MESA SECTORIAL DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS PÚBLICAS

ACTA N.º 302

En Valladolid, a 4 de junio 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.
MÓNICA PÉREZ ÁLVAREZ Directora Técnico de Formación y Desarrollo Profesional.
CONCEPCIÓN CARNICERO CASCO Sª Normativa (Sanidad)
PEDRO E. SÁNCHEZ LÓPEZ Sº Relaciones Laborales
ELISA SANTOS SANZ Gerencia Regional de Salud
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 JOSÉ JULIO BENITO PICÓN
Por CESMCYL-TISCYL - CESM: FRANCISCO JAVIER SALAMANCA GUTIERREZ FRANCISCO JAVIER PÉREZ GONZALEZ JOSÉ MARÍA SOTO ESTEBAN
Por CCOO: VERÓNICA DOMINGUEZ HEVIA MARIO AMO BLANCO GONZALO FERMOSO ÁLVAREZ
Por UGT: MARTA VIAN DEL VAL INMACULADA VIZCAÍNO LÓPEZ ROSA LÓPEZ FRIAS

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 la Sala 1024 de la Consejería de Sanidad, para tratar los asuntos señalados en el siguiente

ORDEN DEL DÍA

1. Información sobre el Programa de Fidelización y Cobertura Asistencial para residentes que finalizan la formación sanitaria especializada en el Sistema Nacional de Salud.

2. Información sobre la instrucción relativa a la garantía del derecho al disfrute de vacaciones por el personal temporal.

3. Petición de integrantes para grupo de trabajo de Bolsas de empleo.

4. Presentación del primer borrador de redacción para el reconocimiento del complemento para el abono de los sábados a las categorías profesionales que los realizan. (Se adjunta el texto).

5. Peticiones y preguntas.

Comienza la **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** saludando a los asistentes, da por constituida la Mesa y lee el orden del día, pasando a desarrollar cada uno de los puntos.

PUNTO 1. INFORMACIÓN SOBRE EL PROGRAMA DE FIDELIZACIÓN Y COBERTURA ASISTENCIAL PARA RESIDENTES QUE FINALIZAN LA FORMACIÓN SANITARIA ESPECIALIZADA EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD.

Comienza la **Directora General de Personal y Desarrollo Profesional** exponiendo un resumen del programa de fidelización, que se presentó el lunes:

-Tal como se pidió en la mesa del año pasado habrá un programa para Enfermería, consistente en un reconocimiento a EIR más excelente, aplicando el baremo de fidelización, 1 por especialidad, elegirá el centro de su preferencia, nombramiento de 3 años (como MIR); se ajusta a la categoría de enfermería (como se hizo anteriormente).

En relación con la fidelización de licenciados especialistas de **especialidades hospitalarias**, hemos de continuar con el cambio de orientación: siempre hemos hablado de fidelización y captación del talento atendiendo no sólo a las necesidades asistenciales sino también a las preferencias de los residentes y esto ha permitido una excelente incorporación, pero en este momento tenemos que atender prioritariamente a aquellas poblaciones donde existen serios déficits de cobertura, por lo que hemos variado la orientación de la encuesta que hemos lanzado a los residentes, haciendo referencia, en las cuestiones relativas a sus preferencias, a aquellos lugares con más déficit de profesionales.

Fruto de la encuesta y del estudio de la situación asistencial, hemos diseñado un programa en el que prácticamente el 70% de la oferta se dirige a hospitales de grupo 1 y 2. También habrá fidelización en hospitales de Burgos, León, Salamanca, Hospital Rio Hortega y Hospital Clínico Universitario, pero tendrá más peso la parte compartida y menos la parte exclusiva.

En relación con los **nombramientos compartidos**, hemos observado que algunas fórmulas no han resultado del todo satisfactorias y no lograban el objetivo de prestar asistencia en hospitales grupo 1 y 2, facilitarles la integración y el conocer el

funcionamiento del hospital. Por ello, en el programa de este año la distribución será la siguiente: 18 meses obligatorios en hospital grupo 1 / 2 y solo después podrán ir los 18 meses restantes a un hospital grupo 3 y 4. El número de plazas compartidas es menor que otros años, ya que lo que se quiere es que sean exclusivas y en los grupos 1 y 2. Es una propuesta más arriesgada, pero se considera lo apropiado para cubrir puestos donde se necesite.

- En cuanto a la fidelización en **Atención Primaria**, entendemos que es una situación, como otros años, compleja. Es cierto que muchos especialistas de atención primaria se quedan en urgencias hospitalarias, pero entendemos que aun sí, hay margen para fidelizar. Nos preocupa el área rural, por lo que este año se potencia para no perder su cobertura, y por tanto lanzaremos una fidelización exclusiva de 72 plazas para puestos del ámbito rural.
La misma tónica seguiremos con **pediatría**: ofertaremos destinos sólo en atención primaria y en centros concretos.

- En cuanto a los **incentivos** en formación e investigación, el programa financia como todos los años la realización de un máster, pero este año como novedad solo se financiará cuando se realice en el último año.

En el ámbito rural los incentivos se incrementan: podrán hacer rotación nacional/internacional financiada hasta con 4.000 €, también podrán flexibilizar jornada de acuerdo con su Gerencia y, si durante el programa se establece un complemento económico para puestos de difícil cobertura, se podrán beneficiar de los incentivos que se establezcan.

En cuanto al **tipo de nombramiento**, al igual que el año pasado, en caso de vacante en el centro, al fidelizado podrá asignársele la vacante y si durante los 3 años se cubriera, se completará su nombramiento por programa por el tiempo hasta los 3, años que es la manera natural de cobertura temporal. Seguimos pensando que cuando se está 3 años en el mismo centro, puede integrarse, conoce el hospital y puede finalizar en el mismo hospital.

En cuanto al **número de plazas** ofertadas, en conjunto serán unas 540 plazas: 294 para hospitales, 211 para AP de las cuales 72 son específicas del ámbito rural y 34 de pediatría.

SATSE-FSES

-La representación de SATSE-FSES manifiesta que debería haberse informado a los representantes de los trabajadores antes que a los medios de comunicación. Consideran que el programa no se adapta a las especialidades de Enfermería ya que no hay vacantes sin cubrir, pero sí problemas puntuales. Tienen la duda de si el premio se abre a otras CCAA, como para MIR, y si habrá Master.

Dirección General: Sí. Igual que un nombramiento de 3 años de un licenciado especialista.

-Consideran que hay que fidelizar a profesionales de bolsa de empleo que ya están trabajando con contratos de mes en mes o de 3 meses; y se da otro problema: la interpretación de las excedencias por incompatibilidad, pues SACYL tiene el criterio de no dar si no tiene 2 plazas en propiedad, con lo que se pierden especialistas que se han formado durante 2 años.

Remitirán su intervención, que se incorpora como Anexo.

CSIF

-Consideran que primero se debió notificar a los sindicatos y después a los medios y no al revés. No se pueden hacer alegaciones al no conocer el texto.

-Tienen varias dudas: los incentivos: ¿son sólo para médicos de primaria?

Dirección General: señala que el Master es para todos, el resto para puestos de difícil cobertura.

CSIF: Consideran que la difícil cobertura debe incluir también hospitales, pues los hay. En cuanto a la ocupación de las vacantes: hasta ahora eran para fuera de plantilla, qué ocurre con aquellos que están en bolsa de empleo?.

Dirección General: la Bolsa de Licenciados Especialistas está parada, no se cubren las vacantes.

De acuerdo en ese aspecto: que se cubran.

Dirección General: si hay vacante: 1º Bolsa, 2ª fidelización.

CSIF agradece la aclaración.

Dirección General: aclara que, al margen de los primeros Premios, desde que el programa de fidelización empezó a ser tramitado como acto administrativo, ha sido objeto de información, que no de negociación, en Mesa Sectorial.

CSIF: hay déficit de profesionales, que se haga también para enfermería.

-Pregunta: ¿el premio extraordinario de enfermería se va a dar por área de salud?

Dirección General: se da 1 por especialidad y en el acto de adjudicación se elige el centro. No una por área, es una por especialidad.

Remitirán su intervención, que se incorpora como Anexo.

CESMCYL-TISCYL - CESM

-Consideran que debió informarse primero en mesa y después en los medios de comunicación. No se conocen las líneas maestras. Sólo se les deja opinar, si se les dejara votar sería un no.
-Siempre están en contra del fundamento o base de la fidelización, habría que hacerlo de otra manera como ya han manifestado en otras ocasiones.
-Consideran que algunos errores de años anteriores parece que se intentan solucionar: lo que está bien: les parece bien que se ofrezcan bastantes plazas, que donde se detecta mayor déficit sea prioritario: cubrir las necesidades asistenciales y personales, las vacantes, por eso parece lógico ofertar primero en hospitales más pequeños aunque se ofrezca algo que facilite que se quiera ir a esos centros, en ese sentido se ha dado un avance intentando corregir errores de años anteriores.
Entienden que ya se tendrá una idea de cuantos se pueden quedar o no, pero aunque finalmente se queden menos, siempre estarán mejor aprovechados, con lo que será mejor para los profesionales, también para los que están en esos centros.
-Hay que abordar el tema de la difícil cobertura: hay profesionales que ya están en esos centros y ahora van a llegar nuevos profesionales que acaban de terminar su residencia, y van a tener unos beneficios que no tienen quienes ya están allí en las mismas condiciones difíciles, algunos muchos años, por lo que debe abordarse de forma rápida el tema de puestos de difícil cobertura para que sea para todos el beneficio para puestos de difícil cobertura.
-No conocen la distribución den AP ya que no tienen el texto. Para otra vez solicitan la previa comunicación.

CCOO

-También critican la noticia de prensa, consideran que primero debe darse comunicación a la parte social.
-Entienden el sentido del cambio de orientación pero son pesimistas en cuanto a la elección de plazas, aunque puede que haya menos renuncias por cómo está planteado.
-Respecto de enfermería: no están de acuerdo con el premio extraordinario. Se debe dar para enfermería un programa de fidelización parecido al de licenciados especialistas, que tal vez no se aborda por el problema que surgió con las matronas. En su momento se hicieron alegaciones, lo que este año no se ha podido hacer, y que

consistía en que todas las últimas promociones pudieran participar si la fidelización les suponía una mejora del contrato.
-En cuanto a la difícil cobertura, como CESMCYL-TISCYL-CESM, considera que no está categorizado, parece que tendrá beneficios, pero qué pasa con los que ya están.
Dirección General: indica que la difícil cobertura se llama ámbito rural.
-En resumen, consideran que es insuficiente para Enfermería.
-Aparte, respecto de lo que se ha comentado sobre la excedencia por incompatibilidad, consideran que lo más sencillo sería por promoción interna.

Remitirán su intervención, que se incorpora como Anexo.

UGT
-También critican la noticia de prensa para conocer el decreto, consideran que lo adecuado sería que el documento lo conociesen antes los sindicatos para analizarlo.
-En relación con cambio de orientación en la oferta de plazas: tal vez no sea tan efectivo pero sí consideran que debe apoyarse los puestos de difícil cobertura (han presentado una propuesta en las Cortes y en la Administración, y piensan que debe darse prioridad a la cobertura de esas zonas). Respecto de los incentivos debe analizarse el documento y debe igualarse a los que ya están, para que no se produzca discriminación. En cuanto a enfermería también se considera insuficiente. Indican que debe aplicarse a todas las Gerencias, pues no siempre aplican igual las Instrucciones.

Tras la intervención de UGT, *CSIF* puntualiza que lo que se publicó en BOCYL es una: Orden, reiterando la *Directora General* que a lo que se ha hecho referencia es a que se trata de un acto administrativo, no de una norma. Por su parte *CCOO* pregunta si aparece fecha de incorporación, expresando la *Directora General* que sí.

A continuación la **Directora General** pasa a contestar las preguntas comunes planteadas por las organizaciones sindicales:

1º- Se ha respetado la fecha de la convocatoria de la mesa; son razones organizativas internas las que han impedido hacer la comunicación en primer lugar en la mesa y por ello salió primero en prensa, pues lo primero que se convocó fue la mesa.

-El año pasado se llevó una Orden a negociar, la de composición del Comité, que era normativa, en Mesa se dio el texto sin distribución de plazas. Este año hay prisa porque

los primeros residentes terminan el 19 y hay que recibir las encuestas, ello ha complicado todo.
Se ha previsto el 16 de julio para el único acto de adjudicación. El 19 terminan los R4 y se incorporan; R5 termina en septiembre eligen ahora y se incorporan después.

2º- En cuanto al premio, va abierto. Lo que se ha preguntado respecto de qué ocurre con los trabajadores que ya están, en concreto en la enfermería: se señala que la bolsa funciona para contratos temporales, de momento no hay problemas de cobertura.

-Se trata de examinar la temporalidad en el marco de los nuevos contratos del estatuto marco: quitando sustituciones (liberado sindical, IT, excedencia con reserva de plaza…), se tiene la cobertura de vacantes que tiene una duración indeterminada, el acúmulo y el contrato programa. Por tanto, con carácter general, el horizonte temporal verano/navidad; por acúmulo de tareas, se pueden ofertar contratos de 3 meses (más/menos), teniendo en cuenta que un contrato temporal no es un contrato de plantilla, no es una interinidad. Siguen existiendo muchos contratos de corta duración y se considera que el espíritu del estatuto marco es la mayor prolongación del contrato temporal un cierto mantenimiento pero con un principio y un fin, no todo lo que va al verano tiene que crearse en plantilla, es un refuerzo natural.

La fidelización es otra cosa: para Licenciados especialistas en un entorno de déficit de profesionales se trata de conseguir que se queden, y hay que añadir al nombramiento una serie de elementos formativos que lo hagan atractivo frente a otros, y el problema era que no se quedaban y se iban a otros sitios. En enfermería no hay este problema: hay que analizar la temporalidad, y si hay que hacer una nueva instrucción se hará, dando la máxima extensión y seguridad posible.

-En cuanto a la excedencia por incompatibilidad: se analizará. Se comparte con CCOO que la Promoción Interna Temporal puede dar la solución en algunos casos.

3º- Respecto de los incentivos en primaria y puestos de difícil cobertura: se indica que en el programa de fidelización siempre ha habido la financiación de un Master, va unido al contrato de fidelización, sin embargo a los que lleven tiempo sería con un programa de formación continuada.

Cuando se habla del ámbito rural se hace referencia a lugares de difícil cobertura. Respecto de los profesionales que ya están, podrán tener flexibilidad horaria con acuerdo del Gerente porque el elemento primordial es la asistencia sanitaria, la

atención al paciente. Es una manera de enfocar los equipos de atención primaria en zonas donde no se logra tener el número de plazas creadas y sin posibilidad de flexibilidad horaria porque solamente hay uno. En cuanto a los incentivos económicos en caso de que se reconocieran para la difícil cobertura, por las distintas maneras de poder hacerlo.

Por último, la rotación externa es un elemento diferenciador de la fidelización. Puede favorecer que se cubra la Atención Primaria. Confluyen varios elementos: se ha tenido en cuenta las peticiones tradicionales: considerar que el examen MIR que es un sistema de ordenación de mayor a menor y, por otro lado, que se haga presencial, con lo que se cubren las renuncias. La Dirección General y en concreto la Dirección Técnica de Formación, está haciendo todo lo posible con el Ministerio, que no quiere que el próximo año salgan todas las plazas de la Atención Primaria, por lo que si se forman aquí parece que habrá más posibilidades de que se queden; también influye la ruptura de la nota de corte.

PUNTO 2. INFORMACIÓN SOBRE LA INSTRUCCIÓN RELATIVA A LA GARANTÍA DEL DERECHO AL DISFRUTE DE VACACIONES POR EL PERSONAL TEMPORAL.

Señala la **Dirección General** que el texto se acaba de pasar a las Gerencias. También se hace entrega, en este momento, a los sindicatos.

Se señala que el derecho a las vacaciones es irrenunciable, siendo una excepción la situación de vacaciones no disfrutadas y abonadas, habiendo sentenciado el Tribunal Supremo que las vacaciones abonadas y no disfrutadas se deben considerar como servicios efectivos.

Han surgido problemas de carácter informático pues se tienen dos programas, (PÉRSIGO / SAINT 7) que no conectan bien entre sí y por otro lado es difícil insertar en una vida laboral larga estos días para consolidar el trienio, de manera que al dar los primeros certificados se ha visto que por un año trabajado se certificaban 240 días de vacaciones.

Hay que tener en cuenta que el reconocimiento de servicios previos afecta a la concurrencia competitiva en los concursos de traslados, de manera que 365 días trabajados de un interino se computan como 1 año de servicios mientras que un

trabajador que concatena varios contratos por el mismo tiempo de 365 días tendría 240 días de vacaciones que son casi un año más a efectos de concurso.

Lo que se entiende desde la Dirección General es que 365 días trabajados, dan lugar a 22 días de vacaciones: y ello porque al liquidar las vacaciones se paga la fracción de día pero se cotiza por día completo, de manera que trabajando un único día se cotiza por dos, y el juez entiende que el día cotizado se debe entender como de servicios prestados lo que supone un sobre reconocimiento respecto del personal que trabaja un año completo en el que se incluyen los 22 días de vacaciones, por lo que se discrepa de dicho criterio. Se considera que las vacaciones se deben disfrutar como norma general y como dice el pacto (se agradece a UGT que ha remitido un escrito/propuesta). Hay que certificar lo que no suponga un sobre reconocimiento.

-Se establece como principio general que se disfrutan todas las vacaciones, pero con una excepción, los contratos de corta duración, teniendo en cuenta que 9 días generan 1 día completo de vacaciones, de manera que se propone que siempre que el nombramiento sea por tiempo inferior a 9 días se liquidan las vacaciones no disfrutadas, por tiempo superior se programan las vacaciones. Cuando se concatenen contratos temporales no se liquidará en cada contrato si se queda en el mismo centro y categoría sino que se acudirá al programado. Habrá que revisarlo, pero es el espíritu de la instrucción segunda, por cada 365 días trabajados no pueden corresponder más de 22 días hábiles de vacaciones.

Se leen las excepciones a la regla general respecto de los contratos de duración inferior o superior a 9 días contenidas en la instrucción. Respecto de la liquidación de las vacaciones no disfrutadas se hará según la orden anual de nóminas.

Respecto del procedimiento de liquidación y certificación de vacaciones no disfrutadas, se lee la instrucción. Hay que tener en cuenta que se produce una situación asimilada al alta, pero se puede trabajar. Para certificar se necesita la vida laboral a los efectos de comprobar que no hay sobre reconocimiento. Se revisarán los certificados ya emitidos y serán corregidos por rectificación de error material pues no puede haber más de 22 días hábiles de vacaciones por 365 días de trabajo prestado.

La Directora General pide que se presenten alegaciones para depurar/consensuar.

SATSE-FSES

-Señalan que consideran que desde hace décadas ha habido abuso hacia el personal temporal, situación que va a ser rectificada por la instrucción gracias a la sentencia del supremo ganada por SATSE-FSES, aunque tal vez el juez no acabó de entender el concepto.

Plantean varias cuestiones de manera inicial:

-Respecto de la sucesión de contratos y la no liquidación de vacaciones; ya hay algún ejemplo, como el caso de las enfermeras de Burgos, que concatenaron contratos de un mes durante más de 2 años y se liquidaron vacaciones cada fin de contrato, por lo que no disfrutaron de vacaciones en más de 2 años.

Dirección General: es imperativo, "se procederá".

-En el caso de contratos cortos: si no hay plantilla es difícil programar vacaciones.

Dirección General: Hay que programar al inicio con o sin plantilla, habrá que ver el sistema.

SATSE: hará una alegación al respecto.

-Entiende que el programa informático ya está adaptado para que las Gerencias puedan actuar inmediatamente.

Directora Técnica de Personal y Relaciones Laborales: ya hay indicaciones para los dos programas pero hay que probar si funciona o ver qué fallos hay.

-En cuanto a la publicación de la estabilización de enfermería ha habido problemas con ciertas categorías, por lo que solicitan que se remitan instrucciones para estos casos.

Directora General: se comunicará.

-Expresan finalmente que están de acuerdo en que no puede reconocerse a un trabajador temporal más días de vacaciones que a un trabajador fijo, que el máximo sean los 22 días.

CSIF

-Consideran que la interpretación judicial es sui generis, no se entiende la duplicidad de vacaciones. Estudiarán el documento aunque están de acuerdo con la administración en que a 365 días le deben corresponder 22 días de vacaciones. Cuando analicen el documento presentarán alegaciones. Plantean si puede acudirse al Tribunal Constitucional.

Directora General: no cabe recurso ante el TC. El problema es la sobre cotización, se trata de una situación asimilada al alta por lo que se puede trabajar. Tampoco se puede judicializar todo, por ello hay que dar una regulación

-Por último agradecen la instrucción indicando que cuando se ha planteado este tema el problema se ha dado en el permiso sindical completo. Por otro lado se podía tener en cuenta que la Seguridad Social tiene en cuenta meses de 30 días (12x30 de donde salen 360 días).

Directora General: por eso se pide la vida laboral, para comprobar dónde se han prestado servicios.

CESMCYL-TISCYL-CESM

Entiende que 365 días son eso en los que se incluyen las vacaciones, no son 365 días + 22. Es un agravio para los fijos. Presentarán alegaciones.

CCOO

-Expresan que también se han enterado del tema por la prensa, deberían haber tenido antes la instrucción, en cualquier caso consideran que todos los trabajadores tienen derecho a los 22 días de vacaciones, en todos los centros, gerencias y categorías, aunque entienden que en la práctica pueden darse situaciones sobrevenidas que hagan difícil la aplicación práctica, como el caso de que se cambie de una categoría a otra, ¿cómo se va a asegurar que no se liquida?. No ven recogida la posibilidad de ampliar el contrato a aquellos que no lo han disfrutado

Dirección General: no, cuando se amplían los contratos se generan más días

-Consideran que el reconocimiento de trienios debe ser suficiente para reconocerlo como antigüedad. La compensación económica es perversa. Se ha entendido que esos días son reconocidos a todos los efectos.

Dirección General: no, son servicios previos. Pero una vez reconocidos como servicios previos, ya sirven para todo lo demás, se pretende que el certificado lleve por separado los días de vacaciones liquidadas y no disfrutadas, lo que ya se hace por otras administraciones. Se quiere diferenciar entre servicios prestados y días de vacaciones pues si no se diferencia no se puede excluir.

Directora Técnica: si no se diferencia tampoco se sabe si ya se ha reconocido o no: por lo que se podría seguir acumulando. Hay que saber si los días están ya computados o no.

-Se pregunta cómo se van a corregir los certificados ya emitidos.

Directora General: se tiene la relación nominal de certificados ya emitidos, se están recuperando y se hará un rectificación pues se trata de un error material.

-Por último, los excesos de jornada que se generan, aparecen en planilla las horas como "V" y se tienen que liquidar.

Dirección General: se conoce y se está estudiando esta situación. Habrá que corregir el exceso horario.

Presentarán alegaciones.

UGT

-Han presentado una propuesta sobre la materia.

Directora General: se agradece la propuesta, que ha sido leída y analizada.

-Entienden la complicación y consideran que no se puede computar más tiempo realizado que el trabajado, pero la solución tiene que ser justa y equitativa para todos. La solución es contratar por 1 año que es más fácil de calcular.

Directora General: la temporalidad en el Estatuto Marco llama a una mayor estabilidad, más allá de situaciones puntuales.

-Como se ha planteado ser estrictos en el lenguaje, habrá que definir bien si se pone: centro/área/ Gerencia, etc.

-Tampoco les parece mal la propuesta de CCOO relativa al cómputo de 360 días.

Directora General: da por debatido el punto del orden del día y espera recibir las propuestas para seguir avanzando en el tema.

PUNTO 3. PETICIÓN DE INTEGRANTES PARA GRUPO DE TRABAJO DE BOLSAS DE EMPLEO.

Indica la Directora General que algunos ya han enviado. Se quiere empezar a trabajar en este grupo, comenzando por cosas asequibles. Se hará un calendario. Si se envían los nombres en la próxima sesión se constituirá el grupo.

PUNTO 4. PRESENTACIÓN DEL PRIMER BORRADOR DE REDACCIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO DEL COMPLEMENTO PARA EL ABONO DE LOS SÁBADOS A LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES QUE LOS REALIZAN. (SE ADJUNTA EL TEXTO).

Comenta la **Directora General** que ya se habló en la mesa anterior que se abordaría el tema (sacadas las conclusiones del grupo de trabajo derivado del acuerdo de salida de huelga con los sindicatos CSIF, CCOO, UGT); se iniciaron los trámites el 15 de mayo pasó por comisión delegada de gobierno, que es un trámite previo a las normas de contenido económico de personal. Se ha presentado un resumen de lo que se quiere hacer y cumplido ese trámite se baja a la Mesa.

La propuesta inicial supone modificar el apartado C para aplicarlo a todos los subgrupos en el ámbito de aplicación del Decreto 61/2005; para determinar las cuantías se sigue el mismo esquema que la modificación que ya se hizo: para turno rotatorio se aplica lo mismo que las noches laborales y para turno diurno la proporción que existe entre los diferentes complementos que se aplican entre festivo y laboral. Las cuantías son las que aparecen.

La mejor manera técnicamente es atender no a categorías sino a grupos/subgrupos: que da menos problema. Con esto se considera iniciada la negociación y se esperan las propuestas, pues se presenta ahora un primer borrador.

SATSE-FSES

-Al ser un primer borrador consideran que es el momento para igualar las cantidades que se abonan los sábados con las que se abonan domingos y festivos, como ocurre con resto de trabajadores de la Junta y de los trabajadores de SACYL con atención continuada. También sería el momento de ampliarlo a los trabajadores que en su jornada ordinaria actual trabajan noches, sábados, domingos y festivos y no lo cobran, en concreto a médicos-enfermeros SUAP/Área/Emergencias.

CSIF

-También consideran que la intención debe ser igualar las cantidades a las de los festivos, por lo que quieren conocer si se ha incluido algún calendario para llegar a dicha equiparación. Debería añadirse también a personal SUAP/112/Área. Se echa en falta la referencia a la retroactividad.

CESMCYL-TISCYL-CESM

-Considera que debe ampliarse a Médicos/enfermeros de Área/SUAP/Emergencias

CCOO

-Expresan que debe quedar claro para todas las categorías que lo realicen (como se ha dicho).

-Consideran la cuantía insuficiente. Debe ser lineal pues no se retribuye una especial dedicación sino el hecho de trabajar un sábado, por lo que si todos trabajan el sábado, todos deben ser retribuidos por igual con la cuantía máxima (Orden de 2024/ Tabla VII/modalidad B). Hay que tener en cuenta la D.A. Primera, para determinar qué complementos se pueden cobrar junto con el sábado, si pueden ser solapados, continuos, etc., porque no está muy claro

-Por último, consideran que debe aparecer la retroactividad a 2024 para todos.

UGT

-Les parece buena idea hacer un calendario, para llegar a la equiparación señalada con los domingos, a través del grupo de retribuciones, pero consideran que se produce una discriminación entre categorías por lo que debe extenderse a todas las categorías que lo realicen. También debe recogerse la retroactividad para evitar discriminaciones.

La **Directora General** pasa a responder en conjunto a las propuestas planteadas, al ser similares:

-Respecto del ámbito subjetivo, se trae la modificación del Decreto 61/2005 que se aplica a quien establece. Hay analizar las dificultades de otros temas como son los turnos especiales. Se toma nota de que se pide la aplicación a todas las categorías pero de momento se trata de trabajar en el ámbito del Decreto 61/2005, sin perjuicio de abordar el tema en otro entorno normativo.

-En cuanto a la equiparación de sábados y domingos, se analizarán las propuestas, agradeciendo la oferta de progresividad, pero hay que ver cómo podría hacerse en términos operativos.

-La retroactividad será para determinadas categorías, no para las que ya lo cobraban. Hay que analizarlo, incluso en un entorno de progresividad.

-Se considera bien lo dicho por CCOO respecto del artículo 17 y DA vigentes del Decreto 61/2005 pero debe analizarse cómo aplicarlo de la mejor manera.

CCOO destaca que debe dejarse clara la redacción y no solo aplicar a especializada sino ampliar a primaria.

La **Directora General** señala que se plantea modificar el D. 61/2005 que es para especializada, lo que no impide que se puedan valorar otras cosas a medio /largo plazo con las normas que sean necesarias. Se verán las demandas planteadas (retroactividad, igualar sábados festivos…), pero se recuerda que ahora se parte del entorno del D. 61/2005, lo que entre en ese entorno será valorado para el borrador. Se tienen unos tiempos que se quieren manejar con agilidad. Se convocará una nueva mesa para volver a ver los temas de vacaciones liquidadas y no disfrutadas y la retribución de los sábados y se comunicará si se vota.

PUNTO 5. PETICIONES Y PREGUNTAS.

Señala la **Directora General** que comienza respondiendo a las preguntas presentadas por el orden de la mesa, pero teniendo en cuenta que acumula preguntas porque alguna se reproduce.

A las preguntas de **SATSE-FSES**

-Respecto de CHEMCYL: (SATSE-FSES, CSIF, CCOO)

Respecto de la plantilla orgánica expresa la Directora General que ha hablado con el nuevo Gerente. Hay 58 estatutarizados que están y se quedan. Se trata de incorporar todos los conceptos retributivos del personal estatutario a su aplicativo de nóminas incluida la carrera a ser posible en julio. Para ello habría que publicar la parte de la plantilla correspondiente a los estatutarios; el resto habría que negociarlo en mesa.

Hay parte de personal estatutarizado que quieren volver a su situación anterior (laborales), pero hay que tener en cuenta que no están en excedencia (incidente de ejecución de sentencia).

En cuanto a las decisiones del SERLA: no es el entorno, y no puede discutirse en mesa sectorial porque tiene su propio ámbito.

-Respecto de la Productividad Variable 2023 (SATSE-FSES, CSIF, CCOO)

Se cobra en la nómina de julio.

-Estabilización y Procesos Selectivos (SATSE-FSES, CSIF, CCOO)
La Directora General lee los calendarios.
Señala que mañana se publica el nombramiento de personal estatutario fijo de enfermería. Se tiene intención, para enfermería estabilización, de abrir el plazo de presentación de documentación del concurso oposición al finalizar el plazo de toma de posesión, el 5 de julio.

En cuanto a estabilización, concurso de méritos, durante junio se harán los nombramientos de diversas categorías que se leen. Se va a publicar un resolución complementaria de medicina familiar y comunitaria el 9 de junio.

En cuanto al concurso oposición, ya se ha publicado apertura de méritos en algunas categorías que se leen y la próxima semana para otras que se leen.

En cuanto a la estabilización hay ciertas categorías trabadas, y para la ejecución de sentencia hay que Modificar Acuerdo de Oferta de empleo, lo que supondrá un retraso. Se pretende como fecha límite de las actuaciones a realizar por la Dirección General es final de julio para enviar a Función Pública, y que a fin de año este todo terminado

La Directora General pide a los sindicatos que recuerden a los trabajadores cómo incorporar méritos: la Directora Técnica de Formación y Desarrollo Profesional da una breve explicación.

Respecto del examen de matronas y fisioterapeutas, señala la Directora General que será en el segundo semestre.

-Respecto de la Reposición
Se hace una breve lectura/resumen de lo pendiente, en qué fase están de los años 22/23/24.

-Respecto de Listados Complementarios
Se han sacado en lo asistencial y deficitario (ej.: Bierzo: médicos).
En enfermería hay 118 vacantes: porque no han presentado documentación.
Señalan los sindicatos que se fije en todas las categorías, a lo que responde la Dirección General que se analizará.

-En cuanto a Responsables de Matronas/Fisioterapeutas/SUAP
La DG solicita margen.

-Respecto de Convocatoria de Pacto de Vacaciones (SATSE-FSES, CSIF)
Se está de acuerdo, habría que revisar el Pacto. Tal vez el seguimiento del complemento de vacaciones no disfrutadas podría incluirse en el grupo de vacaciones.

A las preguntas de **CSIF**
-Aparte de lo que ya se ha visto, en cuanto a acumulaciones prolongadas en el tiempo y bolsa de empleo, indica la **Directora General** que se está haciendo un estudio de la situación de la temporalidad antes y después del 2022. Respecto de los anteriores al 22 habrá que ver en qué situación se encuentran, qué se puede consolidar. Del 22 en adelante, los interinos de vacante a los 3 años deben cesar, lo que no significa que, si la necesidad asistencial persiste y la vacante sigue sin cubrirse por personal fijo, no se vaya de nuevo a bolsa.
Respecto de los acúmulos: debe ser de 9 meses en un periodo de 18: las Gerencias proponen la creación de la plantilla pero la propuesta sola no vale: se autoriza la prolongación del acumulo, no del contratado, durante la tramitación de la modificación de plantilla. Hay alguna sentencia relativa a la prolongación sobre la misma persona. Se puede valorar qué tipo de nombramiento es el acúmulo y a qué tipo de bolsa hay que acudir. Se está haciendo un estudio para dar una solución en conjunto de los anteriores y posteriores al 22.

-Excedencias por interés particular, agrupación familiar y cobertura por interino.
Considera CSIF que se dan situaciones que suponen agravios comparativos. Y considera que si la bolsa de empleo está a cero, podría ser una solución utilizar esa vía.
Señala la Directora Técnica de Personal y Relaciones Laborales que para ello debería estar previamente en la bolsa, porque en caso contrario no le pueden llamar.
Considera CSIF que hora se actúa incorrectamente, porque se salta la bolsa.
Directora General: lo mejor es cumplir la norma. Se hablará con las Gerencias.

-Respecto de las Comisiones de Servicio.
Indica la Directora General que se va a intentar, en la medida en que se pueda, atender al interés personal de los solicitantes, sin desconocer que, en una amplia mayoría de los supuestos, ya nos hallamos ante un problema de falta de vacantes y que su concesión a licenciados especialistas/enfermería está limitada desde el punto de vista asistencial. Se han recibido 613 solicitudes de las que se han concedido más del 40%;

las no concedidos es por variadas causas: algunos piden muchos centros; otros, plazas que no se encuentran vacantes; otros no hay informe favorable por la Gerencia…
Cuando haya problemas asistenciales (médicos /enfermeros): de momento, no se concede, y se procederá a su reconsideración a más largo plazo. Resto de categorías: en cuanto se pueda.

-En cuanto a las Vacaciones, se reitera lo ya hablado.

-Lactancia acumulada: señala CSIF que, frente a la negativa de algunas Gerencias a reconocer a las profesionales la lactancia acumulada si no se comprometen a no pedir excedencia por cuidado de hijos hasta que el bebé no cumpla los 12 meses, lo que hay que hacer es avisarla de que, según jurisprudencia del TSJ y el Pacto, no existe dicha compatibilidad y puede exigírsela que devuelva la retribución correspondiente a la lactancia acumulada. Solicitan que se retire de dicho pacto al apartado que hace referencia a dicha incompatibilidad.

También solicitan que, al igual que en otros servicios de salud, se reconozca el prorrateo de guardias durante los días de lactancia acumulada

-Negociación del decreto de Teletrabajo (CCOO): se va a retomar.

-Actualización del Pacto de vacaciones y permisos: se retomará el grupo.

-Peonadas: forma parte de la organización asistencial siendo norma actuar con medios propios siempre que se pueda, para ello se han hecho las órdenes de incentivación; en todo caso, es materia de la DG Asistencia, a la que se dará traslado.

-CEREMEDE: el 30 junio se sacarán a concurso los que estén vacantes.

-Concurso: Debido a que el concurso ordinario de traslados del 2023 se unifico con el extraordinario, los solicitantes de aquel se ven perjudicados en cuanto al plazo de dos años que se han de cumplir para poder participar en el siguiente concurso. Desde CSIF solicitan que se habilite una solución debido a que en las actuales condiciones no podrán participar hasta el año 2027
DG: en la convocatoria a la que se hace referencia se ofertó todo lo vacante, incluidas las plazas de estabilización a las que con anterioridad no se había podido acceder. Fuera de aquél supuesto excepcional, la norma exige claramente la permanencia de 2 años en destino definitivo. Las soluciones sugeridas (referencia a la fecha de efectos

de la toma de posesión en concurso o mover las fechas de corte) no parecen admisibles a la luz de la actual normativa reguladora, sin perjuicio de que puedan estudiarse alternativas que no supongan realizar un nuevo concurso extraordinario de traslados encubierto.

*CCOO: ¿se busca la manera de que entren las que pudieran entrar en ordinario que no existió?

DG: Cuando hay una cadencia es beneficioso para todos aunque alguien resulte perjudicado. Se quiere agilizar el procedimiento, más electrónico. Se invita a los sindicatos presentes en la Mesa a que presenten sus respectivas propuestas.

A las preguntas de **CCOO**

-Respecto de las actas de las mesas: faltan de aprobar en mesa. Se colgarán el reglamento y las actas de mesas celebradas a partir de 2024.

-Manutención: Se pretende mejorar el servicio ofertado. Se ha hecho con duración de dos años. Se utiliza un sistema de trazabilidad del peticionario, se promueve la utilización de productos de cercanía. Se pueden valorar preguntas, incidencias y propuestas.

CCOO: propone que lo haga la cocina del hospital.

-Consultas de Atención Primaria en verano: es una materia de asistencia. No se ha dado orden de cierre de centros.
-Listados complementarios: ya hablado.
-Teletrabajo: es complejo para SACYL.
-IESCSCYL: no es un tema de la mesa sectorial pero se ha dado traslado.
-Puestos de difícil cobertura: está en las Cortes por lo que hay que esperar, luego irá a la Mesa. El Decreto-Ley 1/2019 está vigente en parte de complemento de garantía asistencial.
-Decreto Carrera: se está trabajando en un primer borrador.
-Solape: se incluye en los calendarios.
-Bolsas pendientes: se estudiará.

A las preguntas de **UGT**

-Respecto de los certificados de operarios de servicios: se corregirá.
-Respecto de emergencias, ¿para cuándo un programa para ver los turnos? DGP: se pretende implantar AIDA, si bien actualmente en CRONO pueden visualizar el calendario de ejecución. Se hablará con Salud Digital.

Se levanta la sesión: 13:55
Se adjuntan como anexo de este Acta, la transcripción de las intervenciones y de los escritos de ruegos y preguntas remitidas por las organizaciones sindicales.

V.º B.º
VICEPRESIDENTA

SECRETARIO

ANEXO

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

Mediante este escrito remitimos la intervención de SATSE en la mesa sectorial del 4 DE JUNIO de 2025

1. Información sobre el Programa de Fidelización y Cobertura Asistencial para residentes que finalizan la formación sanitaria especializada en el Sistema Nacional de Salud.

Creemos que se debería haber traslado la información en primer lugar a los integrantes de esta mesa, que somos los representantes de los trabajadores y no enterarnos por los medios de comunicación.

Tenemos alguna duda ¿Los premios para residentes de enfermería están abiertos sólo a los residentes de CyL o a todas las comunidades? Y la opción de realizar el máster/doctorado ¿también es para las especialistas de enfermería?

Entendemos que el programa de fidelización tal y como se plantea para los médicos no se adapta a las especialidades de enfermería ya que no existen vacantes sin cubrir, sin embargo, sí que hay problemas temporales de cobertura. Consideramos que esta gerencia en nuestro caso, lo que tienen que hacer es fidelizar a los candidatos de las diferentes especialidades de enfermería y enfermeros que ya están en bolsa, ofreciéndoles contratos de 6 / 9 meses de duración, y no de mes en mes o de tres meses, cuando se conoce que la necesidad se va a alargar en el tiempo. Seguro que de esa manera no corríamos el riesgo de que se fueran a trabajar a otros servicios de salud.

Además, hay que revisar la interpretación de la excedencia por incompatibilidad ya que en CyL se exige que las 2 plazas sean fijas, lo que dificulta que profesionales que tienen plaza fija como enfermeros y ahora obtienen una especialidad, puedan trabajar en la especialidad que han conseguido tras dos años de residencia.

2. Información sobre la instrucción relativa a la garantía del derecho al disfrute de vacaciones por el personal temporal.

Durante años las gerencias han abusado del personal temporal. Gracias a la sentencia ganada por SATSE en el Supremo, estas instrucciones van a rectificar la situación.

Vamos a enviar alegaciones pero leyendo por encima el borrador que se nos ha remitido ya vemos algunos matices, por ejemplo en el caso de los contratos concatenados se indica que “será posible no proceder a la liquidación de las vacaciones

no disfrutadas sumando la duración de los nombramientos…" tenemos ya la experiencia, en el caso del hospital de Burgos de enfermeras que hace tres años estuvieron durante 2 años concatenando contratos de un mes y cada mes se le finiquitaba 2 días de vacaciones, con lo cual finalmente estuvieron más de 2 años trabajando sin tener un periodo vacacional.

También nos surge la duda cuando se indica que se elegirán las vacaciones en el momento de tomar posesión, porque en ese momento no conocen cuál es su planilla.

Queremos aprovechar para solicitar que se remitan instrucciones a las gerencias, porque mañana jueves se va a publicar el inicio de la toma de posesión del proceso de estabilización por concurso de enfermería, para que aquellos trabajadores que van a tomar posesión en el mismo centro de trabajo en el que desarrollaban su actividad hasta ahora no se les finiquite ni las vacaciones ni los excesos de jornada, sabemos que ha habido problemas anteriores con otras categorías que se han incorporado, que desde la Gerencia Regional se emitieron instrucciones al respecto, pero nuestra experiencia nos dice que a las gerencias hay que recordárselo una y otra vez y por cada uno de los casos.

Estamos de acuerdo que por cada año trabajado el número máximo de días de vacaciones deben ser 22.

¿Cuándo se van a empezar a remitir las resoluciones estimatorias de las reclamaciones de vacaciones no disfrutadas solicitadas hace más de un año?

4. Presentación del primer borrador de redacción para el reconocimiento del complemento para el abono de los sábados a las categorías profesionales que los realizan.

Como en este punto del orden del día se recoge que es un primer borrador entendemos que cabe negociación y por ello solicitamos que al igual que al resto de los empleados públicos de la Junta de Castilla y León y de los trabajadores de SACYL que realizan atención continuada, el abono del sábado se incremente y se iguale a la retribución que se percibe por trabajar un domingo o festivo.

De la misma manera, al igual que se amplían ahora las categorías que percibirán el abono de los sábados, se tiene que extender a todas las categorías profesionales que durante su jornada ordinaria trabajan sábados, domingos, festivos y noches, en concreto pedimos que se haga extensivo el abono de sábados, noches, domingos y festivos a los enfermeros y médicos de SUAP, a los enfermeros y médicos de área y a los enfermeros y médicos de la Gerencia de Emergencias.

5. Peticiones y preguntas.

- Previsión de publicación de las plantillas orgánicas del CHEMCYL. Es necesario que desde la GRS se emitan instrucciones para que se les abonen las retribuciones como personal estatutario a los trabajadores que optaron por este vínculo jurídico, incluida la carrera profesional

- Previsión de fecha para el abono de la productividad variable correspondiente al año 2023

- Información sobre el estado de los procesos selectivos:
  Estabilización concurso-oposición
  Publicación plantilla definitiva, aprobados y presentación de méritos de enfermeras
  Previsión de fecha para los exámenes de matronas y fisioterapeutas.

- En numerosas ocasiones hemos solicitado la creación de las figuras de responsables de matronas y fisioterapeutas en las gerencias de atención primaria. En otras comunidades autónomas ya han creado esta figura. Es necesario la creación de estos puestos para que aquellos profesionales que están realizando las funciones de coordinación de estas categorías, sean retribuidos conforme a las responsabilidades de gestión que están asumiendo.

  De la misma manera es necesaria la creación de la figura de responsable de enfermería en los SUAP. Actualmente existen enfermeras realizando estas funciones, pero sin recibir ninguna retribución por ello.

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

1. *Información sobre el Programa de Fidelización y Cobertura Asistencial para residentes que finalizan la formación sanitaria especializada en el Sistema Nacional de Salud.*

Manifiestan en primer lugar su malestar por haberse enterado por la prensa hace 48 h del contenido del Programa, consideran que se tenía que haber presentado previamente dicho documento a esta Mesa para su negociación y posibilidad de presentar alegaciones como ha ocurrido en otras convocatorias que se traía como una Orden, consideran que es una falta de respeto hacia los representantes de los trabajadores teniendo en cuenta que en dicho documento se hace referencia a las condiciones laborales y retributivas que van a afectar a estos profesionales que van a formar parte, a través de este programa del Sacyl, y como tal se tiene que tratar en este ámbito de negociación.

Seguidamente y en cuanto al contenido del Programa y siguiendo lo publicado por la prensa y por lo que acaba de señalar la directora Gral, CSIF muestra sus dudas en cuanto a los incentivos económicos para la realización de formación en otros centros españoles o en el extranjero, ya que al circunscribirse solo al personal facultativo de AP, puede considerarse un agravio comparativo para los médicos de AE, con lo que puede suponer de cara a futuras renuncias.
En relación a que los médicos vayan a cubrir plazas vacantes, consideran que no es la forma de realizarlo ya que para ello debe de aplicarse lo estipulado en la normativa correspondiente, dice la DG que se aplica esta solución ya que, actualmente no hay LLEE en las bolsas, desde CSIF señalan que no todos los aspirantes que soliciten la fidelización van a obtener una plaza, ya que tendrán que cumplir unos requisitos y tener que superar un baremo. Por ello algunos integraran las bolsas de empleo y señalan que atendiendo a la normativa actual de empleo temporal, tendrán preferencia para ocupar plazas vacantes como personal interino antes que los médicos que fidelizan, esta decisión de la Consejería puede suponer que muchos médicos opten por no integrarse en las bolsas.
Hacen referencia también a que los incentivos que se contemplan por ocupar plazas de las ZDC, deberían de aplicarse a los actuales profesionales que las están ocupando. De todas formas consideran que si para su aplicación hay que esperar a que las Cortes de CyL aprueben el proyecto de ley de ZDC, lo más seguro que no se haga en esta legislatura.
Se interesan por la situación de las EIR y solicitan que para próximas convocatorias puedan participar en el Programa de Fidelización y piden que se aclare si la figura de las mejores EIR es por área de salud, o por centro asistencial.
Por ultimo señalan que al no disponer del documento y solo haber dispuesto para conocer el contenido, de lo publicado en la prensa y por lo dicho hoy por la DG, poco más van a poder a analizar y solicitan que para futuras convocatorias se actúe como en años previos.
Ante una intervención de la DG donde ponía en duda que se hubiera traído este Programa en años previos a Mesa Sectorial para su negociación y posibilidad de presentar alegaciones, desde CSIF solicitan una nueva intervención para aclarar dicha circunstancia, para lo cual leen la convocatoria publicada en abril de 2023 como una Orden, reiterándose en que en esa ocasiones se negociaba y se podían presentar alegaciones.

2 Información sobre la instrucción relativa a la garantía del derecho al disfrute de vacaciones por el personal temporal

Indican que mandaran las alegaciones una vez analizado el documento y la sentencia correspondiente, manifiestan estar de acuerdo con la administración de que a 365

días les corresponde 22 hábiles por vacaciones y preguntan si la Consejería va a presentar recurso ante el TC.

3. *Petición de integrantes para grupo de trabajo de Bolsas de empleo.*

4. *Presentación del primer borrador de redacción para el reconocimiento del complemento para el abono de los sábados a las categorías profesionales que los realizan. (Se adjunta el texto).*

Desde CSIF plantean las siguientes propuestas;
- Respecto al ámbito subjetivo; incluir a todo resto de personal cuya jornada les hace susceptibles del complemento (personal de área, SUAP o Emergencias Sanitarias).
- En cuanto al momento de eficacia; solicitamos retrotraer su abono a 1 de enero de 2024, igual que las categorías que ya lo perciben.
- Por último, y en relación a las cantidades a percibir; proponen la equiparación final con las asignadas a festivos, como ocurre en la Junta de Castilla y León, aunque ésta se produzca en dos o tres ejercicios.

Peticiones y preguntas.

Plazas fuera de plantilla orgánica que están pendientes de su integración solicitada por diferentes Gerencias de Asistencia Sanitaria

Señalan que se ha nombrado de forma temporal a profesionales a los cuales se les viene renovando los nombramientos que tienen fecha de cese y consideran que se puede estar vulnerando la normativa sobre empleo temporal, teniendo en cuenta que dichos nombramientos se justificaban por un corto periodo de tiempo hasta lograr la integración de dichas plazas en las PP OO.

Excedencias por interés particular y por agrupación familiar

Indican que desde hace dos años por parte de las Gerencias de AE y AP, se permite que los profesionales que habiendo obtenido una plaza en EAP de SACYL, solicitan la excedencia por interés particular para seguir trabajando como interinos en los puestos que vienen ocupando previamente a la OPE. Señalan que esta práctica se ha extendido desde que la Consejería opto por indicar que para la concesión de la excedencia por incompatibilidad, (por la que antes se permitía seguir como interino habiendo obtenido la incompatibilidad en la plaza asignada tras proceso selectivo), era necesario tener dos plazas fijas.

Indican que se está utilizando únicamente a expensa e interés de las Gerencias según necesiten o no necesiten profesionales en sus Áreas de Salud y además que se aplica con total arbitrariedad.

También denuncian que incluso se usa la excedencia por agrupamiento familiar por interés de las Gerencias, ya que si a algunos profesionales se les indica que no pueden trabajar porque dicha excedencia señala que no es retribuida. Mientras a otros compañeros se les permite trabajar (ya no cuenta lo de no ser retribuida) a cambio de ejercer funciones en otra categoría; y as por ejemplo se contrata como pediatra a médico de familia con plaza en propiedad ,que solicita dicha excedencia, obviando la Gerencia contratante que en Sacyl los LLEE medicina familiar en EAP y los LL EE Pediatría son de la misma categoría , esta figura también se usa de manera arbitraria y creemos que es una fraude.
En ambos casos entienden que se vulnera la normativa sobre empleo temporal ya que se debería de acudir a las bolsas, con esta manera de actuar los profesionales optaran por no inscribirse en las bolsas de Sacyl al comprobar esta manera tan peculiar de contrato que les impide a ellos optar a dichas plazas.
Piden a la Consejería que se podría valorar dicha contratación, usando la excedencia interés particular solo en el caso de que no haya integrantes en las bolsas, por otra parte solicitan que si el profesional que trabaja de forma temporal en Sacyl obtiene plaza en propiedad en otro Servicio de Salud y opta `por solicitar la excedencia en ésta, se le permita seguir trabajando en el Sacyl, tal y como hacen otras CC AA.

Comisiones de servicio

Solicitan unos criterios para su aplicación para evitar lo sucedido con la OPE estabilización que perjudicaba a los hospitales comarcales y de algunas provincias al solicitar los aspirantes que obtenían plaza fija en estos centros, comisiones de servicio para quedarse en los grandes hospitales donde estaban contratados de forma temporal

Lactancia acumulada

Denuncian lo que ocurre en la GAE de Zamora donde a las profesionales que son madres y que solicitan periodo de lactancia acumulada se les obliga en la solicitud a que se comprometan a no pedir excedencia por cuidado de hijos hasta que el bebe no cumpla los 12 meses.
Señalan que dicho acto es nulo, y que cualquier madre tiene derecho a solicitar dicha excedencia después del periodo de lactancia acumulada, pero que hay que avisarla que según jurisprudencia del TSJ no existe dicha compatibilidad y puede exigírsela que devuelva la retribución correspondiente a la lactancia acumulada. Indican que por ahora la sala de lo Social del TS ha reconocido que no existe incompatibilidad pudiéndose disfrutar de esta excedencia seguida de días de lactancia acumulada, circunstancia que por ahora no reconoce el contencioso – administrativo debido a la normativa del Pacto de vacaciones permisos y licencias del Sacyl
Por ello desde CSIF solicitan que se retire de dicho pacto al apartado que hace referencia a dicha incompatibilidad.
Solicitan que al igual que en otros servicios de salud, se reconozca el prorrateo de guardias durante los días de lactancia acumulada

Abono productividad variable 2023

Vacaciones sin disfrutar que cuentan como experiencia profesional

OPES ESTABILIZACION
CONCURSO DE TRASLADOS EXTRAORDINARIO 2023
Debido a que el concurso ordinario de traslados del 2023 se unifico con el extraordinario, los solicitantes de aquel se ven perjudicados en cuanto al plazo de dos años que se han de cumplir para poder participar en el siguiente concurso. Desde CSIF solicitan que se habilite una solución debido a que en las actuales condiciones no podrán participar hasta el año 2027
CENTRO HEMOTERAPIA Y HEMODONACION
CEREMEDE

PETICIONES

Negociación decreto sobre teletrabajo para el personal estatutario

Actualización y renovación Pacto de vacaciones, permisos y licencias

Preferencia negociación de "peonadas" con los profesionales de los servicios con lista de espera o cualquier otra situación especial, antes de "externalizar" las actividades correspondientes.

3.Escrito remitido por **CCOO** para su incorporación al Acta.
INFORMACIÓN SOBRE EL PROGRAMA DE FIDELIZACIÓN Y COBERTURA ASISTENCIAL PARA RESIDENTES QUE FINALIZAN LA FORMACIÓN SANITARIA ESPECIALIZADA EN EL SISTEMA NACIONAL DE SALUD
Consideramos que es intolerable que obtengamos la documentación por parte del periódico y que en estos casos los tiempos son importantes. Somos la parte social y tenemos derecho a la información y se debe respetar.
Respecto al cambio de enfoque somos pesimistas aunque entendemos el sentido del cambio. Estaremos vigilantes en cuanto a la elección y las posibles renuncias.
La oferta del premio extraordinario para EIR nos parece insuficiente, consideramos que debe ser como la de licenciados especialistas y que no lo abordan por el problema que hubo con las matronas hace 2 años.
Recordamos que hicimos alegaciones en su momento, (cuando se podía) y propusimos un modelo en el cual se ofertase a todas las últimas promociones para las que supusiera una mejora de contrato.
Aprovechamos para insistir en que todos los beneficios a efectos de conciliación a todos los trabajadores de esos centros porque si no se generaría un agravio entre profesionales.

INFORMACIÓN SOBRE LA INSTRUCCIÓN RELATIVA A LA GARANTÍA DEL DERECHO AL DISFRUTE DE VACACIONES POR EL PERSONAL TEMPORAL.
Aquí también habríamos agradecido contar de antemano con la instrucción.

Planteamos varías dudas a este texto, a primera vista. Sabemos que es una situación que ha venido dada, pero por culpa de las malas prácticas de la administración y a ellos corresponde solucionar.
Primero exigimos que se respeten las vacaciones que se han generado aunque cambies de centro, gerencia y categoría, porque estos casos ya se están dando.
Entendemos que puede haber cuestiones excepcionales, pero no vemos recogida la posibilidad de ampliar el contrato a aquellos que no lo han podido disfrutar.
Por otra parte sabemos que va a ser difícil asegurar el cumplimiento en las gerencias y se abre la puerta a volver a tener el mismo problema de las liquidaciones.
La compensación económica es perversa y aunque lo puede preferir el trabajador no se debe permitir por la administración.
Insistimos en que el reconocimiento a efecto de trienios debería bastar para reconocerlo como antigüedad.
El punto que más nos preocupa es que se concedan las vacaciones dentro del periodo de contrato pero sólo a efectos de planilla, generando en realidad un exceso de jornada que como mucho sea compensado con una nueva compensación económica.

PETICIÓN DE INTEGRANTES PARA GRUPO DE TRABAJO DE BOLSAS DE EMPLEO.
Por parte de CCOO los integrantes de este grupo de trabajo serán:
- Maria de las Nieves Noriega León
- Héctor González Martínez.

Esperamos que la reunión sea a la mayor brevedad posible y que se nos informe por anticipado de los temas a tratar.

PRESENTACIÓN DEL PRIMER BORRADOR DE REDACCIÓN PARA EL RECONOCIMIENTO DEL COMPLEMENTO PARA EL ABONO DE LOS SÁBADOS A LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES QUE LOS REALIZAN.
Consideramos línea roja que estén presentes todas las categorías que efectivamente realicen trabajo en sábados, y en todos los centros de trabajo incluyendo emergencias.
Apostamos por la linealidad, y pensamos que la cuantía es insuficiente por dos razones.
La primera es que consideramos que un sábado es un día de descanso igual que un domingo o festivo, por lo que se debería retribuir igual en ambos casos.
La segunda es que todas las categorías realizan el mismo esfuerzo por trabajar un sábado; el sueldo base o los complementos específicos por ejemplo si tienen en cuenta la formación del trabajador y su puesto de trabajo y así se debe retribuir de diferente manera, pero no es el caso de compensar el trabajar en sábados o festivos

que es el mismo esfuerzo para todos los trabajadores, por lo que todas las categorías deberían de percibir este complemento en igual cuantía.
En resumen consideramos que trabajar un sábado, domingo o festivo se debe retribuir para todas las categorías que lo realicen en la cuantía máxima que se está retribuyendo en la actualidad (ver retribuciones de A2 en orden de retribuciones 2024 tabla VII, 7 modalidad B, es decir a 65,44 €/festivo en turno rotatorio o 60,38 €/festivo en turno diurno).
También manifestamos nuestra preocupación por la seguridad legal de la redacción puesto que se basa en un decreto derogado (excepto el artículo V) y además no aclara expresamente que los complementos pueden ser solapados y compatibles.
Por último nos preocupa que no se contempla la retroactividad de 2024 para todas las categorías, por lo que reclamamos su cobro en la misma proporción que ya han recibido dos categorías profesionales.

PETICIONES Y PREGUNTAS CCOO MESA SECTORIAL 04/05/2025

- El último acta que ha sido aprobada es la 297 de 30 de julio de 2024. Además siguen sin estar colgadas en el portal de sanidad.
- CCOO publicó una encuesta sobre la manutención del personal de guardia de atención primaria y emergencias el 24 de marzo en la que 870 profesionales expresaban su disconformidad. ¿Se han tomado medidas para mejorar la calidad de esta comida y evitar el despilfarro?
- ¿Qué instrucciones existen desde la GRS para la apertura de las consultas de atención primaria para este verano? Conocemos la intención de cierres programados al menos en Salamanca y en Zamora que se abren sin el médico.
- ¿Existe actualmente algún plan por parte de GRS para cubrir los puestos de difícil cobertura?
- Se está negociando el teletrabajo para los funcionarios de CyL y hemos reclamado que se incluya al personal estatutario. ¿Van a promover el teletrabajo la consejería de sanidad? Valga esta pregunta como solicitud de negociar este tema en mesa sectorial.
- Estamos de acuerdo en los listados complementarios pero queremos que se haga en todas las categorías por igual.
- ¿Cuándo se va a pagar la productividad variable de 2023?
- ¿Tenemos un calendario de?:
    - Grupos de trabajo pendientes.
    - Negociación del nuevo decreto de carrera.
    - Negociación del solape.
    - Resolución de OPEs pendientes
    - Apertura de BAPEs pendientes.
- Sobre el CHEMCYL tenemos información que están pendientes de cobrar la carrera profesional el personal que se estatutarizó. También requerimos información acerca de la ampliación del ámbito del acuerdo del SERLA de 13 de Febrero para el personal que no cumplía con el requisito de antigüedad para adquirir la condición de trabajadores indefinidos
- ¿Se va a autorizar negociar un convenio colectivo para regular las condiciones laborales del personal de IECSCYL?

- Sabemos que las comisiones de servicio son graciables y el personal está teniendo paciencia pero existen situaciones personales muy comprometidas como cuidado de familiares o custodias compartidas que no se están acelerando.

4.Escrito remitido por **UGT** para su incorporación al acta.

ALEGACIONES AL PUNTO 4 DEL ORDEN DEL DÍA
MESA SECTORIAL DE SANIDAD del 04/06/2025

4. Presentación del primer borrador de redacción para el reconocimiento del complemento para el abono de los sábados a las categorías profesionales que los realizan

Desde UGT Servicios Públicos Castilla y León, consideramos que en el borrador para iniciar las negociaciones de la modificación del decreto existente del complemento para el abono de los sábados, no se incluye el reconocimiento de la retroactividad de igual modo que en los colectivos para los que ya ha sido aprobado, es decir partiendo de una condición en la que ciertas categorías han sido inicialmente marginadas, por su NO inclusión inicial, se sumaría una nueva condición discriminatoria.

Por tanto, solicitamos que en dicho borrador, se incluya la retroactividad desde enero 2024 en las mismas condiciones que se han planteado en el decreto para que la negociación tanto de las cuantías como del tiempo de retroactividad sea justa y equitativa desde el primer momento como se estudió en el grupo de retribuciones inicialmente y con el compromiso de la Directora General de llevarlo a cabo de tal manera.