

**MESA SECTORIAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES
SANITARIAS PÚBLICAS**

ACTA N.º 296

En Valladolid, a 3 de mayo de 2024

ASISTENTES
POR LA ADMINISTRACION:
Vicepresidenta: SONSOLES GARCÍA RODRÍGUEZ Directora General de Personal y Desarrollo Profesional
Vocales:
CRISTINA ARENAS GARCÍA-PUMARINO Directora Técnico de Personal y Relaciones Laborales.
MÓNICA PÉREZ ÁLVAREZ Directora Técnico de Formación y Desarrollo Profesional.
PALOMA BURGOS DÍEZ Jefe Sº de Formación y Evaluación de Especialidades Sanitarias.
FÉLIX IGNACIO BENITO HERNÁNDEZ Jefe Sº de Selección
PEDRO E. SÁNCHEZ LÓPEZ Jefe de Sº Relaciones Laborales
PILAR RODRÍGUEZ CHANA D. General de Presupuestos Fondos Europeos y Estadística
CARMEN SAN MARTÍN LÓPEZ D. General de Presupuestos Fondos Europeos y Estadística
TOMÁS GONZALEZ RAYUELA D. General de Función Pública
Secretaria Suplente: M.ª TERESA GARCÍA BLAS Sº Relaciones Laborales
OTRO PERSONAL ADMINISTRACIÓN:
ELISA SANTOS SANZ Titulado Superior Jurídico
POR LOS SINDICATOS:
Por SATSE-FSES: MERCEDES GAGO LÓPEZ PATRICIA RODRÍGUEZ CASADO BEATRÍZ ANDRÉS CUADRADO
Por CSIF: ENRIQUE VEGA MÉNDEZ JOSÉ JULIO BENITO PICÓN JAVIER HERNANDO DOMÍNGUEZ
Por CESMCYL-TISCYL - CESM: FRANCISCO JAVIER PÉREZ GONZALEZ INMACULADA GARCÍA BRINCONES FRANCISCO JAVIER SALAMANCA GUTIERREZ
Por CCOO: SALVADOR ESCRIBANO GARCÍA MARIO AMO BLANCO
Por UGT: MARTA VIAN DEL VAL ROSA MARÍA LÓPEZ FRÍAS MARÍA HERNÁNDEZ GARCÍA

Siendo las once y media horas, se reúnen los integrantes y asesores de la Mesa Sectorial de personal al servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas, que al margen se relacionan, en el Salón de Actos de la Consejería de Sanidad, para tratar los asuntos señalados en el siguiente

ORDEN DEL DÍA

Primero.- Lectura y aprobación, si procede, de las actas n.º 293, 294 y 295.

Segundo.- Borrador de Orden de la Consejería de Sanidad por la que se establecen medidas concretas ante situaciones de necesidad en materia de prolongación de la permanencia en el servicio activo del personal que presta servicios en Centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

Tercero.- Orden SAN/.../2024, de de abril, por la que se crea el Comité de evaluación de los residentes que finalizan la Formación Sanitaria Especializada en el Sistema Nacional de Salud y se establecen los criterios de evaluación. Orden SAN/.../2024, de de abril, por la que se aprueba el programa 2024 de fidelización y captación del talento de

residentes que finalizan la Formación Sanitaria Especializada en el Sistema Nacional de Salud

Cuarto.- Entrega del Borrador de Reglamento de organización y funcionamiento de la Mesa Sectorial del Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas de Castilla y León y propuesta de calendario para la elaboración, negociación y aprobación del mismo.

PUNTO PRIMERO. – LECTURA Y APROBACIÓN, SI PROCEDE, DE LAS ACTAS N.º 293, 294 Y 295.

La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** se presenta, saluda a los asistentes de la Mesa Sectorial y da paso al primer punto del orden del día preguntando si hay algo que alegar a las actas.

Sin nada que alegar por parte de las organizaciones sindicales quedan aprobadas las actas nº 293, 294 y 295.

PUNTO SEGUNDO. – BORRADOR DE ORDEN DE LA CONSEJERIA DE SANIDAD POR LA QUE SE ESTABLECEN MEDIDAS CONCRETAS ANTE SITUACIONES DE NECESIDAD EN MATERIA DE PROLONGACION DE LA PERMANENCIA EN EL SERVICIO ACTIVO DEL PERSONAL QUE PRESTA SERVICIOS EN CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD.

La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** inicia su exposición explicando el contenido del Borrador de Orden, incidiendo en las novedades que se han introducido.

La Orden vigente es de hace más de 10 años y no responde a la realidad actual, así pues, se han introducido en la nueva Orden mejoras tales como:

- Simplificación del procedimiento de tramitación y resolución de las solicitudes, ya que no será necesario informe de la Comisión Central.
- Se extiende a todas las categorías profesionales incluyendo también personal con plazas pendientes de amortizar.
- En cuanto a las necesidades organizativas, se reformula el concepto entendiendo éstas como un déficit de profesionales de la categoría en su conjunto, no solo en el centro donde se trabaja. Se tiene en cuenta también para la prolongación en el servicio activo la especificidad de las funciones que realiza el profesional o el perfil profesional especialmente cualificado que presenta este.

Finalizada su exposición **La Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** da paso al turno palabra de las organizaciones sindicales.

SATSE-FSES

El pasado 14 de febrero SATSE firmó un acuerdo con el Consejero de Sanidad en el que se adquirió el compromiso de iniciar la negociación de la retribución a las enfermeras de la gerencia de emergencias, de la atención continuada realizada en noches, sábados y festivos en la primera de mesa sectorial convocada tras la firma de dicho acuerdo.

Tras 2 solicitudes y un requerimiento para que se incluya dicho punto en el orden del día de esta mesa sectorial, nos encontramos con que no se ha realizado la modificación del mismo.

Desde SATSE solicitamos una explicación que conste en acta sobre la situación de la negociación de las retribuciones de la Gerencia de Emergencias.

Se transcribe la intervención remitida:

Valoramos positivamente esta orden con la modificación del procedimiento y la apertura al resto de categorías, así evitará pasar individualmente por el juzgado.

En el segundo párrafo se recoge que la edad forzosa es a los 65 años, y esto va a ser modificado con la publicación de la ley de medidas que acompaña a los presupuestos ¿si se publica la ley, se modificará la redacción?

La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** responde que esta cuestión se aclarará después de las intervenciones.

La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** aclara que es un error y que será la edad legal de jubilación forzosa.

CSIF

Se transcribe la intervención remitida:

En primer lugar, dan la bienvenida a la nueva Directora General deseándole suerte en sus nuevas funciones.

A continuación agradecen el anuncio que ha efectuado que se hace extensivo a todas las categorías profesionales, agradecen también la simplificación del procedimiento, señalan a continuación que por parte de la administración es necesario realizar un nuevo Plan de Ordenación de Recursos Humanos, ya que el actual es del año 2012 y ha quedado obsoleto, además hay que valorar las necesidades actuales de personal teniendo en cuenta que desde hace años se han ofertado plazas a procesos selectivos y a concurso de traslados.

En relación con el borrador señalan que el art 3.2 que hace referencia a que se prolongue el servicio activo en plazas declaradas a extinguir o amortizar, suponen que se refiere a aquellas plazas cuya declaración se efectuó hace tiempo, antes de presentar este borrador; y por lo tanto no se llevaran a cabo nuevas declaraciones de amortización o extinción en nuevas

plazas, ya que no tendría ningún sentido hacerlo, si hacen falta efectivos se prolonga el servicio activo o se cubren dichas plazas con los procedimientos establecidos legalmente.

CESMCYL-TISCYL-CESM

Valora positivamente la Orden en que incide en los puntos positivos de ésta como son la simplificación en la tramitación y automaticidad de la prórroga; no obstante no lo ve como una solución al déficit de profesionales.

Coincide con CSIF, sobre la necesidad de un nuevo Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

CCOO

Se transcribe la intervención remitida:

Antes de comenzar, queremos preguntar el motivo por el que no se han traído la negociación de las condiciones económicas y laborales del personal de Emergencias, como llevamos pidiendo varios meses. Ni ninguno de los otros puntos que hemos solicitado en 4 ocasiones durante el mes de abril.

Dicho esto, en primer lugar, con respecto a esta orden consideramos que no podemos valorar realmente las medidas propuestas y la necesidad de las mismas sin que desde la GRS se nos hayan facilitado los datos actualizados en materia de recursos humanos, previsiones de jubilaciones, número de vacantes, etc. Los datos a los que hace referencia la ORDEN SAN/1119/2012, de 27 de diciembre son del año 2012 y la proyección que hacía sólo llegaba hasta el año 2020. Por tanto, solicitamos a la GRS que nos facilite estos datos, con la intención de estudiarlos detalladamente antes de hacer alegaciones.

La mayor duda que nos genera el borrador es que en ningún caso explicita el puesto de trabajo en el que se hace efectiva esta prolongación. Leyendo la ORDEN SAN/1119/2012, de 27 de diciembre, en algún caso se puede sobreentender que la prolongación se hace en el puesto que vienes desarrollando, pero leyendo el borrador vemos que dice literalmente: "Por otro lado, diversos pronunciamientos judiciales han declarado el derecho a la prolongación, como un derecho subjetivo reconocido en la Ley, no de forma absoluta sino, por el contrario, condicionado a que las necesidades organizativas de la Administración hagan posible su ejercicio". Nos parece peligrosa esta redacción, dado que en muchos casos la necesidad organizativa puede prestarse a que se quiera utilizar para las plazas de difícil cobertura, y para eso se había puesto en marcha la jubilación activa, volviéndose en este caso la medida contraproducente, desincentivando al trabajador a acogerse a la prolongación, por el miedo a ser desplazado a otro centro menos atractivo. Desde CCOO pedimos que se explicita en la

orden que el trabajador que prolonga el servicio activo, siempre y cuando sea estatutario fijo, lo haga en una plaza concreta.

Estamos de acuerdo en la simplificación de la burocracia. La eliminación de informe de la Comisión Central, aunque no la vemos mal, nos genera dudas al respecto de que se puede convertir en una medida graciable al nivel de las comisiones de servicio, dejando toda la valoración a la gerencia correspondiente. La medida de que la prolongación sea prolongada por un año automáticamente nos parece correcta siempre y cuando se comunique de alguna manera oficial al interesado.

UGT

Inician su intervención preguntando por las plazas que van a ser objeto de prolongación al servicio activo.

No ven como solución al problema de la falta de profesionales la prolongación del servicio activo, sino que hay que incentivar al profesional para que se quede en el Servicio de Salud de Castilla y León.

Proponen que no se quiten los ruegos y preguntas del Orden del día y expresan su desacuerdo sobre no incluir en el orden del día de la mesa de hoy lo indicado en los Acuerdos.

La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** responde a las cuestiones planteadas por las organizaciones sindicales.

Respecto a la atención continuada indica que no se ha incluido como punto del orden del día porque todavía no se sabe cuál es el instrumento normativo, bien establecer un complemento nuevo o incluirlo en los Decretos que lo regulan, como una modificación de éstos.

En cuanto a las preguntas sobre el personal de Emergencias Sanitarias explica que se tiene que abordar de forma global y en cuanto se tenga un documento para su negociación se llevará a mesa.

Sobre la incorporación de los ruegos y preguntas. Se trabaja en un reglamento de organización y funcionamiento de la Mesa Sectorial y es ahí donde se puede ordenar. Se acepta la petición de su incorporación y cambio de denominación a peticiones y preguntas.

En cuanto a un nuevo Plan de Recursos Humanos. Se adopta la medida de prolongación en el servicio activo porque de momento no está previsto un nuevo plan. Explica también que los profesionales que estén desempeñando su puesto de trabajo en una plaza determinada prolongan en esa plaza que ocupan, incidiendo en que la prolongación se produce desde un puesto de trabajo, es voluntaria y no se impide prolongar a nadie, lo único que ha cambiado son las causas de prolongación.

Aclara que la solicitud de informe a la Comisión Central se elimina, pero se requiere un informe psico-físico de la Dirección General y de esta forma se facilita la tramitación.

Se superan las dificultades judiciales ya que todo profesional apto con informe psico-físico favorable puede prolongar en el servicio activo.

Es un derecho del trabajador, pero supeditado a las necesidades organizativas se trata de buscar un equilibrio entre ambos aspectos que facilite la prolongación en el servicio activo.

Con relación a que la comunicación de prorroga anual se haga oficial explica que se necesita en todo caso informe de la Gerencia que demuestre que es apto.

UGT

El representante de UGT expresa su duda en cuanto al personal temporal y la plaza en la que se prolonga o prorroga.

La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** contesta que, si en un concurso de traslados la plaza que ocupa el personal temporal es cubierta, el personal cesa por lo tanto no puede solicitar la prolongación en el servicio activo ya que no está en activo. La prolongación en el servicio activo no sustituye la fijeza.

Se da paso al voto de las organizaciones sindicales:

SATSE-FSES: favorable

CSIF: favorable

CESM: favorable

CCOO: favorable

UGT: favorable

PUNTO TERCERO. - ORDEN SAN/.../2024, DE DE ABRIL, POR LA QUE SE CREA EL COMITÉ DE EVALUACIÓN DE LOS RESIDENTES QUE FINALIZAN LA FORMACIÓN SANITARIA ESPECIALIZADA EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD Y SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS DE EVALUACIÓN.

ORDEN SAN/.../2024, DE DE ABRIL, POR LA QUE SE APRUEBA EL PROGRAMA 2024 DE FIDELIZACIÓN Y CAPTACIÓN DEL TALENTO DE RESIDENTES QUE FINALIZAN LA FORMACIÓN SANITARIA ESPECIALIZADA EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD.

La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** explica las cuestiones más relevantes e introduce el tema comentando que mediante la Ley 1/2023, de 24 de febrero, de Medidas Tributarias, Financieras y Administrativas se modifica la previsión contenida en la Ley 10/2014, de 22 de diciembre, ampliando el ámbito subjetivo de

aplicación del programa de fidelización a todos los residentes que finalizan su residencia en centros en instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud.

Respecto a la situación del año pasado se replantea el programa tras el estudio de las encuestas realizadas a los interesados. Este programa pretende conseguir un mayor grado de fidelización y captación dando a conocer a los profesionales el servicio de salud de Castilla y León en toda su dimensión.

Se reordena el baremo de valoración de los participantes del programa teniendo más peso la formación relacionada con la especialidad que ha realizado, pasando de 20 puntos a 30. En cuanto a la competencia personal pasa a 10 puntos, ya que es importante la empatía y humanidad del profesional.

Se adapta la Orden del Comité de Evaluación abriéndose a otras Comunidades Autónomas y se eliminan los plazos que eran una rémora para aprobar el programa.

Se da más peso a la modalidad compartida. La experiencia del año pasado muestra 136 plazas compartidas. Los tutores indican como favorable la experiencia de trabajo en centros pequeños.

Se trata, mediante el conocimiento de los mismos, de hacer atractivos los puestos de trabajo de los pequeños centros. De un total de 339 residentes, el 80% se muestra favorable a compartir y realizar parte del trabajo en pequeños centros. De 64 personas de fuera de Castilla y León el 80% está dispuesto a compartir.

No se perfilan las plazas porque se está pendiente del concurso de traslados y la estabilización.

El objetivo es mantener y atraer a los profesionales sanitarios facilitando el conocimiento en todos los ámbitos.

Una vez concluida su exposición se abre el turno de intervenciones

SATSE-FSES

Se transcribe la intervención remitida:

Hasta el día anterior por la tarde no se nos ha facilitado el borrador de la orden de fidelización por lo que no hemos podido valorarlo en profundidad. Empezamos con la orden del comité de evaluación.

Vemos que es adaptación de la anterior orden, pero incluyendo el resto del SNS tal y como se recogió en la ley de medidas del año 2023.

Se ha modificado el baremo, vemos más práctico que se haya incluido la puntuación por cada uno de los méritos.

Tenemos dudas, en primer lugar, en el apartado 1A, ¿qué significa formación equivalente? En segundo lugar, en el apartado 2B, ¿cómo se evalúa priorizando las publicaciones?

De la orden de fidelización en un primer vistazo, hemos pasado de publicar un programa de fidelización que incluía residentes de enfermería que fue un despropósito y se paralizó, a que se les excluya directamente del mismo.

Ya hemos dicho en reiteradas ocasiones que es verdad que no son las mismas circunstancias las de médicos y enfermeras especialistas, pero hacer desaparecer completamente a las enfermeras especialistas es invisibilizar a esta profesión.

Solo para realizar contrataciones ya existe un mecanismo que son las bolsas de empleo y todos los residentes que finalicen se pueden incorporar a las mismas.

Entendemos que habría que fidelizar y/o reconocer también a las enfermeras residentes. Vamos a enviar nuestra propuesta para poder incluir a las enfermeras especialistas dentro de un programa que pueda compaginar el reconocimiento a los mejores residentes de enfermería de CyL con las contrataciones, sin que genere tanto malestar. Entendemos que se puede publicar en otra convocatoria derivada de la misma ley medidas de 2014.

La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** pide disculpas por el retraso.

La Jefa del Servicio de Formación y Evaluación de Especialidades Sanitarias responde en cuanto al significado de formación equivalente, que no en todas Comunidades Autónomas se utiliza la misma denominación, y respecto al término priorizar se ha eliminado del texto.

CSIF

Se transcribe la intervención remitida:

Señalan en primer lugar que entienden que en caso de necesidad estas Ordenes se extenderán a otros profesionales como los EIR, PIR y BIR para lo cual se llevarán las oportunas modificaciones tal y como se realizó en el programa de fidelización de EIR

A continuación indican su preocupación por que estas Ordenes se abren desde la última convocatoria a todos los residentes MIR del SNS, lo que conlleva que en bastantes casos se fideliza a aquellos que han realizado su formación en centros e instituciones sanitarias ajenas al Sacyl en detrimento de los residentes que estamos formando en Castilla y León; esto puede interpretarse por parte de aquellos que si merece la pena realizar su formación en Sacyl si luego no se les tiene en cuenta de cara a la fidelización.

Conviene recordar al respecto que, desde las últimas convocatorias, se elige cada vez más tarde a nuestros hospitales y si no se facilita el acceso a este programa, se lo ponemos más fácil para que realicen su formación en otras CCAA.

Por todo ello desde CSIF piden que de alguna forma se tenga en cuenta de cara al baremo exigido que se puntúe el haber realizado su programa de formación en nuestro Servicio de Salud, señalando al mismo tiempo que no están en contra de dicho programa, pero requieren que se tenga en cuenta su observación.

Señalan también que en la Orden por la que se aprueba el programa no se hace referencia al porcentaje que se dedica a la investigación, teniendo en cuenta que en la convocatoria anterior fue del 25%, con lo cual se puede entender que se va a realizar exclusivamente una actividad asistencial regular exclusivamente.

Les preocupa que en el punto segundo del programa de fidelización se haga referencia a que el nombramiento como personal estatutario temporal se hace conforme al art 9.1.b de la ley 55/2003, debido a que regula la realización de una actividad NO permanente, es decir que no se aplica para la realización de la actividad asistencial normal, actividad que si va a desarrollar el MIR que fidelice y por tanto puede entenderse que dicho contrato no puede aplicarse a este personal.

Por otro lado, entienden desde CSIF que para ese tipo de contratos no hace falta llamar al personal que fidelice teniendo en cuenta que pueden cubrirse si hay personal en la bolsa de empleo, indican que esto puede dar lugar a malestar a los MIR que no pueden acceder al programa de fidelización y ven que el contrato según el art 9.1.b en vez de ofertarse a través de la bolsa se hace al programa de fidelización.

CESMCYL-TISCYL-CESM

Inicia su exposición diciendo que no les ha dado tiempo al estudio del documento ya que se ha enviado tarde y que la documentación está incompleta pues en el anexo II no se indican las plazas. Así pues, mejor posponer la negociación.

Comparte el objetivo de intentar captar profesionales con este programa. En cuanto al baremo hay que recordar que han desaparecido temas de formación continuada y que se tiene que valorar el esfuerzo. Consideran que hay que homogeneizar el baremo para dar igualdad de acceso a todos los profesionales de Castilla y León.

En el apartado 1.a existe un error.

La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** indica que sí y que se corregirá.

En el apartado 3, Gestión Clínica, como las actividades tienen que estar relacionadas con la especialidad y existen comisiones hospitalarias que no tienen que ver con ésta (docencia...) se deja la puerta abierta a que no se valore porque no está ligado a ninguna especialidad en concreto.

En cuanto al apartado 4. Competencia Personal: es un apartado subjetivo. Y el peso de este apartado en el baremo puede ser determinante. No lo ven justo. Proponen que se pondere las evaluaciones de todos los años de residencia.

CCOO

Se transcribe la intervención remitida:

*Sobre el nombramiento de los miembros del Comité de Evaluación desde CCOO consideramos imprescindible que no estén vinculados con ningún sindicato ni partido político, **para evitar que haya coacciones o presiones** en el ámbito profesional y/o en la afiliación a OOSS y en la participación en procesos electorales de los posibles candidatos.*

*Respecto al baremo, el punto 4 (competencia personal) se evalúan criterios de manera subjetiva por parte del tutor del residente. Es de entender que todos los tutores otorguen la puntuación máxima a sus propios residentes para favorecerlos en el proceso, siendo perjudicado aquel que por razones extracurriculares no tenga buena relación con su tutor o éste no se preste a favorecerle de forma premeditada. Por esta razón pedimos que **se suprima ese punto o que se sustituya por algún tipo de prueba escrita o práctica que sea evaluada de forma objetiva, en cuyo caso debería de tener un mayor peso específico en la evaluación total***

Orden SAN/.../2024, de de abril, por la que se aprueba el programa 2024 de fidelización y captación del talento de residentes que finalizan la Formación Sanitaria Especializada en el Sistema Nacional de Salud.

Enviar la documentación después de las 8 de la tarde nos parece una tomadura de pelo, sinceramente.

Por lo tanto, no podemos participar de ningún debate sobre una documentación que no se ha enviado en tiempo y forma. La estudiaremos y cuando se vuelva a traer a esta mesa sectorial podremos decidir si apoyamos esta Orden, nos abstenemos o la rechazamos.

UGT

Refieren que no ha dado tiempo a la valoración de la documentación por recibirla tarde.

Están de acuerdo con CCOO sobre el nombramiento de los miembros del Comité de Evaluación, habría que especificar algo más sobre la composición del mismo.

Respecto al apartado 4 "competencia profesional" consideran que los criterios son subjetivos.

Sobre el resto enviarán alegaciones y se propone que se vote en la siguiente mesa sectorial.

La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** toma la palabra e indica que anteriormente el programa se negoció, pero no se votó y que así ha sido desde el año 2015. Se asumen las propuestas de mejora y aclaraciones que se manden.

Respecto a la consideración de SATSE sobre las enfermeras indica que es verdad y que experiencias anteriores han hecho pensar que hay que analizarlo con calma.

SATSE reitera que enviaran una propuesta sobre ello.

En cuanto a las consideraciones de CSIF, la **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** responde que es un programa específico de captación de talento y fidelización. No hay que pensar tanto en la formación académica sino en dar a conocer el sistema sanitario de Castilla y León. No es lo mismo este programa que un contrato temporal dado por la bolsa de empleo. Es un contrato de larga duración y no se trata de ocupar plazas vacantes, no tiene el mismo contenido que ocupar una plaza vacante como personal interino. La finalidad última es que los profesionales no se vayan a otra Comunidad Autónoma. No todos nuestros MIR se quedan, se forman con nosotros, y luego se van a otra Comunidad Autónoma.

En cuanto al baremo cualquier mejora se valorará.

La Directora Técnico de Formación y Desarrollo Profesional matiza que el 80% del PTC es siempre con relación al 100% que se haya impartido en cada Gerencia.

Respecto a la competencia profesional La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** indica que es fundamental valorar la humanización, empatía y entrega y que el informe del tutor está basado en unos ítems muy completos que hacen más objetivable esta valoración.

Sobre el Comité de Evaluación La **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** matiza que no hay ningún inconveniente en que se hagan mejoras. Informará de las plazas del programa de fidelización a las organizaciones sindicales y pide disculpas por no tener todavía una visión general.

Toma la palabra la representante de la **Dirección General de Presupuestos Fondos Europeos y Estadística** puntualiza que se trata de una cuestión de trámite. El año pasado se remitió una nota refiriendo que según el artículo 76.2 de la Ley de Hacienda de Castilla y León se requiere informe favorable de la Consejería de Hacienda para la aprobación de planes y programas.

No se oponen al plan, sino que hay que realizar un estudio para ver la incidencia presupuestaria del mismo.

La Directora General de Personal y Desarrollo Profesional responde que en la ley de medidas se hizo la valoración de esta medida. Que se convoca anualmente y como tal está previsto como gasto de capítulo 1 y debidamente tenido en cuenta en los presupuestos de la Comunidad. Agradece la participación de la Dirección General de Presupuestos y Fondos y Comunitarios.

PUNTO CUARTO. - ENTREGA DEL BORRADOR DE REGLAMENTO DE ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA MESA SECTORIAL DEL PERSONAL

AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS PÚBLICAS DE CASTILLA Y LEÓN Y PROPUESTA DE CALENDARIO PARA LA ELABORACIÓN, NEGOCIACIÓN Y APROBACIÓN DEL MISMO.

En este momento se hace entrega del Borrador de Reglamento de organización y funcionamiento de la Mesa Sectorial del Personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias Públicas de Castilla y León a todos los asistentes de la mesa sectorial.

La Directora General de Personal y Desarrollo Profesional toma la palabra explicando que es un primer documento para poder trabajar sobre ello y propone que en 15 días o 3 semanas las organizaciones sindicales envíen las aportaciones que estimen oportunas. Cuando éstas se reciban se establecerá un calendario de trabajo.

SATSE

Se transcribe la intervención recibida:

Agradecemos que se nos haga entrega del borrador de reglamento, enviaremos las alegaciones que consideremos pertinentes.

CSIF.

Agradece la entrega del borrador y mandará las alegaciones cuanto antes.

CESMCYL-TISCYL-CESM

Agradece la entrega del borrador, incide en incluir el punto de ruegos y preguntas.

CCOO

Se transcribe la intervención remitida:

Estudiaremos el borrador que se nos presenta para poder hacer nuestras aportaciones oportunas. Entre ellas, evidentemente, la vuelta al punto de Peticiones y Preguntas, que esperamos sea considerado bajo este epígrafe, ya que rogar no es práctica de esta organización sindical.

UGT

Agradece la entrega del borrador, lo analizarán y enviarán lo antes posible sus aportaciones.

Sin más asuntos que tratar, se levanta la sesión a las doce horas y cuarenta y cuatro minutos, lo cual como Secretaria suplente certifico con el visto bueno de la Vicepresidenta de la Mesa.

V.º B.º

VICEPRESIDENTA

Sonsoles García Rodríguez

SECRETARIA SUPLENTE

Mª Teresa García Blas