

ACTA Nº18/2021 DE LA MESA SECTORIAL CONSTITUIDA EL 3/6/2019,
CORRESPONDIENTE A LA REUNIÓN CELEBRADA EL DÍA 26 DE OCTUBRE DE 2021

Por la Administración:

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

Por las Organizaciones Sindicales:

SATSE-FSES:

- ✓ D. Ricardo Furió Sabaté.
- ✓ D. Jesús Díaz Antón.

CCOO.:

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

AMYTS:

- ✓ D. Manuel de Castro Peláez
- ✓ D^a Ángela Hernández Puente

C.S.I.T. – UNIÓN PROFESIONAL:

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

U.G.T.:

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

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

1. Lectura y aprobación de actas pendientes
- 2.- Información situación carrera profesional personal temporal.
- 3.- Información estabilización contratos eventuales.
- 4.- Información contratación de personal post-covid.
- 5.- Información sobre estado de situación de la oferta de Empleo Público 2021: tasa de reposición y proceso extraordinario de estabilización.
- 6.- Convocatorias específicas de personal facultativo

7.- Medidas reconocimiento excepcional Covid-19 año 2021.

8.- Ruegos y preguntas

La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales antes de entrar a tratar los puntos que componen el orden del día, da inicio a la reunión con la presentación a las organizaciones sindicales de la nueva Subdirectora General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico, D^{ña}. Paz Azcárraga Gonzalo a quien las organizaciones sindicales dan la bienvenida y ofrecen su colaboración .

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

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales da inicio al punto del orden del día informando que les han sido enviadas las actas número 14 y 16



correspondiente a las reuniones ordinarias celebradas los días 30 de junio y 29 de septiembre de 2021, y las actas números 13, 15 y 17 correspondientes a las sesiones extraordinarias celebradas los días 24 de junio, 1 de julio y 5 de octubre de 2021, respectivamente, para que formulen alegaciones por los cauces establecidos.

Segundo punto del orden del día: Información situación carrera profesional personal temporal.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que tras las reuniones mantenidas con la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo para establecer el presupuesto asignado para el SERMAS para el año 2022, y dentro de las líneas estratégicas que se han planteado desde la Consejería de Sanidad, está la implantación del modelo de carrera profesional para personal temporal.

Para ello, en la negociación de esos presupuestos, hemos acordado que habrá una partida presupuestaria para poder iniciar la implantación a lo largo del año 2022 de la carrera para personal temporal. Esta partida presupuestaria va ligada a la disponibilidad de crédito que la Consejería de Hacienda nos traslade y que está cerrándose en estos días. Pero lo importante y lo que hay que enfatizar es que se va a implantar, una vez asignada la partida, y en función del presupuesto que nos asignen, y previa negociación del modelo en esta mesa sectorial, la carrera profesional para personal temporal en el año 2022.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones.

SATSE-FSES: Manifiesta su alegría de que se haya dado un paso adelante para conseguir que la carrera profesional sea para todos los profesionales tal y como se acordó en el año 2018 y señala que desde entonces han pasado tres años y por tanto no se puede partir de cero por lo que manifiesta que habría que plantearse algún proceso extraordinario y muestra su deseo de que se haga en dos años mejor que en tres y que cobren todos los profesionales. Propone trabajar también para incluir carrera al personal directivo.

ADMINISTRACION: Contesta que el planteamiento que se ha hecho está pendiente de la cuantía que se asigne en los presupuestos. Respecto a los directivos señala que se ha planteado que sea objeto de regularización como el resto de profesionales una vez se implante para el personal no fijo.

CCOO.: Manifiesta que la carrera profesional del personal no fijo es una reivindicación histórica de las organizaciones sindicales desde el acuerdo de Consejo de Gobierno de 2017 que ya lo contemplaba en el plazo de un mes. Señala que estarán pendientes del presupuesto asignado para ver cómo se puede llevar y hacerlo en el menor tiempo posible. Manifiesta que hay pendientes algunas modificaciones de los modelos de carrera y ver aspectos pendientes de regulación que hay que mejorar para evitar conflictos jurídicos y da la bienvenida a esta noticia.



ADMINISTRACIÓN: Contesta que cuando estén las partidas conformadas se informará a la Mesa y que la buena noticia es que se va a iniciar la implantación de la carrera profesional del personal estatutario temporal.

AMYTS: Valora positivamente que haya un avance al respecto, si bien manifiesta que el tema se ha judicializado y que se ha pronunciado ya el Tribunal Supremo declarando que se debe evaluar también al personal eventual y pide que así se haga. Manifiesta que valorando la noticia positivamente, sin embargo creen insuficiente el presupuesto, dado que su organización ha estimado que para el cobro de todo el personal temporal del SERMAS se precisarían unos 200 millones de euros. Pide que se sea más ambicioso y evitar la conflictividad y que se acuda a la vía judicial.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que el dato que se les ha facilitado es el que se propuso como punto de partida y habrá que esperar a que se asigne la cuantía para negociar el modelo a aplicar.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta que es una buena noticia que se desbloquee la carrera profesional del personal temporal y que se puedan iniciar las negociaciones y señala que su organización colaborará en lo que esté en su mano, si bien manifiesta que la cantidad le parece insuficiente y pide conocer el cálculo efectuado. Piden saber si en el cálculo se ha tenido en cuenta el coste de la carrera de no fijos de los Hospitales de Alcorcón y Fuenlabrada.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la propuesta no está cerrada con la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y que se había hecho un escenario con las limitaciones que les había trasladado, y que habrá que trabajar con la partida que se asigne para este cometido. Señala que la buena noticia reside en que se inicia la negociación para la implantación del modelo de carrera profesional del personal estatutario temporal en 2022. Respecto a los hospitales Alcorcón y Fuenlabrada contesta que estos centros tienen sus propios foros de negociación y sus presupuestos y su propia carrera.

UGT: Manifiesta que es una buena noticia que llevan tiempo esperando y que la misma abre la esperanza al personal temporal y señala que pelearán para que esta carrera salga en las mejores condiciones evitando el decalaje en años. Señala que es una gran noticia y que desea que se inicie la negociación cuanto antes.

Tercer punto del orden del día: Información estabilización contratos eventuales.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales manifiesta que otra de las líneas estratégicas que desde la Consejería de Sanidad se han planteado para abordarlas en el año 2022 es la estabilización de las plantillas de los centros sanitarios del SERMAS, y para ello, una de las medidas planteadas es la transformación de los



nombramientos eventuales que tengan carácter estructural en nombramientos interinos, en virtud de lo que establece el art.9.3 de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco de personal Estatutario de los Servicios de Salud y por tanto, su creación como plazas estructurales en las plantillas orgánicas de los centros.

También se incluyen los efectivos estructurales asignados para nuevas acciones o actuaciones en años anteriores.

Además, contiene una regularización específica en el Instituto Psiquiátrico José Germain (cumplimiento de ratios para alcanzar el mínimo de plantilla exigido para la autorización de centro).

El coste de esta actuación se estima en 42.377.224 euros.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones.

SATSE-FSES: Les parece una buena noticia y pide conocer el número de contratos por categorías.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que el cálculo se hizo con los efectivos a mayo de 2020. Señala que el Estatuto Marco establece la necesidad de valorar la creación de plazas estructurales en la plantilla del centro cuando los nombramientos eventuales se realicen para la prestación de un mismo servicio por un periodo acumulado de 12 o más meses en un periodo de dos años. Y tras la valoración se planteó en mayo a la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo una estimación de su coste, y se hizo con los efectivos a esa fecha. Lo importante, señala, es que se cuenta con el visto bueno de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo y se podrá iniciar la estabilización de contratos eventuales que se verán en esta Mesa cuando se tenga ya la partida presupuestaria asignada.

CCOO.: Manifiesta que esta es otra de las reivindicaciones históricas. Recuerda que ya se hicieron dos o tres procesos de interinización y que ya en 2017 se acordó que las plazas vacantes se cubrirían por interinos. Señala que en el personal no sanitario eventual se les siguen renovando los nombramientos eventuales. Manifiesta que esta reconversión se podía haber hecho en 2021 porque ya en junio del año pasado lo anunció la Presidenta.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la medida planteada afecta únicamente a las necesidades que se cubren de manera coyuntural por nombramientos eventuales y que tras dos años hay que valorar si esas necesidades son o no estructurales y para llevar a efecto, en los casos en que sea estructural, la reconversión planteada de hacer interinos se necesita contar con dotación presupuestaria dado que el gasto se consolida al incorporar las plazas en la plantilla. Manifiesta



que con carácter general las jubilaciones y las vacantes se han venido cubriendo con nombramientos de interino.

AMYTS: Manifiesta que el último proceso de interinización se hizo en el año 2017, hace cuatro años. Plantea que en el caso de los facultativos se tenga en cuenta que han sufrido cambios en la modalidad de contrato manteniendo la misma actividad y que pide que se tenga en cuenta de cara a la provisión de estas nuevas plazas y que en muchos casos los contratos eventuales de los facultativos durante la pandemia pasaron a nombrarse como contratos Covid.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que el contrato COVID no es estructural y por tanto no es objeto de esta estabilización y señala que los nombramientos interinos en plaza vacante se seguirán haciendo como se venían haciendo (bolsas y convocatorias singulares).

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL: Manifiesta que es una buena noticia la estabilización de contratos eventuales y pregunta si estas plazas se cubrirán por bolsa.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que, en este caso, se trata de personas que han iniciado su vinculación con el SERMAS con un contrato eventual y su actividad se ha convertido en estructural, por tanto el criterio es que la actividad que realiza una persona en concreto sea estructural y por ello se replicará el último modelo y se verá en la Mesa.

UGT: Manifiesta que todo lo que sea estabilizar las plantillas es bienvenido. Señala que es difícil cuantificar el número y la cuantía y pide saber el número de profesionales que se verán afectados y las categorías. Le preocupa la filosofía a seguir respecto a los interinos, señala que hay unas bolsas en marcha y cree que hay que ver las antigüedades y ver la mejor manera de hacerlo sin perjudicar a nadie.

ADMINISTRACION: Contesta que se verá en la Mesa Sectorial el modo de hacerlo. La filosofía señala que no es otra que transformar el contrato que tiene una persona que venía haciendo una actividad que se considera estructural. La medida es muy buena para estabilizar a estos profesionales en sus plazas y se verán los datos y se analizarán las distintas posturas.

Cuarto punto del orden del día: Información contratación de personal post-covid.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que además de las líneas estratégicas anteriores, otra de las líneas estratégicas que desde la Consejería de Sanidad se han planteado para abordarlas en el año 2022, es el incremento de las plantillas de los centros sanitarios tras la finalización de los contratos de refuerzo Covid-19 el 31 de diciembre de 2021.



Además de las 615 plazas que, como consecuencia del Plan de mejora de Atención Primaria, se van a crear en la plantilla de Atención Primaria, la estrategia de Recursos Humanos para el año 2022, será, además de la que ya he trasladado en el punto anterior de estabilizar las plantillas, la de reforzar las plantillas de los centros sanitarios del Servicio Madrileño de Salud, de tal manera que podamos disponer de nuevos profesionales necesarios por la aparición de una nueva situación de alta demanda de cuidados en pacientes post COVID, los nuevos requerimientos asistenciales y las nuevas modalidades de atención sanitaria.

En ese sentido y dentro de los planes funcionales de RR. HH 2022, que estamos trabajando, se han definido líneas Estratégicas a mantener como son:

Actividad post-Covid: Servicios de urgencias, Medicina Interna, Neumología, UCIs y críticos.

Atención Socio-Sanitaria: Geriátrica y unidades de pacientes institucionalizados.

Salud Mental.

Atención domiciliaria.

Áreas de Oncología.

Además de éstas líneas estratégicas, aquellas áreas que cada centro defina como estratégicas y que requiera mantener finalizado los refuerzos Covid.

Estamos hablando de mantener aproximadamente un 45% de los efectivos que finalizan sus contratos por refuerzos Covid. 4.500 efectivos más los contratos de RJ (1169)

Con independencia del número de efectivos finales, lo más importante que hay que destacar es que todas estas plazas se cubrirán mediante nombramientos interinos y que, por tanto, se crearan dentro de las plantillas de los centros sanitarios, cumpliendo así las dos líneas estratégicas de RR. HH que son estabilización e incremento de plantillas de los centros sanitarios del SERMAS.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones.

SATSE-FSES: Pide conocer las fechas en las que se harán estos contratos. Considera una gran noticia que se aumenten las plantillas de los centros y pregunta si esto es aparte de lo contemplado en el plan de atención primaria. Pide renovar al 100% los nombramientos de enfermeras, reforzar la Atención Primaria y aumentar la plantilla de fisioterapeutas para la recuperación post covid.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que los contratos COVID finalizan en diciembre y se trata de tener todo preparado para el uno de enero. La idea es que antes del 31 de diciembre se os pueda trasladar a vosotros y a los centros el número de estos contratos que se van a incorporar a las plantillas de los centros. Señala que este aumento de la plantilla va en paralelo a la cobertura del resto de plazas que quedan vacantes. Indica que el plan de atención primaria es al margen



de esta medida y que si con esta medida tiene Atención Primaria que crear más plazas se acogerán a esta medida. Esta medida está al margen de los refuerzos que haya que contratar para las campañas de gripe. Informa que una vez finalicen los refuerzos covid el Zental tendrá su plan funcional de actividad para recuperación post covid y el personal necesario que finalice sus contratos covid podrá por bolsa obtener un nombramiento interino. Señala que hay que tener en cuenta todas las actividades que se van a llevar a cabo y que suponen contratación.

CCOO: Manifiesta que es una buena noticia que se afiance parte de la plantilla como estructural y a su vez es una mala noticia porque supone que muchos de los contratos COVID que finalizan no se van a renovar. Propone reforzar la plantilla y renovar el resto de contratos covid porque considera que existe un déficit estructural de plantilla, se deben muchas horas a los profesionales y pide que los centros certifiquen ese número y hagan una foto del número de profesionales necesarios para la sustitución. Asimismo cree que si se pone en marcha el plan de choque de reducción de la lista de espera habrá que contratar a personal y también si se abren nuevas torres, unidades, plantas y camas que están cerradas, también cree que el plan de invierno precisara de contratar a personal, así como la apertura de los SUAP, la subida de la incidencia de COVID y Gripe, así como la sustitución de los profesionales contagiados que van en aumento. Además, manifiesta que hay que continuar con el proceso de vacunación y comunica que, al parecer, el SUMMA 112 no va a renovar 30 contratos de personal administrativo en el Wizink Center, por lo que manifiesta que es un buen momento para teniendo en cuenta todas estas circunstancias potenciar las plantillas y acometer la vuelta en la Comunidad de Madrid a la jornada de 35 horas y recuperar la plantilla perdida cómo ya lo han llevado a cabo 9 Comunidades Autónomas.



ADMINISTRACIÓN: Contesta que al margen de todo esto estarán los contratos COVID que se puedan renovar y que podrían llegar a alcanzar el 45% de los contratos de refuerzo COVID realizados. Señala que hay que tener en cuenta que 1100 profesionales que estaban sustituyendo a personal con reducción de jornada y que se le amplió la jornada al 100% como consecuencia del COVID van a volver a sus contratos iniciales de reducción de jornada y que personal de esos contratos de refuerzo que no se renueven podrá ser contratado para que se cubran otras actuaciones que estaban pendientes como consecuencia de la escasez de profesionales y a todo aquello que sea coyuntural como la gripe y cuya contratación sería adicional a lo que se está tratando. Manifiesta que en cuanto a la vacunación del COVID informa que se está planteando quitar el turno de noche por la baja frecuentación. En cuanto a la campaña de vacunación de gripe señala que su cobertura es al margen de estas contrataciones y que todo este planteamiento parte de que a 31 de diciembre se dé por finalizado el COVID.


AMYTS: Considera que todo el personal contratado como refuerzo de COVID debería ser prorrogado, y fidelizarlo en plantilla en base a la actividad actual y planificar las necesidades a futuro con las jubilaciones que se avecinan muchas. Pregunta cómo se van a transformar los contratos COVID en interinos.



ADMINISTRACIÓN: Contesta que los centros no eligen a los profesionales que se quedan sino que definirán las áreas estratégicas y las necesidades y poder elevar la creación de esas plazas en las plantillas a partir de 1 enero de 2022. Señala que, transitoriamente, si no da tiempo a crear las plazas y hasta que se creen en las plantillas se podrá contratar eventuales. Cree que entre los contratos de reducción de jornada que vieron ampliada su jornada y que vuelven a la contratación inicial y estas necesidades se podría mantener al 45% de los contratos de refuerzo COVID .

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL.: Manifiesta que se hay actividad suficiente para mantener esa plantilla y considera que los contratos coyunturales que ha generado el COVID se mantengan para solventar los problemas internos. Plantea que si el Hospital de Emergencias Isabel Zandal para el 1 de enero pasa a atender las recuperación post COVID precisará de personal. Solicitan que a las personas que estaban con jornadas parciales antes del contrato COVID y se mejoraron al 100%, se les ofrezca mejora de contrato para que puedan optar a estos nuevos interinos.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que los contratos coyunturales van por otra vía. Señala que lo ideal sería poder disponer de todos pero que no hay presupuesto y que la buena noticia es que se van a reforzar las plantillas con nombramientos interinos y no con eventuales. Respecto al Hospital de Emergencias Isabel Zandal señala que en principio se realizarán contratos eventuales y se asignarán a un centro en concreto.



UGT: Manifiesta que le parece una gran noticia pero considera que se queda corta porque se viene de una situación apremiante de reforzar plantilla y pide que se conviertan todos en plantilla estructural por todas las necesidades reales que hay. Por ello manifiesta que la cifra se queda corta y pide que se ponga empeño en que esas plantillas se consoliden y que ahora que se cuenta con profesionales se pongan en marcha todas las actuaciones pendientes.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que la línea estratégica que ha planteado la comunidad es ofertar contratos estables mediante nombramientos interinos y el escenario planteado es bastante bueno porque se está en una previsión en torno al 45 o 50% del total de contratos COVID que incrementaran la plantilla de los centros.

Punto quinto del orden del día: Información sobre estado de situación de la oferta de Empleo Público 2021: tasa de reposición y proceso extraordinario de estabilización.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales informa que la oferta de empleo público 2021 tiene dos actuaciones; por un lado, el proceso ordinario de reposición y por otro lado el proceso extraordinario que establece el RD Ley 14/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad del empleo público.



Respecto al proceso ordinario, La Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, establece en el artículo 19.uno.1, la tasa de reposición de efectivos del 110 por cien en los sectores prioritarios y del 100 por cien en los demás sectores.

En el punto 3. B) incluye entre los sectores considerados prioritarios a efectos de la tasa de reposición, las Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

Esa es, por tanto, el 110% la tasa de reposición de efectivos establecida para el Servicio Madrileño de Salud.

Una vez determinadas las plazas totales y por categoría se pasarán a la parte sindical para proceder a su negociación.

Las plazas resultantes se incluirán en el Decreto del Gobierno que apruebe la Oferta de Empleo Público (OEP). Si fuese necesario para cumplir los plazos para la aprobación del Decreto se convocaría Mesa Sectorial extraordinaria.

Y con respecto al proceso extraordinario, el Real Decreto-Ley 14/2021, de Medidas Urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público se estructura en dos artículos:

El primero modifica los art. 10, 11 y Disposición Adicional 17^a del Estatuto Básico del Empleado Público, establece un plazo máximo de duración de los nombramientos de los funcionarios interinos (3 años en el caso de los interinos por vacante), y prevé una indemnización económica a favor de esos trabajadores cuando se hayan incumplido esos plazos máximos.

Esta modificación no se aplica a los nombramientos del personal estatutario del SERMAS que se seguirá rigiendo por su normativa actual hasta el 08/07/2022, fecha máxima para que el Ministerio de Sanidad adapte la normativa del personal estatutario del SNS, señalando que, si esta adaptación no se efectuara en este periodo de tiempo, esta modificación del Estatuto Básico sería de aplicación automática al personal del SNS.

En ese sentido, se ha constituido un grupo de trabajo en el Ministerio de Sanidad para debatir con las CCAA si es necesario realizar esa adaptación.

El segundo artículo, de aplicación directa al SERMAS, regula los "procesos de estabilización de empleo temporal", autoriza una tasa adicional para la estabilización que incluirá las plazas estructurales que hayan estado ocupadas en los tres años anteriores al 31/12/2020; asimismo establece como plazo máximo para aprobar y publicar la OPE de estabilización el 31/12/2021, y el proceso selectivo debe resolverse antes del 31/12/2024.



Por tanto, en el Decreto del Gobierno que apruebe la Oferta de Empleo Público (OEP), además de las plazas que resulten del proceso ordinario de reposición, hay que incluir las plazas que resulten de este proceso extraordinario.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones.

SATSE-FSES: Pregunta si se cuenta ya con el número de plazas y por categorías y pide que para agilizar los procesos se actualice el sistema informático

ADMINISTRACIÓN: Contesta que todavía no se tiene el número y sobre el sistema informático contesta que la situación del sistema ya la conocéis y se está intentando avanzar y para ello como se ha venido informado se han solicitado de los fondos europeos financiación para digitalizar los procesos selectivos que no lo incluye el MAGMA. Manifiesta que es un proceso ambicioso que está en torno a los 2,8 millones de euros y en función de la financiación que se obtenga se podrá desarrollar.

CCOO.: Manifiesta que su organización es firmante del acuerdo adoptado con el Estado y están orgullosos del mismo y de que se ponga en marcha en el SERMAS. Manifiestan estar expectantes y a la espera de la valoración de la propuesta que efectúe la Comunidad de Madrid del número de plazas y de las categorías. Plantea que hay categorías que no tuvieron convocatorias en el proceso extraordinario de consolidación del año 2001 y recuerda que el acuerdo del Estado contempla el que las plazas ocupadas por interinos se tienen que incluir en la OPE en la que se haga el nombramiento o en la del año siguiente si no fuera posible, todo ello para vincular las plazas a procesos selectivos y dejar la tasa de eventualidad en un 8%.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se es consciente de esa exigencia y de los plazos.

AMYTS: Manifiesta que de la OPE de estabilización del 2016 aún no tiene plaza fija ningún facultativo y que las de 2017 de médicos de familia, pediatras y médicos del SUMMA 112 aún no están resueltas por lo que les resulta difícil entender que estas nueva OPE se pueda resolver en el plazo fijado de 2024. Por otra parte piden para los facultativos soluciones específicas que tengan en cuenta su desempeño profesional y la alta especificidad de las tareas realizadas dado que consideran que lo profesionales no son responsables ni de los procesos ni de los medios disponibles y pide un esfuerzo porque les preocupa que estos proceso puedan dejar fuera a un número de profesionales que llevan muchos años de ejercicio.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que hay que cumplir los plazos, el primero es 31 de diciembre de 2021 y el segundo es diciembre de 2024, que es la fecha límite de resolución de esta OPE de 2021.



CSIT-UNIÓN PROFESIONAL.: Manifiesta que el Real Decreto Ley 14/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad del empleo público les parece una medida estupenda para estabilizar el empleo, aunque considera que en el SERMAS estamos en una situación difícil. Manifiesta que el objetivo de eventualidad del 8% se alcanzará con los médicos de urgencia si no sigue adelante esa OPE y pide que siga adelante. Pregunta que se va a hacer con las plazas de titulados superiores asistenciales o no asistenciales que no han salido a OPEs. Exponen que el proceso va a ser también muy ambicioso pero que llueve sobre mojado puesto que tenemos acumulada la resolución de todas las OPES desde 2017 y no hay manera de despejar los procesos

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se traerá a la Mesa la foto con las plazas y las categorías para llevarlo adelante.

UGT: Espera que se utilicen bien los acuerdos de estabilización de los que su organización sindical es firmante y espera ver en esta Mesa los datos y las cifras y negociar plazas de todas las categorías.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se convocará una mesa extraordinaria para ver este tema.

Sexto punto del orden del día: Convocatorias específicas de personal facultativo.

ADMINISTRACIÓN: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales plantea que se trae a la Mesa el borrador de convocatorias para las 46 categorías de Facultativos especialistas en ciencias de la salud, señala que aunque lo habitual es que estas convocatorias se discutan antes en el Grupo de Trabajo de Empleo, hay un elemento que se ha producido y que representa un nuevo escenario que debemos gestionar y que os queremos trasladar;

El Real Decreto 689/2021, de 3 de agosto, procede a la creación de la especialidad de Psiquiatría Infantil y de la Adolescencia y pone sobre la mesa un nuevo panorama que afecta a la convocatoria de esta especialidad.

Y ese panorama es replantear algún modo de articular ya en esta convocatoria de estabilización, en la que convocamos un total de 209 plazas, un medio de acceso a quienes dispongan de dicha especialidad.

Además, es el momento de aplicarlo a otras especialidades que requieren de perfiles de especialistas con competencias específicas, como es el caso de Pediatría y los perfiles de neonatología y uci pediátrica.

La medida que se plantea no interfiere en el proceso selectivo, el cual se desarrollará de acuerdo a las previsiones establecidas en las Bases Generales.



Una vez finalizado el proceso selectivo, en la fase de elección y adjudicación de las plazas que se oferten, se daría la opción para que puedan acceder a los puestos funcionales, es decir a puestos con perfil específico, que previamente se hayan fijado en las plantillas de los centros hospitalarios.

Por la excepcionalidad de la medida, se propone este tipo de cobertura únicamente cuando, en atención a la naturaleza de los puestos a cubrir, así se determine, con carácter excepcional, en las plantillas orgánicas de los centros hospitalarios del SERMAS.

Pero es preciso incluir ya en la actual convocatoria de aquellas especialidades que lo requieran, una base que permita ofrecer en la adjudicación de las plazas, aquellas que se han determinado con necesidad de competencia especial. Para su adjudicación se solicitará la acreditación de méritos de experiencia en las Unidades Especiales y en las técnicas específicas que se determinen.

La resolución por la que se abra la fase de elección y adjudicación de plazas contendrá:

- El concreto perfil profesional que requiere el desempeño del puesto.
- Los medios de acreditación de que se posee el perfil requerido
- Las plazas con perfil funcional específico y su localización por centro sanitario.

Para ello en los primeros meses de 2022 será necesario que las plantillas de los centros especifiquen los puestos funcionales que, por su mayor complejidad, precisen que las personas candidatas a ocuparlos posean, además de los requisitos generales de la concreta especialidad en ciencias de la salud, otras competencias adicionales de conocimiento y experiencia en las técnicas específicas diferencien.

Os vamos a enviar la propuesta con la inclusión de aquellas especialidades que consideramos que deben tenerse en cuenta al igual que en Psiquiatría.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones.

SATSE-FSES: Manifiesta que estudiarán la propuesta.

CCOO.: Manifiesta que valorarán la propuesta si se trata sólo con carácter excepcional para estas dos especialidades, debido a la publicación del Real Decreto de creación de la especialidad de Psiquiatría Infantil y de Adolescencia y a la complejidad de la Pediatría y enviarán sus alegaciones. Consideran que como se van a ver minoradas las plazas de psiquiatras para dotar la psiquiatría infantil piden que en la OPE 2021 la Psiquiatría recupere esas plazas. Vuelve a insistir en que les hagan llegar las propuestas de temarios de todas las especialidades para su valoración y posible remisión de alegaciones.



ADMINISTRACIÓN: Contesta que habrá que definir en los 5 centros afectados que plazas serán de adultos y cuáles de psiquiatría infantil y de la adolescencia.

AMYS: Manifiesta que estudiará la propuesta, y siempre que estén definidas y separadas en las plantillas orgánicas, estarán de acuerdo, porque su organización lleva años pidiendo que se aborde la definición de los puestos específicos de cara a los procesos selectivos y de traslados, que en hospitalaria no hay desde el 2001.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que las plantillas no han avanzado conforme a los requerimientos asistenciales y considera que en esas bases específicas tenemos la responsabilidad de incluir esos perfiles y separar primero las plantillas por esos perfiles de manera que una vez aprobada la fase de oposición para la fase de Provision establecer aquellas plazas funcionales por perfiles de competencias. Se les enviará la propuesta de los centros y puestos en plantilla que requieren esta definición.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL.: Esperan a tener la propuesta para hacer su valoración y solicitan que se tenga en cuenta que no podemos interferir con las futuras ACEs que vendrán definidas por el Ministerio y que requieren certificaciones oficiales. Este conflicto perfil/ACE ha sido el motivo por el que no se ha resuelto este asunto antes.

UGT: Manifiesta que valorarán la propuesta cuando la reciban y pregunta si va ligada a los traslados para todos los profesionales.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que el planteamiento es tener una mesa extraordinaria para el proceso 2021 y luego ver los traslados.

Séptimo punto del orden del día: Medidas reconocimiento excepcional Covid-19 año 2021

ADMINISTRACION: La Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales manifiesta que en el año 2020, como consecuencia de la situación de pandemia por COVID 19, en la mesa sectorial, se acordó, excepcionalmente y como una medida de reconocimiento a los profesionales que trabajaron durante el periodo de pandemia, eximir, durante ese año 2020, de la obligación de aportar como mínimo un crédito de formación continuada y además se otorgaron 10 créditos adicionales tanto en el factor "actividad asistencial/ profesional", como en el factor "participación y compromiso con la organización".

Por ello, manteniéndose la situación de pandemia durante el año 2021 se propone hacer extensivo durante el año 2021 las medidas adoptadas en el año 2020 en materia de carrera tanto en el factor de formación en el de "actividad asistencial/ profesional", como en el de "participación y compromiso con la organización", completando de esta manera las medidas excepcionales a otorgar durante el año 2021.




A continuación, se abre una ronda de intervenciones.

SATSE-FSES: Manifiesta su conformidad con esta propuesta aunque considera que es una medida que no recompensa a todo el personal ya que no es de aplicación a los que ya tienen reconocido el último nivel de carrera y por ello pide que se conceda el 100% de productividad variable, puntuación adicional en bolsa para todos los profesionales. En carrera profesional esos créditos que contempla la propuesta el profesional los pueda utilizar en el año que considera, que sean intemporales y pide también la concesión de jornadas extras de descanso para los profesionales.

ADMINISTRACIÓN: Contesta que se planteó a la Consejería de Hacienda la posibilidad de abonar la productividad variable al 100% para el ejercicio 2021. Respecto a que los créditos adicionales que se conceden con esta propuesta los puedan utilizar los profesionales en año distinto al concedido contesta que no que esta medida es de reconocimiento por su labor en la pandemia en el ejercicio 2021 y al igual que la concedida en 2020, sólo puede hacerse valer cuando para acceder de nivel de carrera profesional se hallen incluidos estos ejercicios 2020 y 2021 dentro de los cinco años de evaluación.

CCOO.: Manifiesta que era una propuesta que su organización había reiterado en diferentes mesas y considera que es importante que se compense a los profesionales con esta medida, y propone además jornadas extras de descanso y retomar la jornada de las 35 horas y el 100% de la productividad variable en 2021. Pide llegar a un acuerdo para compensar de manera uniforme por todos los centros las horas hechas en exceso por los profesionales y señala que hay centros que conceden un día de descanso por exceso de jornada por lo que insta a la Dirección General a hacerlo efectivo para todo el SERMAS.



AMYTS: Agradece esta medida de reconocimiento Covid en el año 2021 y se suman a las medidas de compensación propuestas por las organizaciones sindicales: puntuación en bolsa para todos los trabajadores, días libres adicionales, retorno a las 35 horas, que se descuenten de la jornada efectiva el 24 y el 31 de diciembre y piden además que se valore el abono de una paga extra de compensación Covid como se ha hecho en otras comunidades autónomas, dado que señala que la paga de productividad variable no llega a todos los profesionales .

ADMINISTRACIÓN: Contesta que alguna de las medidas propuesta se hallan planteadas así como la paga de compensación.

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL.: Agradece esta medida y piden a la Mesa que quede claro en acta que siempre que el candidato solicite evaluación que incluya los años 2020 y 2021 dentro de su quinquenio, se aplicarán las medidas anteriores. Consideran que las instrucciones dadas a los comités para evaluaciones de este año, han sido erróneas a su parecer y han dado muchos problemas y contradicciones. Solicitan también que como una medida más para este año, se



descuenten 14 horas de la jornada efectiva anual 2021, que corresponderían a los días 24 y 31 de diciembre.

UGT: Agradece esta medida y se suma al resto al resto de medidas de compensación planteadas por el resto de organizaciones sindicales. Considera importante que la Comunidad de Madrid haga un guiño en favor de los profesionales con el abono de esa paga extra y también con la concesión de días libres de descanso por filomena y COVID.

ADMINISTRACIÓN: Concluye que tras el acuerdo unánime otorgado a esta medida compensatoria, se dictará por esta Dirección General una instrucción a los centros en este sentido para que se tenga en cuenta por los comités de evaluación.

Octavo punto del orden del día: Ruegos y preguntas.

ADMINISTRACIÓN: Pide que los ruegos y pregunta se envíen y que se mantendrá una reunión mensual con los Secretarios Generales de las organizaciones sindicales en donde se dará contestación a estos ruegos.

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

Vº Bº

LA DIRECTORA GENERAL
DE RR.HH Y RELACIONES LABORALES,

LA SECRETARIA,



Para hacer consta que la presente acta ha sido aprobada por unanimidad en la reunión de Mesa Sectorial celebrada el día 26 de enero de 2022, tal y como se recoge en el acta de dicha sesión.

LA SECRETARIA



La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv
mediante el siguiente código seguro de verificación: **1055518277631300688380**

