



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

ACTA N.º 300

En Valladolid, a 19 de diciembre 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.
ANA DELGADO BARQUERO Jefe Sº de Planificación y gestión de personal.
Mª DEL MAR SANZ FERNÁNDEZ Jefe Sº de Procesos de Provisión
FÉLIX IGNACIO BENITO HERNÁNDEZ Jefe Sº de Selección
TOMÁS GONZÁLEZ RAYUELA DG Función Pública
PILAR RODRÍGUEZ CHANA D. General de Presupuestos Fondos Europeos y Estadística
LIDYA BLANCO PERIS Centro de Hemoterapia y Hemodonación
JOSÉ Mª COSTILLA SOBERÓN Centro de Hemoterapia y Hemodonación
CONCEPCIÓN CARNICERO CASCO Sª Normativa (Sanidad)
ELISA SANTOS SANZ Gerencia Regional de Salud
Secretario:
PEDRO E. SÁNCHEZ LÓPEZ Jefe Sº Relaciones Laborales
Beatriz Hernández Pérez Sº Relaciones Laborales
POR LOS SINDICATOS:
Por SATSE-FSES:
MERCEDES GAGO LÓPEZ BEATRÍZ ANDRÉS CUADRADO PATRICIA SAN MARTÍN VIDEIRA
Por CSIF:
JOSÉ JULIO BENITO PICÓN RUBÉN MERINO BERMEJO JAVIER HERNÁNDO DOMÍNGUEZ
Por CESMICYL-TISCYL - CISM:
FRANCISCO JAVIER PÉREZ GONZALEZ INMACULADA GARCÍA BRINCONES MERCEDES BARRIOS PARDAL
Por CCOO:
GONZALO FERMOSE ALVAREZ BEATRIZ BENAVENTE BARBA MARIO AMO BLANCO
Por UGT:
LAURA ZAMARRÓN SANZ MARTA VIAN DEL VAL ROSA MARÍA LÓPEZ FRÍAS

Siendo las diez horas y cinco minutos, 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

1. Plantillas de personal estatutario:
 - a. Modificación de plantilla de personal estatutario de las Gerencias de Atención Primaria, del CEREMEDE y de la Inspección sanitaria por equivalencias (transformación de plazas de funcionario a plazas de estatutario).
 - b. Modificación de plantilla de personal estatutario del área del Bierzo (Primaria y Especializada) de acuerdo con el Plan Integral de Asistencia Sanitaria del Bierzo.
2. Plan de Formación Continuada 2025.
3. Información relativa al Grupo de Trabajo de reordenación de retribuciones.



PUNTO PRIMERO. PLANTILLAS DE PERSONAL ESTATUTARIO:

A. MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DE PERSONAL ESTATUTARIO DE LAS GERENCIAS DE ATENCIÓN PRIMARIA, DEL CEREMEDE Y DE LA INSPECCIÓN SANITARIA POR EQUIVALENCIAS (TRANSFORMACIÓN DE PLAZAS DE FUNCIONARIO A PLAZAS DE ESTATUTARIO).

Comienza la **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional**, saludando a los asistentes y leyendo el orden del día.

Hace un resumen de los datos de las plantillas, pasando a leer los datos y el total.

A continuación, la **Jefa del servicio de Planificación y Gestión de Personal** saluda y pasa a comentar las alegaciones presentadas por UGT: una de las plazas (practicante titular, Burgos rural norte) no estaba incluida por error y se incluirá para su transformación. También refiere la situación 8 señalada por UGT) de una practicante titular: aunque no es de esta plantilla porque ya está transformada, explica que la titular solicitó la prolongación y lo ganó por sentencia pero en el ínterin se jubiló y por ello se convirtió en plaza de estatutario, ahora proceso para revertir a funcionario.

SATSE - FSES

Pregunta a qué momento se refiere la plantilla para Estatutarizar, han detectado al menos 12 plazas en primaria vacantes y 2 en especializada, entre otras (se entrega la documentación en mano a los asistentes). Pregunta si hay previsión de publicar las plantillas (la transformación) para incluir en el concurso, respondiendo la **Directora General**, que lo antes posible.

CSIF

No hacen ningún comentario.

CESMCYL-TISCYL-CESM

Agradecen el esfuerzo por la complejidad, pero detectan que hay plazas que consideran que están vacantes (7-8) y no están incluidas (pasarán la relación). Consideran que la automatización del procedimiento es complicada pero hay que hacer algo porque el procedimiento resulta muy lento. Detectan que hay plazas compartidas con diferentes demarcaciones pero están vacantes, aunque en general están bastante correctas.

Señala la **Directora General** que se analizará y se incluirán si es un error.

CCOO

También consideran que debería indicarse el momento en que se hace la plantilla. Saben que el proceso es complejo pero consideran que debe acelerarse lo posible, de cara al concurso.



Respecto de las plazas algunas no cuadran, echan en falta respecto de la inclusión de todas las categorías existentes en la sanidad pública, que en el CEREMEDE no se incluyan determinadas categorías cuya titulación ya existe en la sanidad pública (como los graduados en ciencias de la actividad física y del deporte), agradecen que se incluyan psicólogos.

UGT

No añaden nada a las alegaciones ya remitidas.

Señala la **Directora General** que remitan los sindicatos las propuestas de plazas que han detectado y se analizarán para su inclusión.

B. MODIFICACIÓN DE PLANTILLA DE PERSONAL ESTATUTARIO DEL ÁREA DEL BIERZO (PRIMARIA Y ESPECIALIZADA) DE ACUERDO CON EL PLAN INTEGRAL DE ASISTENCIA SANITARIA DEL BIERZO.

Directora General: expresa que como ha señalado el Consejero se ha elaborado un Plan de Atención Integral para El Bierzo, que supone un análisis de las plantillas. Hay que revisar todas las plantillas pero ahora se trata de hacer una plantilla homogénea al resto y más adelante habrá que hacer otras reformas de todas las plantillas, tras la estabilización. También se van a reformar los órganos directivos para que sea igual a los demás: se crea un subdirector médico, un subdirector de gestión, jefe de unidad de coordinación médica, jefe de unidad de coordinación de enfermería.

En cuanto a los licenciados especialistas, por un lado, se crean plazas en especialidades que en el entorno de sus homogéneos están por debajo de la media, (se señalan cuáles son esas especialidades: análisis clínico, anatomía patológica, anestesiología ...). Se han analizado los valores absolutos para conseguir la media, lo que conoce el Bierzo y están de acuerdo. La Directora General lee los datos. En geriatría no se consigue equilibrar pero hay un gran déficit de geriatras en la Comunidad, pero al menos se ha añadido una; también hay déficit en radiodiagnóstico y por tanto tampoco se consigue equilibrar. El resto se coloca en la media de sus comparativos quedando equilibrado.

Respecto de oncología, en particular, se considera que aumentar la plantilla puede dar lugar a que los profesionales consideren que la carga de trabajo sea más asumible, pero el déficit existe por lo que hay que incorporar más profesionales. Que no estén solos para que haya un sistema de sustituciones.

Respecto de los licenciados especialistas, se considera que hay que incorporar jefaturas de unidad y jefaturas de servicio para alcanzar el nivel de los hospitales en el mismo grupo. Se leen los datos.



En cuanto al resto de personal, en enfermería, se crean 30 plazas de enfermería; se leen los datos. TCAEs, se han creado 20 plazas. También se leen las plazas de Técnicos Superiores.

Con esta modificación de plantilla se coloca a El Bierzo en una situación de partida homogénea a otras áreas, sin perjuicio de su posterior estudio, partiendo del déficit de profesionales y de plantilla que impide ofertar más plazas.

SATSE - FSES

Agradece la modificación de la plantilla, porque conocen que existe un problema asistencial en el Bierzo. Han hecho una comparación con un hospital similar, el hospital de Zamora y consideran que a pesar del incremento propuesto, la diferencia sigue siendo grande, en particular respecto del personal de enfermería y matronas, a pesar de la diferencia de población. Consideran que se queda corto, debería incrementarse en 8 matronas y 100 enfermeras como mínimo, la diferencia es importante.

Preguntan sobre la previsión de tener el resto de las plantillas modificadas. Responde la **Directora General**, que primero hay que resolver la estabilización y por tanto hay que esperar al 2025, para ver cómo queda todo. Se ha mencionado en las Cortes que se va a hacer un plan de reorganización. Se pretende que a finales de febrero se haya terminado el concurso-oposición, se entregará un cronograma. Hay que revisar las plantillas, pero analizar la temporalidad, la tasa de interinidad va a quedar muy ajustada, en algunas categorías con poco margen.

Pregunta SATSE-FSES por el Bierzo y responde la Directora que se va a pedir un informe a presupuestos mañana mismo, para tener la cuantificación económica y tratar de terminar en el primer trimestre de 2025.

Por último señala SATSE-FSES, de cara a las futuras plantillas a partir de febrero de 2025, consideran que valore la creación de coordinador de matronas y fisioterapeutas en el ámbito de Atención Primaria, que realizan funciones pero no están en plantilla ni se les retribuye por ello. Enviarán su propuesta.

CSIF

Consideran que es bueno el aumento, pero en la realidad a El Bierzo poca gente quiere ir. Tal vez un proceso selectivo por concurso de méritos A1/A2 (como en otras CCAA: ejemplo Madrid), puede dar resultado.

El nuevo equipo directivo del hospital del Bierzo parece que comunicó el incremento de 7 celadores en el hospital turno rotatorio de quirófanos y también en algún centro de salud, para SUAP, pero no aparece y no saben por qué.



Les parece bien el aumento de Jefes de Unidad/Servicio, pero debería hacerse también en otros hospitales. Incluir también el hospital de Benavente, que no es un hospital autónomo.

Se necesita una "foto fija" del personal para el primer trimestre de 2025.

CESMCYL-TISCYL-CESM

A favor del incremento de plantilla, en particular en el Bierzo.

Aparte, respecto de CHEMCYL hay que recordar que está pendiente de elaborar la plantilla, habría que dar impulso.

CCOO

Consideran que el incremento de la plantilla es positivo, es un primer paso. Respecto de las categorías, consideran que falta incrementar en todas. Ha habido algún problema en los nombramientos. Se echa en falta, en concreto, los Técnicos superiores en anatomía patológica. Tenían dudas de cuándo se va a terminar la modificación de las plantillas pero ya ha quedado claro que hay que acabar la estabilización.

UGT

Se muestra favorable el incremento de plantilla en particular respecto para el Bierzo. Consideran que se debe seguir en esta línea y revisar la ratio para 2025, para que sea adecuada.

La Directora General indica que se procede a la **votación**: SATSE-FSES: a favor; CSIF: a favor; CESMCYL-TISCYL-CESM: a favor; CCOO: a favor; UGT: a favor.

PUNTO SEGUNDO.- PLAN DE FORMACIÓN CONTINUADA 2025.

La Directora General da la palabra a la Directora Técnica de Formación y Desarrollo Profesional que presenta el Plan de Formación Continuada 2025, que expresa que lo que se aprecia que falta en un año, se trata de añadir al año siguiente, y que se han tenido en cuenta las aportaciones de los colegios profesionales y de las organizaciones sindicales, para ampliar las categorías a las que se dirige.

Hace una presentación del Plan (resumen). Las actividades más numerosas son las relacionadas con el puesto de trabajo (70%) y un 30 % de actividades transversales. Novedad: actividad en el ámbito de familiar y comunitaria que había bastante demanda, igualmente se han aumentado las actividades presenciales, que también tenía mucha demanda. Las plazas vacantes se dan a los que están en reserva, se trata de que no se pierdan plazas formativas. También se incluyen actividades en prevención de riesgos laborales, para otro año intentar unificar con las actividades del plan de prevención de riesgos laborales.

También se informa de que la Comisión Nacional de Formación Continuada está valorando la posibilidad de que actividades de TICs y otras que no se acreditan, que se puedan valorar a nivel nacional.

SATSE-FSES

Agradece el plan de formación presentado porque es completo. Indican que este año por error no se ha enviado propuesta aunque es similar a otros años; consideran que se irá actualizando propiamente el Plan. La Directora Técnica indica que sí se irá actualizando.

Se expresa que habría que analizar por qué hay profesionales que no pueden acudir a los cursos presenciales, sería conveniente implicar a las direcciones de la necesidad de formación de los trabajadores y que faciliten permisos.

CSIF

Agradecen que se haya ampliado el plan de formación.

Destacan que muchos cursos son los que piden los profesionales, pero consideran que hay que añadir otros cursos que se demandan por la sociedad, ej.: salud mental, violencia de género, maltrato juvenil.

CESMCYL-TISCYL-CESM

Agradece el trabajo espectacular que se ha hecho, en particular plantearse que todos los cursos estén avalados por la Comisión Nacional de Formación Continuada. Consideran que debe mejorar la acreditación de los cursos que es un procedimiento administrativo no excesivamente complejo.

Por otro lado, respecto del listado de cursos, hay dos cursos, 287/1237, cuyo título debería adecuarse a "Dispensación de medicamentos sujetos a prescripción médica" por adecuarse mejor a la norma.

Asimismo debe facilitarse por las direcciones el acudir a los cursos.

CCOO

Consideran que debe mejorar la acreditación: especificar categorías, para bolsa, en la práctica da problemas de valoración el hacer referencia en los cursos a "todas las categorías". Asimismo, hay que facilitar el conceder permiso para asistir a curso: dar instrucciones al centro de trabajo y para todas las categorías.

La formación para categorías diferentes a médico-enfermero debe garantizarse y aumentarse. También se ven diferencias entre áreas, deben ampliar los cursos presenciales.



Se debería crear una comisión con participación de los sindicatos que de una información clara para facilitar la formación y su posterior valoración por los tribunales, bolsa, concursos... (su propuesta es la misma que el año pasado).

UGT

Agradecen el plan de formación, considerando que es mejor que el del año anterior; sería más adecuado si hubiera más oferta para categorías de gestión/servicios (algo escaso), problemas de valoración: al ser para "todas las categorías" y no cursos específicos.

Debería haber más cursos orientados al apoyo psicológico, gestión del estrés por ser una patología que se da con cierta frecuencia.

A continuación, pasa a contestar la **Directora Técnica de Formación y Desarrollo Profesional**: que señala que respecto de las categorías de gestión: se parte de la detección de necesidades, según lo que solicita el personal; se incluyen más actividades para más categorías. Todo lo pedido se ha incluido. Se han especificado todas las categorías a las que se dirigen los cursos: de manera interna se trata de que se homogenicen los criterios de valoración salvo que se haya publicado un baremo diferente. Se toma en cuenta la experiencia de la estabilización. Respecto de los cursos de apoyo psicológico /control del estrés: también se han incluido según lo solicitado, no obstante, si se necesita más y hay presupuesto se podrá ampliar. También se está intentando que el acceso a los cursos sea el mayor posible, tanto para cursos presenciales como a distancia: se pretende mejorar con el Plan. Agradece la propuestas.

PUNTO TERCERO. INFORMACIÓN RELATIVA AL GRUPO DE TRABAJO DE REORDENACIÓN DE RETRIBUCIONES.

Comienza la **Directora General** refiriendo que se pretende retomar la actividad del grupo de retribuciones, si se puede, a partir del 17 de enero, en la que estará la Directora General; se hablará con los sindicatos previamente para ver los elementos básicos que se pretende abordar qué aspectos concretos. Se han visto las propuestas de los sindicatos. También sería interesante abordar el análisis jornada/retribuciones, que va unido; se puede negociar todo, a ser posible no ir con una sola cosa. Hay un semestre para abordar todo lo que se pueda, al menos la voluntad es iniciarlo.

En cuanto a las peticiones y preguntas planteadas, señala la **Directora General**:

-Productividad variable: básicamente ha sido CCOO; para el primer trimestre nuestra parte ya se ha valorado para 2025, pero falta la valoración de la parte asistencial, pero el Consejero ha sido claro.

-Concurso de traslados: CCOO hace ver el efecto no deseado producido en el concurso extraordinario: al tomar posesión en abril-mayo, no se cumplen 2 años en febrero de 2026, por lo que habrá que estar en la plaza casi 3 años: se trata de buscar una solución técnica



porque se era consciente del problema: se quiere abordar una reforma de las bases del concurso; plazo para abordar el problema: para el concurso 2026, la solución técnica no es fácil.

-Convocatorias de Bolsa específica: se necesita primero salir de la estabilización.

-Mapeo: hay que contar con asistencia sanitaria: se necesita un poco de tiempo para estudiarlo, y hablarlo con Asistencia Sanitaria (no se puede valorar en 48 horas).

-Guardias localizadas: lo dicho, para el grupo de trabajo.

-Estabilización: se pasará por correo, no obstante mañana se publican varios, también los siguientes días irán saliendo diferentes categorías que se leen. (26/D: enfermería: adjudicación de destinos; 23/D: promoción interna de T.Imagen para el diagnóstico). Las tomas de posesión para terminar el 16/01: se quiere que en enero se vaya pidiendo documentación, luego toma de posesión del concurso, luego toma de posesión de OPE y por último toma de posesión de estabilización. Las adjudicaciones definitivas y las tomas de posesión se harán después de los movimientos del concurso, después del 16 de enero y antes del 28 de febrero, según se vaya publicando.

-En cuanto a la publicación de las actas de la mesa sectorial: no hay inconveniente, no son secretas. No hay previsto grabación (a pregunta de CCOO).

-Respecto de los cuidados paliativos: señala la Jefa del servicio de formación y evaluación de especialidades sanitarias que se publicó a finales de 2023 la Orden por el Ministerio, creándose un grupo de trabajo en el Ministerio para homogeneizar criterios para todas las CCAA; actualmente hay 2 procesos: Ordinario y Extraordinario; dentro del Ordinario: existe la adquisición de diplomas y las renovaciones; no está claro en la orden estatal cómo se van a realizar las renovaciones por lo que no se puede hacer una orden autonómica, es un problema jurídico, en resumen se continúa el grupo de trabajo para determinar los méritos que se van a evaluar para las renovaciones; actualmente hay tres o cuatro CCAA que han publicado el proceso extraordinario, aquí se está valorando si compensa hacer el proceso completo o bien hacer el extraordinario y esperar a tener los límites para hacer el ordinario.

Pregunta **CCOO** si la intención de SACYL es desarrollar los méritos acreditativos o buscar otra vía, solicitar esos criterios. Señala la jefa del servicio que depende del Ministerio.

Interviene **CSIF**, para decir que no han podido enviar las preguntas porque lo han visto ayer: hay algunos errores en el listado definitivo del concurso. Indica la Directora General que es más sencillo que el propio interesado presente el recurso correspondiente.

También refieren la sentencia del TSJ sobre estabilización del personal informático A1 y C1. Señala la **Directora General** que también se da problema en otras categorías. Se ha preparado el recurso de casación porque se cree que se ha hecho bien, pero decidirán los servicios jurídicos. Ya se verá cómo se ejecuta por si acaso; es fácil la ejecución porque están todos baremados; se procurará que no haya movimientos, quiere que se transmita tranquilidad.

CCOO pregunta si se va a abrir un nuevo turno de palabra porque querían añadir otra cosa.



Expresa que continuará con las movilizaciones que tienen iniciadas. También señalan que el grupo de trabajo de retribuciones deriva del acuerdo de salida de huelga del que también debían salir otros grupos de trabajo como el de reorganización de recursos humanos, abordar el problema con primaria. También se pregunta por el grupo de retribuciones SUAP que ya parecía estar aprobado, pero no se ha llevado a la práctica.

Señala la **Directora General** que lo tiene que estudiar, ver también otros temas, reunión con sindicatos en enero con cosas concretas y determinadas; respecto de celadores SAUP, va a mantener una reunión en enero y tal vez en el primer trimestre del año pueda estar resuelto, pero también quiere analizar alguna otra cosa pendiente; lo expondrá en la reunión de reordenación de retribuciones.

Señala **CCOO** que con la **Dirección General** anterior se dijo que era a "coste 0", lo que parece un poco incongruente, por lo que van a seguir movilizándose. También preguntan sobre Primaria, señalando la Directora General que se hará un "monográfico" sobre primaria.

CESMCYL-TISCYL-CESM pregunta por el concurso-oposición de estabilización de licenciados especialistas, si hay alguna fecha prevista, y si se va a hacer en conjunto. Expresa la **Directora General** que en este momento se está en fase de alegaciones del examen y es difícil que se puedan hacer todas a la vez, ahora no hay ninguna fecha prevista. **CESMCYL-TISCYL-CESM** hace una sugerencia: publicar la nota de corte: cuántos han superado la nota de corte, cuántos pasan de fase, señala la Directora General que se valorará.

UGT pregunta por el programa HADAS: se llama para sustituciones a través de este programa: pero se llama a personas con puntuación muy baja en bolsa; estos programas tienen un periodo de vigencia. Señala la **Directora General** que hay que mirarlo. Expresa la **Coordinadora Técnica de personal y relaciones laborales** que se está utilizando el programa hasta la creación de plazas en plantilla. Expresa la Directora General que una vez que se decide que la plaza se va a crear, se prorroga el programa hasta que se cree la plaza.

SATSE-FSES pregunta:

-Bolsa: pregunta si se ha puesto corte en la bolsa de matronas. Expresa el **jefe de servicio de selección** que está previsto fijarlo pero ahora se está con la estabilización.

-Respecto de la baremación enfermeros especialistas, el **jefe de servicio de selección** responde lo mismo.

-Proceso selectivo fisioterapeutas, reposición: responde el **jefe de servicio de selección** que se está baremando.

-En cuanto al resto, promoción interna, indica el **jefe de servicio de selección** que para 2025.



**Junta de
Castilla y León**

Consejería de Sanidad



Gerencia Regional de Salud

Por último la Directora General agradece la participación y refiere que se va a hacer una diligencia de entrega del reglamento de organización y funcionamiento de la mesa sectorial del personal al servicio de las instituciones sanitarias públicas de Castilla y León que se entrega en ese momento.

Se adjuntan como anexo de este Acta, la transcripción de las intervenciones remitidas por las organizaciones sindicales.

V.º B.º
VICEPRESIDENTA

SECRETARIO

ANEXO

1. Escrito remitido por **SATSE-FSES** para su incorporación al Acta.

INTERVENCIÓN SATSE MESA SECTORIAL 19 DE DICIEMBRE DE 2024

Mediante este escrito remitimos la intervención de SATSE en la mesa sectorial del 19 de diciembre de 2024

1. Plantillas de personal estatutario:

- a. **Modificación de plantilla de personal estatutario de las Gerencias de Atención Primaria, del CEREMEDE y de la Inspección sanitaria por equivalencias (transformación de plazas de funcionario a plazas de estatutario).**

De la documentación remitida desconocemos la fecha que han tomado como referencia para establecer el corte, pero hemos detectado varias plazas que se encuentran vacantes, en vez de detallarlas ahora en la mesa las enviaremos por escrito. Hemos detectado errores en Valladolid, Ávila, Burgos y Salamanca, en este último caso tanto en especializada como en primaria.

Pedimos que se publiquen las plantillas orgánicas con estas modificaciones lo antes posible para poder ser incluidas en las solicitudes del concurso de traslados, ya que estamos hablando de un número muy importante de plazas

- b. **Modificación de plantilla de personal estatutario del área del Bierzo (Primaria y Especializada) de acuerdo con el Plan Integral de Asistencia Sanitaria del Bierzo.**

Agradecemos que se traiga un incremento de plantilla a la mesa, ya que la situación a nivel asistencial del hospital del Bierzo es complicada, pero hemos comparado con un hospital similar en cuanto a camas, el Virgen de la Concha que tiene 349 camas **frente** a las 369 del Bierzo, y la diferencia en dotación de personal aún con el incremento que se trae a esta mesa sigue siendo abismal.

En cuanto a enfermeras, se plantea un incremento de 30 enfermeras de manera que la dotación del Bierzo pasaría de 355 a 385 frente a las 483 enfermeras con las que está dotado el hospital Virgen de la concha en Zamora, 100 enfermeras de diferencia cuando el Bierzo tienen mayor número de camas.

Y lo mismo ocurre con el número de matronas, en Zamora en la plantilla del hospital tienen una dotación de 18 matronas, cuando en el Bierzo tiene solo una dotación de 10 matronas, que conlleva que sólo haya una matrona en el paritorio en el turno de noche.

Los datos son llamativos y reflejan que el incremento de dotación es totalmente insuficiente. Se necesita un incremento total de 130 enfermeras y un incremento de 8 matronas en la plantilla orgánica para cubrir las necesidades asistenciales reales existentes.



Existen a mayores plazas pendientes de crearse en plantilla orgánica en todos los ámbitos, primaria, especializada, emergencias..., ¿existe previsión de cuando se van a traer a mesa?

Por otro lado, aprovechamos este punto para solicitar nuevamente la creación en plantillas orgánicas de las figuras de coordinador de matronas y coordinador de fisioterapeutas de AP, ya que en todas las gerencias existe una profesional que asume esta responsabilidad y ni se le reconoce ni se le retribuye por ello.

2. Plan de Formación Continuada 2025.

Agradecemos el trabajo del servicio de formación por la elaboración del plan formativo y el gran esfuerzo por parte de la Gerencia Regional al presentar una oferta tan completa.

Se recoge en el plan la oferta de talleres específicos, cursos de investigación, de informática, sesiones clínicas en general, como venimos solicitando cada año, y aunque existe diferencias entre algunas gerencias esperamos que a lo largo del año se continúen incorporando actividades.

El año pasado solicitamos que se analicen las causas por las que los profesionales no acuden a los cursos solicitados y se recoja en la estadística el número y categoría de profesionales que no pueden realizar cursos por denegárseles los permisos. El elaborar este plan de formación conlleva muchísimo trabajo y no sería lógico que quedaran plazas de cursos sin cubrir por problemas de gestión o de implicación de las direcciones frente a las necesidades formativas del personal.

3. Información relativa al Grupo de Trabajo de reordenación de retribuciones.

Ruegos y preguntas

Queríamos información, por un lado, de las bolsas de empleo de matronas ya que el corte debería ser este año y por las bolsas del resto de enfermeras especialistas que aportaron documentación en junio.

Y por otro, cómo va la baremación del proceso selectivo de reposición de Fisioterapeutas.

Plazas remitidas por SATSE, referidas en su intervención.

**PLAZAS DE ENFERMERAS FUNCIONARIAS VACANTES NO INCLUIDAS EN LA
PROPUESTA DE ESTATUTARIZACIÓN MESA SECTORIAL 19 DE DICIEMBRE DE
2024**

VALLADOLID OESTE:

E.A.P. TORDESILLAS Demarcación 1 (Pollos+Velilla).

Vacante tras el concurso de traslados extraordinario resuelto en abril del 2023, ya que la titular pasó a la situación de excedencia por prestar servicios en el sector público.

ÁVILA:

E.A.P. LANZAHITA

18729 => Demarcación 1 => CIAS 1701060601J => Jubilación en agosto de 2024.

BURGOS

BELORADO: CIAS 1702040605 X El anterior titular la dejó en excedencia por prestar servicios en el sector público en plaza estatutaria.

Actualmente cubierta por un acúmulo de tareas.

BURGOS RUTAL NORTE: CIAS 1702080604 N (JUBILACION)

Actualmente cubierta por un acúmulo de tareas.

SALAS DE LOS INFANTES: CIAS 1702260605S El anterior titular la dejó en excedencia por prestar servicios en el sector público en plaza estatutaria.

Actualmente cubierta con un acúmulo de tareas.

VILLARCAYO: CIAS 1702350605Q , El anterior titular la dejó en excedencia por prestar servicios en el sector público en plaza estatutaria.

Actualmente cubierta con una Adaptación del puesto de trabajo.

SALAMANCA

-E.A.P. Capuchinos: Enfermero/a EAP Demarcación 1

-E.A.P. Ciudad Rodrigo: Enfermero/a EAP Demarcación 3

-E.A.P. Calzada de Valdunciel: Enfermero/a EAP Demarcación 3

-E.A.P. Peñaranda de Bracamonte: Enfermero/a EAP Demarcación 3

-E.A.P. Periurbana Sur: Enfermero/a EAP Demarcación 2

-E.A.P. Santa Marta de Tormes: 2 plazas de Enfermero/a EAP Demarcación 2 y Demarcación 3

ATENCIÓN ESPECIALIZADA:

1 plaza de fisioterapeuta

1 plaza de Enfermera en el Hospital de los Montalvos,

2. Escrito remitido por **CSIF** para su incorporación al Acta.

INTERVENCION CSIF MESA SECTORIAL 19 DICIEMBRE 2024

1-Plantillas de personal estatutario

a) Modificación de plantilla de personal estatutario de las Gerencias de Atención Primaria, del CEREMEDE y de la Inspección sanitaria por equivalencias (transformación de plazas de funcionario a plazas de estatutario).

b) Modificación de plantilla de personal estatutario del área del Bierzo (Primaria y Especializada) de acuerdo con el Plan Integral de Asistencia Sanitaria del Bierzo.

En relación al apartado A, CSIF no presenta alegación alguna

En relación a la modificación de plantilla del área de El Bierzo desde CSIF señalan que esta se produce como consecuencia del déficit de profesionales crónicos que está padeciendo debido a que los profesionales no quieren ir a trabajar a esa área, reiteran que para favorecer la llegada de éstos, será necesario plantearse, como ya pidió CSIF en mesa sectorial previa, la convocatoria de procesos selectivos mediante concurso de méritos, sin examen, tal y como se están convocando en el SERMAS para personal de las categorías A1 y A2

Señalan que en la modificación de la plantilla orgánica de AE, observan que no se amplía la de celadores, en número de 7 efectivos para cubrir el turno rotatorio de quirófanos, tal y como se informó desde el equipo directivo del Hospital a los representantes de los trabajadores.

Idéntica situación se da en la plantilla de AP donde se informó del aumento de tres celadores para el SUAP de Bembibre

Por último, y haciendo referencia a lo señalado por la Directora Gral. en relación a la creación de puestos de jefes de unidad, desde CSIF solicitan que se amplíe al resto de centros hospitalarios debido a que el número de profesionales que trabajan en muchos servicios es superior al número que realizan su labor en el H de El Bierzo y aquí se han creado.

Solicitan que sea necesario crear puestos de jefe de unidad en aquellos hospitales que no son "autónomos" sino que están asignados a otros hospitales, como es el caso del centro hospitalario de Benavente; petición que realizan ya que consideran que se mejoraría en la funcionalidad de los servicios de dicho hospital evitando en lo posible el desplazamiento de los jefes de servicio del Complejo Asistencial de Zamora.



2-Plan de Formación Continuada 2025.

En relación a la formación que se imparte en los centros hospitalarios y centros de salud les parece adecuados teniendo en cuenta que la mayoría son a petición de los propios trabajadores de los centros, por tanto hacen referencia al plan de formación de la propia GRS. Desde CSIF felicitan a la responsable de Formación y a su equipo ya que valoran de forma positiva los cursos que se ofertan sobre cuestiones que preocupan a la sociedad en general y que también interesan a los profesionales sanitarios, como son los referidos a la salud mental, maltrato en niños, adolescentes y jóvenes; cuestiones de violencia de género, situaciones que en la mayoría de los casos son atendidos por los profesionales sanitarios.

3-Ruegos y Preguntas

Ha habido errores en el listado definitivo del concurso de traslados publicado el 16 de diciembre, se va a publicar corrección

La Consejería de Sanidad va a recurrir la sentencia del TSJCyL que afecta al personal informático A1 y C1 en relación a la OPE estabilización del concurso de méritos.

3.Escrito remitido por **CCOO** respecto de su intervención:

ALEGACIONES DE COMISIONES OBRERAS AL ORDEN DEL DÍA DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD DEL DÍA 19 DE DICIEMBRE DE 2024 ORDEN DEL DÍA

1. Plantillas de personal estatutario:

1. Modificación de plantilla de personal estatutario de las Gerencias de Atención Primaria, del CEREMEDE y de la Inspección sanitaria por equivalencias (transformación de plazas de funcionario a plazas de estatutario).

Nos gustaría saber en qué momento exacto se toma la “foto” para decidir qué plazas están pendientes de estatutarizar así como la previsión de publicación de la modificación de estas plantillas, que debería ser a la mayor brevedad posible si se quieren incluir en el próximo concurso de traslados.

La modificación de la plantilla del CEREMEDE es correcta en cuanto a la equivalencia, pero echamos de menos la inclusión de otras categorías profesionales en un centro regional de medicina deportiva, como los graduados en ciencias de la actividad física y del deporte, en el marco de trabajo de un equipo multidisciplinar. (planificación del entrenamiento, sistemática del ejercicio, fisiología del ejercicio, evaluación de la condición física, biomecánica de las técnicas deportivas...)

2. Modificación de plantilla de personal estatutario del área del Bierzo (Primaria y Especializada) de acuerdo con el Plan Integral de Asistencia Sanitaria del Bierzo.

Todo aumento de plantilla en un área como El Bierzo es bienvenido, pero esta modificación teórica no significa que los profesionales vayan a ir a trabajar, habrá que implementar también otro

tipo de medidas.

Estos cambios en las jefaturas de servicio y unidad entendemos que supondrá el nombramiento como indica la plantilla orgánica, puesto que actualmente se encuentran sin nombrar en el bocyl un buen número de ellas aunque nos llama la atención la creación de una gran cantidad de puestos de jefatura cuando es un área de salud con un déficit de profesionales en general tan importante, que es donde habría que poner los esfuerzos e incrementar las plantillas en general.

Respecto al incremento de plantilla de los TSS, es insuficiente. Actualmente hay muchos contratos sobrepantilla y no se ha incluido ningún TSS de anatomía patológica, y también hay déficit. Además, los llamamientos en bolsa que se están haciendo no están siendo respetados conforme a la normativa de bolsa. En cualquier caso se echa en falta personal no sanitario que también es imprescindible para el funcionamiento de la sanidad.

Por tanto solicitamos un aumento de la plantilla orgánica en TODAS LAS CATEGORÍAS y un aumento real de la plantilla, consideramos que deberíamos centrarnos en hacer el área de El Bierzo más atractiva para que profesionales de todas las categorías quieran desarrollarse profesionalmente allí.

Según nuestras informaciones, esta modificación tendrá lugar en el primer trimestre de 2025, pero nos gustaría que nos confirmaran este punto.

Aprovechando este punto reclamamos también la actualización de las plantillas orgánicas de toda la comunidad, así como un plan de reordenación de RRHH, en cumplimiento del acuerdo de salida de huelga firmado por las tres organizaciones sindicales que conformamos la mayoría de la parte social de la mesa sectorial.

2. Plan de Formación Continuada 2025.

1- Reclamamos claridad en las acreditaciones, no es aceptable que un curso de formación continuada en el que Sacyl invierta presupuesto público no sea válido en bolsas, oposiciones o carrera profesional.

Si no está especificada su CATEGORÍA profesional (que ponga sólo personal no sanitario, por ejemplo) o “que no se valore por ser formación TRANSVERSAL o no relacionada directamente con las FUNCIONES a desarrollar por la categoría profesional”, está llevando a que se rechacen estos cursos.

2- No sirve de nada ofertar por parte de la administración cursos de formación si no se conceden los permisos correspondientes para su asistencia, tanto en horario laboral como compensando esas horas en periodos de descanso del trabajador, por lo que la Consejería debería dar instrucciones a sus centros de trabajo para garantizar estos permisos A TODAS LAS CATEGORÍAS.

3- Consideramos que es una oferta muy amplia para las categorías de Medicina y de Enfermería, pero en el Sacyl se valora en la misma medida para bolsas y oposiciones la formación continuada para TODAS LAS CATEGORÍAS. Las empresas formadoras privadas también priorizan estas categorías, por lo que consideramos que debe ser la administración, con dinero público, la que garantice una formación continuada a las categorías minoritarias. Por ejemplo sólo se ofertan diez cursos para informáticos, tres para técnicos de farmacia, dos cursos para operario de servicios, uno para higienista dental o ninguno para telefonista en toda Castilla y León, teniendo que realizar estas categorías cursos transversales con el riesgo que ello conlleva.



Por otro lado también existen diferencias entre unas y otras áreas, por lo que solicitamos que los cursos presenciales (1642 cursos, si no hemos contado mal) puedan ser también a distancia para que todos los trabajadores de todas las áreas se puedan beneficiar.

4- Aprovechando este punto, solicitamos que se cree una Comisión en la que estén presentes las OOSS donde se den unas indicaciones claras con todo lo relacionado con los cursos de formación y su valoración en tribunales de oposiciones, bolsas de trabajo, etc. de cara a facilitar a los y las trabajadoras la realización de formación acreditable para los mencionados procesos. Y así también facilitar la agilidad y evitar un elevado número de reclamaciones.

Insistimos tras la intervención en que existen problemas de baremación de los cursos transversales y en los que no se especifica la categoría, y que tendremos que recurrir cuando así sea.

3. Información relativa al Grupo de Trabajo de reordenación de retribuciones.

En primer lugar exponemos que aunque íbamos abiertos a escuchar lo que tenían que decir sobre el grupo de trabajo de retribuciones, nos parece claramente insuficiente y vago, y dada nuestra experiencia previa con este grupo de trabajo en el que se nos puso como condición indispensable que fuera a coste 0, el anuncio no nos servía, y simplemente podría ser una prórroga para ganar tiempo. Así que en consecuencia anunciamos que vamos a seguir con las movilizaciones como teníamos previsto al no haber nada tangible al respecto.

Aprovechamos para recordar que este grupo de trabajo salió del acuerdo de salida de huelga de 2023 en el que se incluían otros grupos de trabajo como el de reordenación que volvemos a exigir que se forme aludiendo a la representante de asistencia sanitaria que estaba presente sin obtener respuesta clara. Nos dicen que eso da para un monográfico (ya lo sabemos).

Insistimos en que en el propio acuerdo de salida de huelga también consta que debería convocarse BAPE para todas las categorías que aún no disponen de ella, y nos hemos pasado de plazo.

Las categorías profesionales que no tienen BAPE convocada, son los olvidados de gestión y servicios como personal de mantenimiento, t.d. alojamiento, restauración, administrativo, informáticos... están en una situación de agravio comparativo respecto a otras categorías profesionales que sí la tienen, en relación a diferentes aspectos como es el del cambio de áreas, sanciones....

Otro punto que queremos que se traiga a mesa ya es el del acuerdo para el incremento de retribuciones para celadores del SUAP. No entendemos la demora en traer este acuerdo a la mesa sectorial.