

ACTA N°9/2018 DE LA MESA SECTORIAL CELEBRADA

EL DÍA 25 DE ABRIL DE 2018

Por la Administración:

- ✓ D. Pablo Calvo Sanz, Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- ✓ D^a. Paloma Uriarte Pérez, Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.
- ✓ D^a. Ana Becerra Grande, Subdirectora General de Selección y Provisión de Puestos.
- ✓ D^a. Belen Anaut Escudero Subdirectora General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico.
- ✓ D^a. Marta Sánchez Celaya del Pozo, Gerente Asistencial de Atención Primaria.
- ✓ D. Jesús Vázquez Castro, Gerente Adjunto de Asistencia Sanitaria de la Gerencia Asistencial de Atención Primaria.
- ✓ D. Fernando Jou Rivera, Director Gerente del Hospital Virgen de la Poveda .
- ✓ D. Modualdo Garrido Martín, Director Gerente del Hospital Fundación Alcorcón.
- ✓ D^a Mercedes Navío Acosta, Coordinadora de Salud Mental de la Comunidad de Madrid.
- ✓ D^a. M^a Consuelo Andrés Vega, Técnico de Apoyo de la Subdirección General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.

Por las Organizaciones Sindicales:

CC.OO.:

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

SATSE:

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

C.S.I.T. – Unión Profesional:

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

AMYTS:

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

U.G.T.:

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

En Madrid, siendo las 11'00 horas del día 25 de abril de dos mil dieciocho, se reúnen los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial relacionados al margen, con el siguiente orden del día:

1. Lectura y aprobación del Acta de la reunión anterior.
2. Documento de mejora de la pediatría de Atención Primaria: Aspectos laborales.
3. Información sobre el plan estratégico de Salud Mental de la Comunidad de Madrid: 2018-2020.
4. Alianza Estratégica entre el Hospital Virgen de la Poveda y la Fundación Hospital Alcorcón
5. Información sobre el estado de situación de las aplicaciones informáticas en materia de RR.HH.
6. Estatutarización voluntaria del personal laboral de la Comunidad de Madrid.
7. Carrera Profesional.
8. Ruegos y preguntas.

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

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y



Relaciones Laborales da inicio al primer punto del orden del día informando que se han recibido alegaciones por parte de las Organizaciones Sindicales CCOO y CSIT-UNIÓN PROFESIONAL al acta número 7/2018, correspondiente a la reunión celebrada el día 28 de febrero de 2018, señalando que dichas alegaciones se han incorporado al acta, quedando aprobada por unanimidad.

A continuación se procede a entregar a las Organizaciones Sindicales el borrador del acta de la Mesa Sectorial, número 8 /2018, correspondiente a la reunión celebrada el día 12 de abril de 2018, con el fin de que formulen las observaciones que consideren oportunas por los cauces establecidos.

Segundo punto del orden del día: Documento de mejora de la pediatría de Atención Primaria: Aspectos laborales.

ADMINISTRACIÓN: Para tratar este asunto del orden del día se incorpora a la reunión la Gerente Asistencial de Atención Primaria y el Gerente Adjunto de Asistencia Sanitaria de la Gerencia Asistencial de Atención Primaria, a los que cede la palabra el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, haciendo entrega a las organizaciones sindicales de una fotocopia del documento de mejora de la pediatría de Atención Primaria.

La Gerente Asistencial de Atención Primaria informa que en la actualidad la cobertura de plazas de pediatras en Atención Primaria es compleja, al preferir los profesionales desarrollar su labor en otros ámbitos. Señala que un alto porcentaje de esta necesidad está siendo atendida por médicos de familia. Informa que el documento de mejora ha sido propuesto dentro de un grupo de trabajo constituido por médicos de familia, pediatras, enfermeras, directores asistenciales y del ámbito de la gestión, para mejorar esta situación con propuestas que habrá que desarrollar en grupos de trabajo y en esta Mesa Sectorial en lo que afecte a las condiciones de trabajo. Señala que el documento contiene un análisis de la situación y propone diferentes planteamientos de mejora categorizados a largo, medio y corto plazo. Aborda también temas de formación y capacitación y propone una reordenación del trabajo cambiando los modelos de trabajo y reorientando la gestión de la demanda.

El Gerente Adjunto de Asistencia Sanitaria de la Gerencia Asistencial de Atención Primaria añade que el documento es una foto de las propuestas que hacen los profesionales, es un análisis profundo aunando todas las sensibilidades que hay dentro de Atención Primaria y en lo que afecta a condiciones de trabajo es competencia de esta Mesa y se eleva a la misma para que formulen alegaciones.

A continuación se abre un turno de palabra.



CCOO: Manifiesta que la gerencia de Atención Primaria no se les ha dejado participar en este grupo de trabajo para elaborar el documento que hoy se presenta a la Mesa, al igual que ha ocurrido en otras ocasiones. Recuerda que en el acuerdo sobre los turnos deslizantes se contempla evaluar su implantación pasado un año y se ha pedido esa evaluación en la última reunión en la que se trataron los turnos deslizantes. Manifiesta que no están en contra de los turnos deslizantes sino en su aplicación dispar y a la carta en los Centros de Salud. Señala que el documento que hoy se presenta a la mesa sectorial se tenía que haber enviado a las organizaciones sindicales en días previos a la celebración de esta mesa, dado que se desconoce su contenido y le parece imposible hacer un análisis hoy. Cree que afecta a las condiciones de trabajo y que se tenía que haber traído a esta mesa con carácter previo a plasmar el documento y antes de sacarlo a las sociedades científicas y colegios profesionales.

ADMINISTRACIÓN: El Director Recursos Humanos y Relaciones Laborales indica que la reunión con las sociedades científicas tuvo lugar el lunes y el documento se ha presentado en la primera Mesa Sectorial ordinaria que había convocada, pero que las organizaciones sindicales podían haber pedido la celebración de una mesa extraordinaria. La Gerente Asistencial de Atención Primaria insiste en que el documento nace de los propios pediatras y lo que se planteó es elaborar un documento inicial con las propuestas de los profesionales, para elevarlo a esta Mesa Sectorial para su negociación. Concluye que el documento precisa de desarrollo, que no es una propuesta cerrada y por tanto se trata de un trabajo de base sobre el que poder debatir.

SATSE: Manifiesta que entiende que no se trata de un borrador, porque se halla publicado en la WEB de salud en intranet. Se lo ha estudiado y propone a la Mesa que analice las medidas de las páginas 13, 14, 35, 39, 40, 47, 50, 51 y 54. Cree que el tema de horario no está previsto para todos los colectivos. Considera que la propuesta de cerrar los Centros de Salud a las 6 de la tarde, al igual que en otras comunidades autónomas, no responde a la idiosincrasia de Madrid que potenció los turnos de tarde. Manifiesta que los puestos de enfermeras especialistas no están identificados y cree prioritario, antes de hacer cambios en la organización, que se definan los puestos de enfermera especialista familiar y comunitaria. No cree que el tema de los pediatras, que es endémico, lo vaya a solucionar este documento. Indica que la composición del grupo de trabajo no ha respetado la paridad entre médicos y enfermeras, dado que han participado 26 médicos frente a 6 enfermeras. Cree que lo que contiene el documento son reivindicaciones laborales que se tienen que ver en este ámbito y que su puesta en marcha sería un fracaso. Señala que hay otro proyecto en intranet que es sobre el triaje y que no se ha traído a esta mesa.



3. En la página 15, al final del punto de Carrera Profesional, añadir intervención de CCOO: Solicita ir avanzando en el desarrollo de las instrucciones y la composición de las Comisiones de Valoración del Anexo III. Vuelve a solicitar un calendario de reuniones para proceder a la reactivación de los grupos de trabajo que emanan de la Mesa Sectorial.

ADMINISTRACIÓN: El Director Recursos Humanos y Relaciones Laborales contesta que el documento es un punto de partida para poner solución al tema de los pediatras y que se presenta para que la mesa lo valore y haga sus propuestas. La Gerente Asistencial de Atención Primaria informa que el documento de triaje es un documento de buenas prácticas elaborado por el Centro de Salud La Chopera y que les está funcionando. Considera necesario hacer cambios en la organización del trabajo en los centros de salud, pero que no se plantea cerrar los centros de salud a las 18 horas.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Agradece la presencia de la Gerente y del Adjunto a la Gerencia y considera erróneo el planteamiento. Cree que el documento invade competencias de esta Mesa, porque afectan a las condiciones de trabajo. Manifiesta que formulará alegaciones al documento en lo relativo al ámbito laboral. Plantea que hay otras especialidades que tienen el mismo problema que la pediatría. Pide que se les faciliten los datos concretos de los médicos de familia que atienden a población infantil, indicando el centro y turno.

ADMINISTRACIÓN: La Gerente Asistencial de Atención Primaria contesta que se les hará llegar los datos de los médicos de familia que atienden a población infantil. Señala que la demanda de la población es difícil de controlar, pero que se pueden organizar de otra manera.

AMYTS: Agradece su asistencia a la Mesa Sectorial y manifiesta que su organización ha solicitado la inclusión de este asunto en el orden del día de esta Mesa porque el documento que se presenta, elaborado por un grupo de trabajo al que no han sido invitados, contiene aspectos que afectan a las condiciones de trabajo y que son competencia de esta Mesa. Señala que estas propuestas deben venir previamente a la Mesa antes de publicitarse y deben elaborarse por grupos de trabajo que deriven de esta Mesa. Recuerda que no es la primera vez que pasa, así el Consejero de Sanidad, por ejemplo, ha dicho que se van a extender los Centros de Transición y el Colegio de Médicos ha firmado un acuerdo con la Dirección General de Inspección y Ordenación sobre un procedimiento de actuación en los expedientes disciplinarios que tampoco se han visto en esta Mesa del que pide información. Manifiesta que todo lo que tenga que ver con aspectos laborales tiene que contar con la participación de las organizaciones sindicales y cree que el documento se debía haber enviado antes de la reunión para que



podieran haber formulado en este acto sus alegaciones, no obstante, señala que las harán llegar por los conductos reglamentarios.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que en este caso o en otros similares en los que la Administración es consciente de que debe acometer una mejora en la organización, efectúa dentro del ámbito de sus competencias los estudios y análisis previos que considere oportunos utilizando los medios a su alcance, incluidos los grupos de trabajo técnico formado por los propios profesionales, siendo conscientes que una vez elaborado, las conclusiones de la necesidad de traer las conclusiones del grupo a esta mesa o a un grupo de trabajo derivado de esta mesa para su negociación.

UGT: Manifiesta que cada crítica que se hace tiene su razón de ser. Indica que ha estudiado el documento y encuentra en él cosas estupendas y otras que no lo son tanto. Señala que el documento es público y lo conoce todo el mundo y cree que si en ese grupo de trabajo hubieran estado las organizaciones sindicales de la mesa sectorial se habrían visto las condiciones de trabajo y se hubiera obtenido la participación y evitado una avalancha de alegaciones y modificaciones. Considera que no se tenía que haber publicitado el documento hasta negociarse en esta Mesa.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales pide que analicen el documento y que formulen las alegaciones oportunas en un plazo razonable.

Las organizaciones sindicales acuerdan remitir sus alegaciones dentro del plazo máximo acordado que finaliza el 16 de mayo de 2018.

Tercer punto del orden del día: Información sobre el plan estratégico de Salud Mental de la Comunidad de Madrid: 2018-2020.

ADMINISTRACIÓN: Se incorpora a la reunión para informar sobre el plan estratégico de Salud Mental, la Coordinadora de Salud Mental de la Comunidad de Madrid, a quien tras su presentación, cede la palabra el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales. La Coordinadora de Salud Mental hace entrega a las organizaciones sindicales de la memoria del plan estratégico, e informa que el Plan de Salud Mental 2018-2020, plantea 11 líneas estratégicas, con 81 objetivos específicos para cuya consecución se proponen 290 actuaciones, evaluables a través de indicadores específicos, recogidos en la formulación del plan, para lo que cuenta con un presupuesto total de 33.288.482,91€. Señala que en la elaboración del Plan han participado 80 profesionales en 8 grupos de trabajo y han realizado aportaciones al mismo 11 agrupaciones y asociaciones de usuarios y familiares, además de los responsables de los Servicios de Psiquiatría y Salud Mental y de 7 asociaciones científicas, 5 colegios y asociaciones profesionales, así como otros agentes de interés de la Comunidad de



Madrid implicados en la atención a la salud mental. Manifiesta que el plan contempla un compromiso claro con la Humanización de la atención a la Salud Mental, con la participación de los usuarios y familiares y con la protección y promoción de los derechos humanos en estos pacientes. Explica las 11 líneas estratégicas de que se compone y señala que con estas actuaciones se amplía la dotación de personal con la incorporación de 225 nuevos profesionales a la red de salud mental que reforzarán la atención comunitaria, la atención domiciliaria de enfermería, además de trabajadores sociales, administrativos, psicólogos y psiquiatras.

A continuación se abre un turno de palabra.

CCOO: Agradece la información. Señala que el documento se tenía que haber hecho llegar a las organizaciones sindicales días previos a incluirlo en el orden del día de esta mesa, para haber hecho alegaciones al documento. Manifiesta que han tratado de participar en el plan pero que no han sido llamados y les hubiera gustado participar porque también incluye aspectos de recursos humanos. Informa que se han enterado por la prensa de su puesta en marcha. Manifiesta que cuando en 2010 se aprobó el anterior plan mostraron su disconformidad porque supuso el desmantelamiento de más de 5 centros de salud mental y su privatización. Señala que la propia evaluación del plan apuesta por la privatización, derivaciones y convenios con instituciones privadas que gestionan el 62% de las camas de media estancia y el 67% de las de larga estancia, además considera que la Consejería de Sanidad apuesta claramente por un modelo Hospitalocentrista en claro detrimento de la Salud Mental Comunitaria y comunica que sólo se ha dado cumplimiento al 51% de los objetivos establecidos en el Plan. Pregunta que ha pasado con el compromiso de aumento de camas en larga y media estancia, dónde se dejó sin dotar 103 camas y ahora se vuelven a proponer. Pone de manifiesto nuevamente la lista de espera de un año en el Hospital Infanta Leonor y en el Hospital de Alcalá de Henares en psicología tanto infantil como de adultos, la falta de gerente en el hospital José Germain y la carencia de competencias en materia de RR.HH y presupuesto de la Oficina Regional y el problema que tienen los profesionales de los centros de salud mental al pasar a los hospitales porque estos no los tienen en cuenta. Les parecen insuficientes el número de profesionales que contempla el plan para su incorporación así como la apertura de unidades. Estudiarán el plan, pero no pueden formular alegaciones porque el plan está ya aprobado y valorarán las actuaciones a llevar a cabo. Informa que hay centros que se saltan la bolsa única de empleo para contratar a profesionales con la especialidad de salud mental. Pregunta que pasa con la red CAID (dependen de la red de adicciones/drogodependencias, no de salud mental) que dejó sin dotar 103 camas y ahora se vuelven a proponer.

ADMINISTRACIÓN: La Coordinadora de Salud Mental contesta que la oficina regional de salud mental es una oficina técnica, sin competencias en gestión de recursos humanos ni presupuestarios, y tiene como función detectar las necesidades junto con la sociedad



civil articulada y asesorar en materia de salud mental a la Dirección General de la que depende. Señala que conocen las listas de espera y la dotación de este Plan trata de reducirlas.

Considera que la apuesta por el modelo de atención comunitaria que pivota en los Centros de Salud Mental es una prioridad absoluta y que en concreto el refuerzo de plantillas para los centros de salud mental supone la contratación de 141 profesionales nuevos, casi dos tercios, de los 225 que están previstos en la memoria Económica de este Plan plurianual. El análisis de necesidades se ha hecho teniendo en cuenta ratios de plantilla, crecimiento poblacional, incremento de la demanda y su complejidad así como demoras, entre otras variables. Indica que el plan va a ser evaluado con la creación de un observatorio y no contempla la integración de la drogodependencia, aunque desde el punto de vista técnico lo considera deseable. Manifiesta que se pretende que la planificación esté cercana a un modelo dinámico de dirección estratégica, que permita las modificaciones necesarias de la hoja de ruta del Plan para atender a las necesidades que puedan emerger y que el Plan sea un instrumento de trabajo para todos, en el que ellos son clave.

(Efectivamente la evaluación del plan anterior 2010-2014 arrojaba un cumplimiento parcial del objetivo de creación de camas de media y larga estancia situado en un 50% pues de las 200 camas previstas se abrieron la mitad. Este mismo año 2018 se ha incrementado la dotación en 25 camas más de media estancia, y el Plan con Memoria Económica aprobada por la Consejería de Hacienda de la que carecía el anterior, tiene presupuestadas 100 camas adicionales)

SATSE: Manifiesta que el anterior plan estratégico para la contratación de enfermeras exigía la posesión del título de especialistas y pregunta si se ha contemplado, porque considera que es una oportunidad para ello y solicita que en la contratación de enfermeras se exija la especialidad en salud mental. Pregunta si incluye formación a profesionales que no se hallen vinculados a Salud Mental.

ADMINISTRACIÓN: La Coordinadora de Salud Mental respecto a la especialidad señala que en el ámbito del plan el requisito de especialidad no puede ser contemplado porque la Oficina Regional no tiene competencias en ese ámbito. El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales interviene para señalar que el grupo de trabajo de las especialidades de enfermería está trabajando bien y podrán llegar a conclusiones en un plazo corto. Señala también que el plan no puede incluir esa exigencia de especialidad porque es competencia de esta Mesa el determinar qué puestos requieren la especialidad.



CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Agradece a la Coordinadora de Salud Mental la información. Considera que la salud mental requiere de recursos compartidos con otras Consejerías y que este plan tiene que ser más amplio, porque si no lo es, sería insuficiente. Manifiesta que ha tenido conocimiento de la existencia de este plan por la prensa y le hubiera gustado conocerlo antes para haber podido, como profesional, haber hecho sus aportaciones. Entiende que si hay un sitio indiscutible donde la especialidad de salud mental tiene su encuadre es en este tipo de unidades además, considera que es una buena oportunidad para poner en marcha esta especialidad sin generar conflictos con el enfermero generalista, puesto que habrá plazas de nueva creación.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que a priori está claro que las enfermeras de salud mental tengan su encaje en salud mental. Esta es una especialidad clara para introducir, por lo que entiende que lo normal y razonable es que sean especialistas, no obstante habrá que valorarlo por el grupo de trabajo de especialidades de enfermería.

AMYTS: Agradece su asistencia a la Mesa Sectorial. Manifiesta su sorpresa porque el documento que se ha traído a esta Mesa lo ha conocido a través de un político y no entienden que haya llegado a la Asamblea de la Comunidad de Madrid, sin que previamente se haya tratado en esta Mesa Sectorial. Considera que lo que se ha traído no es el plan sino un resumen del plan y de la memoria económica y pide la entrega del plan completo. Indica que la contratación que contempla el plan se debió tratar en esta Mesa. Quiere saber cómo se van a hacer las contrataciones, dado que no hay bolsas y pide que hasta que se establezcan las bolsas se cubran mediante convocatorias singulares conforme a lo acordado en esta mesa. Pide que los criterios y perfiles de esas convocatorias sean iguales o comunes en cada especialidad.

ADMINISTRACIÓN: La Coordinadora de Salud Mental contesta que no se han producido contrataciones al amparo de este plan todavía. (El documento completo del Plan está colgado en la web institucional desde el 4 de mayo de 2018). El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales señala que la línea estratégica pactada en la Mesa Sectorial para las contrataciones es la bolsa centralizada y en su defecto, las de cada centro y en aquellas categorías y especialidades en las que no hay bolsa única, y hasta tanto se creen, se irá a convocatorias singulares y eso es lo que se está intentando hacer.

UGT: Manifiesta que fueron beligerantes con el cambio de modelo que se produjo con el anterior plan y han visto confirmadas sus temores con el deterioro sufrido en la Salud Mental y la privatización de servicios. Manifiesta su sorpresa porque el documento que se ha traído a esta Mesa lo han conocido por los medios de comunicación. Señala que el plan de salud mental está en un momento muy inicial de las especialidades y la contratación sólo de enfermeras especialistas requiere que, antes aquí en esta mesa, se



decida que puestos deben estar sujetos a la especialidad, porque en salud mental hay profesionales que llevan más de 16 años trabajando sin especialidad y que no pudieron acceder a ella porque no reunían las condiciones para pedirla.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales señala que habrá que ver la casuística y que la implantación habrá de ser progresiva.

Cuarto punto del orden del día: Alianza Estratégica entre el Hospital Virgen de la Poveda y la Fundación Hospital Alcorcón.

ADMINISTRACIÓN: Para tratar este asunto del orden del día se incorporan a la reunión el Director Gerente del Hospital Virgen de la Poveda y el Director Gerente de la Fundación Hospital Alcorcón, a los que el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales presenta a la mesa y les cede la palabra, tras recordar que todas las alianzas estratégicas van a pasar por esta Mesa Sectorial antes de su firma.

El Director Gerente del Hospital Virgen de la Poveda informa que esta alianza nace fruto del plan estratégico trienal donde se detectan necesidades en las áreas de Laboratorio, microbiología, infecciosas, preventiva, radiología y consultas de especialidades y se decide, en aras de la eficiencia, que éstas se pueden cubrir a través de un hospital del área de referencia que cuente con estos servicios. Informa que ambos hospitales cuentan con Unidades de telemedicina, que se fomentarán a través de esta alianza para agilizar la atención a los pacientes ingresados, evitar las derivaciones urgentes y traslados innecesarios. Señala que la alianza va a permitir agilizar los procesos diagnósticos y terapéuticos, evitar duplicidades de exploraciones y mejorar la capacitación de los especialistas favoreciendo su especialización, además de implicar a los profesionales en la toma de decisiones.

El Director Gerente del Hospital Fundación Alcorcón interviene para añadir que este planteamiento encajaba dentro del plan de la cronicidad y se le podía aportar valor desde el hospital y desde el área de microbiología, fundamentalmente. Resalta que ha sido un trabajo de las subdirecciones médicas y que su hospital ha reforzado el laboratorio con un técnico más de laboratorio y también reforzarán las áreas de preventiva e infecciosas. Señala que esta alianza supondrá la consolidación de la Telemedicina y con ello permitirá avanzar en otras formas de atender con seguridad en la toma de decisiones y favorecer más la formación de los profesionales. Hacen entrega a las organizaciones sindicales del documento de alianza, que se adjunta al acta.

A continuación abre un turno de palabra.

CCOO.: Agradece la presencia de ambos directivos. Señala que a priori las alianzas estratégicas son buenas, pero lamenta que no se les haya hecho llegar el documento previamente para poder haber formulado sus alegaciones en este momento. Indica que



como se acordó en esta Mesa Sectorial, las alianzas deben elevarse a esta Mesa con carácter previo a su implantación y pide que se comunique esta alianza a los representantes de los trabajadores de ambos centros.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se van a informar a los comités de empresa.

SATSE: Agradece la presencia de los directivos y señala que se leerán los documentos entregados. Insiste en que las alianzas deben elevarse a esta Mesa con carácter previo a su implantación.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Agradece la exposición y señala que el compromiso de formalizar alianzas debe pasar previamente por esta Mesa, tal y como se ha comprometido el DG. Manifiestan que es una buena noticia el hecho de que los pacientes del hospital Virgen de la Poveda vuelvan a tener el Hospital de Alorcón como centro de referencia, recordando que tras la apertura del Hospital Rey Juan Carlos, se desplazó a todos ellos para ser atendidos en este centro cuya gestión está en manos de empresas privadas. Recuerda que no hace mucho se acusó a la Dirección del Virgen de la Poveda de privatizar el laboratorio de este hospital y con esta alianza queda claro que las pruebas de laboratorio quedan dentro de la sanidad pública. Pregunta cómo va a repercutir esta alianza en la plantilla de trabajadores de Alorcón puesto que supone un incremento significativo de actividad especialmente en laboratorio y Preventiva.

ADMINISTRACIÓN: El Director Gerente del Hospital Fundación Alorcón contesta que se están valorando las necesidades y se reforzará con un médico y se informará al Comité de Empresa.

AMYTS: Agradece la exposición. No quiere insistir en lo ya dicho de que las alianzas deben elevarse a esta Mesa con carácter previo a su implantación. Considera que no va a haber desplazamientos de facultativos, pero recuerda que si fuera necesario tendrían que venir a esta mesa antes.

UGT: Manifiesta que las alianzas estratégicas deben pasar antes de su firma por esta Mesa y señala que de no cumplirse se recordará a la Administración su incumplimiento. Insta también a que se informe de esta alianza a los Comités de Empresa de los centros.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales agradece al Director Gerente del Hospital Fundación Alorcón y al Director Gerente del Hospital Virgen de la Poveda su información, e insiste en que todas las alianzas a partir de esta fecha se traerán a esta Mesa antes de su puesta en marcha.



Quinto punto del orden del día: Información sobre el estado de situación de las aplicaciones informáticas en materia de RR.HH.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales hace entrega a las organizaciones sindicales de un informe sobre el estado de situación de las aplicaciones informáticas en materia de RR.HH., que se adjunta al acta. Informa que se está trabajando en un proyecto de centralización de los sistemas de informáticos de todos los centros. Este proyecto que cuenta con la conformidad de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y que saldrá prontamente a concurso público se denomina Proyecto de Evolución y Centralización de los sistemas de información de Recursos Humanos, nómina y gestión de turnos del Servicio Madrileño de Salud. Es un proyecto complejo que contempla por un lado el mantenimiento de las actuales aplicaciones de nómina y la adaptación del tramado de nómina E-MInd al Sistema de Liquidación Directa de la Seguridad Social y, por otro lado, la migración progresiva de los centros a la plataforma centralizada PeopleNet. Esto requerirá la definición de todos los procesos de gestión centralizada y la adaptación a las funcionalidades homogéneas de una nueva plataforma centralizada, cuyas decisiones funcionales dejarán de ser locales al centro y serán definidas y gestionadas en la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS. Consta de 2 fases de tres años de duración cada una de ellas, con unos objetivos concretos. Informa que la primera fase incluye los siguientes objetivos:

- Prestar el servicio de Atención, Soporte y Mantenimiento de los múltiples y heterogéneos sistemas de información de RRHH, Nómina y Turnos, actualmente en funcionamiento en los centros dependientes del SERMAS, para mantener actualizados y operativos conforme a la normativa vigente los sistemas de información de RRHH, Nómina y Turnos actualmente en funcionamiento y, en particular, garantizar su compatibilidad con el tramado de nómina y las diferentes fases de evolución del nuevo sistema Creta/SILTRA de la Seguridad Social.
- Evolucionar funcionalmente la Plataforma Meta4 PeopleNet Centralizada (RRHH y Nómina) e IBM GPT Centralizada (Turnos) para dotarla de las funcionalidades necesarias para la adecuada gestión de plantillas orgánicas, nóminas y gestión presupuestaria, turnos, carrera profesional y en general la gestión de personal tanto a nivel de centros como de las funciones de gestión que corresponden a la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones laborales y a la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, apoyándose en sistemas informáticos con funcionalidades y bases de datos centralizadas. Estas funcionalidades deberán permitir realizar operaciones, informes y controles de forma homogénea en todos los recursos dados de alta en la plataforma.
- Integrar en la Plataforma Meta4 PeopleNet Centralizada (RRHH y Nómina) e IBM GPT Centralizada (Turnos) los siguientes centros dependientes de



SERMAS: Gerencia de Atención Primaria y todos sus centros dependientes que actualmente tienen 12 sistemas de información M3 de RRHH diferenciados y descentralizados, Gerencia del SUMMA 112 y Hospital Universitario de Getafe que actualmente cuentan con un sistema de información M3 de RRHH local descentralizado con desarrollos propios, y además el Hospital Cruz Roja, Hospital Clínico, Hospital Severo Ochoa y Hospital de la Fuenfría que tienen 1 sistema de información Meta4 E-Mind de RRHH local descentralizado con desarrollos propios .

Informa que en una segunda fase se incorporarían a la plataforma centralizada Meta4 PeopleNet los centros sanitarios dependientes de SERMAS que aún conserven sistemas locales descentralizados de RRHH, Nómina y Turnos, que serían fundamentalmente los siguientes centros que cuentan todos ellos con un sistema de información Meta4 E-Mind de RRHH local descentralizado con desarrollos propios y que son los siguientes: Hospital La Paz, Hospital de Móstoles, Hospital Universitario 12 de Octubre, Hospital Universitario de la Princesa, Hospital Infantil Universitario Niño Jesús, Hospital Ramón y Cajal y Hospital Universitario Príncipe de Asturias .

Igualmente, señala que se avanzara en otros módulos de gestión de personal tales como bolsas de contratación y procesos selectivos, elaboración de presupuestos, formación y prevención de riesgos laborales, entre otros.

Respecto al registro estatal de profesionales sanitarios recuerda que fue creado y regulado por el Real Decreto-Ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones y el Real Decreto 640/2014, de 25 de julio, que regula el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios, estableciendo la naturaleza, características y contenido del mismo, así como los organismos, entidades y corporaciones obligados a comunicar los datos.

Informa que Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad ha creado un Portal web específico con un área de intercambio de ficheros, estableciendo como plazo máximo de envío de los datos el 23 de septiembre de 2018 y debiendo estar disponible para consulta a partir del 23 de diciembre de 2018. Para atender esos requerimientos, se hace necesario poder tratar la información del personal dependiente del Servicio Madrileño de Salud, gestionado por las aplicaciones de E-Mind y PeopleNet de Meta4, Saint6 de M3 y SIRIUS, integrando los datos necesarios extraídos en una base de datos única en la aplicación PeopleNet, ya preparada para la transmisión de los datos vía Web al Portal del REPS.

Manifiesta que en el caso de los hospitales que actualmente cuentan con la aplicación PeopleNet como gestor de recursos humanos no es preciso realizar ninguna actuación



adicional por parte de los centros, estando la información disponible para su envío. Para los hospitales que disponen de la aplicación SIRIUS la integración de los datos se hará por parte de Madrid Digital, estando actualmente trabajando en ello. Los hospitales del entorno E-Mind, están convocadas a una reunión para informarles del cronograma y actuaciones que deberán realizar para facilitar los datos al REPS. Por último, informa que no está previsto la integración de los datos de la aplicación Saint6 de M3 por lo que la información de la Gerencia de Atención Primaria, SUMMA 112 y el Hospital de Getafe, será remitida al Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, mediante informes mensuales.

A continuación abre un turno de palabra.

CCOO: Considera que se pierde una oportunidad de oro para llevar a cabo lo que se trasladó a esta Mesa por el Director General de Sistemas de Información sanitaria en cuanto a la contratación de 106 informáticos y no depender de empresas externas. Cómo entiende que esta labor conlleva cargas de trabajo solicita que se contraten las vacantes puras que están presupuestadas de Administrativos en los centros y en los servicios centrales de ciento y pico vacantes.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que las competencias en esta materia de recursos humanos y nóminas las tiene Madrid Digital y no la Dirección General de Sistemas de la Información Sanitaria, razón por la que este trabajo no puede ser encargado a los informáticos de los centros sanitarios, ni a los de esa Dirección General. Quiere señalar que pese a ello, el Director General de Sistemas de la Información Sanitaria ha participado en este proyecto cuantas veces ha sido requerido por lo que quiere agradecer este apoyo. Informa también que en la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda están trabajado en el expediente digital del empleado y que nos uniremos a él al igual que al registro estatal de la Comunidad de Madrid.

Las organizaciones sindicales se dan por informadas sobre este asunto.

Sexto punto del orden del día: Estatutarización voluntaria del personal laboral de la Comunidad de Madrid.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales interviene para informar que este punto se ha incluido en el orden del día a petición de la organización sindical AMYTS y recuerda que en esta Mesa y en reuniones celebradas con anterioridad, se propuso por las organizaciones sindicales demorar las órdenes de integración en el régimen del personal estatutario hasta que se hubiese reactivado la carrera profesional, para dotar de un aliciente más a la integración. A continuación cede la palabra a la organización sindical AMYTS.



AMYTS: Señala que viene siendo habitual, en su organización, el incluir este asunto de la integración del personal fijo y no fijo en el régimen estatutario entre los puntos del orden del día, pero entiende que se debe a un error, dado que participan con el resto de las organizaciones sindicales de la idea de que deben demorarse estas integraciones hasta que la carrera profesional se active, para motivar a los profesionales para que opten voluntariamente por integrarse en el régimen estatutario.

Séptimo punto del orden del día: Carrera Profesional.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que se han recibido alegaciones de todas las organizaciones sindicales al borrador de acuerdo sobre carrera profesional entregado en la reunión de la Mesa Sectorial del pasado día 12 de abril y que se han incorporado en el nuevo borrador para su conocimiento y análisis individualizado en esta Mesa y les hace entrega a las organizaciones sindicales del referido borrador de acuerdo. Informa que en este borrador se ha incluido un nuevo punto con el número 6, que es una novedad importante, porque contiene la conformidad de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y supone la incorporación a los modelos de carrera del personal estatutario con nombramiento interino, eventual o de sustitución en las mismas condiciones que el personal fijo.

A continuación se pasa a analizar cada una de las alegaciones efectuadas al borrador y se acuerda lo siguiente:

Apartado 1. Se acuerda por las organizaciones sindicales con la excepción de SATSE quitar el cuadro y dar nueva redacción a este apartado en los términos siguientes: *El crédito de 25 millones de euros, previsto en la Ley 12/2017, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid del año 2018, para carrera profesional, se distribuirá entre los Anexos I, II y III de carrera profesional, de licenciados, grado de enfermería y profesionales del área sanitaria de formación profesional y de gestión y servicios, conforme al coeficiente que resulte de aplicación en el reparto, de forma que los profesionales reciban el mismo porcentaje de recuperación obtenido entre la diferencia de las retribuciones percibidas por los conceptos de Carrera y Promoción Profesional en la actualidad y los nuevos niveles reconocidos como consecuencia de la resolución de 24 de enero de 2017, y los que pudieran ser reconocidas en el año 2018."*

Apartado 2. Se acuerda por las organizaciones sindicales con la excepción de SATSE quitar el cuadro de porcentajes de recuperación y redactar el párrafo segundo de este apartado en los términos siguientes:

En consecuencia, el porcentaje de recuperación económica que cada profesional incluido en el ámbito de aplicación de los diferentes anexos de carrera pueda percibir, dependerá de la financiación global dotada en cada uno de los ejercicios presupuestarios 2018, 2019 y 2020 y en



todo caso, el mínimo a abonar en 2019 será al menos el 50% de la recuperación pendiente, para alcanzar en el año 2020, el 100% de esta recuperación.

Apartado 3. Se acuerda que las alegaciones de la organización sindical CSIT-Unión Profesional sobre la adhesión de las Organizaciones CCOO, CSIT Unión Profesional y UGT, al acuerdo de Carrera Profesional del año 2007 se incluyan únicamente en el acta de la reunión en la que se firme el acuerdo y no en el propio acuerdo.

Apartado 4. Se acuerda no aceptar la propuesta de CCOO de abrir un proceso extraordinario defendida también por UGT, por considerar que es un factor discordante dado que el Anexo III ya está aprobado y que se podrá tratar cuando se hable del proceso de evaluación.

Apartado 6. las organizaciones sindicales proponen la siguiente redacción :*“En el plazo máximo de un mes desde la entrada en vigor de los Acuerdos del Consejo de Gobierno previstos en el artículo 27 de la Ley 12/2017, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para el año 2018, en el ámbito de la Mesa Sectorial se negociará la revisión de los Anexos I, II y III de carrera profesional, con el fin de incorporar a los modelos de carrera profesional al personal con nombramiento estatutario interino, eventual o por sustitución en las mismas condiciones y efectos que el personal fijo. “*

ADMINISTRACIÓN: Señala con respecto al apartado 6 que, estando de acuerdo con esta propuesta, sin embargo considera que no debe fijarse en el acuerdo un plazo para llevar a cabo esta negociación.

SATSE y AMYTS: solicitan que los baremados en 2018 puedan percibir las cuantías correspondientes en este mismo año y además SATSE insiste en que se elimine el factor condicionante.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que esta es una nueva condición no planteada anteriormente por lo que solicita tiempo para su valoración y respecto al factor condicionante contesta que no forma parte del acuerdo. Por último informa que se hallan en contacto con la Secretaría General Técnica y con Presidencia para instar que se reúna con prontitud la Comisión bilateral. Considera que si se aprueban los Presupuestos Generales del Estado las reglas de juego cambian, dado que lo que alega el Ministerio es que se está disponiendo de presupuestos para los que no existe soporte presupuestario al no estar aprobada la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Manifiesta que la postura de la Comunidad de Madrid es que no se trata de una subida salarial sino de una recuperación de un derecho suspendido por lo que no se hallaría sujeta al límite del 1% de la masa salarial.

AMYTS: Solicita que se les envíe el borrador una vez incluidas las modificaciones acordadas, sin esperar a la próxima mesa sectorial.



CCOO: Solicita ir avanzando en el desarrollo de las instrucciones y la composición de las Comisiones de Valoración del Anexo III. Vuelve a solicitar un calendario de reuniones para proceder a la reactivación de los grupos de trabajo que emanan de la Mesa Sectorial.

Octavo punto del orden del día: Ruegos y Preguntas

Se acuerda que las Organizaciones Sindicales hagan llegar sus ruegos y preguntas que se adjuntarán a la presente acta.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 15 horas y 40 minutos del día señalado en el encabezamiento de la presente acta.

Vº Bº

EL DIRECTOR GENERAL

DE RR.HH Y RELACIONES LABORALES,

LA SECRETARIA,

Para hacer consta que la presente acta ha sido aprobada por unanimidad en la reunión de Mesa Sectorial celebrada el día 27 de junio de 2018, tal y como se recoge en el acta de dicha sesión.

LA SECRETARIA

