



UGT sabe lo que dice y como lo dice. Por mucho que intente manipular las palabras de nuestra Organización el Consejero de Sanidad no lo va a conseguir. En el comunicado que acompañaba a la convocatoria de concentración del día 1 de junio en la puerta del sol para pedir la recuperación de todos los derechos perdidos se decía textualmente:

“Son muchos los temas a abordar y, siendo conscientes de que la Consejería de Sanidad no está siendo interlocutor válido debido a la incapacidad para llegar a acuerdos que pueda cumplir (**ANEXO I**. Temas pendientes de acometer en mesa sectorial), es por lo que pedimos que sea la Presidenta de la Comunidad, o el propio Consejo de Gobierno que preside, quién refrende un gran acuerdo para la recuperación de los derechos de los profesionales del Servicio Madrileño de Salud.

ANEXO I:

- 1.- Calendario de pago de **carrera profesional y resolución dudas comité evaluación de carrera. Cerrar el acuerdo sobre Constitución de la comisión central y finalizar la negociación del anexo C**
- 2.- Nombramiento de **interinos** pendientes.
- 3.- **Decreto de selección y provisión.**
- 4.- **Jornada 2017.**
- 5.- Situación de los **descansos de guardias de sábados.**
- 6.- Aprobación de **OPEs 2017.**
- 7.- Concursos de **traslados.**
- 8.- **Bolsas de empleo en especialidades hospitalarias.**
- 9.- **Estatutarización** voluntaria del **personal laboral de la CAM**, fijo e interino.
- 10.- Cumplir lo acordado sobre **pactos de gestión** y traer a mesa los datos comprometidos.
- 11.- **Estatutarización** voluntaria de personal de los **Hospitales de Alcorcón y Fuenlabrada y UCR**
- 12.- Presentación del **modelo Atención Pediátrica de Atención Primaria.**



- 13.- Abono de **productividad** variable a **contratos de guardias**.
- 14.- Información y listados de contrataciones. No se ha cumplido con este mandato.
- 15.- Negociación de un nuevo **plan de urgencias y emergencias** y reconocimiento de **trabajo nocturno en el SUMMA 112**.
- 16.- **Bases negociadas de las OPEs**.
- 17.- Convocatoria de **OPEs 2016**.
- 18.- Finalizar negociación del Convenio colectivo de la UCR
- 19.- Adecuación de plantilla a las necesidades reales.
- 20.- Plan de formación adecuado para todas las categorías.
- 21.- Plan de listas de espera negociado con los profesionales.
- 22.- Inversión en renovación de instalaciones y mantenimiento de los centros sanitarios.
- 23.- Calendario de implantación de las nuevas categorías profesionales.”

Y así sigue siendo por mucho que se empeñe el Consejero en hacer una relación paralela de cumplimientos. En todos los puntos enumerados existe incumplimiento por parte de la Administración, pues una parte de un acuerdo no conforma el acuerdo en su totalidad y la vigencia y vinculación de los acuerdos, salvo notificación expresa, es desde la firma del mismo y hasta que no se declare su nulidad, por tanto si no se desarrolla en su totalidad se está incumpliendo.

Por tanto en honor a la verdad aclaramos sobre la explicación de la Administración que:

ASUNTO: Reclamaciones profesionales de Sanidad formulada por los Sindicatos de la Mesa Sectorial

1. Calendario de pago de carrera profesional y resolución dudas comité evaluación de carrera. Cerrar el acuerdo sobre Constitución de la comisión central y finalizar la negociación del anexo C
No existe incumplimiento, por las siguientes razones:
El compromiso de la Consejería siempre se ha referido al reconocimiento de carácter administrativo, supeditando los pagos de los distintos niveles de carrera a lo previsto en las sucesivas LPGCM, tal y como consta en actas, y así ha sido manifestado por la Presidenta de la



Comunidad de Madrid en el Pleno de 18 de mayo de 2017, en respuesta a la pregunta oral planteada por el Grupo Socialista nº 504/17 RGEF 4938.

En este sentido, se ha dictado la Resolución de 23 de enero de 2017, para facilitar la constitución de los Comités de evaluación, abriendo el plazo de presentación de solicitudes hasta el día 30 de junio y si fuera necesario ampliar este plazo y así fuera solicitado por los sindicatos se aceptaría con el fin de facilitar la presentación de la documentación.

En la actualidad se encuentran constituidos todos los comités de evaluación. En cuanto a la constitución de la Comisión Central y finalizar la negociación del Anexo C, señalar que existe un documento en el que se recoge la Carrera Profesional del personal no sanitario y de los profesionales sanitarios del área de formación profesional, pero este documento junto con la modificación de la constitución de la Comisión Central, tiene que ser aprobado en Consejo de Gobierno previo informe favorable de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, una vez finalice la negociación pertinente.

Existe incumplimiento pues en el acuerdo de 16 de enero de 2017 sobre carrera profesional dice textualmente:

“1.- Se acuerda iniciar el día 12 de enero de 2017 la negociación en el ámbito de la mesa Sectorial de un modelo de carrera profesional para todas las categorías no incluidas en los modelos actualmente existentes (licenciados y diplomados sanitarios), negociación que deberá estar concluida en el primer trimestre del presente año.”

Existe un claro incumplimiento 2 meses después sigue sin conclusión esta negociación. Además ellos mismos lo dicen en su última frase. Durante estos últimos meses hemos solicitado en todas y cada una de las reuniones habidas con la Administración la convocatoria de reunión para la conclusión de la negociación.

2. Nombramiento de interinos pendientes

No existe incumplimiento por las siguientes razones:

El Acuerdo suscrito en la Mesa Sectorial sobre reconversión de personal eventual en interino en Atención Primaria se ha cumplido en su totalidad y con acuerdo por parte de los sindicatos en todas sus fases, habiendo concluido este proceso con un total de 1.101 reconversiones de personal eventual en interino en el ámbito de la Atención Primaria.

En estos momentos, y a través de las correspondientes bolsas de trabajo, se van a efectuar 411 nombramientos de carácter interino en Atención Primaria, como consecuencia de la cobertura de nuevas acciones y las bajas vegetativas producidas, en cumplimiento del Acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial.

La reconversión del personal interino en el ámbito hospitalario y SUMMA 112 regulado en la Disposición Final punto 4 de la Ley de Medidas para el año 2016, se está llevando a cabo sin haber sido posible llegar a un acuerdo en el ámbito de la Mesa Sectorial con las organizaciones sindicales, ya que las propuestas de éstas se basaba en un modelo distinto al previsto en esta Disposición, que ha sido interpretada por el Tribunal Constitucional, y por tanto hubiera supuesto un incumplimiento tangible de la Ley de Medidas de la Comunidad de Madrid. No obstante, si de este proceso resultaran plazas vacantes se llegaría a un Acuerdo en el ámbito de la Mesa Sectorial para cubrirlas conforme a lo que se negocie en ese ámbito.

Sector Salud y Servicios Sociosanitarios

FeSP de UGT-Madrid

C/.Buen Suceso nº 19 – 28008 - Madrid. Telf.: 91 589 70 50

www.fspmadridugt.es



Existen otros compromisos pendientes por parte de la Administración, reconocidos en mesa sectorial y por tanto vinculantes al igual que los acuerdos, que son unilateralmente ignorados por su parte. En julio del 2014 se firmó un acuerdo para la reconversión de nombramientos temporales en interinos, su desarrollo está pendiente de una segunda fase que nunca se llegó a realizar y que significa la exclusión de parte de los trabajadores temporales del SERMAS de la posibilidad de suscribir un nombramiento de estas características.

Existe incumplimiento en este punto.

3. Decreto de selección y provisión

No existe incumplimiento por las siguientes razones:

Efectivamente en el año 2009 y por tanto en anteriores legislaturas, se inició una negociación en la Mesa Sectorial de un proyecto de decreto sobre selección y provisión no habiendo concluido esta negociación dado que las posiciones de las organizaciones sindicales con respecto a la Administración eran contrapuestas en asuntos muy relevantes por lo que, entonces, se decidió no continuar con la misma.

Hay que señalar que en esta legislatura los sindicatos han venido solicitando esta negociación pero no se ha llegado a un acuerdo para iniciarla.

En la Comunidad de Madrid sigue vigente, con rango reglamentario, el Real Decreto ley 1/1999 sobre selección y provisión de por lo que estas materias están cubiertas normativamente, tanto por lo previsto en el Estatuto Marco, en el EBEP, en leyes de medidas fiscales y administrativas de la Comunidad de Madrid y en el mencionado Decreto.

Ellos mismos nos vuelven a dar la razón al decir que hemos venido solicitando esta negociación y pone en evidencia la incapacidad de esta Consejería para llegar a acuerdos y cumplir con una disposición transitoria sexta de la ley 55/2003 de 16 de diciembre del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud. Hasta cuando tiene que durar un periodo transitorio?

Fue prevista la creación de un grupo de trabajo en la mesa sectorial del día 10 de diciembre de 2015. Año y medio después la Administración sigue incumpliendo.

4. Jornada 2017

No existe incumplimiento por las siguientes razones:

Como consecuencia de las solicitudes efectuadas por las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial, se ha constituido un grupo de trabajo para analizar y valorar las siguientes propuestas en materia de jornada efectuadas por los sindicatos en las distintas reuniones celebradas en dicho grupo:

- Que el cumplimiento de la jornada de 37'5 horas en cómputo semanal se efectúe voluntariamente por los profesionales quienes podrán optar por realizar 7'5 horas diarias, por cumplirla a cargo de las guardias, o realizando módulos de actividad de tarde.

- Que se establezca un límite al turno rotatorio y se efectúe una nueva ponderación de este turno, teniendo en cuenta las horas diurnas y las horas nocturnas.

- Que se reconozca como horario nocturno toda la actividad que realizan los profesionales del SUMMA 112, tanto en jornada diurna como nocturna, lo que supone implantar una jornada de 1460 horas anuales, en lugar de las 1532 horas actuales.

Estas propuestas se están valorando económicamente y evaluando su impacto en la actividad asistencial, antes de llegar a un Acuerdo en esta materia que en todo caso debe ser informado por la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, por el coste económico que conlleva.

Sector Salud y Servicios Sociosanitarios

FeSP de UGT-Madrid

C/. Buen Suceso nº 19 – 28008 - Madrid. Telf.: 91 589 70 50

www.fspmadridugt.es



El grupo de trabajo fue constituido por acuerdo de mesa sectorial del día 13 de abril de 2016 tras las reiteradas peticiones de las organizaciones sindicales pues desde diciembre de 2013 que fuera publicada la última instrucción de jornada para el personal del SERMAS y habiendo sucedido acuerdos y modificaciones laborales posteriores que afectan directamente a la jornada de los empleados públicos se hace necesaria la concreción de nuevas instrucciones. Después de un año estamos sin concluir con lo que se demuestra de nuevo la incapacidad de esta consejería.

5. Situación de los descansos de guardias de sábados

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La Ley 4/2012, de Medidas extraordinarias de la Comunidad de Madrid establece claramente que la guardia realizada en sábado, se descansa el día siguiente pero no el lunes, aplicando la Directiva Europea 2013/88/CE que permite en el ámbito sanitario descansar 24 horas en lugar de 36, cuando existan causas objetivas que así lo justifiquen.

Esta pretensión no se había planteado formalmente en la Mesa Sectorial, sino que un grupo de facultativos defendidos por un gabinete jurídico particular han conseguido una sentencia favorable, al determinar el Tribunal Superior de Justicia que no se han justificado esas causas objetivas y que en consecuencia los recurrentes tienen derecho al descanso semanal de 36 horas continuadas, señalando que el mismo Tribunal y la misma sección en el caso de Instituciones Penitenciarias ha fallado a favor del descanso de 24 horas al haber justificado la necesidad en unas instrucciones dictadas por su Dirección General, al tener prestar asistencia 365 días al año, 24 horas al día.

Esta misma Sentencia determina que el descanso no exime del cumplimiento de la jornada efectiva que en el caso del Servicio Madrileño de Salud, está fijada en 1.642'5 horas anuales.

A partir de tener conocimiento de dicha sentencia, el Sindicato AMYTS ha planteado esta cuestión en la Mesa Sectorial, a la vez que ha presentado un recurso que afecta a todos los facultativos, con el fin de que el Tribunal de Justicia les declare el derecho al descanso semanal de 36 horas continuadas.

Señor consejero esta pretensión ha sido expuesta en múltiples ocasiones. Que la Administración no la haya querido poner como punto de orden del día de ninguna de las convocatorias de Mesa Sectorial no exime a la misma de que sea abordado el tema en busca del lógico acuerdo para la racionalización y ordenación del problema. Se está incumpliendo con la obligación de la Administración de solucionar a través de la negociación colectiva los problemas laborales. Si existe discordancia e interacción entre normativa es en el seno de la mesa sectorial donde se debe aclarar y solucionar el posible conflicto antes de acudir a la vía judicial.

6. Aprobación de OPE's 2017

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La Ley de Presupuestos Generales del Estado todavía no ha entrado en vigor y en ella se recoge, en su artículo 19, el Acuerdo de la Mesa General del Estado por el que en el ámbito de Sanidad, se establece una tasa de reposición en la Oferta Pública de Empleo de 2017, del 100%, además y sin computar en dicha tasa de reposición, permite que se puedan convocar todas aquellas plazas cubiertas por personal temporal durante más de tres años.

Sector Salud y Servicios Sociosanitarios

FeSP de UGT-Madrid

C/.Buen Suceso nº 19 – 28008 - Madrid. Telf.: 91 589 70 50

www.fspmadridugt.es



La aplicación de este Acuerdo se está liderando desde las Direcciones Generales de la Función Pública de todas las Comunidades Autónomas, señalando que la DGRR.HH y RRLL ha mantenido reuniones con la D.G. de Función Pública de la Comunidad de Madrid, a fin de que eleve al Estado las aclaraciones oportunas. Asimismo, participa en el ámbito de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, a fin de coordinar estos procesos con todos los servicios regionales de salud, para llegar a un acuerdo en cuanto a las bases, baremos y fechas de examen.

En cuanto a las opes de 2017 lo que demandamos es el acuerdo en el seno del SERMAS con las Organizaciones sobre todas aquellas vacantes que pudieran verse afectadas por una u otra circunstancia de las que se contemplan en el Acuerdo de la Mesa General del Estado y que se pretende recoger a través de la DG de Función Pública en nuestra comunidad. La relevancia de la DG de RRHH del SERMAS dado el peso específico por el elevado número de profesionales necesarios bien merece consideración especial por parte de la Consejería.

7. Concursos de traslados

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

En marzo de 2016 se resolvió el concurso de traslados convocado en 2015 para las categorías de Auxiliar Administrativo y Celador. En estas convocatorias se ofertaron 853 plazas de Auxiliar Administrativo, con 1.360 solicitudes y, 534 plazas de Celador, con 838 solicitudes. En total se convocaron 1.387 plazas y el número de aspirantes ascendió a 2.198.

En enero de 2017 se presentó en la Mesa Sectorial un borrador de convocatoria de concursos de traslados para la provisión de plazas en categorías de personal estatutario.

El borrador ha sido aprobado en Mesa Sectorial y desde la Dirección General se ha iniciado su tramitación para la Administración Electrónica de dichas convocatorias. En junio de 2017 se convocará concurso de traslados para las categorías de la primera fase de la OPE 2015: Fisioterapeuta (20 plazas), Terapeuta Ocupacional (21 plazas), T.S.E. en Anatomía Patológica (30 plazas), T.S.E. en Laboratorio de Diagnóstico Clínico (138 plazas), T.S.E. en Medicina Nuclear (15 plazas), T.S.E. en Radiodiagnóstico (90 plazas), T.S.E. en Radioterapia (22 plazas) y T.S.E. en Higiene Bucodental (15 plazas).

En cuanto a la convocatoria de concurso de traslados en las categorías de Facultativos Especialistas con procesos selectivos en fase de ejecución que reivindica fundamentalmente AMYTS, señalar que, si a la complejidad de estos procesos añadimos los numerosos movimientos e incluso desplazamientos de personal que conlleva la convocatoria de concursos de traslados, ello podría generar importantes desajustes organizativos con las consiguientes disfuncionalidades en la prestación de los servicios que afectarían a la calidad asistencial.

Por ello, en el actual entorno organizativo, se está valorando la oportunidad de plantear en la Mesa Sectorial la convocatoria de concursos de traslados para la provisión de plazas en las citadas categorías de Facultativos Especialistas.

Cuando hablamos de concurso de traslados hablamos para el total de las categorías estatutarias de nuestro servicio de salud. Existen categorías que no han podido ejercer su derecho al traslado desde la convocatoria extraordinaria del extinto INSALUD en el año 2001, como es caso de los técnicos superiores especialistas. En otros servicios de salud se han acometido traslados de facultativos especialistas respetando el derecho de los profesionales. Es claramente pues un incumplimiento manifiesto del artículo 37 de la ley 55/2003.

Sector Salud y Servicios Sociosanitarios

FeSP de UGT-Madrid

C/.Buen Suceso nº 19 – 28008 - Madrid. Telf.: 91 589 70 50

www.fspmadridugt.es



8. Bolsas de empleo en especialidades hospitalarias

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Viene siendo una reivindicación que el sindicato AMYTS, plantea en el punto de ruegos y preguntas de la Mesa Sectorial, por lo tanto todavía no ha sido aceptado dato que hay que valorar y evaluar la incidencia que en los servicios médicos pueda tener una decisión de tal calado, ya que en su propuesta, nos han manifestado que no van a permitir incluir en estas bolsas perfiles cuando es necesario tener en cuenta en las coberturas de los puestos, desde el punto de vista asistencial, los requisitos y perfiles específicos del mismo.

Señalar que para la selección de personal temporal en las categorías de facultativo especialista, se va a proceder a revisar y homogeneizar un procedimiento único que garantice la máxima transparencia, publicidad y concurrencia en la selección temporal, y que permita igualmente garantizar la agilidad y eficacia en la contratación que exige las necesidades asistenciales.

Es un flagrante incumplimiento del artículo 33 de la ley 55/2003 donde se establece los principios que han de contemplarse en la selección del personal temporal estatutario, independientemente de su categoría o especialidad, donde se establece un periodo de prueba que permite verificar la idoneidad de los profesionales.

9. Estatutarización voluntaria del personal laboral de la CAM, fijo e interino

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Todas aquellas órdenes de integración en el régimen estatutario que se han acordado a lo largo de esta legislatura en la Mesa Sectorial se han tramitado ante la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, estando a la espera de su informe. Solo está pendiente de trámite las correspondientes a las categorías de Trabajador Social, Terapeuta Ocupacional y Grupo Administrativo, que están en fase de elaboración de las correspondientes memorias.

No estamos pidiendo solo las acordadas, vuelve a intentar la administración hacernos caer en la trampa de la parte. Reclamamos la posibilidad de estatutarización de todas y cada una de las categorías de las instituciones y centros del SERMAS, faltan categorías laborales como auxiliar de control o auxiliar de obras y servicios. En cualquier caso hemos solicitado la revisión del decreto de estatutarización del año 2007 y la evaluación de los procesos efectuados y continuamos esperando.

10. Cumplir lo acordado sobre pactos de gestión y traer a mesa los datos comprometidos

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Las organizaciones sindicales plantearon en su día en el ámbito de la Mesa Sectorial la negociación de los pactos de gestión, significando que al no producirse esta negociación los sindicatos interpusieron los correspondientes recursos contenciosos administrativos, habiendo fallado los tribunales de justicia con carácter firme que no es objeto de negociación, toda vez que la participación en estos pactos tiene carácter voluntario e individual por cada uno de los profesionales y por tanto no entra dentro de la negociación colectiva que afecta a los profesionales sin atender a su voluntariedad.

No obstante, se está valorando qué la información sobre la actividad realizada en el ámbito de los pactos de gestión debe facilitarse a los sindicatos.

Los pactos de gestión fueron una imposición de la Administración en la gestión de la actividad asistencial con afectación de los profesionales. En cualquier caso incide de forma directa en las cargas y condiciones laborales de los trabajadores por lo que exigimos transparencia en cuanto a la actividad realizada con cargo a esos pactos de gestión y los profesionales afectados. La única información trasladada ha consistido en una enumeración de los pactos suscritos en las distintas gerencias en el primer periodo de implantación dic 2015-feb2016. La falta de información es también incumplimiento de las obligaciones de la Administración

11. Estatutarización voluntaria del personal de los Hospitales de Alcorcón y Fuenlabrada, y de la UCR

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La integración voluntaria en el régimen estatutario, viene recogida en el artículo 27 de la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad de Madrid, para el año 2016 cuyos apartados 2 y 3 han sido declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional.

El apartado 1 que continúa vigente, regula una mera expectativa para poderse integrar en el régimen estatutario, ya que textualmente determina que el personal laboral de Alcorcón y Fuenlabrada “podrá optar”. Por tanto y si bien es cierto que los sindicatos vienen planteando esta reivindicación en las últimas reuniones de la Mesa Sectorial, no es menos cierto que ese artículo no se ha redactado como una obligación que debe de llevar a cabo la Consejería de Sanidad, sino con carácter potestativo y en el marco del Decreto 8/2007 que regula el procedimiento para llevar a cabo esta integración.

Este Decreto, permite publicar todos aquellos procesos de integración, previa negociación en la Mesa Sectorial; por tanto, compete a la Administración determinar qué categorías y centros son objeto de esta integración.

En consecuencia, antes de llevar a cabo la negociación que pretenden los sindicatos, es necesario valorar la oportunidad de esta medida ya que, por una parte, las leyes de creación de la Empresa Pública Hospital de Fuenlabrada y de la Fundación Hospital de Alcorcón regula expresamente que el personal de estos centros debe ostentar la condición de personal laboral, asimismo sus Estatutos aprobados por Decreto regulan esta misma condición, por lo que habría que abordar su modificación, y por otra parte, el principio inspirador de los procesos de integración en el régimen estatutario es homogeneizar las relaciones laborales para converger en un único régimen dentro de cada centro sanitario, que permita facilitar la gestión de los recursos humanos, y en este caso se produciría el efecto contrario ya que la integración es totalmente voluntaria.

Incomprensible pues este artículo está en la misma ley que contemplaba la reconversión de eventuales en interinos y que la Administración ha calificado hasta la saciedad de obligado cumplimiento. Más aun, esta propuesta es recogida por el Consejero, como consecuencia de las movilizaciones de los profesionales de ambos centros en diciembre del 2015. Esperamos que cumpla con su palabra y cuando menos inicie o constituya el grupo correspondiente que analice la viabilidad del proyecto.

12. Presentación del modelo de Atención Pediátrica de Atención Primaria (Responde la Gerencia de Atención Primaria)

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

No existe ningún compromiso en este sentido. Las organizaciones sindicales, en distintas reuniones celebradas en Atención Primaria, han planteado la necesidad de conocer el Plan Asistencial de Pediatría que la Gerencia de Atención Primaria está elaborando para la mejora de la Sector Salud y Servicios Sociosanitarios

FeSP de UGT-Madrid

C/. Buen Suceso nº 19 – 28008 - Madrid. Telf.: 91 589 70 50

www.fspmadridugt.es



Pediatría de Atención Primaria, sin que hasta el momento pueda presentarse al no haber concluido dicho estudio.

Cualquier modificación de las condiciones laborales han de ser puestas en conocimiento de los representantes de los trabajadores. Un plan asistencial valorara desde número de profesionales a horarios y especialidades afectadas, materias indiscutiblemente objeto de negociación en la Mesa Sectorial, siguen incumpliendo con su obligación de negociación.

13. Abono de productividad variable a contratos de guardias

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Los profesionales que participan en el cumplimiento de los objetivos contemplados en el Contrato de Gestión de cada centro hospitalario pueden percibir, una vez evaluado el nivel de cumplimiento, la productividad variable correspondiente.

La naturaleza del nombramiento de guardias conlleva que sólo participen en los turnos de guardia y, por lo tanto, no se incorporan a los servicios médicos en la actividad sanitaria ordinaria de los mismos. En consecuencia, no pueden participar en el cumplimiento de los objetivos, dado que éstos responden a parámetros asistenciales que se realizan durante la actividad ordinaria de los servicios. En este sentido han venido fallando los tribunales de justicia, entendiendo que esta productividad variable no es lineal sino que, para percibirla, hay dos requisitos imprescindibles: suscribir los objetivos y participar en el cumplimiento de los mismos.

La necesidad del abono de la productividad variable a los contratos de guardias es consecuencia de la mala gestión de los recursos humanos que han abusado del empleo de esta modalidad contractual para evitar la contratación eventual o temporal correspondiente de personal estatutario para cubrir las necesidades asistenciales de los centros. Es por ello que la Administración está obligada a reconocer la participación de estos profesionales en la consecución de los objetivos fijados para la percepción de las cuantías de la productividad variable por los acuerdos de cada uno de los centros. Es un incumplimiento más de los acuerdos que suscribe la Consejería por delegación.

14. Información y listados de contrataciones

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS ha dado órdenes a los directores de gestión de las distintas gerencias para que, dentro de lo que permite la Ley de Protección de Datos, faciliten a las organizaciones sindicales toda aquella información relativa a los recursos humanos, incluyendo la de las contrataciones, que debe ir disociada, y en los términos indicados por la Agencia de Protección de Datos.

A estos efectos, el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales se ha reunido con los directivos de los centros sanitarios para darles instrucciones sobre este aspecto.

El Director habrá dado todas las instrucciones que haya creído oportunas pero lo cierto es que la información solicitada no es remitida por los centros. Además de las correspondientes instrucciones es obligación de la Administración la verificación del cumplimiento de sus reglamentos.

Sector Salud y Servicios Sociosanitarios

FeSP de UGT-Madrid

C/.Buen Suceso nº 19 – 28008 - Madrid. Telf.: 91 589 70 50

www.fspmadridugt.es



15. *Negociación de un nuevo plan de urgencias y emergencias y reconocimiento del trabajo nocturno en el SUMMA 112 (Responde la Gerencia del SUMMA 112)*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La Gerencia del SUMMA 112 constituyó varios grupos de trabajo, en los que han participado numerosos profesionales del Servicio Madrileño de Salud de distintos perfiles, pertenecientes a diferentes ámbitos del sistema sanitario, así como distintos agentes colaboradores, y en los que se ha elaborado el Plan Director de Urgencias y Emergencias Sanitarias de la Comunidad de Madrid 2016 - 2019, con el fin de mejorar la coordinación entre la urgencia hospitalaria y extrahospitalaria para la atención a los ciudadanos, que fue presentado en el mes de febrero de 2017. Este Plan ha valorado la situación actual, determinado las tendencias y oportunidades de mejora, y contempla un cronograma de implantación, y se refiere única y exclusivamente a la programación de la actividad asistencial, sin que recoja ninguna cuestión relativa al ámbito de las relaciones laborales, que en su caso hubiera sido objeto de negociación.

Por tanto, no existe ningún compromiso por parte de la Administración de elaborar un nuevo Plan de Urgencias y Emergencias que sustituya al elaborado en el año 2004.

El plan de Urgencias y Emergencias del año 2004- 2007 supuso un cambio de modelo de los equipos, unidades y centros que prestaban la asistencia urgente extrahospitalaria en la comunidad de Madrid. Cambio directo en las condiciones de trabajo, jornadas e incluso retribuciones de los profesionales. Como todo plan que acomete este tipo de modificaciones quedo sujeto a una posterior evaluación durante su desarrollo e implantación. Desde el año 2007 se ha exigido la convocatoria de un grupo específico para evaluar el resultado del plan y adecuar equipos y centros a la realidad de la década posterior. Si bien es cierto que se ha estudiado y se esta en ello la implantación de nuevas titulaciones como la de técnico en urgencias y emergencias, la creación de nuevos centros, dispositivos o equipos, nuevas plazas y jornadas a realizar, actualización de retribuciones, son aspectos que se deberían negociar en el ámbito de la mesa sectorial de Sanidad, y por supuesto un nuevo plan integral que haga recoja el periodo 2007-2017 y pueda hacer frente a un periodo posterior.

16. *Bases negociadas de las OPE's*

Nos remitimos a lo manifestado en el apartado 6 del presente informe, reseñando que en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad se ha entregado a las organizaciones sindicales un borrador de bases para los procesos selectivos a convocar.

Volvemos a remitirnos nosotros al principio, cumplir no es solo iniciar sino concluir. Hay que recordar a la Administración que al margen de lo que acontezca con la ope 2017, la Comunidad de Madrid aprobó en 2016 una OPE para personal estatutario que deberá ser convocada en el plazo de tres años según ordena el EBEP. Para poder realizar esa convocatoria es necesario la negociación de las bases en las mesas correspondientes y esta aun no ha finalizado por tanto esta incumplido

17. *Convocatoria de OPE's 2016*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Sector Salud y Servicios Sociosanitarios

FeSP de UGT-Madrid

C/.Buen Suceso nº 19 – 28008 - Madrid. Telf.: 91 589 70 50

www.fspmadridugt.es

Nos remitimos igualmente al apartado 6 del presente informe, señalando que en el período de tres años hay que abordar las ofertas de empleo público correspondientes a los años 2016, 2017, y al proceso extraordinario recogido en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, por lo que, por motivos de oportunidad y eficacia, se considera que sería conveniente la acumulación de las plazas contempladas en dichas ofertas.

En cuanto al borrador de bases de convocatoria mencionado en el apartado 16 de este informe, reiterar que se han presentado en la Mesa Sectorial borradores de bases de convocatorias de procesos selectivos para la provisión de plazas en las categorías de personal estatutario, por lo que una vez finalizada la negociación al respecto, se aportará la propuesta de esta Comunidad Autónoma a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, dentro de la necesaria coordinación que se está llevando a cabo en ese ámbito.

Volvemos al mismo argumento que en el punto anterior, el 16. Aunque sea previsible que los acontecimientos devenguen en una macro OPE acumulada, la Administración debe acometer lo que es real, la OPE del 2016 o al menos estar preparada para su desarrollo. Si se da la coincidencia en el tiempo con la posibilidad de acumulación de otros procesos que por las razones expuestas de eficacia, oportunidad y eficiencia administrativa fuera factible una convocatoria conjunta, nuestra organización, como así lo ha manifestado ante la Dirección General avalará la acumulación. En tanto es obligación de la Administración el desarrollo de la OPE aprobada en 2016 .

18. Finalizar negociación del convenio colectivo de la UCR

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La negociación de un convenio colectivo no es una materia fácil, puesto que para su aprobación es necesario llegar a un acuerdo entre todos los agentes implicados.

Señalar, en cualquier caso, que este convenio se aplica a un total de 82 profesionales laborales de la empresa pública de las categorías de facultativos, enfermeras, técnicos superiores especialistas en radiodiagnóstico, titulados superiores no sanitarios, técnicos medios no sanitarios y personal administrativo, que en la actualidad perciben sus retribuciones conforme al convenio colectivo de la Empresa Pública Hospital de Fuenlabrada. En cuanto a sus permisos, licencias, y demás aspectos de la relación laboral, les es de aplicación el régimen estatutario.

Con fecha 27 de abril de 2016 se constituyó la correspondiente Comisión negociadora.

Se han mantenido, hasta el día de hoy, un total de siete reuniones, estando prevista la próxima para el 22 de junio de 2017.

En estos momentos se han negociado los aspectos relacionados con el preámbulo, el ámbito de aplicación y vigencia, el órgano de vigilancia, la clasificación de los profesionales, la estabilidad en el empleo, la compatibilidad, la organización y dirección del trabajo, la selección, provisión y promoción interna del personal, y la movilidad. En la mencionada reunión de 22 de junio se abordarán los aspectos relativos a la jornada.

Recordemos a la Administración que la empresa pública de la UCR creada al unísono de los nuevos hospitales cuenta con un antigüedad suficiente como para recoger en un convenio colectivo las peculiaridades de la relación laboral de sus trabajadores. Si bien es cierto que tienen las condiciones laborales a semejanza del hospital de Fuenlabrada y del personal estatutario del SERMAS, esto no hace más que evidenciar la sencillez de la redacción y acuerdo de la complejidad de



este convenio colectivo. Es tiempo más que suficiente, siempre que exista voluntad en ello, el periodo de un año desde el comienzo de la negociación. Es pues otro tema incumplido.

19. Adecuación de la plantilla a las necesidades reales

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, que entran en vigor en el día de hoy, incluyen la dotación de una partida económica para la regularización y adecuación de las plantillas orgánicas de personal estatutario de los centros sanitarios, que va a permitir incluir en la plantilla los puestos de carácter estructural que han venido siendo cubiertos mediante la suscripción de nombramientos eventuales encadenados por períodos superiores a los dos años.

En este sentido, con la entrada en vigor de la mencionada Ley de Presupuestos, se ha iniciado inmediatamente la tramitación de los primeros expedientes.

La adecuación de las plantillas orgánicas a la realidad asistencial de los centros es una demanda histórica de nuestra organización. Y es una demanda mantenida en el tiempo y seguirá siendo mantenida en el tiempo. La adecuación de las plantillas no puede estar sujeta a una ley de presupuestos que ocasionalmente un año de cada 10 permita la actualización. El cumplimiento de esta obligación pasa por crear las herramientas administrativas necesarias para la adecuación automática de las plantillas en tiempo real y con el único condicionante de la necesidad asistencial.

20. Plan de formación adecuado para todas las categorías

(Responde Dirección General de Planificación, Investigación y Formación)

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La elaboración del plan anual de Formación de la Consejería de Sanidad comienza por un proceso de detección de necesidades, en colaboración con los centros hospitalarios y de salud, y las Direcciones Generales de la Consejería. En este proceso se recogen las demandas de formación de los centros, que tienen en cuenta el catálogo de profesiones. El plan abarca todas las categorías profesionales que integran los recursos humanos de la Consejería. Además de las profesiones sanitarias, incluye categorías no sanitarias como personal administrativo, celadores, técnicos de formación profesional, etc. destinatarios todos ellos de las acciones formativas que demandan los centros. La valoración por los profesionales de las actividades que se realizan en general es alta.

Cuando hablamos de plan de formación hablamos de la participación activa en la toma de decisiones de ese plan de formación. El derecho a la formación de los profesionales ha de ser satisfecho con la aprobación y participación de ellos, a través de las mesas correspondientes. Desde hace varios años la detención de necesidades, elaboración, ejecución y análisis del plan se realiza de manera unilateral por parte de la Administración. La mesa técnica correspondiente es convocada para una mera exposición nominativa de las acciones formativas y exenta de ningún tipo de justificación de detención de necesidades, de análisis de planes anteriores ni de satisfacción de los profesionales respecto de otros años. Se está incumpliendo con la obligación de la información previa necesaria antes de la puesta en marcha del plan.

Sector Salud y Servicios Sociosanitarios

FeSP de UGT-Madrid

C/.Buen Suceso nº 19 – 28008 - Madrid. Telf.: 91 589 70 50

www.fspmadridugt.es

21. *Plan de listas de espera negociado con los profesionales (Responde D.G. Coordinación de la Asistencia Sanitaria)*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

En la actualidad está vigente el Plan Integral de Mejora de las Listas de Espera de la Comunidad de Madrid para los años 2016 a 2019. No hay ningún compromiso en el sentido de la elaboración de un nuevo plan.

No existe incumplimiento alguno puesto que existe un Plan Vigente y no está previsto ningún nuevo plan. Por tanto no existe compromiso alguno y no puede existir incumplimiento.

Los planes puestos en marcha no han contado nunca de la intervención de los profesionales, que pueden aportar el mejor punto de vista práctico de funcionamiento y viabilidad de cualquier plan. La negociación directa con sus representantes de los planes de reducción de listas de espera supondría un aumento de la posibilidad de éxito del plan considerable. El plan actual basado en los pactos de gestión, que han sido diseñados desde el aspecto teórico numérico, no están demostrando eficacia en la reducción de las listas de espera. Este plan lo único que ha contribuido ha sido al descontento entre los profesionales en el mejor de los casos, cuando no en una sobrecarga de trabajo. Volvemos de nuevo a afectar a las condiciones laborales de los profesionales por lo que deben ser tratadas en el foro de negociación competente como es la mesa sectorial. Están obligados y por tanto no están cumpliendo.

22. *Inversión en renovación de instalaciones y mantenimiento en los centros sanitarios (Responde la D.G. de Gestión Económica)*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Los planes de inversiones aparecen reflejados en las correspondientes leyes de presupuestos y en las asignaciones que, como consecuencia de las mismas, se derivan a los centros sanitarios (Capítulo VI), mientras que las partidas presupuestarias relacionadas con el mantenimiento de los centros sanitarios se reflejan en el Capítulo II.

En 2016 se han iniciado diversas acciones, tanto en lo que se refiere a nuevas instalaciones como al mantenimiento correctivo y preventivo, en el ámbito de hospitales y atención primaria.

La propia naturaleza de estas acciones (redacción de proyecto, contratación de obras, ejecución de las obras, etc...) conlleva su implantación a lo largo del ejercicio presupuestario correspondiente o en sucesivos.

En los presupuestos para el año 2017 se ha incrementado la dotación en estas partidas presupuestarias, para contemplar las actuaciones iniciadas en 2016 y comenzar otras nuevas en 2017. Hay que señalar, igualmente, que el Consejero presentó en la Asamblea un plan de más de 130 M€ para abordar en tres años inversiones importantes en los centros hospitalarios, alguna de las cuales ha comenzado a realizarse en este año.

Basta un ejemplo para ilustrar: la reforma de los quirófanos del hospital de la princesa hizo necesario el traslado de los equipos personales para la realización de las intervenciones a otros centros como santa cristina. Son de nuevo alteración de las condiciones laborales que han de ser de conocimiento previo, información y negociación en Mesa sectorial. No tenemos que esperar a ser informados por la prensa de las reformas, casi siempre obligadas por accidentes, que se van a

Sector Salud y Servicios Sociosanitarios

FeSP de UGT-Madrid

C/.Buen Suceso nº 19 – 28008 - Madrid. Telf.: 91 589 70 50

www.fspmadridugt.es



acometer en los centros. Queremos que cumpla con la obligación de un plan puesto conocimiento de la mesa, de la repercusión sobre los trabajadores y de la necesidad de acuerdos sobre sus nuevas condiciones laborales.

23. Calendario de implantación de las nuevas categorías profesionales

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

En ningún momento se ha planteado por parte de las organizaciones sindicales en el ámbito de la Mesa Sectorial un calendario para la implantación de las nuevas categorías.

Se ha constituido un grupo de trabajo en el que se han llegado a acuerdos sobre el abordaje de la implantación de las categorías de enfermera especialista, técnico de urgencias y emergencias del SUMMA 112, optómetras, auxiliares de farmacia y técnico superior de prevención de riesgos laborales, pero no es posible establecer un calendario toda vez que, la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales debe iniciar la tramitación tanto para la publicación de la correspondiente orden de integración, como para las subsiguientes modificaciones de plantillas de los centros sanitarios, que deben elevarse a la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda para el preceptivo informe favorable.

Han sido aprobadas categorías como la de enfermera especialista desde el 1 de enero de 2016 y todavía no se ha iniciado su implantación, tras año y medio consideramos que los trabajos de implantación deberían haber alcanzado acuerdos cuando menos como en las otras categorías.