



**ACTA N°2/2019 DE LA MESA SECTORIAL CELEBRADA EL DÍA 27 DE FEBRERO DE
2019**

Por la Administración:

- ✓ D. Pablo Calvo Sanz, Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales.
- ✓ D^a. M^a Belén Anaut Escudero, Subdirectora General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico.
- ✓ D^a. Paloma Uriarte Pérez, Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.
- ✓ D^a. Alberto Granados Redondo, Coordinador de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico.
- ✓ D^a. Marta Sánchez Celaya del Pozo, Gerente Asistencial de Atención Primaria.
- ✓ D^a. María Luisa Tello García, Gerente Adjunto de Gestión y Servicios Generales.
- ✓ 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.

SATSE:

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

C.S.I.T. - Unión Profesional:

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

AMYTS:

- ✓ D. Julián Ezquerro Gadea.
- ✓ D. Manuel de Castro Peláez.
- ✓ D^a Mónica Alloza Planet.

U.G.T.:

- ✓ D. Julián Ordoñez Roperó.
- ✓ D. Antonio Ansó Bermejo.
- ✓ D^a Carmen Casas Buendía.

En Madrid, siendo las diez horas del día veintisiete de febrero de dos mil diecinueve, se reúnen los representantes de la Administración y de las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial relacionados al margen, para tratar los puntos del Orden del Día siguiente:

- 1º.Lectura y aprobación del Acta anterior.
- 2º.Acuerdo de Mesa Sectorial para el retorno voluntario del personal de colectas y donación interna del centro de Transfusión.
- 3º.Carrera profesional: información del estado de situación actual.
- 4º. Jefaturas de Trabajo Social.
- 5º.Reconversión de las vacantes generadas en los servicios centrales de hospitales por jubilación del personal que ejerce funciones de técnico superior.
- 6º. Movilidad interna de los odontólogos de atención primaria.
- 7º.Ordenación del personal de los centros de Salud Mental de los hospitales de Fuenlabrada y Alcorcón.
- 8º.Presentación del proyecto MAGMA: plataforma integral de gestión de recursos

humanos.

9º.Información sobre contrato programa 2019 del SERMAS.

10º.Ruegos y preguntas.

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

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales da inicio al primer punto del orden del día entregando a las Organizaciones Sindicales el borrador del acta número 1/ 2019, correspondiente a la reunión de la Mesa Sectorial celebrada el día 23 de enero de 2019, para que formulen las observaciones que consideren oportunas por los cauces establecidos. Informa que al acta número 21/2018 correspondiente a la Mesa Sectorial celebrada el día 28 de noviembre de 2018, se han recibido alegaciones por parte de las Organizaciones Sindicales CCOO y CSIT-UNIÓN PROFESIONAL, que se han incorporado al acta, por lo que queda aprobada. Señala que al acta n°22/2018, correspondiente a la reunión de la Mesa Sectorial



del día 4 de diciembre de 2018, se han recibido alegaciones de la organización sindical CCOO, que se han incorporado al acta, por lo que queda aprobada.

Segundo punto del orden del día: Acuerdo de Mesa Sectorial para el retorno voluntario del personal de colectas y donación interna del centro de Transfusión.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales hace entrega a las organizaciones sindicales de un borrador de acuerdo para propiciar el retorno voluntario del personal desplazado de colectas y donación interna al Centro de Transfusión, como consecuencia del convenio específico para la coordinación de actividades en materia de colecta, extracción, procesamiento y distribución de componentes sanguíneos en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid, suscrito entre el Servicio Madrileño de Salud y el Comité Autonómico de Cruz Roja y el acuerdo adoptado en Mesa Sectorial de Sanidad el día 11 de febrero de 2014.

Señala que el borrador de acuerdo que se presenta a la Mesa recoge el carácter voluntario, el orden de incorporación y respeta el derecho de aquellos que no quieran retornar, adscribiéndolos directamente a la Gerencia del centro previa modificación de las plantillas.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES proponen se incluya en el apartado 2 del documento que se presenta, que el retorno se efectúe conforme a los criterios y orden de prelación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud y que se incluya un nuevo apartado en el que se garantice que, tanto la incorporación al puesto del Centro de Transfusión, como la adscripción definitiva al puesto actual en el que se encuentran se realice respetando las condiciones laborales y económicas que tuvieran con anterioridad.

Las propuestas efectuadas por los sindicatos se incorporan al documento y SE ACUERDA por todos los componentes de la Mesa Sectorial la suscripción del presente acuerdo, que se firma en este acto y que se adjunta como anexo a la presente acta.

Tercer punto del orden del día: Carrera profesional: información del estado de situación actual.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales da inicio a este punto del orden del día que vienen siendo solicitado por todas las Organizaciones Sindicales para pedir que se dé cumplimiento al Acuerdo de Consejo de Gobierno de 31 de julio de 201, para incluir al personal temporal en los modelos de carrera profesional a todos los efectos.

Inicia el debate de este punto entregando un cuadro en el que se recoge el estado de situación de cada uno de los procesos ordinarios y extraordinarios de los Anexos I, II y III de Carrera profesional del personal estatutario.





Manifiesta que el Acuerdo de 31 de julio de 2018, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo adoptado en la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Administración Sanitaria del Servicio Madrileño de Salud y las organizaciones sindicales presentes en la misma con fecha 29 de noviembre de 2017, y se procede a la recuperación progresiva de la carrera profesional del personal estatutario fijo del Servicio Madrileño de Salud, contempla en su apartado 6 la negociación en el ámbito de la Mesa Sectorial de la revisión de los Anexos I, II y III de carrera profesional, con el fin de incorporar a los correspondientes modelos a todo el personal no fijo, a todos los efectos.

Señala que efectivamente el acuerdo del Consejo de Gobierno contempla esta incorporación del personal temporal a todos los efectos y manifiesta que mientras el personal interino se halla ya incluido en la carrera a efectos de reconocimiento que no de abono, es preciso llegar a un acuerdo en esta Mesa Sectorial para determinar cómo se incorpora el personal eventual y sustituto, a efectos de reconocimiento de niveles de carrera, así cómo se debe abordar el abono de carrera una vez reconocidos los niveles al personal temporal, señalando que este nuevo acuerdo, en todo caso requiere de su ratificación por el Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid previo informe favorable de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, conforme establece el artículo 27 de la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid para 2019.

Indica que el personal eventual y sustituto debería incorporarse a la carrera iniciándola desde el nivel 1 y siempre que acrediten los 5 años previos de servicios prestados y los méritos exigidos para ello, conforme al modelo de carrera.

Reitera que para llegar a este acuerdo hay que contar con financiación y con el informe preceptivo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y que para ello es necesario ser flexibles en el acuerdo de la Mesa Sectorial con las condiciones para su abono tanto al personal interino como eventual y sustituto.

A continuación abre una ronda de intervenciones.

CCOO.: Pide agilizar al máximo la entrega de resoluciones y abono económico de los reconocimientos al personal estatutario fijo pendiente. Manifiesta que han vuelto a solicitar la inclusión de este asunto en el orden del día de esta Mesa Sectorial porque tras la propuesta que habían elaborado de manera conjunta todas las organizaciones sindicales presentes en esta Mesa para el reconocimiento de carrera a todos los efectos del personal temporal no habían obtenido respuesta. Piden que se cumpla el acuerdo de Consejo de Gobierno para el personal temporal y se le incluya en carrera profesional a todos los efectos sin tardanza, o se verán abocados a adoptar algún tipo de medida para solventarlo.

SATSE: Considera igualmente que se debe cumplir el acuerdo de Consejo de Gobierno sin tardanza para evitar la adopción de otras medidas de presión. Pide que el acuerdo contemple





la iniciación de las solicitudes de reconocimiento para eventuales y sustitutos, incluyendo el plazo para presentar documentación cuanto antes.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL.: Les preocupa que este nuevo acuerdo que se propone no llegue a buen fin como pasó con el anterior, que fue modificado antes de elevarlo al Consejo de Gobierno, en el sentido de que la recuperación de las cuantías económicas se hace en cuatro años en lugar de los tres pactados .

AMYTS.: Plantea que es una exigencia de la Mesa Sectorial cumplir con los acuerdos para incluir al personal temporal en los modelos de carrera profesional y no reproducir la situación de los trienios con numerosas sentencias condenatorias para el SERMAS, incluidas costas y multas coercitivas. Considera que el acuerdo debe contemplar también la necesidad de dictar las resoluciones individuales de reconocimiento del personal interino, dado que, si bien han sido evaluados a diferencia de sustitutos y eventuales, sin embargo, no cuentan con la resolución individual de reconocimiento de nivel.

UGT.: Pide que el acuerdo que se propone debe incluir claramente el abono. Considera que respecto de los eventuales y sustitutos se puede entrar en la dinámica de reconocer en un año y abonar en el siguiente, pero entiende que los interinos deben percibir el nivel de carrera reconocido ya.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Consideran que respecto de los eventuales y sustitutos se podría entrar en la dinámica de reconocer en un año y abonar en el siguiente, tal y como establecen los modelos de carrera profesional, pero entienden que en el caso del personal interino el acuerdo debe contemplar el abono desde la entrada en vigor del Acuerdo del Consejo de Gobierno. Piden que se cumpla el acuerdo de Consejo de Gobierno de 31 de julio de 2017 o se verán abocados a convocar movilizaciones.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que no se puede llegar a ningún acuerdo sin contar con financiación suficiente y con el informe preceptivo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y que para ello, es necesario ser flexibles en el acuerdo de Mesa Sectorial con las condiciones para su abono tanto al personal interino, como eventual y sustituto, por tanto, se seguirá negociando este asunto en reuniones posteriores.

Cuarto punto del orden del día: Jefaturas de Trabajo Social.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales da inicio a este punto del orden del día haciendo entrega a las organizaciones sindicales de la resolución de 28 de enero de 2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud, por la que se jerarquizan las unidades de trabajo social y que se adjunta al acta. Recuerda que conforme al acuerdo adoptado en esta Mesa Sectorial el día 28 de febrero de 2018, sobre organización de los servicios de trabajo social en el Servicio Madrileño de Salud, la resolución que se entrega contempla la creación en los centros



hospitalarios del Servicio Madrileño de Salud de la Unidad de Trabajo Social, que dependerá orgánica y funcionalmente de la Dirección Gerencia. Asimismo, establece que esta unidad contará con una jefatura de servicio para los hospitales de nivel 1 y de una jefatura de sección para el resto, indicando que la dotación en plantilla de estos puestos se hará de manera progresiva. Señala que la resolución incluye su sistema de cobertura por libre designación y de acuerdo con el modelo de competencias del Servicio Madrileño de Salud. Señala que se ha constituido un grupo de trabajo para elaborar el perfil del puesto con el fin de poder efectuar las convocatorias con un modelo tipo de perfil por competencias.

En cuanto a la plantilla horizonte de trabajo social, señala que ésta se encuentra ligada a la suficiencia presupuestaria y que habrá de hacerse de manera progresiva. Considera que el acuerdo suscrito con fecha 28 de febrero de 2018, en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad, sobre organización de los servicios de trabajo social en el Servicio Madrileño de Salud, que proponía una nueva estructura orgánica y funcional de las Unidades de Trabajo Social en el Servicio Madrileño de Salud, es un buen acuerdo y hay que intentar cumplirlo en su totalidad, si bien, informa que ya las dos primeras fases están casi cumplidas.

A continuación se abre una ronda de intervenciones.

CCOO.: Manifiesta que su organización ha traído a la Mesa este punto porque les consta que con la jerarquización, estas unidades de trabajo social dependen del Gerente y pregunta si esa dependencia es desde el 28 de enero o hay que esperar a que tengan un Jefe de Servicio o de Sección específico, porque señala que hay presiones para que esto no se ponga en marcha y pide que se fije un plazo para convocar estas jefaturas.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que para poner en marcha el acuerdo en cuanto a fijar definitivamente la dependencia de la unidad de trabajo social de las gerencias, habrá que esperarse a que los centros cuenten con las correspondientes Jefaturas.

LAS ORGANIZACIONES SINDICALES solicitan se les envíe la convocatoria, incluido el perfil, con carácter inmediato, para su valoración.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL.: Considera que había un grupo de trabajo que podía haber realizado el perfil sin necesidad de encargárselo a otro grupo y pide rapidez para convocar estos puestos.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la gestión por competencias exige que los perfiles deben efectuarse por aquellos que ejercen las competencias de la categoría a evaluar como conocedores de la actividad que realizan, por lo que el sistema hace necesario constituir un grupo de trabajo de expertos para que sean los propios profesionales los que definan estos perfiles.





AMYTS: Manifiesta que ojalá sea un ejemplo de rapidez el modelo de convocatoria única para estos puestos de Trabajo Social y que no pase como con los facultativos para los que llevan pidiendo convocatoria única desde hace tiempo.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se está trabajando en estas convocatorias singulares y que el avance es sustancial en el caso de los facultativos dado que antes no se hacían convocatorias y en estos momentos las gerencias están publicando convocatorias para la selección temporal de este personal. Asimismo informa que se ha remitido una nota a todas las gerencias dando instrucciones para que todas las convocatorias, incluidas las de facultativos, sean previamente informadas por esta Dirección General antes de su publicación. No obstante manifiesta que en el caso de los facultativos, dada la complejidad y la alta cualificación que se requiere en muchos de sus puestos hace necesario implantar un modelo de competencias fijando los perfiles a aquellos puestos de facultativos que así lo requieran

UGT: Pide que se materialice pronto el acuerdo de trabajo social y se convoquen las jefaturas.

Quinto punto del orden del día: Reconversión de las vacantes generadas en los servicios centrales de hospitales por jubilación del personal que ejerce funciones de técnico superior.

ADMINISTRACIÓN.: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que ha pedido la inclusión de este punto del orden del día en esta Mesa Sectorial la organización sindical CSIT- UNIÓN PROFESIONAL a la que cede la palabra para que informe.

Recuerda que la Orden de 14 de junio de 1984 sobre competencias y funciones de los Técnicos Especialistas de Laboratorio, Radiodiagnóstico, Anatomía Patológica, Medicina Nuclear y Radioterapia, de Formación Profesional de Segundo Grado, Rama Sanitaria contemplaba que los ATS, Diplomados en Enfermería y Auxiliares de Clínica que a la entrada en vigor de dicha Orden se encontraran prestando servicios en Instituciones Sanitarias en funciones propias de Técnicos Especialistas, no podían ser trasladados forzosamente por este motivo y conservaban sus puestos de trabajo que no pueden convocarse, por este motivo, como nuevas plazas de Técnicos Especialistas. No obstante recuerda que las instrucciones del INSALUD ya preveían la reconversión de estas plazas en plazas de Técnico Superior Especialista en el momento en el que quedaran vacantes. .

CSIT- UNIÓN PROFESIONAL: Plantea que ha pedido este punto del orden del día por la situación que está ocurriendo en los servicios centrales con estas plazas cuando se jubila estos profesionales (Enfermeras o TCAE's) que al amparo de la disposición transitoria de la Orden de 14 de junio, los venían desempeñando, dado que las plazas no se reconvierte en Técnicos Superiores Especialistas sino que se asignan como Enfermeras o TCAE's a otras unidades y pide que se actualicen esas instrucciones para que los gerentes reconviertan esas plazas en la plantilla como Técnicos Superiores Especialistas.

A continuación se abre una ronda de intervenciones.



CCOO.: Plantea que este supuesto se da también en Atención Primaria con las TCAE's que están en las unidades de Higiene Dental, que cuando se jubilan su plaza no se reconvierne en Higienista Dental sino que se asigna a otra unidad de Atención Primaria y el servicio se resiente.

SATSE: Comparte el que cada colectivo se contrate según sus funciones y en estos casos pide que si hacían funciones de técnicos superiores especialistas se convierta, tras la jubilación, en plazas de esta categoría, pero en el supuesto de que la jubilación sea de una enfermera que venía haciendo s funciones propias de enfermera la plaza debe mantener como enfermera y cubrirse con un profesional que ostente esta titulación

AMYTS.: Pide que se les diga a las Gerencias que modifiquen sus plantillas en este sentido.

UGT.: Pide que se actualice la instrucción del INSALUD.

ADMINISTRACIÓN.: Contesta que se hará una nueva resolución que se enviará a las organizaciones sindicales.

Sexto punto del orden del día: Movilidad interna de los odontólogos de atención primaria.

ADMINISTRACIÓN.: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que ha pedido la inclusión de este punto del orden del día en esta Mesa Sectorial la organización sindical AMYTS y hace entrega a las organizaciones sindicales de copia de su escrito de petición. Señala que para tratar este punto se incorporan a la reunión la Gerente Asistencial de Atención Primaria y la Gerente Adjunta de Gestión y Servicios Generales. A continuación cede la palabra a la organización sindical AMYTS para que informe

AMYTS: Plantea que se les deje participar en la movilidad interna de Atención Primaria a los odontólogos que accedieron a la condición de fijo en el mes de abril o mayo de 2018, sin que se les exija acreditar dos años previos. Considera que la exigencia de permanecer dos años en la plaza para poder participar en esta movilidad no se contempla en norma alguna y que el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud lo exige para volver a participar en otra movilidad. Por ello, pide modificar el acuerdo sobre movilidad interna para todos los colectivos, para eliminar la exigencia del tiempo previo de permanencia que no lo contempla el Plan.

A continuación se abre una ronda de intervenciones.

CCOO.: Manifiesta que esta cuestión ya se trató en la cuarta reunión de movilidad de Atención Primaria y acordaron elevar a la Mesa Sectorial una modificación del acuerdo de movilidad para todos los colectivos de AP y no sólo para los Odontólogos, así como para los profesionales del resto de ámbitos: Atención Especializada y SUMMA. Por otra parte, pregunta si Atención Primaria abona el desplazamiento a los profesionales del servicio de prevención.



ADMINISTRACIÓN.: La Gerente Adjunta de Gestión y Servicios Generales de Atención Primaria contesta que los desplazamientos que dentro de su jornada laboral tengan que realizar estos profesionales se les abona el desplazamiento o el kilometraje.

SATSE: Considera que no es el momento ideal de plantear la modificación del acuerdo de movilidad interna de Atención Primaria y que debe esperarse a que se haga la movilidad interna. Plantea que esta modificación se trate junto con la movilidad del personal en situación de comisión de servicios en el centro de destino, una vez que se haya llevado a cabo la movilidad de AP. Considera que hay que ser consecuentes y no poner en riesgo la movilidad. Por otra parte plantea que las siete enfermeras de salud laboral pierden 250 euros al mes con respecto a la enfermera de AP, al no cobrar desplazamiento, ni factor de dispersión geográfica.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales contesta que la normativa deja claro quién puede cobrar el factor de dispersión geográfica. Señala que Atención Primaria estudiará el tema y hará un informe que se verá en esta Mesa.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL.: Manifiesta que el acuerdo de movilidad exige ese tiempo de permanencia de dos años y que no se puede hacer ninguna excepción. Señala que si hay que modificarlo hay que llevarlo a la Comisión Central de Seguimiento, para su aprobación posterior por la Mesa Sectorial.

UGT.: Manifiesta que les parece una falta de respecto traer esta modificación a la Mesa Sectorial que es la que acordó esas condiciones. Recuerda que el acuerdo es el que recoge cómo tiene que ser la movilidad y que sólo deja a los centros el baremo y coincide con la organización sindical CCOO en que si debe modificarse debe hacerse para todos los colectivos.

AMYTS: Manifiesta que su postura y la del resto de organizaciones sindicales es clara y hay un sentir en relación a modificar el acuerdo y pide que se convoque la comisión de seguimiento para trabajar en ello.

Séptimo punto del orden del día.: Ordenación del personal de los centros de Salud Mental de los hospitales de Fuenlabrada y Alcorcón.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales recuerda que la Mesa Sectorial de Sanidad en su reunión de 30 de mayo y de 27 de junio de 2018, acordó adscribir a los profesionales de Salud Mental a la Gerencia donde está adscrito el centro de salud mental y que los puestos de Atención Primaria en los Centros de Salud Mental pasaran a depender orgánica y funcionalmente del centro hospitalario al que se halla adscrito el Centro de Salud Mental, con la salvedad del Centro de Salud Mental Alcorcón que dependería del Hospital de Móstoles y del Centro de Salud Mental de Fuenlabrada que dependería del Hospital Psiquiátrico Jose Germain, al no poder contar estos centros (Alcorcón y Fuenlabrada) con plantilla estatutaria.



Teniendo en cuenta esta situación del Centro de Salud Mental Alcorcón y del Centro de Salud Mental de Fuenlabrada, informa que se ha planteado a la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda la reordenación de este personal y su dependencia funcional y jerárquica del Centro de Salud Mental Alcorcón y del Centro de Salud Mental de Fuenlabrada en los hospitales Fundación Alcorcón y Empresa Pública Hospital Fuenlabrada, respectivamente. Esta reordenación conllevaría la reconversión de las plazas del personal estatutario interino y en su caso eventual y las del personal estatutario fijo cuando se jubile o queden vacantes a plazas de laborales. Se propone la amortización de las plazas ocupadas por el personal estatutario temporal que presta sus servicios en los centros de salud mental adscritos a la Fundación Hospital de Alcorcón y al Ente Público Hospital de Fuenlabrada y cuya dependencia orgánica es del Hospital Universitario de Móstoles y del Instituto Psiquiátrico José Germain respectivamente, y la creación de las correspondientes plazas de personal laboral en el Hospital de Alcorcón y el Ente Público Hospital de Fuenlabrada.

Asimismo, se propone que todas aquellas vacantes que se vayan generando en estos centros de salud, se amorticen en el centro de su dependencia orgánica y se creen como laborales en aquel al que se encuentran adscritos funcionalmente.

A continuación se abre una ronda de intervenciones.

CCOO.: Manifiesta que ya en la reunión de 27 de junio 2018, se expuso este asunto y su organización dejó claro que la solución era la integración del personal de los hospitales Fundación Alcorcón y Empresa Pública Hospital Fuenlabrada en el régimen del personal estatutario, prevista en la ley de Medidas de la Comunidad de Madrid para 2018, y pide que se lleve a cabo ese proceso de estatutarización voluntaria. No está de acuerdo con la propuesta planteada por la Administración. No quieren laboralizar al personal, cuando lo que buscan es la estatutarización del personal de estos centros.

ADMINISTRACIÓN.: contesta que esta propuesta es para resolver un tema puntual y que supone una subida de sueldo para los profesionales afectados, dado que cobrarían con arreglo a los convenios colectivos de estos centros.

SATSE. Plantea que no se va a pronunciar sobre esta propuesta hasta tanto no la estudie su Asesoría Jurídica.

CSIT- UNIÓN PROFESIONAL.: Manifiesta que los Estatutos de estos Centros no permiten contar con personal estatutario y cree que hay que modificar sus estatutos para permitir la integración en el régimen estatutario. Están de acuerdo con la propuesta para el personal estatutario y eventual siempre que se haga con carácter voluntario. Mientras que para el personal estatutario fijo entiende que la solución sería la estatutarización en estos hospitales, para lo que pide que se cambien los Estatutos.





AMYTS.: Considera que la propuesta es un parche y que perpetua el problema y no lo soluciona, por lo que plantea que lo que hay que hacer es la estatutarización voluntaria. Entiende que una solución que no sea global y que no dé solución a todos no tiene sentido acometerla y no procede.

UGT.: Considera que esta solución no es la ideal porque queda fuera el personal estatutario fijo y plantea que lo que hay que hacer es modificar los Estatutos de estos Centros. No obstante, señala que darían su conformidad si el 80% de los profesionales afectados dejara de tener este problema y se hiciera con carácter voluntario, buscando una solución para el personal fijo.

ADMINISTRACIÓN.: contesta que se retira la propuesta porque no se ha conseguido la unanimidad pretendida, aunque considera que, tanto para esos hospitales como para los profesionales, la propuesta sólo incluye ventajas.

Octavo punto del orden del día: Presentación del proyecto MAGMA: plataforma integral de gestión de recursos humanos.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que su Dirección está impulsando y desarrollando diferentes iniciativas, orientadas a dar respuesta a las necesidades demandadas por los profesionales que trabajan en los servicios de Recursos Humanos. En este sentido señala que se a partir del próximo mes de marzo se va a poner en marcha el **Proyecto MAGMA**, que tiene como eslogan “Fusionando conocimiento, uniendo personas” y cuyo objetivo es evolucionar desde un conjunto de programas independientes de nóminas y personal, a una plataforma integral de Gestión de Recursos Humanos, basada en la solución PeopleNet de la empresa META4, común para todos los centros del Servicio Madrileño de Salud, Hospitales, Atención Primaria y SUMMA 112. Informa que este proyecto abarcará a todo el personal estatutario, laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid. Recuerda que, como ya expuso en otras Mesas Sectoriales, actualmente los centros cuentan con distintas aplicaciones de nómina y personal, y que todas migrarán a la nueva aplicación PeopleNet, que se encuentra actualmente en funcionamiento en 11 centros hospitalarios. En paralelo, indica que se acometerá la evolución de esta aplicación, mediante la incorporación de nuevos módulos de gestión de recursos humanos y que posteriormente se realizará la integración desde la aplicación SIRIUS de la Comunidad de Madrid.

El proyecto informa que se realizará en dos fases, con una duración prevista, de cada una de ellas, de tres años. En la primera fase se abordará el desarrollo de módulos tales como plantillas y efectivos, contratación de personal temporal, gestión de personal, carrera profesional y gestión de turnos (GPT). Recuerda que, como ya se avanzó en otra Mesa está prevista su integración con el Registro de Personal de la Comunidad de Madrid y el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios.

Considera que es un ambicioso proyecto, que permitirá, además de dotar de mayor productividad y eficiencia a los procesos, obtener todo tipo de información actualizada,



disponible tanto para explotación de los centros como del resto de agentes, sin requerir envíos periódicos de la misma por parte de los centros y que requiere para su éxito, la participación y colaboración activa de todos los centros y los profesionales que trabajan en los servicios de RRHH, así como de la Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda.

Informa que para el desarrollo de esta plataforma integral se cuenta con la colaboración de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid y la empresa INDRA SOLUTION IT (MINSAIT).

Por último informa que el próximo jueves 14 de marzo a las 12 horas se remitirá a todos los profesionales del área de recursos humanos del Servicio Madrileño de Salud, un video para la presentación del Proyecto MAGMA.

A continuación se abre una ronda de intervenciones.

CCOO.: Da la bienvenida al proyecto. Considera importante que para su desarrollo se cuente también con las organizaciones sindicales, porque señala que hay grupos de trabajo, como el de turnos, que afecta al proyecto. Pide que los grupos de trabajo sigan avanzando en homogeneizar cuestiones, hasta tanto el proyecto se implante en todos los centros.

SATSE: Considera importante el proyecto, por que señala es necesario contar con un programa que permita homogeneizar y unificar cuestiones de trabajo como gestión de turnos, IT, etc, de todos los profesionales.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL.: Le parece fenomenal que se pueda poder computar en todos los centros de manera unificada y pide que se haga una presentación para todas las organizaciones sindicales.

AMYTS.: Da la bienvenida a la iniciativa venga cuando venga. Pregunta si el módulo de recursos humanos incluye bolsa de empleo, opes, etc, y si el módulo incluye también una carpeta única de cada trabajador.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la parte de bolsa de empleo se contempla en la segunda fase. Sobre el expediente digital señala que el módulo no contempla esta posibilidad pero informa que la Comunidad de Madrid está trabajando en una plataforma que incluye los expedientes personales y que se trataría de conectarse a dicho programa.

UGT.: manifiesta que celebra esta iniciativa. El camino para implantar el proyecto le parece largo pero pide que se empiece ya y que mientras tanto se siga haciendo cosas como por ejemplo que se abran bolsas donde no hay.



ADMINISTRACIÓN: Contesta que es un proyecto muy necesario y lo importante es que está licitado y adjudicado y que se empieza a trabajar en ello.

Noveno punto del orden del día: Información sobre contrato programa 2019 del SERMAS.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que se han realizado cambios conceptuales en la determinación de indicadores generales de objetivos institucionales del contrato programa de 2019, dentro de la idea de transparencia y participación y respetando la autonomía de gestión de los centros y la negociación que pueda haber de los objetivos en cada hospital. Señala que este cambio consiste en la agrupación de indicador en dos grandes grupos uno que contempla los indicadores generales y el otro los de gestión, calidad y humanización, entre otros, ponderándose los pesos en base a la responsabilidad. c

CCOO.: Considera que el punto del orden del día debía haberse denominado el impacto de la productividad variable en el contrato programa. Señala que en los contratos programa se están fijando objetivos que afectan a las condiciones laborales de los profesionales y que esas condiciones se tienen que negociar en esta Mesa y piden que se modifique el modelo de abono de productividad variable que señala proviene de un pacto de INSALUD.

SATSE: Plantea el que se modifique el modelo de abono de productividad variable y que se distribuya por categorías.

CSIT- UNIÓN PROFESIONAL.: Entiende de la información que se ha conseguido un cambio que mejora y disminuye la penalización de los profesionales. Plantea que los objetivos se tienen que negociar en la Mesa Sectorial con las organizaciones sindicales porque afectan a condiciones laborales.

AMYTS: Entiende que el cambio consiste en que se han fijado objetivos con arreglo a las funciones que se realizan y pide conocer los objetivos. Considera que es competencia de la Administración fijar los objetivos. Recuerda que este punto del orden del día no se refiere al modelo de PV por objetivos y señala que si las organizaciones sindicales por mayoría proponen cambiar el modelo de productividad variable es otro asunto diferente al planteado en el orden del día de hoy.

UGT: Pide que se modifique el modelo de abono de productividad variable y que la máxima diferencia que puede haber entre categorías tiene que ser en el mismo porcentaje que hay entre sueldos base.

ADMINISTRACION: Recuerda que la Ley 11/2017, de 22 de diciembre, de Buen Gobierno y Profesionalización de los Centros y Organizaciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, tal y como recoge en su Preámbulo, así como en su parte dispositiva, regula y concreta los instrumentos de buen gobierno, la autonomía de gestión y la capacidad de innovación, de las





propias organizaciones del SMS, dotando al sistema sanitario madrileño de un marco estructural y organizativo moderno, ágil y eficaz, con el objetivo de lograr mayor eficiencia y calidad, más participación y control y más transparencia y rendición de cuentas en la gestión sanitaria, teniendo presente el enfoque del paciente como eje del sistema.

Recuerda que esta ley define la autonomía de gestión, y la concreta mediante el desarrollo de su estructura organizativa; el desarrollo y gestión de los planes de calidad total del centro; la elaboración y aplicación de las normas internas de funcionamiento; la Gestión de sus recursos económicos, orientada al cumplimiento de los objetivos de actividad y calidad así como la gestión de los recursos humanos.

Décimo punto del orden del día: Ruegos y preguntas

CCOO.: pregunta por las bolsas únicas de enfermeras especialistas, y las órdenes de integración y pide la convocatoria del grupo de trabajo para ver el SUMMA112 y las urgencias. Solicita respuesta escrita a los ruegos remitidos por escrito en la anterior Mesa. Pide modificar el acuerdo sindical para la constitución de secciones sindicales y que creía se iba a tratar en esta Mesa y pide que se trate en otra Mesa Sectorial. Pide que se reúna la comisión de seguimiento del pacto de permisos.

SATSE: Plantea que las enfermeras especialistas del trabajo no cobran el complemento de especialidad en el Hospital Clínico San Carlos. Pide la creación de una bolsa única para Matronas y Fisioterapeutas porque están agotadas. Plantea que el personal laboral del Hospital Universitario Gregorio Marañón quiere saber si pueden integrarse como funcionarios.

ADMINISTRACIÓN: Contesta con respecto a la funcionarización del personal laboral del Marañón que los laborales de las IISS adscritas al SMS está excluidos de estos procesos, dado que se les aplica la estatutarización. Recuerda que el personal estatuario es funcionario especial y que es el régimen previsto en la ley General de Sanidad y en el Estatuto Marco para prestar servicios en estas Instituciones.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Pide que se creen bolsas únicas para todas las categorías. Pide el cese de la Directora de enfermería del Hospital Infanta Sofía y copia de la póliza del seguro de responsabilidad del SERMAS. Pregunta si se van a devolver las tasas a los enfermeros que han presentado solicitud para concurrir a los procesos selectivos de enfermera y de enfermera del SUMMA 112 y que sólo van a poder concurrir a uno por coincidir la prueba selectiva el mismo día. Pregunta si se va a internalizar un servicio de pruebas de genética avanzada en el Hospital 12 de Octubre”.

ADMINISTRACIÓN : Contesta sobre el servicio de pruebas genéticas del Hospital 12 de Octubre, que lo habrá informado el hospital a las secciones sindicales, para lo que preguntará si así se ha hecho. En cuanto a la devolución de tasas no procede en el caso expuesto dado que no se haya incluido en ninguno de los supuestos contemplados en la ley de Tasas de la Comunidad de Madrid



AMYTS: Plantea que en la anterior Mesa Sectorial se dijo que las organizaciones sindicales enviaran sus ruegos y preguntas por escrito y que su organización así lo hizo sin haber obtenido hasta la fecha contestación escrita a los mismos, por lo que reitera su contestación. Pregunta por la devolución de las tasas a los aspirantes que solicitaron su participación en el proceso selectivo convocado en 2008 a plazas de médicos de urgencia hospitalaria.

UGT: Pide que se creen bolsas únicas para todas las categorías. Plantea que hay un acuerdo en el que se dice que cuando no haya bolsa de la categoría y sea necesario su cobertura se haga una convocatoria singular y que se genere bolsa con los participantes y el hospital del Sureste no lo cumple, dado que no hace bolsa.

Y no habiendo más asuntos que tratar se da por finalizada la reunión siendo las 15 horas y 35 minutos del día señalado en el encabezamiento de la presente acta.

La presente acta ha sido aprobada en la Mesa Sectorial correspondiente.

LA SECRETARIA,

