramientos eventuales y en los casos de sustitución por comisión de servicios, servicios especiales, liberaciones sindicales, promoción interna temporal, suspensión de empleo y sueldo por tiempo igual o superior a 6 meses, y excedencias por cuidado de hijo o familiar, así como los nombramientos motivados por las bajas maternas que llevan asociados otros permisos, como el de gestación y lactancia acumulada), se establecerá por orden de puntuación, independientemente de que el trabajador tenga suscrito contrato o nombramiento de cualquier otra modalidad distinta a la prevista en este apartado, a excepción de los contratos interinos y de relevo.

 8.3 Los candidatos que hubieran suscrito un contrato/nombramiento a tiempo parcial, con excepción del contrato de relevo, podrán solicitar, en cualquier momento, quedar en situación de disponibilidad para la oferta de contratos/nombramientos a tiempo completo una vez que hayan cumplido tres meses de prestación de servicios al amparo de dicho contrato/nombramiento.

En este supuesto, podrán renunciar a la oferta de mejora a tiempo completo si el contrato/nombramiento que se oferta es inferior a 15 días de duración. En el caso de que el candidato renuncie a cualquier otro tipo de contrato/ nombramiento, se le penalizará un año para nuevas ofertas de mejora a tiempo completo, en los términos que se indican en el apartado 9, siempre y cuando no finalice antes su contrato/ nombramiento a tiempo parcial, en cuyo caso pasará a la situación de disponible.

## 9. Penalizaciones

Son causas de penalización:

- Rechazar una oferta de trabajo sin encontrarse en alguna de las situaciones establecidas en el apartado séptimo.
- No presentarse en la fecha indicada para la firma del contrato o nombramiento o no incorporarse al puesto de trabajo, salvo causa de fuerza mayor que será así apreciada por la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- No superar el periodo de prueba.
- Renunciar a un contrato o nombramiento durante el período de su vigencia, salvo que sea para formalizar nombramiento o contrato en una categoría superior, así como causa



  
CSIF UNIÓN PROFESIONAL

7

  
UGT

  
INTERS

  
SINDO

de fuerza mayor que será así apreciada por la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.

- Ser objeto de informe desfavorable de actitud, conocimiento, aptitud o competencia por parte de la Dirección correspondiente, incluyendo propuesta de penalización por parte de la Gerencia del centro donde presta servicios el trabajador.

La penalización consistirá en pasar a ocupar el último lugar en la bolsa de empleo temporal correspondiente, situación que se mantendrá a lo largo de un año. Transcurrido dicho periodo, el candidato volverá a ocupar el orden que le corresponda según su puntuación.

En el caso de proceder a una penalización se deberá comunicar al interesado, dejando constancia de la misma.

#### **10. Plazo para la presentación de méritos nuevos**

Se abre un plazo de 15 días hábiles, a partir del día siguiente a la publicación del presente Acuerdo, para la presentación de los méritos relativos al apartado de la Actividad Docente (que figuran en los anexos I, II, y II de este Pacto) y certificado de servicios prestados como Enfermero/a Interno Residente, al objeto de actualizar la valoración de méritos.



#### **11. Enfermeros/as especialistas**

Una vez creada la categoría profesional de enfermero/a especialista en el Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid se pactará un acuerdo sobre selección de personal temporal en las Instituciones Sanitarias adscritas al Servicio Madrileño de Salud específico para enfermeros/as especialistas.

#### **12. Derogación**

La entrada en vigor del presente Acuerdo anula el Acuerdo sobre selección de personal temporal en los centros sanitarios dependientes de la Consejería de Sanidad y Consumo de Madrid, suscrito el 29 de abril de 2005, y el Acuerdo de la Mesa Sectorial del 24 de enero de 2006, que ratifica el anterior.

En caso de existir bolsa previa en la categoría correspondiente, ésta dejará de tener efecto una vez constituida la bolsa definida en este apartado.

#### **13. Entrada en vigor**

El presente Acuerdo entrará en vigor a partir del día siguiente al de su publicación en la página web [www.madrid.org](http://www.madrid.org).



8  
SIT UNIÓN PROFESIONAL



UGT



AMTS



ASTSO

#### 14. Comisión de Seguimiento

Se constituirá una comisión de seguimiento compuesta por la Administración y representantes de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del Acuerdo para la interpretación, aplicación, vigilancia y seguimiento de lo pactado.

**DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS  
HUMANOS Y RELACIONES LABORALES  
DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD**

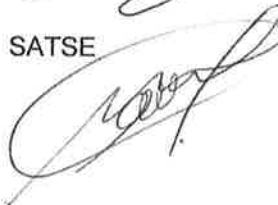


**ORGANIZACIONES SINDICALES**

CCOO



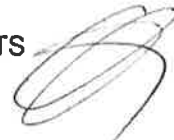
SATSE



CSIT Unión Profesional



AMYTS



UGT



ANEXO I  
BAREMO MÉDICOS DE FAMILIA

1. Experiencia Profesional (máximo 80 puntos)

a) Por servicios prestado en el ámbito de la Atención Primaria en las Instituciones Sanitarias Públicas dependientes del Sistema Nacional de Salud, incluido el Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla", o de los distintos Servicios de Salud Públicos de la Unión Europea y/o en otros centros dependientes de la Administración de la Comunidad de Madrid, como: Médico de Familia, Médico General o habilitado con la certificación prevista en el artículo 3 del Real Decreto 853/1993; Médico de Familia en plazas de pediatría en centros de Atención Primaria, Médico Titular de APD; Médico General de Cupo y Zona; Médico de ESAD; Médico de los Servicios Normales y Especiales de Urgencia-SUAP; Médico del SUMMA 112; Médico de Refuerzo de EAP: 0,30 puntos por mes trabajado.

b) Por cada mes completo de servicios prestados como Médico Residente (MIR) para la obtención del título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria: 0,30 puntos. Para el cómputo de esta experiencia profesional se requerirá la presentación del certificado de servicios prestados, sin que sea válida la mera presentación del título obtenido.

Por otra parte, se computará un periodo adicional equivalente a dos años de servicios prestado por la formación realizada mediante el Programa MIR, para la obtención del título de Médico Especialista en Medicina Familiar y Comunitaria, o bien, en el caso de extranjeros comunitarios, haber realizado la formación médica especializada en los términos establecidos en el artículo 25 de la Directiva 2005/36, debiendo acreditarlo mediante certificado expedido por la autoridad competente.

c) Por servicios prestados en la misma categoría profesional y, en su caso especialidad que se solicita, en Empresas Públicas de Gestión Privada dependientes del Servicio Madrileño de Salud (H. Infanta Elena, H. Rey Juan Carlos de Móstoles, H. Torrejón de Ardoz, H. General de Villalba y aquellos que en un futuro puedan crearse bajo esta modalidad de gestión) y la Fundación Jiménez Díaz: 0,20 puntos por mes trabajado.

d) Por servicios prestados en la misma categoría profesional y, en su caso especialidad que se solicita, en Instituciones de Administraciones Públicas diferentes al Sistema Nacional de Salud o a los distintos Servicios de Salud Públicos de la Unión Europea: 0,10 puntos por mes trabajado.

e) Por servicios prestados en la misma categoría profesional y, en su caso especialidad que se solicita, en la red hospitalaria privada o sociosanitaria, debidamente acreditados: 0,05 puntos por mes trabajado.

Para la valoración del apartado de Experiencia Profesional se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Al personal nombrado para refuerzos o guardias, se le reconocerá un mes completo de servicios prestados por cada 140 horas, realizadas al mes o la parte proporcional que

CSIT UNIÓN PROFESIONAL



corresponda a la fracción. Si dentro de un mes natural se hubieran realizado más de 140 horas de trabajo como tal, solo podrá computarse un mes de servicios prestados, sin que el exceso de horas efectuado pueda ser aplicado para el cómputo de servicios prestados en otro mes. El cómputo debe hacerse sobre el total de días trabajados. Los meses serán computados por los días naturales que contengan. Dichos servicios se valorarán según los apartados anteriormente reseñados.

2. Si los solicitantes acreditan certificaciones con diferentes servicios prestados en un mismo periodo, solo se computarán una vez, valorando los servicios que mayor puntuación tengan, según los apartados anteriores.
3. El cómputo del tiempo trabajado a tiempo parcial se realizará de forma proporcional al tiempo completo, a excepción de los periodos de excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años o descanso maternal, que se hará a tiempo completo.

2. Formación (máximo 20 puntos).

2.1. Formación académica (máximo 4 puntos)

- Licenciatura: Grado de Licenciado (por haber realizado el examen de Grado o Tesina): 1 punto
- Reconocimiento de Suficiencia Investigadora: 1 punto
- Grado de Doctor: 2 puntos

2.2. Cursos de especialización, docencia e investigación (máximo 16 puntos):

Cursos de especialización, relacionados con la categoría y especialidad profesional que se solicita, obtenidos a partir de la fecha de finalización de los estudios que habilitan para el desarrollo profesional de la categoría, impartidos por Instituciones Sanitarias Públicas, Administración Central, Autonómica, Universidades o por otras Instituciones acreditadas por la Comisión de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud o de los distintos Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas:


- Cursos de duración de 20 a 30 horas lectivas: 0,14 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 31 a 60 horas lectivas: 0,19 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 61 a 100 horas lectivas: 0,24 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 101 a 200 horas lectivas: 0,39 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 201 a 600 horas lectivas: 0,74 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de más de 600 horas en adelante: 0,99 puntos por cada curso.

Cuando figuren en la acreditación horas y créditos, se tomará como referente para la valoración de los cursos los créditos. La equivalencia de horas y créditos será la siguiente: 1 crédito equivale a 10 horas y 1 crédito europeo equivale a 25 horas.

2.3. Actividad docente:

Por actividades como docente, tanto en pregrado como en postgrado, directamente relacionadas con la categoría y especialidad profesional que se solicita, impartidos en los



  
CSIF UNIÓN PROFESIONAL

  
UGT

  
11/11/15

  
8/07/2015


mismos organismos que en el apartado anterior. Por cada hora impartida se contabilizará 1 crédito (equivalente a 10 horas). Y se baremarán como el cuadro anterior.

Un mismo curso o materia solo podrá computarse una vez por cada año natural.

#### 2.4. Investigación.:

Por cada publicación, en revistas de difusión nacional o internacional, de trabajos científicos y de investigación, en función de la aportación del interesado:

- Primer autor: 0,25 puntos
- Resto de autores: 0,10 puntos

  
CCOO  
CSIF UNIÓN PROFESIONAL  
UGT  
AMTS  
PATSO


## ANEXO II BAREMO PEDIATRÍA DE ATENCIÓN PRIMARIA

### 1. Experiencia Profesional (máximo 80 puntos)

a) Por servicios prestados en la misma categoría profesional, incluidos los servicios prestados bajo la modalidad de cupo y zona, y en su caso especialidad que se requiera, en Instituciones Sanitarias Públicas dependientes del Sistema Nacional de Salud, incluido el Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla", o de los distintos Servicios de Salud Públicos de la Unión Europea y/o en otros centros dependientes de la Administración de la Comunidad de Madrid, dentro de la normativa vigente de libre circulación: 0,30 puntos por mes trabajado.

b) Por cada mes completo de servicios prestados como Médico Residente (MIR) para la obtención del título de Médico Especialista en Pediatría y sus Áreas Específicas: 0,30 puntos. Para el cómputo de esta experiencia profesional se requerirá la presentación del certificado de servicios prestados, sin que sea válida la mera presentación del título obtenido.

Por otra parte, se computará un periodo adicional equivalente a dos años de servicios prestado por la formación realizada mediante el Programa MIR, para la obtención del título de Médico Especialista en Pediatría y sus Áreas Específicas, o bien, en el caso de extranjeros comunitarios, haber realizado la formación médica especializada en los términos establecidos en el artículo 25 de la Directiva 2005/36, debiendo acreditarlo mediante certificado expedido por la autoridad competente

 c) Por servicios prestados en la misma categoría profesional y, en su caso especialidad que se solicita, en Empresas Públicas de Gestión Privada dependientes del Servicio Madrileño de Salud (H. Infanta Elena, H. Rey Juan Carlos de Móstoles, H. Torrejón de Ardoz, H. General de Villalba y aquellos que en un futuro puedan crearse bajo esta modalidad de gestión) y la Fundación Jiménez Díaz: 0,20 puntos por mes trabajado.


d) Por servicios prestados en la misma categoría profesional y, en su caso especialidad que se solicita, en Instituciones de Administraciones Públicas diferentes al Sistema Nacional de Salud o a los distintos Servicios de Salud Públicos de la Unión Europea: 0,10 puntos por mes trabajado.


e) Por servicios prestados en la misma categoría profesional y, en su caso especialidad que se solicita, en la red hospitalaria privada o sociosanitaria, debidamente acreditados: 0,05 puntos por mes trabajado.

Para la valoración del apartado de Experiencia Profesional se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Al personal nombrado para refuerzos o guardias, se le reconocerá un mes completo de servicios prestados por cada 140 horas realizadas al mes o la parte proporcional que corresponda a la fracción. Si dentro de un mes natural se hubieran realizado más de 140 horas de trabajo como tal, solo podrá computarse un mes de servicios prestados, sin que el exceso de horas efectuado pueda ser aplicado para el cómputo de servicios prestados



  
13  
UG 1  
CSIT UNIÓN PROFESIONAL







en otro mes. El cómputo debe hacerse sobre el total de días trabajados. Los meses serán computados por los días naturales que contengan. Dichos servicios se valorarán según los apartados anteriormente reseñados.


2. Si los solicitantes acreditan certificaciones con diferentes servicios prestados en un mismo periodo, solo se computarán una vez, valorando los servicios que mayor puntuación tengan, según los apartados anteriores.
3. El cómputo del tiempo trabajado a tiempo parcial se realizará de forma proporcional al tiempo completo, a excepción de los periodos de excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años o descanso maternal, que se hará a tiempo completo.

## 2. Formación (máximo 20 puntos)

### 2.1. Formación académica (máximo 4 puntos)

- Licenciatura: Grado de Licenciado (por haber realizado el examen de Grado o Tesina): 1 punto
- Reconocimiento de Suficiencia Investigadora: 1 punto
- Grado de Doctor: 2 puntos

### 2.2. Cursos de especialización, docencia e investigación (máximo 16 puntos):

 Cursos de especialización, relacionados con la categoría y especialidad profesional que se solicita, obtenidos a partir de la fecha de finalización de los estudios que habilitan para el desarrollo profesional de la categoría, impartidos por Instituciones Sanitarias Públicas, Administración Central, Autonómica, Universidades o por otras Instituciones acreditados por la Comisión de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud o de los distintos Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas:


- Cursos de duración de 20 a 30 horas lectivas: 0,14 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 31 a 60 horas lectivas: 0,19 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 61 a 100 horas lectivas: 0,24 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 101 a 200 horas lectivas: 0,39 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 201 a 600 horas lectivas: 0,74 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de más de 600 horas en adelante: 0,99 puntos por cada curso.

Cuando figuren en la acreditación horas y créditos, se tomará como referente para la valoración de los cursos los créditos. La equivalencia de horas y créditos será la siguiente: 1 crédito equivale a 10 horas y 1 crédito europeo equivale a 25 horas.

### 2.3. Actividad Docente:

Por actividades como docente, tanto en pregrado como en postgrado, directamente relacionadas con la categoría y especialidad profesional que se solicita, impartidos en los mismos organismos que en el apartado anterior. Por cada hora impartida se contabilizará 1 crédito (equivalente a 10 horas). Y se baremarán como el cuadro anterior.



  
CSIF UNIÓN PROFESIONAL

  
14 OCT

  
MUTS

  
SATE


Un mismo curso o materia solo podrá computarse una vez por cada año natural.

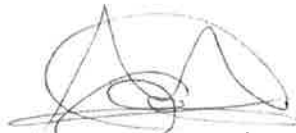
#### 2.4. Investigación.

Por cada publicación, en revistas de difusión nacional o internacional, de trabajos científicos y de investigación, en función de la aportación del interesado:

- Primer autor: 0,25 puntos
- Resto de autores: 0,10 puntos



  
SIT UNIÓN PROFESIONAL

  
UOT

  
MU75

  
POT-505








### ANEXO III BAREMO ENFERMEROS/AS

#### 1. Experiencia Profesional (máximo 80 puntos)

- a) Por servicios prestados en la misma categoría profesional, incluidos los servicios prestados bajo la modalidad de cupo y zona, en Instituciones Sanitarias Públicas dependientes del Sistema Nacional de Salud, incluido el Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla", o de los distintos Servicios de Salud Públicos de la Unión Europea, y/o en otros centros dependientes de la Administración de la Comunidad de Madrid, dentro de la normativa vigente de libre circulación: 0,30 puntos por mes trabajado.
- b) Por servicios prestados como Enfermero/a Interno Residente en cualquiera de las Especialidades previstas en el Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de enfermería: 0,30 puntos por mes trabajado.
- c) Por servicios prestados en la misma categoría profesional en Empresas Públicas de Gestión Privada dependientes del Servicio Madrileño de Salud (H. Infanta Elena, H. Rey Juan Carlos de Móstoles, H. Torrejón de Ardoz, H. General de Villalba y aquellos que en un futuro puedan crearse bajo esta modalidad de gestión) y la Fundación Jiménez Díaz: 0,20 puntos por mes trabajado.
- d) Por servicios prestados en la misma categoría profesional y, en su caso especialidad que se solicita, en Instituciones de Administraciones Públicas diferentes al Sistema Nacional de Salud o a los distintos Servicios de Salud Públicos de la Unión Europea: 0,10 puntos por mes trabajado.
- e) Por servicios prestados en la misma categoría profesional y, en su caso especialidad que se solicita, en la red hospitalaria privada o sociosanitaria, debidamente acreditados: 0,05 puntos por mes trabajado.

Para la valoración del apartado de Experiencia Profesional se tendrá en cuenta lo siguiente:

1. Al personal nombrado para refuerzos o guardias, se le reconocerá un mes completo de servicios prestados por cada 140 horas realizadas al mes o la parte proporcional que corresponda a la fracción. Si dentro de un mes natural se hubieran realizado más de 140 horas de trabajo como tal, solo podrá computarse un mes de servicios prestados, sin que el exceso de horas efectuado pueda ser aplicado para el cómputo de servicios prestados en otro mes. El cómputo debe hacerse sobre el total de días trabajados. Los meses serán computados por los días naturales que contengan. Dichos servicios se valorarán según los apartados anteriormente reseñados.
2. Si los solicitantes acreditan certificaciones con diferentes servicios prestados en un mismo periodo, solo se computarán una vez, valorando los servicios que mayor puntuación tengan, según los apartados anteriores.

16 UGT

CSIT UNIÓN PROFESIONAL

3. El cómputo del tiempo trabajado a tiempo parcial se realizará de forma proporcional al tiempo completo, a excepción de los periodos de excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años o descanso maternal, que se hará a tiempo completo.

2. **Formación** (máximo 20 puntos)

2.1. Formación Académica (máximo 4 puntos)

Por cada título o diploma de Especialista en Enfermería en las especialidades previstas en el Real Decreto 450/2005, de 22 de abril: 4 puntos.

2.2. Cursos de especialización, docencia e investigación (máximo 16 puntos):

Cursos de especialización, relacionados con la categoría, obtenidos a partir de la fecha de finalización de los estudios que habilitan para el desarrollo profesional de la categoría, impartidos por Instituciones Sanitarias Públicas, Administración Central, Autonómica, Universidades o por otras Instituciones acreditados por la Comisión de Formación Continuada del Sistema Nacional de Salud o de los distintos Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas:

- Cursos de duración de 15 a 30 horas lectivas: 0,15 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 31 a 60 horas lectivas: 0,30 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 61 a 100 horas lectivas: 0,50 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 101 a 200 horas lectivas: 0,75 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de 201 a 600 horas lectivas: 1,2 puntos por cada curso.
- Cursos de duración de más de 600 horas en adelante: 1,5 puntos por cada curso.

Quando figuren en la acreditación horas y créditos, se tomará como referente para la valoración de los cursos los créditos. La equivalencia de horas y créditos será la siguiente: 1 crédito equivale a 10 horas y 1 crédito europeo equivale a 25 horas.

2.3. Actividad Docente:


Por actividades como docente, tanto en pregrado como en postgrado, directamente relacionadas con la categoría y especialidad profesional que se solicita, impartidos en los mismos organismos que en el apartado anterior. Por cada hora impartida se contabilizará 1 crédito (equivalente a 10 horas). Y se baremarán como el cuadro anterior.

Un mismo curso o materia solo podrá computarse una vez por cada año natural.

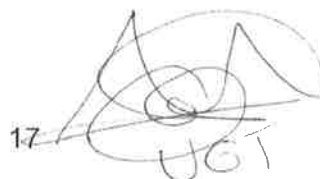
2.4. Investigación:

Por cada publicación, en revistas de difusión nacional o internacional, de trabajos científicos y de investigación, en función de la aportación del interesado:

- Primer autor: 0,25 puntos
- Resto de autores: 0,10 puntos



EST UNIÓN PROFESIONAL



UGT



17/1/75



SATS

