



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

ACTA N.º 301

En Valladolid, a 28 de febrero de 2025

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.
MONICA PÉREZ ÁLVAREZ Directora Técnico de Formación y Desarrollo Profesional.
ISABEL AMAYA MARCOS GAGO Sº de Procesos de Provisión y gestión de personal de centros.
FÉLIX IGNACIO BENITO HERNÁNDEZ Jefe Sº de Selección
CONCEPCIÓN CARNICERO CASCO Sª Normativa (Sanidad)
TOMÁS GONZÁLEZ ROYUELA DG Función Pública
ELISA SANTOS SANZ Gerencia Regional de Salud
JOSE Mª COSTILLA SOBERÓN Centro de Hemoterapia y Hemodonación
RUTH SASTRE PAUNERO DG Personal y Desarrollo Profesional
Beatriz Hernández Pérez Sº Relaciones Laborales
Secretario: PEDRO E. SÁNCHEZ LÓPEZ Jefe Sº Relaciones Laborales
POR LOS SINDICATOS:
Por SATSE-FSES: MERCEDES GAGO LÓPEZ BEATRÍZ ANDRÉS CUADRADO PATRICIA SAN MARTÍN VIDEIRA
Por CSIF: JAVIER HERNÁNDO DOMÍNGUEZ RUBÉN MERINO BERMEJO Mª PAZ PALACÍN PUEBLA
Por CESMAYL-TISCYL - CESM: FRANCISCO JAVIER SALAMANCA GUTIERREZ FRANCISCO JAVIER PÉREZ GONZALEZ INMACULADA GARCÍA BRINCONES
Por CCOO: ANA ROSA ARRIBAS MUÑOZ NIEVES NORIEGA LEÓN BEATRIZ BENAVENTE BARBA
Por UGT: LAURA ISABEL ZAMARRÓN SANZ MARTA VIAN DEL VAL INMACULADA VIZCAÍNO LÓPEZ ALBERTO MACARRÓN ROJO

Siendo las diez 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

1. Presentación de propuestas del Grupo de Trabajo de Reordenación de Retribuciones derivado del Acuerdo de Salida de Huelga.
2. Propuesta de creación de Grupo de Trabajo para la Bolsa de empleo temporal derivada del Acuerdo de Salida de Huelga.



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

PUNTO PRIMERO. PRESENTACIÓN DE PROPUESTAS DEL GRUPO DE TRABAJO DE REORDENACIÓN DE RETRIBUCIONES DERIVADO DEL ACUERDO DE SALIDA DE HUELGA.

Expone la **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** que por la parte sindical se participó en el Grupo de Retribuciones, por lo que ahora se expresan las conclusiones de dicho grupo: primero mantener el grupo de retribuciones de manera estable, segundo que se incorporen en él un estudio de necesidades en el ámbito retributivo de todas las categorías, tercero que se realice una reunión al menos cada 4 meses. Con ello se extingue el grupo de retribuciones SUAP que queda incluido en el general.

Por otro lado, analizada la situación tras las sentencias relativas a los celadores SUAP, en las que se reconoce de manera individualizada el abono de noches y festivos, una manera de homogeneizar es reconocer a todos quienes ocupen puestos SUAP y quienes realicen funciones SUAP el abono de noches y festivos, por lo que el grupo de retribuciones eleva a la mesa la conclusión de que debe ser abonada, de manera homogeneizada, a todos los celadores que ocupen un puesto SAUP o realicen funciones SUAP, las noches y festivos en los términos y con los importes previstos en el Decreto 61/2005, lo que se hará a través de orden de nóminas y con efectos desde 1/01/2024 según acuerdo de salida de huelga. Deberán actualizarse las cantidades, para lo que se dará una instrucción sobre el abono de noches y festivos en este trimestre.

Respecto de los sábados, el grupo de retribuciones acordó llevar a mesa que se adopte como acuerdo de la mesa a votar, que literalmente fue: que debe iniciarse los trámites que permitan la negociación de los términos en los que se proceda al abono de la jornada realizada en sábado al personal de las categorías incluidas en el ámbito de aplicación del Decreto 61/2005 que realizándola de forma efectiva no tienen reconocido el complemento correspondiente.

Por tanto serán tres propuestas:

1.mantener el grupo de retribuciones de manera estable donde se aborden todas las cuestiones retributivas, que se reunirá cada 4 meses, desapareciendo el grupo de celadores SUAP y manteniendo un único grupo de retribuciones;

2.reconocimiento al personal celador que realiza funciones SUAP el abono de las noches y festivos en los términos fijados en las sentencias y por los importes previstos en el D. 61/2005 a través de la orden anual de nóminas y con reconocimiento a la fecha fijada en el acuerdo de salida de huelga;

3.acordar que deben iniciarse los trámites que permitan la negociación de los términos en que se proceda al abono de la jornada realizada en sábado para el personal de las categorías

incluidas en el ámbito de aplicación del Decreto 61/2005, que realizándola de forma efectiva no tengan reconocido el complemento correspondiente.

A continuación se da el turno de palabra a las organizaciones sindicales:

SATSE

Expresan que falta un tema que se había tratado en el grupo de trabajo y que se iba a exponer en la mesa: la atención continuada. Señala la **Directora General** que sí, pero que será tratado por separado por cuanto no deriva del acuerdo de salida de huelga, es un acuerdo diferente del 2020, sobre personal laboral, se va a analizar pero es otro asunto y es para otro ámbito.

Manifiestan que están de acuerdo con la continuidad del grupo de retribuciones con un mínimo de reuniones cada 4 meses y, si es necesario, ampliar el número de reuniones.

Respecto de las Noches y festivos de celadores SAUP, reiteran lo que dijeron en el grupo de retribuciones: existiendo enfermeras SUAP con misma jornada que celadores SUAP y que no realizan atención continuada en SAUP y existiendo sentencias a favor y en contra consideran que en las mismas unidades y mismas condiciones debería extenderse a todos los trabajadores, por lo que votarán en contra.

En cuanto a los Sábados: también consideran que debe reconocerse a todos los trabajadores que realizan jornada en sábado.

Señala la **Dirección General** que solicita el voto favorable por la siguiente razón: se mantiene abierto el grupo de retribuciones en el que se discutió si los celadores SUAP tenían o no que ser incluidos, lo que no impide que se pueda analizar en el grupo de retribuciones la inclusión de otros grupos de trabajadores: ahora se trata de analizar uno de los puntos del Acuerdo de salida de huelga. Solicita la inclusión en acta de la petición de voto favorable.

SATSE: se dijo que se iba a negociar en mesa y se aprovecharía para negociar al resto de categorías y ahora parece que se vuelve al grupo de retribuciones. **Directora General:** expresa que tal vez hubo imprecisión, no es un tema cerrado pero sí independiente. Simplemente quiere que conste la petición formal de voto favorable. **SATSE:** Enviarán su intervención para su inclusión en el acta.

CSIF

Se manifiestan conformes con el mantenimiento del grupo de retribuciones en los términos expresados por la Directora General pero expresan su parcial disconformidad respecto de los celadores: lo que se trabajó en el grupo de trabajo de celadores SUAP fue lo derivado de las sentencias pero se fue más ambicioso: posible incremento del complemento específico y de



las cantidades asignadas a las noches del 24 y 31 de diciembre. Sin perjuicio de que estos dos últimos puedan seguir su desarrollo en el grupo de retribuciones, quieren plantear que en cuanto al abono de cantidades de Modalidad A y modalidad B noches y festivos del grupo de celadores, no había problema en las cantidades de la modalidad A (noches) pero hubo una pequeña fricción en las cantidades asignadas a sábados y festivos: se indicó por parte de la administración que había 3 turnos con complementos de turnicidad, que asume el celador de forma íntegra en el SUAP. Consideran que sin llegar a esa cantidad se puede hacer un tratamiento diferente pero con una cantidad mejorada en a la prevista como modalidad B, así en el grupo de trabajo se planteó un nuevo complemento que integra la cantidad correspondiente a noches y festivos y que correspondería con la cantidad fijada en la modalidad 1 de noches fijas: esto ya hay alguno que lo cobra por sentencia. Englobando las cantidades en ese nuevo complemento se allanaría la diferencia, por lo que reiteran su propuesta y que responde con las expectativas planteadas en el grupo de trabajo y a la realidad de estos trabajadores.

En cuanto al resto se muestran de acuerdo: retrotraer para todas las categorías y promover para el futuro igualar las cantidades para festivos como ocurre en la Junta de Castilla y León.

Señala la **Directora General**: lo que se van a iniciar son los trámites para la negociación. En cuanto al segundo punto, se puede volver a grupo de trabajo SUAP, se podría iniciar un trámite para un nuevo decreto, pero la Directora General participó en el grupo para manifestar que esa solución supondría una tramitación extensa en el tiempo lo que frustraría las expectativas de los trabajadores y consideró y expresó que teniendo en cuenta la fecha 1/1/2024 se propuso que, puesto que la sentencia señala que se abone el importe de las modalidades A y B, lo más inmediato y operativo es incluir en ellas a los celadores, puesto que ya hay un importe reconocido, se puede hacer por una instrucción pero se puede retirar esa propuesta y volver a empezar la elaboración de un decreto para crear una nueva modalidad de complemento. Por esto, pide el voto positivo porque es más ágil y favorable, ya se podría abonar a quien ocupa / realiza tales funciones. El otro camino supone modificar plantilla y decreto.

CSIF: reitera su propuesta: la demora ya existe: si no se hace lo visto en el grupo de retribuciones: su Voto será la abstención. La **Directora General** considera que la posición del sindicato no fue tan tajante en el grupo de retribuciones, piensa que se fue claro en la propuesta de la administración, pero se puede volver al grupo de retribuciones para lo demás (plantilla y decreto).

CESM

Manifiestan que están de acuerdo con mantener el grupo de retribuciones, ya que lo solicitaron en su día, pero quieren que sea operativo, creen que hay muchos temas que tratar, que mejorar, más allá de que ahora se esté negociando la modificación del estatuto.



En cuanto al segundo punto, también piensa que las posiciones no fueron tan tajantes y que en definitiva ahora se venía a ratificar algo que ya se había dicho que se aceptaba. Se entiende que se beneficia a un colectivo, el comenzar un proceso de negociación de una norma es muy largo y se estaría perjudicando a un colectivo, al menos parcial que no ha obtenido resoluciones judiciales favorables, lo que no quita negociar una norma sobre complementos para las diferentes categorías. Por tanto están de acuerdo y van a apoyarlo.

En cuanto a iniciar los trámites de negociación para los sábados, también se muestran de acuerdo, pero consideran que debe extender a otro personal: emergencias, área a los que debe reconocerse con sus particularidades; consideran que es mejor hacerlo primero en el grupo de retribuciones y luego llevarlo a mesa. Consideran que ahora se debe rematar lo ya comenzado pues se puede perder la oportunidad de mejorar condiciones de trabajo para casi todo el personal de SACyL. En todo caso que el grupo de trabajo sea operativo.

CCOO

Reitera que el acuerdo de salida de huelga se incumplió: era muy ambicioso, se dijo que sería para 6-8-10 meses. Una vez incumplido e iniciados los trabajos en el grupo de retribuciones, tiene que salir ya. No es óbice para que en el grupo de retribuciones se siga trabajando en este y otros complementos que afectan a emergencias, área y otras categorías que no se contemplaban en el acuerdo de salida de huelga, y que se reúna el grupo de trabajo con una periodicidad determinada y una operatividad porque los grupos de trabajo se desvanecen creando expectativas falsas.

Hay cosas como Hora/guardia MIR, están de acuerdo, entre comillas, deriva del acuerdo de salida de huelga de 2020 que está incumplido y se tiene que abordar ya.

La **Directora General** agradece la intervención indicando que también se abordó en el grupo de trabajo, se expuso que se requería una tramitación larga y densa por lo que la Dirección General propuso una vía intermedia, una solución a corto plazo que no impide mantener la negociación, por lo que se considera, como primera propuesta, que debe mantenerse el grupo de trabajo. Por otro lado respecto del personal MIR, se quiere hacer una matización, es personal laboral, no forma parte de las negociaciones propias de la mesa, tiene comisión de seguimiento del acuerdo. Lo que falta es una revisión de equiparación que debe ir acompañada con otros reconocimientos a estatutarios fijos. No es acuerdo de salida de huelga del 23; no es parte del grupo de retribuciones al ser personal laboral; tiene comisión de seguimiento propia, sin perjuicio de convocar dicha comisión.

UGT

Cree contradictorio votar en contra pues su organización ha llevado las categorías de celadores al juzgado precisamente para esto. Creen que el acuerdo de salida de huelga está pasado el



plazo. Se puede negociar en grupo de trabajo una serie de materias, pero es importante que el Acuerdo de Salida de Huelga no se diluya con otras propuestas que se pueden incluir en el grupo de retribuciones. Consideran que los celadores SUAP si deben estar incluidos en el ámbito amplio, con las demás categorías y no restringido a un colectivo.

La **Directora General** hace una aclaración respecto de lo ocurrido en el grupo de trabajo: refiriendo que un trabajador que acudió invitado al grupo de trabajo hizo una exposición que se consideró inadecuada al foro en el que se encontraba y así se le hizo saber, por lo que pidió disculpas. La Dirección General respalda la mayoría de las urnas y por tanto a los representantes en la Mesa.

Se pasa a la **votación** de los diferentes puntos de manera independiente:

P1: mantenimiento de grupo de retribuciones, para todas las categorías y con reuniones cuatrimestrales: SATSE: a favor; CSIF: a favor; CESM: a favor; CCOO: a favor; UGT: a favor.

P2: reconocer al personal celador que realiza funciones SUAP el abono de noches y festivos, según sentencia, Decreto 61/2002 y desde el 1/01/2024: SATSE: en contra; CSIF: a favor; CESM: a favor; CCOO: a favor; UGT: a favor.

P3: Iniciar trámites para la negociación del abono de jornada realizada en sábado de categorías incluidas en el Decreto 61/2005: SATSE: a favor; CSIF: a favor; CESM: a favor; CCOO: a favor; UGT: a favor.

La **Directora General** agradece las posiciones de las organización sindicales.

UGT pregunta si el tema hora/MIR se trata fuera de la mesa, la **Directora General** responde que es personal laboral y **SATSE** aclara que se debe tratar en Mesa General de empleados públicos.

PUNTO SEGUNDO.- PROPUESTA DE CREACIÓN DE GRUPO DE TRABAJO PARA LA BOLSA DE EMPLEO TEMPORAL DERIVADA DEL ACUERDO DE SALIDA DE HUELGA.

La **Directora General** refiere que las bolsas de empleo tienen un problema de agilidad. Se ha reunido la comisión paritaria del acuerdo de salida de huelga en la que se ha considerado crear un grupo de trabajo en el que abordar este problema con las herramientas de trabajo de que se dispone ahora:

1. Utilizar experiencia en el proceso de estabilización: utilizar la plataforma, aplicar el mismo baremo;
2. Perfilar la puntuación de la formación continuada (ahora no hay uniformidad).



Se trata de aprovechar lo baremado y unificar criterios a través de un grupo de trabajo; simplificar y unificar el baremo, que se consiga una baremación operativa; también que tenga reuniones cuatrimestrales; se procuraría acometer las modificaciones antes de fin de año; (baremación en áreas pero se unificó en centrales) un baremo simplificado facilita; un grupo centralizado unifica: todo ello se debería tratar en el grupo de trabajo.

SATSE

Se manifiestan de acuerdo en constituir el grupo de trabajo, pero no con cerrar el calendario de reuniones, que sea algo ágil. Están de acuerdo en simplificar la baremación de la bolsa, ya se verá en el grupo de trabajo si el baremo utilizado en estabilización sirve para la bolsa o no, aunque en principio consideran que no. Se podría plantear una nueva regulación de la bolsa, estudiar la modificación de la ley 2021. Remitirán su intervención.

La **Directora General**: analizar el reglamento y ponerlo en consonancia con el nuevo artículo 9. Hay que ser operativos en el medio plazo y ambiciosos en el largo plazo. Estar abierto a todas las posibilidades, pero considera que lo inicial es hacer lo más urgente y práctico.

CSIF

Se muestran de acuerdo con lo expuesto por la Directora General. También se han quedado con lo expuesto sobre la formación, llegar a acuerdos, dar agilidad. **Directora General**: dar uniformidad, hay litigiosidad sobre la baremación de la formación; garantizar que la formación vale y para qué.

CSIF: propone crear un grupo de formación. Indican que si se va a abordar aquí, pretenden que sea en profundidad. **Directora General**: considera que si ha servido para estabilización se puede tomar como un punto de partida; si las conclusiones funcionan se puede extender a otras categorías.

CSIF: pregunta para cuándo. **Directora General**: primero desbloquear el primer acuerdo adoptado, el de los pagos: se intentaría ir a comisión delegada antes del 15 de abril, si se puede, y a continuación esto (finales de marzo, principios de abril, segunda quincena de marzo). Es importante que los acuerdos anteriores estén.

CESM

Están de acuerdo con la creación de un grupo de trabajo y dentro del grupo transmitir las reclamaciones clásicas: por ejemplo simplificar baremos no solo en bolsa de empleo, también en carrera profesional, problemas con la formación, perfilar todos los baremos y homogeneizarlos; es importante tener un cronograma claro: para la bolsa de empleo se debería establecer un corte anual. Por otro lado, está el del expediente digital: no solo para la



bolsa de empleo sino también para otros procedimientos, para no presentar documentación reiteradamente: simplificar. Muchas conclusiones se pueden aplicar a otros procesos.

CCOO

Se muestran de acuerdo con el grupo de trabajo. Defienden la homogeneidad y simplificación de criterios para conseguir agilidad y evitar diferencias entre categorías. También habrá que tratar muchos temas que se irán viendo, como la de abrir un nuevo plazo para aquellos que se les olvidó presentar la estabilización o no presentaron méritos.

Consideran fundamental el cronograma (ej. Aragón): se da una fecha anual y se establece un plazo: simplificar. Baremos: simplificación y equilibrio: problema con la formación, en particular en temas transversales; hay cursos de la administración que no bareman a categorías que hacen dichos cursos; que también se incorporen en la baremación los cursos de los sindicatos.

En cuanto a los celadores SUAP se ha oído mal y dudan sobre la fecha que se ha mencionado.

Directora General: es la fecha que figura en el acuerdo, 1 de enero de 2024, desde el momento en que se pueda modificar la instrucción, en el primer semestre.

UGT

Se muestran a favor de simplificar la baremación, es una reivindicación histórica; también consideran que hay que tener en cuenta los cursos transversales, que ahora no cuentan porque no son específicos; dar periodicidad a las reuniones; consideran que se puede utilizar la tecnología para simplificar.

Directora General: sí a todo. Hay que hacer un repaso de la normativa, empezando por lo que funciona peor que es la materia de las bolsas de empleo, que son lentas: hay que simplificar para conseguir agilidad; se puede aprovechar la experiencia del funcionamiento de la estabilización aunque sea mejorable, la herramienta que se utilizó es versátil.

Se pasa a **Votaciones:** para la constitución de un grupo de trabajo sobre las bolsas de empleo: SATSE: a favor; CSIF: a favor; CESM: a favor; CCOO: a favor; UGT: a favor.

Directora General

Antes de pasar a peticiones y preguntas enviadas y que se pueden responder, se hace entrega y se leen las tablas relativas al importe hora/guardia de laborables y festivos del personal MIR/EIR correspondientes al año 2025, derivado del acuerdo de salida de huelga. Como no es un tema de debate: si los receptores no están de acuerdo se puede llevar al grupo de trabajo y a la mesa. Las posibles precisiones se pueden hacer por e-mail.



SATSE: señala que hay un error. **Directora General:** indica que sí, que se es consciente. **SATSE:** lo comprobarán. **Directora General:** es informal, las dudas/errores que lo comuniquen. Como es fuera de mesa, que envíen sus precisiones.

CESM: tiene 2 preguntas: 1. La tabla es de efecto retroactivo a 1/1/25?. **Dirección General:** si, revisar a 1/1/25. 2. **CESM:** para cuándo? **Dirección General:** con instrucción de nóminas, para abril.

PETICIONES Y PREGUNTAS

Directora General: se va a empezar por las comunes a los sindicatos:

A. Estabilización: qué calendario se maneja:

1.-Comienza con el concurso de méritos: se lee la documentación:

- se mandará información a quien lo pida,
- se quiere depurar las listas (recursos),
- se terminará probablemente con enfermería.

En cuanto al concurso de méritos medicina familiar y comunitaria, terminado el plazo posesorio, si quedan plazas vacantes se sacará una complementaria; respecto de licenciados especialistas, no se ha sacado todavía la complementaria en algunas especialidades porque había algunos errores.

2.-Respecto del concurso-oposición: licenciados especialistas: se lee la documentación: se hace una "acotación": el TSJ ha estimado varios recursos que consideran que determinadas plazas sacadas en estabilización por concurso-oposición deberían haberlo sido por concurso, se ha preparado recurso de casación por lo que se sacan las plazas no comprometidas (se relacionan). Se quiere transmitir tranquilidad, todos han solicitado y se ha valorado. Ahora se ofertarán las plazas que sean, todos se quedarán en su sitio (tal vez provisional). Se pretende que solo sea un movimiento burocrático (papeles).

Respecto del concurso-oposición enfermería: hay un examen demorado, por lo que no pueden sacarse ahora los aprobados hasta que se realice.

Posteriormente se irán conformando tribunales y convocando las diferentes categorías. Se relacionan las categorías que no se van a convocar porque hay que ejecutar la sentencia volviendo a ofertar las plazas. Hay dos momentos: a 30 de abril rematar la adjudicación de los concursos de méritos; desde el 10 de marzo empezar los concursos de especialistas y posteriormente el examen de enfermería para terminar con el resto salvo las afectadas por la ejecución de sentencias.

B. Productividad variable:

Si se pagará. En cuanto se tenga la valoración se comunicará.

C. CHEMCYL:

Respecto de la plantilla de CHEMCYL, se va a replantear la situación de los estatutarios, de los 78 profesionales estatutarizados hoy solo quedan 55; ajustar la plantilla del personal estatutario, para mantener la situación actual, y la retribución. Cuando dicho personal estatutario concurse se incrementarán a plazas de laboral. Respetar los derechos de los estatutarizados: pero no la permanencia de plazas de estatutario. Según vayan quedando vacantes, volver a laborales.

D. Bolsa TCAE:

En este momento no hay nada que se pueda hacer; hay 20.000 solicitudes a baremar. Se analizará para buscar una solución pero es muy complejo.

E. En cuanto a retribución de coordinadores / continuidad Asistencial / pago guardias TCAE: exceden de ruegos y preguntas. Debe incorporarse a un punto del orden del día para negociar; la retribución de coordinadores y el pago de guardias TCAE debe tratarse en el grupo de retribuciones/mesa; la continuidad asistencial: hay que revisar jornadas y calendarios: tal vez hacer un cambio normativo.

SATSE: pregunta por plantillas actualizadas de las plazas que se llevaron a mesa en diciembre. **Directora General:** se ha enviado a presupuestos. El Bierzo se ha enviado a presupuestos: informe en breve. Se conoce que se está pendiente concurso de traslados; se considera que se tendrá el informe de presupuestos en breve. Se dará información en tiempo real.

Se levanta la sesión: 11:27

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 para su incorporación al Acta.

INTERVENCIÓN SATSE MESA SECTORIAL 28 DE FEBRERO DE 2025

Mediante este escrito remitimos la intervención de SATSE en la mesa sectorial del 28 de febrero de 2025

Punto 1 Presentación de propuestas del Grupo de Trabajo de Reordenación de Retribuciones derivado del Acuerdo de Salida de Huelga.

Respecto al grupo de retribuciones estamos de acuerdo en la continuidad del mismo.

En cuanto al abono de noches y festivos de celadores estamos en contra como ya expresamos en el grupo de trabajo de retribuciones, consideramos que en iguales circunstancias a los trabajadores se les debe aplicar las mismas condiciones laborales y retributivas, y por tanto se debe abonar las noches y festivos a todo el personal del SUAP. Nosotros también tenemos sentencias de enfermeras de SUAP a favor y sentencias en contra. Entendimos en el grupo de trabajo que se iba a traer este punto a la mesa para posibilitar dicha negociación. Vamos a apoyar el abono de los sábados a todas las categorías, porque entendemos que es lo adecuado, que perciban el complemento que ahora en el mes de febrero hemos empezado a percibir las enfermeras. No vamos a apoyar que se abone unos conceptos a los celadores y en cambio al resto de trabajadores que trabajan en los mismos servicios, en las mismas condiciones no se les abone, y en concreto que no se les abone a las enfermeras.

Punto 2 Propuesta de creación de Grupo de Trabajo para la Bolsa de empleo temporal derivada del Acuerdo de Salida de Huelga.

Nos parece bien que se cree este grupo de trabajo, siempre hemos abogado por simplificar lo que es el baremo. Partimos de la base de que no estaríamos de acuerdo con utilizar el mismo baremo que se ha utilizado en estabilización, pero lógicamente eso ya se llevaría al grupo de trabajo. Consideramos que las reuniones no tienen que ser cuatrimestrales, sobre todo si se quiere tener un documento definitivo a final de año. Tendrían que establecerse las reuniones en función de cómo fuera evolucionando el grupo. Nos gustaría saber si solo se plantea un grupo de trabajo para modificar el baremo o si existe la intención de modificar las bases de la bolsa de empleo y adaptarlo así a lo que se establece en la ley 2021.