

ACTA Nº 11/2025 DE LA MESA SECTORIAL CONSTITUIDA EL 19/12/2023
CORRESPONDIENTE A LA REUNIÓN ORDINARIA CELEBRADA EL DÍA 18
DE DICIEMBRE DE 2025

Por la Administración:

- ✓ D. Miguel Ángel Rodríguez Roiloa, Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS.
- ✓ D^a. Almudena Quintana Morgado, Directora General Asistencial del SERMAS.
- ✓ D^a. Ana María Comesaña Álvarez, Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.
- ✓ D^a. Elena Cámara Gamero, Subdirectora General de Selección de Personal y Provisión de Puestos
- ✓ D^a. Paz Azcárraga Gonzalo, Subdirectora General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico
- ✓ D. Alberto Granados Redondo, Responsable del Área de Coordinación de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico
- ✓ D^a. Ana Victoria González Velasco, Técnico de la Subdirección General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas.

Por las Organizaciones Sindicales:

FEDERACIÓN AMYTS-SAE Y TS MAD-SIETESS CAM:

- ✓ D. Manuel Castro Peláez
- ✓ D. Álvaro Cano Rosa
- ✓ D. Ezequiel Arranz Martínez

CCOO:

- ✓ D. Mariano Martín Maestro Atolín
- ✓ D. Ignacio Gómez Horcajuelo
- ✓ D^a. María José Frontino Martínez

SATSE-FSES:

- ✓ D. Ricardo Furo Sabaté
- ✓ D^a. Ana de la Fuente Pérez

CSIT UNIÓN PROFESIONAL:

- ✓ D^a. Rosa María Vicente
- ✓ D^a. María Campo Campo
- ✓ D^a. María de la O Escribano Pérez

U.G.T.:

- ✓ D: Julián Ordoñez Ropero
- ✓ D^a. Inmaculada Martín Jiménez
- ✓ D. Antonio Ansó Bermejo

CSIF:

- ✓ D. Enrique Fernández Sánchez
- ✓ D^a. Nuria Muñoz Veiga
- ✓ D^a. María Aránzazu Hernández

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

1. **Lectura y aprobación del acta de la reunión anterior.**
2. **Concurso de traslados de personal facultativo y enfermera especialista.**
3. **Acuerdo para la determinación de los criterios mínimos para identificar los puestos de difícil cobertura en Atención Primaria del SERMAS.**
4. **Convocatoria proceso de integración en régimen estatutario del personal del CAID de Vallecas.**
5. **Convocatoria proceso de integración en la categoría de médico/a de cuidados paliativos.**
6. **Acuerdo sobre provisión provisional en plazas de especialidades de enfermería en las que hay déficit de profesionales.**

7. **Presentación de la homogeneización de criterios de planificación en GPT centralizado.**
8. **Regulación de turnos de 12 horas en Hospitales.**
9. **Baremo convocatoria personal técnico titulado superior.**
10. **Información aplicación acuerdo de puesta en marcha de jefaturas de sección de odontólogos, coordinador de matronas y coordinador de fisioterapeutas en AP.**
11. **Ruegos y preguntas.**

Punto Primero del orden del día: Lectura y aprobación del acta de la reunión anterior

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales inicia la reunión, y da la bienvenida a la Directora General Asistencial.

Respecto a las actas están en fase de revisión las actas nº 9 y nº 10, que se espera aprobar en la siguiente reunión.

Punto Segundo del orden del día: Concurso de traslados de personal facultativo y enfermera especialista

ADMINISTRACIÓN: El Director General da inicio a este punto con el concurso de traslados del personal facultativo, explica que los perfiles y plazas, así como los profesionales en la situación de Reingreso Provisional se han revisado hasta el día anterior a la reunión de la mesa sectorial. Los perfiles se han trabajado en un grupo de trabajo y con la Dirección General Asistencial.

La propuesta que entrega a las OOSS es para su análisis incluye un total de 510 plazas las cuales están desglosadas por Especialidad y Centro.

Expone que es la primera vez que se convoca este proceso en la Comunidad de Madrid y, por ello, hay que revisarlo e intentar que salga adelante.

El Director cede la palabra a la Directora General Asistencial presente en la reunión quien explica perfiles de las plazas de facultativo especialista e informa que se ha dado prioridad a las especialidades de Psiquiatría y Psiquiatría Infantil y de la Adolescencia, así como aquellas especialidades con una actividad específica o compleja.

Las OOSS preguntan cuál es la cantidad de plazas perfiladas que se proponen para el concurso y el número de perfiles, la Directora responde que un total de 61 plazas con perfil y alrededor de 8 perfiles. Además, se han incorporado perfiles en Banco de Trasplantes y CSUR.

El Director General continua con el concurso de traslados del Enfermero/a Especialista, informa que la propuesta inicial de plazas de estas categorías fue de 73 plazas, pero considera se podría aumentar a 120 o 130 plazas.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: Referente al concurso de traslados de personal facultativo, manifiestan que es la primera vez que en la Comunidad de Madrid se van a convocar traslados de médicos y facultativos especialistas y quieren el mayor número de plazas, aunque son conscientes que están aún pendiente de resolverse procesos selectivos y eso puede originar cambios. Además, manifiestan su conformidad por esos motivos, y para que salga adelante, y que debería haber una continuidad en los procesos de concurso de traslados, así como defienden que el modelo debería ser el concurso de traslados abierto y permanente.

En cuanto al concurso de traslados de Enfermero/a Especialista, apuntan que cuanto mayor sea el número de plazas y si va a favor de los profesionales, no tienen inconveniente.

Por último, señalan que, una vez revisen esta última propuesta, quieren que este proceso se publique cuanto antes.

CCOO: Exponen que en el grupo de trabajo ya se había cerrado el concurso de traslados.

Solicitan el compromiso de la Dirección General de valorar el proceso abierto y permanente.

Manifiestan que se publique cuanto antes la convocatoria del concurso de traslados de personal facultativo y no muestran inconveniente en cuanto al perfil en las especialidades de Psiquiatría y Psiquiatría Infantil y de la Adolescencia.

SATSE-FSES: Se alegran de la convocatoria del concurso de traslados de personal facultativo. En cuanto a los perfiles de personal facultativo especialista, manifiestan que no tienen nada que aportar.

Referente al concurso de traslados de Enfermero/a Especialista, consideran escasas el número de plazas de la propuesta inicial por lo que debería elevarse, sobre todo en Enfermero/a Pediátrica.

ADMINISTRACIÓN: El Director General contesta que, si todos están de acuerdo, puede cerrarse elevar la propuesta inicial de 73 plazas a 120 o 130 plazas.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: No está de acuerdo con la forma de acceder a los perfiles. Plantea la duda en la forma de solicitud del personal en reingreso provisional y el perfil, debido a que si este personal tendrá que elegir las plazas perfiladas o todas las plazas de su especialidad. Asimismo, consideran que, por ejemplo, los 3 años debería considerarse un mérito en lugar de un requisito porque algún profesional no podrá optar a todas las plazas ofertadas.

Respecto al concurso de Enfermero/a especialista, les llama la atención las pocas plazas ofertadas en Enfermero/a Especialista Pediátrica.

ADMINISTRACIÓN: El Director General responde que revisarán con la Subdirección de Selección de Personal y Provisión de Puestos como tendrán que realizar la solicitud los profesionales en reingreso provisional para cumplir la norma. En cuanto a la consideración de cambiar requisito por mérito lo revisarán, pero entiende que no se puede cambiar. También, se revisará la redacción de la convocatoria para que no haya problemas.

Por otro lado, se tratará con Madrid Digital para intentar la publicación de estas convocatorias antes de finalizar el mes de enero de 2026.

Referente a la propuesta de negociación del concurso de traslados abierto y permanente, toma nota de la petición para su estudio.

UGT: El concurso de traslado es algo histórico que tiene que salir ya adelante. Se han definido 8 perfiles con más de 500 plazas, a la espera de la cifra definitiva. Hay que llevar a cabo la publicación cuanto antes. Además de cumplir con el compromiso de un concurso abierto y permanente.

CSIF: En el grupo de trabajo se orientó y justificó muy bien y no tienen nada que objetar a los perfiles. Se alegran del concurso de traslados, ya que los médicos están encantados con este proceso, así como las enfermeras especialistas, donde pide aumentar plazas, aunque no cree que haya mucha distorsión en las cifras solicitan aumento de plazas.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos responde que respecto al número de plazas de enfermera especialista se han hecho los cálculos y se ha fijado ese número, ahora se va a dar traslado de la documentación desglosada por centros. En cuanto a los reingresos provisionales se están depurando los datos, pero considera que no va a haber mucha variación.

A continuación, toma la palabra la Subdirectora General de Selección de Personal y Provisión de Puestos que indica que se da traslado de la documentación, con dos modelos de convocatoria uno con las categorías perfiladas y otro con las categorías que no tienen perfiles. En cuanto a la publicación el BOCM no admite de momento más publicaciones y Madrid Digital tampoco en este momento puede publicar.

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM, CCOO, SATSE-FSES, UGT y CSIF están de acuerdo con el concurso de traslados de personal facultativo a la espera de la revisión de la última propuesta de plazas, perfiles por centros. CSIT-Unión Profesional no están de acuerdo porque algún requisito debe considerarse mérito.

En cuanto a Enfermero/a Especialista, todas las OOSS llegan al acuerdo unánime de 130 de plazas con el siguiente desglose: 6 plazas de Enfermero/a Especialista en Enfermería del

Trabajo, 60 de Enfermero/a Especialista en Salud Mental; 61 plazas de Enfermero/a Especialista en Enfermería Pediátrica y 3 plazas de Enfermero/a Especialista en Enfermería Geriátrica.

ADMINISTRACIÓN y OOSS: Se cierra el punto de concurso de traslados con acuerdo de todas las Organizaciones Sindicales FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM, CCOO, SATSE-FSES, UGT y CSIF, la publicación del concurso de traslados, que se producirá en enero con el compromiso de empezar a negociar el concurso abierto y permanente. Excepto CSIT UNIÓN PROFESIONAL que solamente está de acuerdo con el concurso de enfermera especialista pero no de Facultativos,

Punto Tercero del orden del día: Acuerdo para la determinación de los criterios mínimos para identificar los puestos de difícil cobertura en Atención Primaria del SERMAS

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales inicia este punto indicando que se dio traslado del borrador de la propuesta de acuerdo para la determinación de los criterios mínimos para identificar los puestos de difícil cobertura en Atención Primaria, y que sobre ese borrador se ha hecho alguna modificación en función de las conversaciones que se han mantenido con el Ministerio porque hay que ajustarse a cumplir el acuerdo de la Comisión de RRHH. El Acuerdo del Ministerio alude a puestos y no a equipos de centros, y luego ya en cuanto a los incentivos sí que hace referencia a puesto, centro o equipo multidisciplinar.

A continuación, toma la palabra la Directora General Asistencial que expone los criterios que se han analizado y los que se han considerado, teniendo en cuenta que se exigía al menos 2 criterios de los fijados por el Ministerio:

1. Centros de Salud cuya población atendida en el ejercicio anterior es mayor del 80% de la población asignada (**Criterio Específico de la Comunidad de Madrid**). Este valor se obtiene de forma directa, por centro de salud, identificando ciudadanos/as distinto/as atendidos/as en el centro de salud y obteniendo el porcentaje que representa respecto al total de la TSI asignada al centro. Se tendrá en cuenta a toda la población diferente atendida (entre enero y diciembre del año previo), tomando como tal la citada (sin marca específicamente de NO acude en la cita), independiente del acto o motivo de cita, en cualquier agenda (nominales o genéricas) de las especialidades de medicina, pediatría y enfermería (incluyendo las de salas y extracciones).
2. **Vacantes en la categoría (Criterio 13 de la CRHSNS):** Centros de Salud que en puestos de medicina de familia y pediatría tengan una cobertura por debajo del 80

% en su plantilla orgánica, considerando plazas vacantes, reservas de plaza sin cubrir y reducciones de jornada sin cubrir por suplente que apliquen al menos al 50% de la jornada laboral del solicitante y el motivo que justifica la reducción se mantenga por período de al menos 6 meses. Se tendrá en cuenta también que estos puestos, con carácter general, sean descartados en la elección por aspirantes para cobertura temporal y en convocatorias de ofertas de empleo y concursos de traslados.

3. **Distancia o tiempo de desplazamiento desde el centro de salud/ consultorio local al centro hospitalario de referencia mayor de 70 km o 40 minutos (criterio 1 de CRHSNS).**
4. **Criterio específico de la Comunidad de Madrid:** Centros de Salud con vacante, reserva de plaza sin cubrir o reducción de jornada mayor sin cubrir por suplente que aplique al menos al 50% de la jornada laboral y el motivo que la justifica se mantenga por un periodo mayor de 6 meses correspondientes a puesto único en consultorio local, en centro categorizado como rural, independiente del porcentaje de cobertura sobre la plantilla de esta categoría que eso suponga.
5. **Criterio de turno de tarde (criterio 3 de la CRHSNS):** centros de salud que dan cobertura asistencial en horario de tarde.
6. **Criterio de atención continuada (criterio 4 de la CRHSNS):** Centros de Continuidad Asistencial que tengan una cobertura del 80 % o inferior en su plantilla orgánica, considerando plazas vacantes, reservas de plaza sin cubrir y reducciones de jornada sin cubrir por suplente que apliquen al menos al 50% de la jornada laboral del solicitante y el motivo que justifica la reducción se mantenga por período de al menos 6 meses.

EL Director General de Recursos Humanos apunta que se ha incluido el criterio de “vacantes en la categoría” que solicitaron lo sindicatos. Se han incluido las reducciones de jornada que supongan al menos el 50% de la jornada por periodo de seis meses para considerar vacante. También se han incluido todas las categorías que tengan actividad registrada y también los consultorios.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: Habían solicitado incluir las IT de larga duración. También modificar de alguna manera las condiciones de los CCA. Se ha considerado alguna modificación, pero debería ser diferente y considerar CDC no solo los

puestos por debajo del 80%. El tema de la IT es un gran problema y también los CCA y pide que se tenga en cuenta para el futuro.

ADMINISTRACIÓN: El Director General responde que el documento del Ministerio habla de vacantes, y que ya se ha hecho una interpretación extensiva en cuanto a la consideración de vacante, pero no pueden encajar ahí las IT de larga duración.

La Directora General Asistencial apunta que estamos poniendo en juego 12.000.000 € del Ministerio, y que hay que ajustarse al documento de criterios del Ministerio porque si no no va a ser admitido. El riesgo de incluir los CCA es que el Ministerio no considere válido ~~apruebe~~ el documento que se firme en la mesa.

CCOO: en la propuesta que se remitió de inicio se hablaba de centros de difícil cobertura, no de puestos. Siguen entendiendo que tienen que ser centros. En el punto 1 se habla de especialidades no se hace referencia a todas las categorías. Piden eliminar el termino especialidades porque sino no entran todas las agendas.

Respecto a “al menos el 50% de la jornada” preguntan si es el 50% o más y pide cambiarlo. En cuanto a los CCA quiere que entren. Respecto a los incentivos hay que hablar ya de ellos y también de cumplir el acuerdo en la parte de carrera profesional. Pide el compromiso de la dirección general puesto que el malestar de los profesionales es muy grande en este sentido porque el acuerdo del año 2022 de carrera profesional en centros de difícil cobertura sigue sin cumplirse. También solicitan incluir algún centro más en ese acuerdo. En caso de que este acuerdo salga adelante solicitan que se constituya una comisión de seguimiento para negociar los incentivos económicos y no económicos. Respecto a la IT si es insalvable en este momento, piden que se tenga en cuenta para el futuro. Solicitan recoger en el acuerdo que en la comisión de seguimiento se tratará el tema de los incentivos.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas responde que se está negociando la identificación de los puestos y luego en una negociación posterior se tratarán los incentivos, aunque ya hay incentivos vigentes.

La Directora General Asistencial responde en cuanto a las agendas, que la TSA se calcula en base a todas las agendas que tienen pacientes citados. Es la información que traslada porque lo ha consultado expresamente a la vista de las alegaciones que han formulado las OOSS.

El Director General de Recursos Humanos responde que todas las agendas de todos los profesionales están computadas. Hay un compromiso de retomar la tramitación del Acuerdo del año 2022, puesto que como supone impacto económico tienen que pasar el trámite de la Consejería de Hacienda. Le parece bien retomararlo para sacarlo adelante. En

cuanto a revisar los centros del acuerdo de 2022, se compromete a retomar el trabajo. En cuanto a la comisión de seguimiento del acuerdo, si se firma el Acuerdo, se constituirá y se revisará lo relativo a los incentivos.

La Subdirectora General de RRL y Actuaciones Jurídicas añade que respecto a la IT el criterio ya está muy ajustado y no se puede incluir un incremento ligado al absentismo, puesto que es un asunto muy complejo, y hay que acreditar el cumplimiento de los criterios para obtener la financiación.

SATSE-FSES: En el criterio 6 piden bajar el porcentaje del 80%. Siempre se ha hablado de centros y no de puestos. Hay que ver que los incentivos sean para todos los profesionales de esos centros. No tiene claro quien se va a beneficiar de la identificación de los puestos. Puesto que solo se está hablando de médicos y pediatras, pero este asunto también repercute en las enfermeras y en el resto de profesionales.

ADMINISTRACIÓN: el Director General de Recursos Humanos responde que hay que armonizar los criterios del Ministerio con nuestro documento. Los incentivos estarán abiertos y sujetos a la negociación que se lleve a cabo en la Mesa en su momento. Pero no se puede definir en este momento nada más. Es un documento muy ajustado y trabajado con el Ministerio.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: Pensaban que se iba a hablar de centros de difícil cobertura no de puestos, pero a la vista de la necesidad de identificar los puestos para recibir los 12.000.000€ del Ministerio, pues lo entienden. Dejar fuera a las IT de larga duración no sería un problema. De sus alegaciones solo se ha incluido las reducciones de jornada, no podrían compartir que una vez firmado el documento el reparto de incentivos no se haga extensivo a todas las categorías. Es la única línea imprescindible para que firmen el acuerdo. Las medidas incentivadoras de Atención primaria siguen dejando fuera siempre a los mismos profesionales que son los que sufren la ausencia de los médicos, pediatras y enfermeras. Pregunta que va a pasar con la productividad variable que se está abonando. No quieren firmar un acuerdo que deje fuera a los mismos profesionales de siempre y quieren que se cuente con todo el equipo.

ADMINISTRACIÓN: El Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales responde que no se puede comprometer a que los incentivos se van a incluir a todas las categorías. En futuras reuniones se abordará a qué categorías se va a aplicar, pero en este momento no se puede determinar ni comprometerse a ello. Respecto a la productividad variable se va a intentar seguir abonando, pero hay que volver a hacer el trámite de solicitud a Hacienda, y se seguirá trabajando en ello.

La Directora General Asistencial indica que los doce millones y medio no son solo para este asunto y el Ministerio es el que indica cómo se tienen que repartir. Esta identificación es solo de los criterios que es lo que se requiere para recibir el dinero, que se destinará a distintos aspectos, entre otros a la mejora de procesos, etc.

La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas añade que en el Anexo II se prevé la posibilidad de incentivar a otras categorías, pero para ello tienen que cumplirse cinco criterios. Es una cuestión que tiene que ser estudiada y muy objetivable. Si faltan profesionales puede repercutir en todos, pero directamente a quienes tienen que asumir las agendas que son unas categorías concretas.

UGT: Tenían algunas dudas que han quedado despejadas, lo importante es que llegue el dinero del Ministerio. No tienen claro que sean obligatorios los criterios 1 y 2. Quieren saber a qué centros afectan. En cuanto al criterio 3, sobre las distancias preguntan cómo se van a manejar. De los centros actuales considerados de difícil cobertura pregunta si siguen todos, cuanto más entran o si hay alguno que se cae. No se puede dejar fuera de los incentivos al resto de categorías porque la difícil cobertura de los demás conlleva más carga de trabajo. Les puede valer el compromiso firme de que se negocie en la comisión de seguimiento. Hay centros muy complicados a nivel de auxiliar administrativo, puesto que es este profesional el que hace el cribado de los pacientes y eso habría que medirlo. Sobre el criterio 1 piden si es posible quitar de la redacción la palabra especialidades de medicina, pediatría y enfermería.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de RRLL y Actuaciones Jurídicas responde que el Ministerio expresamente ha dicho que no se puede incluir a todas las categorías porque se están identificando puestos. La segunda parte será establecer los incentivos que es una cuestión distinta, pero ahora se trata de puestos.

La DG Asistencial, responde, que respecto al criterio 3, las distancias se han calculado sobre la referencia de Google Maps y son 40 minutos desde el puesto de trabajo al hospital y en transporte público. Se revisa cada seis meses, y prima la agilidad para poder incluir más centros cuando sea necesario.

El Acuerdo se firma por unanimidad de todas las Organizaciones sindicales.

Punto Cuarto del orden del día: Convocatoria proceso de integración en régimen estatutario del personal del CAID de Vallecas

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas inicia este punto informando de la remisión a las OOSS del borrador de Orden de integración voluntaria para este personal y pregunta si existen alegaciones.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: Preguntan si en la convocatoria figura la tabla de homologación de personal funcionario y laboral.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas contesta que se remitió la tabla de homologación y figura al final del borrador.

CCOO: Apuntan que falta la plantilla del CAID entre la documentación facilitada para la comprobación de la tabla de homologación. Asimismo, plantean diversas dudas sobre el proceso: si los profesionales que se integren tendrán un proceso extraordinario de reconocimiento de carrera profesional como en el Hospital El Escorial; que sucede con el Jefe de la Unidad Técnica y porque no figura en la tabla de homologación.

Manifiestan que, en el decreto de evaluación del desempeño y carrera profesional del personal funcionario y laboral, existe la tabla de homologación para el personal estatutario.

Preguntan sobre la publicación en el Boletín de la convocatoria del proceso de integración.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas responde que se revisará el tema de la carrera profesional. Respecto al Jefe de la Unidad Técnica, aclara que no se puede integrar al no ser personal de la Comunidad de Madrid sino de Instituciones Penitenciarias. Por último, aclara que, antes de publicar la Orden de convocatoria, se revisará lo concerniente a la carrera profesional.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: Solicitan un proceso extraordinario de reconocimiento de carrera profesional a estos profesionales y que se aborde la homologación de la carrera de personal funcionario y laboral con personal estatutario debido a que al contrario ya se ha regulado.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas contesta que toma nota y se abordará si bien la homologación no está regulada.

UGT: Solicitan también un proceso extraordinario de reconocimiento de carrera profesional a estos profesionales.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas contesta que se revisará.

CSIF: Solicita la carrera profesional para estos profesionales, así como plantean su malestar porque hay algún profesional que al integrarse como Personal No Titulado (C1) no trabaja en las áreas específicas que desempeñaban. Manifiestan que hay que buscar una solución para que las tareas al integrarse sean las mismas que venía realizando.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas expresa que toma nota de las puntualizaciones para revisar esta situación.

La Subdirectora de Selección de Personal y Provisión de Puestos apunta que también lo examinarán, aunque es complicado por el tipo de categorías.

Punto Quinto del orden del día: Convocatoria proceso de integración en la categoría de Médico/a de cuidados paliativos

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas presenta el borrador de la Orden de Integración en la categoría de médico/a de cuidados paliativos. Informa de la especial dificultad al tratarse de una categoría que no tiene una titulación reglada como especialidad que si tienen las otras categorías estatutarias.

En la Orden se ha recogido lo propuesto por el grupo de trabajo de expertos. En cuanto a las funciones se ha tomado como referencia lo dispuesto para el Diploma de Acreditación en el Área Funcional de Cuidados Paliativos. Así como que estas funciones deberán haberse desempeñado durante 4 años en el periodo de los 10 años anteriores. Considera que hay que exigir en esta integración, que supone obtener plaza de otra categoría para el personal fijo, exige tener un mínimo de experiencia profesional y funciones por lo particular de la categoría.

En cuanto al personal temporal, verá transformado el puesto de trabajo que cubre, siempre que cumpla las funciones de la categoría establecidas en la orden y hubieran sido seleccionados con ese perfil.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: Celebran la implantación de esta categoría, aunque manifiestan su disconformidad con el requisito del tiempo de desempeño de funciones de 4 años en el periodo de los 10 años anteriores ya que puede excluir a profesionales que lleven menos de ese tiempo, sobre todo en el caso del personal temporal. Solicitan a la Dirección General, aunque son conscientes de la dificultad de realizar esta orden al no tener una titulación reglada, que se revise la situación de estos profesionales.

Por último, piden la creación de una bolsa de trabajo al finalizar el proceso ya que llevan décadas pidiendo bolsa de especialistas, no solo de esta categoría.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas responde que están realizando un estudio del personal que se puede ver afectado por esta integración, por lo que antes de publicarse informarán del resultado.

CCOO: Agradecen a la Dirección General el impulso del proceso de integración voluntaria de la categoría de Médico/a de Cuidados Paliativos, aunque manifiestan que no se ha incluido entre los requisitos de situación administrativa la excedencia voluntaria cuando si se ha incluido en otros procesos de integración.

Además, solicitan, al igual que la FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM y CSIF, la creación de una bolsa de trabajo de esta categoría a la finalización del proceso de integración.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas contesta que no es un proceso de integración de centros y considera que no procede la inclusión de esta situación administrativa. No obstante, toma nota de la petición y lo revisará.

SATSE-FSES: Felicitan a la Dirección General por el impulso de la categoría, aunque aprovechan para solicitar la creación de la categoría de Enfermera Especialista en Cuidados Paliativos y establecer un perfil.

ADMINISTRACIÓN: El Director General toma nota de la solicitud.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: Exponen que este proceso de integración es complejo y, por ello se les plantean varias dudas: si un profesional de esta nueva categoría podría solicitar la movilidad de Atención Primaria a Atención Hospitalaria; si se han revisado la petición de certificado de funciones de otros servicios de salud; el certificado de desempeño positivo, que consecuencias podría tener si no es positivo; los traslados de esta categoría.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas responde que sí podrían participar en la movilidad de Atención Primaria a Atención Hospitalaria al tratarse de la misma categoría.

La revisión de este borrador de orden se efectuó en un grupo de trabajo técnico de médicos de paliativos por lo que desconoce si se tuvo en cuenta los certificados de otros servicios de salud.

En el borrador de la orden se ha incorporado que consecuencia tiene la emisión de un certificado desempeño negativo. Da lectura del párrafo relativo a este punto:

“d) Certificado de Funciones o Diploma de Acreditación de Cuidados Paliativos.

El Certificado de funciones asistenciales y su desempeño positivo se recabará de oficio por parte de la Administración, será expedido por la Dirección Gerencia del centro donde esté prestando servicios el interesado, en el que debe constar el equipo o unidad asistencial, las funciones asistenciales que realiza y la fecha desde que las viene realizando y su ejercicio positivo.

En caso de aportar el Diploma de Acreditación en el Área de Cuidados Paliativos, no será necesario recabar el certificado de funciones.”

Por último, refiere, en cuanto a los traslados de la categoría, que se verá en su momento.

UGT: Insisten al igual que CCOO sobre la inclusión en el borrador de la orden de la situación administrativa de excedencia voluntaria al igual que recogió en anteriores procesos de integración.

Preguntan si lo dispuesto en el punto 4 del apartado de “Efectos jurídicos y económicos de la integración” es de la carrera profesional del personal estatutario, porque si es así debería especificarse.

Manifiestan una errata en punto 1 del apartado Quinto pues donde dice: “Las solicitudes se dirigirán a la Directora General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud” debería decir: “Las solicitudes se dirigirán al Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud”.

Solicitan a la Dirección General que la forma de contratación de Enfermeros o Psicólogos en Cuidados Paliativos en Atención Primaria no siga el sistema actual a través de una entrevista, así como blindar las plazas. A esta solicitud se adhieren también SATSE y CSIT-Unión Profesional. Plantean la posibilidad de convocatorias singulares y proponen la creación de TCAES en Cuidados Paliativos.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas contesta que se revisará la petición de incluir la excedencia voluntaria, aunque insiste que, al no tener una titulación reglada, no es lo mismo.

Respecto a la carrera profesional, si es del personal estatutario, pero para que no haya confusión revisarán la redacción para que quede claro que es solo estatutario.

Toma la palabra el Director General para contestar a la solicitud de UGT sobre revisar el sistema de contratación y plazas de Enfermeros/as o Psicólogos/as en Cuidados Paliativos en Atención Primaria y la posibilidad de convocatorias singulares, manifestando que toma nota de la propuesta y examinará con Atención Primaria el sistema actual de contratación.

CSIF: Manifiestan su alegría por la convocatoria del proceso de integración voluntaria y piden la creación de una bolsa de trabajo al finalizar este proceso como se ha establecido en el resto de nuevas categorías. Por otro lado, manifiestan que una entrevista no es un método de selección refiriéndose al sistema que se utiliza actualmente en Atención Primaria.

Les parece bien los 4 años exigidos de desempeño de las funciones y solicitan la creación de una bolsa de trabajo cuando concluya el proceso y la creación de las categorías de Enfermero/a y Psicólogos en Cuidados Paliativos.

ADMINISTRACIÓN: El Director General responde que revisarán internamente la inclusión de la situación administrativa de excedencia voluntaria, así como también el número de profesionales que pudieran estar en esta situación. Se revisará el documento.

Punto Sexto del orden del día: Acuerdo sobre provisión provisional en plazas de especialidades de enfermería en las que hay déficit de profesionales

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas informa que han revisado todas las alegaciones enviadas relativas a este acuerdo teniendo en cuenta lo dispuesto en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Explica que el borrador remitido a las OOSS para su estudio, entre otras cosas: se ha quitado la experiencia; en la finalización de estos nombramientos se ha indicado lo siguiente *“la fecha de finalización del periodo de residencia del personal enfermero especialista en formación de último año de residencia (actualmente mes de mayo/junio 2026)”*; en el nombramiento se incorporará una cláusula para el tema del cese; en el punto 2 donde decía *“reordenación interna de efectivos”* se ha incorporado para que quede claro esta referencia lo siguiente: *“dentro del centro que se trate (movilidad interna y promoción interna en otra categoría con suspensión del contrato básico en caso de interinidad de enfermera y título de especialista, durante el período de duración de la necesidad)”*; en cuanto a la Comisión de Seguimiento, será en la Mesa Sectorial, teniendo en cuenta el escenario en ese momento, quien establecerá el orden de cese.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: al no tener personal afectado por este asunto, expresan que no tienen nada que alegar.

CCOO: Manifiestan que se han incorporado varias de las alegaciones, pero plantean que, si el acuerdo no sale, Hacienda vinculará a los temporales y además que este sistema puede suponer una sobrecarga a profesionales en esos servicios sino se hace de forma rápida.

Preguntan si serán los firmantes del acuerdo o en Mesa Sectorial donde se establecerá el orden de cese o Promoción Interna Intercentros.

Significan que la Promoción Interna Intercentros debe ser en todas las categorías no solo para Enfermeros/as especialistas.

ADMINISTRACIÓN: El Director General contesta que si se aprueba este sistema se gana en operatividad.

La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas dice que se eliminará del acuerdo lo relativo a la Promoción Interna Intercentros para hacer constar lo acordado en la Mesa por las OOSS. En cuanto a los criterios de cese se establecerá por los firmantes o en comisión de seguimiento.

SATSE-FSES: Hay que agilizar las coberturas y aunque el acuerdo les parece bien reivindican la mejora de las condiciones de los Enfermeros/as especialistas.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: No están de acuerdo con el documento presentado por lo siguiente: los profesionales que accedan al interino por vacante, su fecha de finalización sea en seis meses o finalización de los residentes de EIR; la puesta en marcha de cobertura de puestos de Enfermeros/as especialistas no puede ser ya que va en contrario de lo dispuesto en la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias al realizarse las funciones mediante

Enfermeros/as generalistas. Se trata de dos categorías diferentes y es un problema jurídico; proponen como alternativa que se paguen doblajes.

Solicitan copia de la póliza de seguro de responsabilidad civil del SERMAS.

ADMINISTRACIÓN: El Director General responde que en Hospitales están conviviendo ambas categorías profesionales y es un problema serio por la falta de Enfermeros/as especialistas.

La Subdirectora General de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas señala que es un problema no contar con Enfermeros/as especialistas y no poder cubrir las vacantes que surgen de estos profesionales.

UGT: Expone que el acuerdo es una solución de “batalla” porque hay que abordar el problema que existe por la falta de Enfermeros/as especialistas.

ADMINISTRACIÓN: El Director General toma nota de las aportaciones.

CSIF: Muchas de las alegaciones al documento se han tenido en cuenta.

Todas las OOSS están de acuerdo en quitar del acuerdo el punto de Promoción Interna Intercentros al considerar que hay que trabajarlo antes para otras categorías no solo Enfermeros/as especialistas.

La FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM, CCOO, SATSE-FSES, UGT y CSIF están de acuerdo con el documento sobre provisión provisional en plazas de especialidades de enfermería en las que hay déficit de profesionales disponibles.

CSIT Unión Profesional mantiene su desacuerdo con el documento.

Se firma el Acuerdo por las Organizaciones sindicales FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM, CCOO, SATSE-FSES, UGT y CSIF, no es firmante del acuerdo CSIT UNIÓN PROFESIONAL.

Punto Séptimo del orden del día: Presentación de la homogeneización de criterios de planificación en GPT centralizado

ADMINISTRACIÓN: El responsable del Área de Coordinación de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico inicia este punto informando de los dos modelos de homogeneización de criterios de planificación en GPT centralizado para valorar.

En el grupo de trabajo, se llevó la primera propuesta donde hasta el séptimo día se respecta la planificación del profesional y a partir del octavo día se computaría el valor neutro, ante las alegaciones de las OOSS, se ha revisado y han elaborado una nueva propuesta.

En esta segunda propuesta, se han incorporado dos modificaciones: se aplica el valor neutro desde el primer día de ausencia y se ha añadido el siguiente párrafo “En situaciones

excepcionales en las que la planificación del profesional contemple ausencias prolongadas y , como resultado, el cómputo de la jornada anual o el correspondiente al finalización del contrato, refleje un exceso o defecto de horas derivado de dicho periodo de ausencia de los profesionales, por motivos ajenos a la voluntariedad de los empleados, se procederá a efectuar la corrección manual correspondiente” .

En cuanto a la consideración de las dos propuestas, El responsable del Área de Coordinación de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico manifiesta que no hay preferencia por ninguna de las dos propuestas, aunque la práctica habitual es lo que contempla la primera propuesta.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: Preguntan si hay que decidir en la reunión de hoy. Manifiestan que si hubiera una planificación continua sin modificaciones no habría problema pues las modificaciones son las que generan complicaciones. Además, exponen en cada centro aplica un valor neutro distinto y por eso se trasladó a la Mesa.

Finalmente, dicen que estudiarán las propuestas para hacer sus aportaciones.

ADMINISTRACIÓN: El responsable del Área de Coordinación de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico contesta que el espíritu del documento es que todos los centros actúen igual y, por tanto, apliquen el mismo valor.

CCOO: Exponen que hay centros que no tienen el aplicativo GPT y utilizan otros programas; por ello, solicitan que se apliquen los valores de GPT. Así como, habría que introducir el turno de L-D de noches fijas porque no se recoge en el documento.

ADMINISTRACIÓN: El responsable del Área de Coordinación de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico contesta que se va a elegir la propuesta que se considere en la Mesa y así unificar criterios para todos los centros. Informa que la primera propuesta es la que se llevó al grupo de trabajo.

A la vista de las aportaciones de las OOS hasta el momento, el Director General añade que las dos propuestas son para que las valoren y hagan las alegaciones que consideren necesarias.

SATSE-FSES: En cuanto al valor neutro en la planificación les surgen dudas. Consideran que hay que revisar la redacción de la primera propuesta referente al personal en turno rotatorio y rotatorio diurno.

Se inclinan por la primera propuesta, pero con cambio en la redacción en el turno mencionado anteriormente.

ADMINISTRACIÓN: El Director General contesta que habrá que tener una reunión en marzo o abril tal y como se indicó en el grupo de trabajo y ver cómo ha ido la primera o segunda propuesta.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: Plantea una tercera propuesta, la situación de IT de corta duración, por los profesionales que están de L-V a 5,21 y el resto al 5,35h para que no deba jornada.

ADMINISTRACIÓN: El responsable del Área de Coordinación de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico contesta que ya se revisó esa propuesta, pero no era viable. Dice además que el sistema que se ha planteado en las dos propuestas, en el caso que un profesional se encuentre en IT, es que ni deba ni se le deban horas.

UGT: Están a favor de la primera propuesta, desde el primer día hasta el séptimo, lo que tenga planificado el profesional y a partir del octavo día el valor neutro, porque la mayoría de ausencias por IT son cortas.

CSIF: Dicen que tendríamos que implantar turnos rotatorios y ante cualquier cambio no haya problemas. Además, manifiestan que no hay que tocar la planificación por lo que revisarán las propuestas. Preguntan si el GPT se incluirá al personal facultativo.

ADMINISTRACIÓN: El responsable del Área de Coordinación de la Subdirección General de Ordenación, Planificación y Régimen Económico responde que sí, el GPT incluirá al personal facultativo.

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM y CSIF manifiestan que estudiarán las propuestas y enviarán su decisión.

CCOO, SATSE y UGT están de acuerdo con la primera propuesta de criterio de cómputo en GPT, que durante la primera semana de IT respetar la programación que tuviese el profesional y a partir del octavo día se aplicaría un valor neutro de 5,21 horas.

CSIT-Unión Profesional, está de acuerdo con la primera propuesta, pero solicitan que se introduzca en la primera propuesta el párrafo añadido de situaciones excepcionales de la segunda propuesta.

Punto Octavo del orden del día: Regulación de turnos de 12 horas en Hospitales

ADMINISTRACIÓN: La Subdirección de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas informa a las OOS de algunos de los cambios que se han realizado en el documento original, teniendo en cuenta las alegaciones recibidas: se ha introducido el párrafo que se podrá aplicar al personal con vínculo estable en la Unidad así como una mayoría reforzada del 80% para acordar la implantación, así como si hay una revocación por quien adoptó la decisión inicial si hay cambios del 30%; este pilotaje tiene que tener informe previo de la Dirección General. Asimismo que la duración del pilotaje es de 6 meses; se ha añadido que el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del centro y la unidad competente de la evaluación de la calidad del servicio y seguridad del paciente tengan conocimiento de la puesta en marcha del pilotaje; la evaluación no ha sufrido cambios, así como el apartado de autorización; se ha añadido el apartado de efectos en retribuciones asociadas a

domingos/festivos sin turnicidad y el apartado de efectos en bolsas de contratación; por último, en la exposición de motivos se han incorporado las alegaciones solicitadas por las OOSS.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: Manifiestan que los Técnicos Superiores podrían estar sujetos a este pilotaje. Plantean que sucede si hay profesionales con adaptación por razones de salud, consideran que si implanta ese horario deberían tener una visita previa al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales. Solicitan aclaración si en los centros donde ya está implantado este turno tienen que cambiar por este pilotaje. Preguntan en qué momento el 30% decide revocar porque consideran que no está claro por lo que hay que aclararlo.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirección de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas responde que en principio deben solicitar la autorización, pero, no obstante, se revisará por si se considera de otra forma. Sobre el momento de la revocación, en el documento está incorporado.

CCOO: Han comprobado que se han aceptado muchas de las propuestas que se han enviado, sin embargo, consideran que donde está ya implantado el turno que se revise como van a quedar tras la aprobación de este documento.

SATSE-FSES: Piensan que puede haber problemas por el Servicio de Prevención de Riesgos, por lo que habrá que revisarlo. Por otro lado, hay que ver la revocación por el cambio de personal, así como especificar que sucede con el personal que no acepte este turno. Exponen que hay que identificar como se considera a efecto de accidente laboral, como se va a evaluar y el valor que hay que dar. Preguntan porque hay un porcentaje diferente entre la implantación (80%) y la revocación (75%).

Proponen establecer que, para la implantación, la unidad tenga un número mínimo o máximo de plantilla, porque la repercusión no es la misma en una Unidad como más o menos personal. Preguntan si la Comisión de Seguimiento se va a crear, qué papel tendrá la Junta de Personal al considerar que van a querer intervenir.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirección de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas responde que el sistema de revisión habrá que revisarlo según se implante si por cambio de plantilla, etc.

Con relación a la diferencia de porcentajes entre implantación y revocación, está determinado para ajustarlo. Los centros lo analizaron y es como se ha ajustado estableciendo un porcentaje mayor para su implantación.

Referente a la propuesta de un número mínimo o máximo de personal en la unidad para ver si se implanta, toman nota para estudiarla.

Aclara que el papel de la Comisión de Seguimiento y la Junta de Personal son dos cuestiones diferentes por la competencia de cada uno. No obstante, toma nota de la aportación y lo examinará.

El Director General interviene para explicar que hay que ver el impacto económico de este pilotaje. Por ello, insta a las OOSS a mandar alegaciones al documento.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: Les parece bien el documento, aunque plantean diversas peticiones y/o consultas: Podría extender a otras categorías, por ejemplo: Auxiliares Administrativos, Técnicos, etc.; el porcentaje de implantación podría bajar al 75% en lugar del 80% y que fuera igual que en la revocación; cuál es el criterio para sacar al personal; no se entiende el párrafo relativo al personal que no acepte correspondiente al 20%.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirección de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas responde que toman nota de la propuesta de extender a otras categorías. En cuanto al porcentaje, ya contestó que se ha establecido una mayoría reforzada para su implantación. En cuanto al criterio y el párrafo correspondiente al personal que no acepte, es para que no haya turnos espejo, no obstante, lo revisará, aunque dice que esta cuestión resulta difícil.

UGT: Solicitan la aplicación a Unidades donde tengan turno rotatorio de mañana, tarde y noche. Así como dejar abierto a unidades particulares con turnos de trabajo.

Preguntan qué personal votará la implantación del turno. Defienden que tienen que votar todos y esto incluye al personal que tiene una reserva de puesto de trabajo, ponen como ejemplo aquellos profesionales con una excedencia y que se reincorporen, no se les puede imponer este turno sin que lo hayan votado. Por ello, proponen que voten todos los que estén asignados a esta Unidad, tanto titulares como sustitutos.

Indican que hay que ver el sistema de revisión y dejar claro cómo funcionará.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirección de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas contesta, a la espera de valorar las alegaciones que envíen, que generalizar por los turnos de trabajo no podría ser dado que habría que especificar más en cuanto a su implantación. No obstante, anota la propuesta para hacer un estudio.

En cuanto el personal que pueda votar, considera que tiene que votar el personal con una estabilidad en la Unidad, no obstante, revisará las aportaciones para estudiarlas.

CSIF: Se alegran porque se han incorporado al documento muchas de las alegaciones propuestas. No están de acuerdo con que se penalice al suplente por aceptar un contrato inicial con un turno que después pueda cambiar. Preguntan sobre los efectos en bolsas de contratación, en concreto, cuáles son esas causas excepcionales. Consideran que habría que especificarlo por los problemas que pueda generar y ponen como ejemplo, la situación en

el Hospital Universitario de Móstoles, donde refieren están coaccionando a los profesionales para que se adhieran al turno de 12 horas impidiéndoles realizar cambios en las planillas.

Por último, solicitan que se refleje en el documento los cambios de turno recíprocos, que se haga extensible a otras categorías este pilotaje, así como preguntan si se va a crear una Comisión de Seguimiento.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirección de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas contesta que si esta la Comisión de Seguimiento. En cuanto al resto de cuestiones, les insta a mandar nuevas alegaciones para estudiarlas.

Con la conformidad de todas las OOSS, queda pendiente de aprobar este acuerdo a la espera de la remisión de sus alegaciones al nuevo documento.

Punto Noveno del orden del día: Baremo convocatoria personal técnico titulado superior

ADMINISTRACIÓN: El Director General cede la palabra en este punto a la Subdirectora de Selección de Personal y Provisión de Puestos que hace entrega de la propuesta sobre la convocatoria de este personal. Informa que hay un total de 16 plazas personal técnico titulado superior (A1) relativas a la oferta de 2023 conforme a este desglose: 6 plazas de Comunicación y 10 plazas de resto (apoyo técnico a reproducción humana, genética y banco de tejidos). Así como que la mayoría de personal temporal es de Comunicación.

Expone que se ha realizado una propuesta de temario para verlo con todas las OOSS. Traslada la dificultad en su elaboración porque no hay una referencia de una convocatoria anterior.

Referente al baremo, se ha establecido una puntuación superior en los servicios prestados en un área específica.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: Estudiarán la propuesta y harán las alegaciones que consideren.

CCOO: Solicitan aclaración porque en esta convocatoria de subgrupo A1 son 70 temas y en otras convocatorias de categorías de este subgrupo son 60 temas.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora de Selección de Personal y Provisión de Puestos contesta que han equiparado esta categoría a Gestión y Servicios y convocatorias de personal funcionario y laboral.

SATSE-FSES: Se suman al resto de OOSS que llevan estas categorías.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: Manifiestan no poder aportar mucho en relación con Comunicación, pero si en Genética. Preguntan porque no se especifica en el baremo como personal estatutario. Así como dicen que enviarán sus alegaciones.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirectora de Selección de Personal y Provisión de Puestos contesta que es una errata y se añadirá en el baremo personal estatutario.

UGT: Revisarán la documentación y harán alegaciones.

CSIF: Revisarán la documentación y harán alegaciones.

ADMINISTRACIÓN: Antes de pasar al siguiente punto del orden del día, el Director General informa que el día 22 de diciembre se publicarán los listados provisionales de admitidos y excluidos de algunas categorías de las convocatorias de Traslados convocadas en junio de 2025.

Punto Décimo del orden del día: Información aplicación acuerdo de puesta en marcha de jefaturas de sección de odontólogos, coordinador de matronas y coordinador de fisioterapeutas en AP

ADMINISTRACIÓN: El Director General inicia este punto informando a las OOSS de la reconversión de las plazas en Atención Primaria para la puesta en marcha de estos puestos sin incremento de gasto, tal y como se acordó en Mesa en el mes de mayo de 2025. Especifica que las plazas que se han amortizado son en su mayoría de Conductores, aunque se van a revisar porque una de las plazas reconvertidas es de Trabajador Social.

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: Remitirán propuesta relativa a la cobertura de estos puestos. Dicen que falta el desarrollo de la figura del Coordinador de Técnico Medio Sanitario en Cuidados Auxiliares de Enfermería y Técnico Superior en Higiene Bucodental.

CCOO: Preguntan si la Comisión de Seguimiento es quién verá la propuesta, así como si será en la misma donde se hablará de la figura del Coordinador de Técnico Medio Sanitario en Cuidados Auxiliares de Enfermería y Técnico Superior en Higiene Bucodental. También expresan que en las instrucciones de gestión de nóminas de 2026 se incorpore la figura del Coordinador.

SATSE-FSES: Se alegran del impulso a estos nuevos puestos de trabajo.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: Celebran la puesta en marcha de estos coordinadores, aunque también solicitan la regulación del Coordinador de Técnicos en el SUMMA.

Preguntan si se ha tenido en cuenta la propuesta que hicieron del Coordinador de Matronas. Al igual que las otras OOS, recuerdan que es necesario la puesta en marcha del Coordinador de Técnico Medio Sanitario en Cuidados Auxiliares de Enfermería y de Técnico Superior en Higiene Bucodental

ADMINISTRACIÓN: El Director General responde que Atención Primaria tiene pendiente enviar el documento de convocatorias. En cuanto lo reciban y analicen, verán si están incluidas sus propuestas. Sobre el Coordinador en el SUMMA, anota la petición.

UGT: Se alegran de la implantación de estos puestos, pero reivindican la figura del Coordinador de Técnico Superior en Higiene Bucodental.

CSIF: Manifiestan también su agrado por la puesta en marcha de estos puestos, aunque aprovechan para solicitar la creación de la figura de Coordinador del Trabajador Social, de Técnicos Superiores Especialistas en Higiene Bucodental y de Técnicos Medio Sanitario en Cuidados Auxiliares de Enfermería

Punto Once del orden del día: Ruegos y preguntas

A continuación, se abre una ronda de intervenciones:

FEDERACIÓN AMYTS SAE Y TS MAD-SIETESS CAM: Preguntan si cuando hay cambios en los Comités de Carrera Profesional, porque no se reúnen. En concreto, exponen su queja por el Comité del Hospital General Universitario Gregorio Marañón que no se reúne.

ADMINISTRACIÓN: El Director General responde que anotan su queja y lo comprobarán.

CCOO: Solicitan la reunión del grupo de trabajo de Permisos y Licencias. Piden la revisión del exceso de jornada de profesionales de enfermería del Hospital Infantil Universitario Niño Jesús, el abono excesivo de horas extras del Hospital Universitario 12 Octubre, la decisión impuesta de la Dirección de Enfermería del Hospital Universitario de Getafe en cuanto a imponer la planificación de días a los profesionales con reducción de jornada y suplentes.

Solicitan la integración del personal del Hospital Universitario Fundación Alcorcón y Hospital Universitario de Fuenlabrada y retomar la negociación del proceso abierto y permanente de integración.

Expresan que, si el Hospital Universitario de Fuenlabrada aprueba una oferta de empleo adicional y después se produce la integración, habrá profesionales que cumplan 3 años. Según la Gerente del este Hospital no se pueden sacar esas plazas por órdenes.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirección de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas responde que revisará la situación que exponen sobre el Hospital Universitario de Getafe.

En cuanto a la Hospital Universitario Fundación Alcorcón y Hospital Universitario de Fuenlabrada, el Director General apunta que se verá cuando se produzca. Sobre el proceso

abierto y permanente de integración, traslada a las OOSS que hay un compromiso con Hacienda y la Secretaria General Técnica para acometer este proceso.

Respecto a las plazas del Hospital Universitario Fundación Alcorcón no efectivas se incluirán en el 2026 y lo mismo con Hospital Universitario de Fuenlabrada. Lo que se habla es de la oferta no de la convocatoria de las plazas.

SATSE-FSES: Elevan queja sobre el equipo directivo del Hospital Universitario de Getafe debido a que está imponiendo planificaciones al personal de enfermería.

Solicitan que conste en acta que la queja que elevan del Hospital Universitario de Getafe se produce en otros centros como por ejemplo el Hospital Clínico San Carlos. Manifiestan que no debe repercutir en el titular del derecho el problema de planificación de una supervisora. El titular es quien tiene que elegir cuando realiza la reducción acumulada. Asimismo, deberían motivar porque no se cubre la reducción de jornada.

Informan que las urgencias, con el pico de gripe, están colapsando y además no hay profesionales a los que se esté cubriendo. Consideran que el Plan de Invierno ha llegado tarde al no haberse anticipado con las contrataciones por la escasez de profesionales, sobre todo de enfermería. Manifiestan que hay que atraer y fidelizar a estos profesionales con medidas. Están de acuerdo que, por los datos asistenciales, la activación del Plan de Invierno fue en su momento, pero no de forma estratégica por lo que han expuesto.

Por último, no están reflejados en la página web los cambios en la bolsa de Enfermero/a Especialista de Familiar y Comunitaria, por lo que se debería dar un plazo de alegaciones.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirección de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas dice que existen dificultades de cobertura cuando una reducción de jornada coincide con vacaciones, libre disposición, etc. No obstante, se intentará ver si en el pacto de permisos y licencias si es posible incorporar alguna indicación.

El Director General responde que el Plan de Invierno que no ha llegado tarde sino todo lo contrario, cuando se vieron los datos asistenciales, se adelantó con la prolongación de las contrataciones del personal de verano. En cuanto a la bolsa de Enfermero/a Especialista de Familiar y Comunitaria dará traslado de lo que indican a la Subdirectora General de Selección de Personal y Provisión de Puestos. Por último, está de acuerdo en que hay que mejorar las condiciones del personal de enfermería.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL: Solicitan un acuerdo o propuesta para que en la bolsa las Enfermeros/as que presten servicios como Enfermeros/as Especialistas sigan activas.

Trasladan su queja porque en el Hospital de La Poveda llevan desde el mes de mayo sin actas.

Está pendiente de resolver la incidencia en PleopleNet que no permite la contratación de Promoción Interna Temporal en verano.

Trasladan su queja por la denegación a todos los Técnicos de Emergencias Sanitarias del SUMMA los permisos de navidad.

Solicitan que en Atención Primaria los profesionales puedan disfrutar los días de 2025 hasta el 31 de marzo de 2026, sobre todos los días de exceso de jornada. También cuando se publicará la convocatoria de la OPE del Hospital Universitario de Fuenlabrada y la corrección de errores pendiente de la carrera profesional del año 2024 que estaba pendiente del Hospital Universitario Príncipe de Asturias y Hospital Universitario La Paz.

Por último, solicitan una copia de la póliza del seguro de responsabilidad civil del SERMAS.

ADMINISTRACIÓN: El Director General responde que se pidió a los técnicos la revisión de esta incidencia en la aplicación.

Referente al problema en el SUMMA, informa que siempre se ha facilitado las coberturas. No obstante, revisará la situación que participan.

En cuanto al disfrute más allá del 31 de enero, indica que solo en casos puntuales se ha autorizado, pero no de forma generalizada.

La Subdirección de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas dice que revisarán la corrección de errores de la Carrera Profesional que está pendiente.

UGT: Demandan una solución al problema que el personal laboral está fuera de la jornada JAPE. Insisten en la creación de plazas de TES en las plantillas orgánicas de Atención Hospitalaria. Un nuevo acuerdo de Productividad Variable. La puesta en marcha ya del acuerdo de los centros de difícil cobertura.

Apuntan que sigue sin solución la interpretación sobre las instrucciones en cuanto a la evaluación de la carrera profesional e informan que en el Anexo II figura que si no hay coincidencia en la evaluación tienen que ser los compañeros.

Piden la revisión de la contratación de profesionales en Atención Primaria porque ahora no es a un centro concreto y eso no es posible. Solicitan la cobertura del 100% del personal único, estos profesionales no tienen que ponerse de acuerdo con nadie ni debe dejarse de cubrir y que la oferta de empleo público del Hospital Universitario de Fuenlabrada que están pendientes de convocar. También solicitan la publicación de las planillas en el portal del empleado con antelación mínima.

Se unen a la queja de CCOO, SATSE y CSIF sobre el equipo directivo del Hospital Universitario de Getafe pues es un derecho y no se puede denegar.

Hay que revisar todos los temas, entre ellos la Oferta de Empleo Público, antes de ver la integración del Hospital Universitario Fundación Alcorcón y Hospital Universitario de Fuenlabrada. Trasladan que no puede ser que cumplan los 3 años y después de hacer la oferta y queden fuera.

ADMINISTRACIÓN: La Subdirección de Relaciones Laborales y Actuaciones Jurídicas aclara que la reducción de jornada y la forma de disfrute acumulada son dos cosas diferentes:

El Director General considera que las ofertas de ambos centros se meterían en 2026, no irán como tasa aparte una vez adscritos. Tras este pequeño debate concluye indicando que toman nota de sus puntualizaciones para ver el matiz respecto a este personal.

CSIF: Exponen un problema en el Hospital de Getafe. Solicitan negociar Acuerdo de Productividad variable.

Y no habiendo más asuntos que tratar, se procede a la firma de los Acuerdos alcanzados, y se da por finalizada la reunión siendo las quince horas y treinta minutos del día señalado en el encabezamiento de la presente acta.

Vº Bº

EL DIRECTOR GENERAL

DE RR. HH Y RELACIONES LABORALES,

Firmado digitalmente por: RODRIGUEZ ROILoa MIGUEL ANGEL
Fecha: 2026.05.23 17:49

LA SECRETARIA,

Firmado digitalmente por: COMESAÑA ALVAREZ ANA MARIA
Fecha: 2026.05.22 11:12

Para hacer consta que la presente acta ha sido aprobada por unanimidad en la reunión extraordinaria de Mesa Sectorial celebrada el día 8 de mayo de 2026, tal y como se recoge en el acta de dicha sesión.

LA SECRETARIA

Firmado digitalmente por: COMESAÑA ALVAREZ ANA MARIA
Fecha: 2026.05.22 11:14

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