

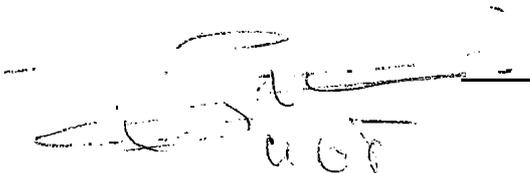
**PACTO ENTRE LA CONSEJERÍA
DE SANIDAD DE LA JUNTA DE
CASTILLA Y LEÓN Y LAS
ORGANIZACIONES SINDICALES
UGT, USAE, CC.OO. Y CSI-CSIF
EN CUANTO A LAS MEDIDAS A
NEGOCIAR EN MATERIA DE
POLÍTICAS DE EMPLEO Y
REGULACIÓN DE CONDICIONES
DE TRABAJO DEL PERSONAL AL
SERVICIO DE LOS CENTROS E
INSTITUCIONES SANITARIAS DE
LA GERENCIA REGIONAL DE
SALUD EN EL PERIODO 2008-2011**

PACTO ENTRE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES UGT, USAE, CC.OO Y CSI-CSIF EN CUANTO A LAS MEDIDAS A NEGOCIAR EN MATERIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y REGULACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD EN EL PERIODO 2008-2011

En el ámbito específico de los recursos humanos del Servicio Regional de Salud de Castilla y León, integrado por personal sometido a distintos regímenes jurídicos como son el régimen estatutario, el funcionario y el laboral, se han producido una serie de hitos normativos que han tenido como finalidad establecer un nuevo modelo de relaciones laborales que impulse el progreso y consolidación de dicho Servicio de Salud dentro del Sistema Nacional de Salud.

Por un lado están las normas legislativas estatales, con carácter básico como la Ley 5512003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal Estatutario de los servicios de salud, la Ley 1612003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud y la Ley 4412003, de 21 de


01-CSIF


UGT

noviembre, de Ordenación de las profesiones sanitarias, y la más reciente Ley 712007, de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público.

Por otro, la Ley 212007, de 14 de marzo del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, que supone el desarrollo propio de este personal dentro del marco definido por la legislación básica estatal.

Esta Ley 212007, de 14 de marzo, en su ámbito de aplicación, determina que aquellas materias que afectan a las condiciones de trabajo deben ser objeto de negociación colectiva entre los representantes de la Administración de la Comunidad de Castilla y León y los representantes de las organizaciones sindicales.

Con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo de nuestros profesionales a través de instrumentos que fortalezcan su fidelización y la estabilidad en el empleo, los representantes de las organizaciones sindicales UGT, USAE, CC.OO Y CSI-CSIF y la Consejería de Sanidad se comprometen a negociar sobre las materias siguientes y a partir de los plazos que se determinan, en el presente

PACTO

I

Objeto

Reconociendo las partes que el mayor activo que tiene el Servicio Regional de Salud de Castilla y León es el conjunto de sus profesionales, el presente pacto pretende determinar aquellas materias que, en los plazos que se indican, deben ser objeto de negociación para conseguir la confianza de dichos profesionales en que un desarrollo armónico, atractivo y estable de sus condiciones de trabajo, en un horizonte temporal próximo, repercutan en que la calidad de sus prestaciones, tiendan hacia la excelencia y su correlativo reconocimiento social.

II

Objetivos:

1. Estabilización del empleo
2. Fidelización de los profesionales
3. Captación de nuevos profesionales
4. Ordenación de Recursos Humanos
5. Habilitación presupuestaria
6. Comisión de Seguimiento

1.- Estabilización del empleo:

Teniendo en cuenta que actualmente tenemos una tasa de interinidad que alcanza el 17%, se pretende que antes de finalizar la presente legislatura la tasa de interinidad de los profesionales se estabilice en el 4%. En este sentido, por un lado, se transformarán los nombramientos del personal eventual, cuyas prestaciones se consideren una necesidad estructural de la organización, en plantilla orgánica, y por otro, se reactivarán los procesos selectivos y los concursos de traslados. A comienzos del segundo trimestre del año 2008 se llevarán a cabo, para todas las categorías de personal estatutario, un concurso de traslados y, también, para todas las categorías, los correspondientes procesos selectivos.

En cuanto a la transformación de los nombramientos de personal eventual, y en virtud de lo establecido en el artículo 23.3 de la Ley 212007, de 7 de marzo, se valorará, en cada caso, la procedencia de la creación de plazas en la plantilla orgánica, previo estudio de las causas que motivaron los nombramientos referidos, y tras el establecimiento de los criterios que deban ser tomados como base para dicha transformación.

En esta línea se negociará sobre las siguientes materias:

1.1.- Oferta de empleo público.-

La oferta de empleo público de la Gerencia Regional de Salud será anual, revisando la necesidad de profesionales y sacando las vacantes en los términos legalmente establecidos, incluidas las originadas por la tasa de reposición y aquellas vacantes resultantes de haber convertido al personal eventual en personal interino con motivo de una necesidad estructural en el Centro o Institución Sanitaria.

Se negociará en mesa sectorial el primer trimestre de cada año la oferta de plazas para acceder al Sistema Regional de Salud, correspondiente a todas categorías.

Con la oferta de empleo público de 2008 se reducirá la tasa de interinidad en un 7%, una vez resueltos todos los procesos selectivos y concursos de traslados pendientes.

Las

1.2 Procesos selectivos y concurso de traslados.-

Se establecerá el carácter regular y periódico de las convocatorias y se determinarán las características de ambos tipos de procesos.

Las plazas se convocarán según las plantillas orgánicas vigentes.

Los procesos selectivos, se inspirarán no sólo en los principios constitucionales de acceso a la función pública, de igualdad, mérito y capacidad, sino también en los de agilidad, competencia, periodicidad, publicidad, estabilidad en el empleo y limitación de la tasa de interinidad.

Asimismo, y en los términos legalmente establecidos, se estudiarán aquellos casos en los que pudiera ser preciso la convocatoria de procesos de consolidación de empleo, con respeto a los principios antes referidos, dando importancia a sus méritos profesionales, tal y como establece la normativa, y en especial el Estatuto Básico del Empleado Público, el Estatuto Marco y el Estatuto Jurídico del Personal Estatutario de Castilla y León.

Para ello, la Gerencia Regional se compromete a dotar de las herramientas técnicas y humanas necesarias para que se cumplan los plazos de resolución de las ofertas.

Las diferentes pruebas a superar en el proceso de selección, y en su caso, los temarios en que se basen, se ajustarán al contenido y nivel académico de la categoría que se convoque. Asimismo se exigirán otros requisitos específicos que guarden relación objetiva y proporcionada con las funciones y tareas a desempeñar.

Las convocatorias deberán finalizar en un plazo máximo de ocho meses, salvo que el proceso se paralice por causas judiciales.

La baremación será homogénea para todas las categorías en función de sus características profesionales.

Dada la amplitud de las convocatorias de los próximos procesos selectivos, se establecerá un Tribunal central coordinador para lograr una actuación homogénea que repercuta en la mejora de la eficacia de los diferentes Tribunales correspondientes a cada una de las convocatorias. Asimismo, respecto a la elección de los miembros de dichos Tribunales, su Presidente y Secretario serán designados por la autoridad convocante, y los vocales serán nombrados teniendo en cuenta que su procedencia corresponda a diferentes provincias de la Comunidad.

Se negociará el porcentaje de plazas para la promoción interna, al objeto de fomentar la misma.

En cuanto al concurso de traslados deberá garantizarse que las distintas plazas que se ofrezcan en el concurso aparezcan suficientemente definidas en la correspondiente convocatoria; en este sentido deberá aparecer en las convocatorias las categorías y especialidades afectadas por el concurso, número de plazas, denominación y localización del centro e institución sanitaria.

En el último trimestre de 2009 se iniciará la negociación de la convocatoria del concurso abierto y permanente.

1.3.-Criterios para la contratación temporal y el establecimiento de bolsas de empleo:

Con carácter general, las bolsas de empleo se constituirán a partir de los distintos procesos selectivos y se crearán para todas las categorías, a medida que vayan resolviéndose las correspondientes convocatorias.

Se estudiará y analizará, en coordinación con la Consejería de Administración Autónoma, y sin perjuicio del marco negociador legalmente establecido, la posibilidad de fijar el mismo procedimiento para todo el personal integrado en el Servicio de Salud de Castilla y León, con independencia de su régimen jurídico: estatutario, funcionario y laboral, e impulsará y propondrá en el último trimestre de 2008, ante los órganos oportunos, una nueva regulación, que responda a la necesidad de pretender dar solución de continuidad a la actividad asistencial, adecuada a la estructura organizativa actualmente existente.

En esta regulación se deberían definir las bases comunes generales que regulen por igual las diferentes bolsas de empleo, definiéndose claramente el baremo, así como la previsión de listas cero o complementarias, que darían respuesta al posible déficit de personal en alguna categoría profesional.

Por tanto, se estudiará y analizará la posibilidad de refundir en una sola, cada una de las bolsas de empleo actualmente existentes por categorías, con independencia del vínculo jurídico que pueda exigir el puesto de trabajo a cubrir, en coordinación con la Consejería de Administración Autónoma.

2.- Fidelización de los profesionales

El objetivo es mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales e incrementar las expectativas de desarrollo y promoción individual en su actividad laboral a través de las siguientes actuaciones.

2.1.- Régimen retributivo:

Las retribuciones del personal de Sacyl se negociarán y acordarán en función de las disponibilidades presupuestarias.

Asimismo, se llevará a cabo la negociación en los siguientes supuestos:

2.1.1.- Acomodación a la estructura retributiva a la Ley 212007 de 14 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, con revisión de las diferencias retributivas que puedan existir dentro de una misma categoría.

Dentro de dicha acomodación se negociarán, entre otras, las siguientes medidas:

- Incorporación del denominado "complemento de Acuerdo Marco" en alguno de los conceptos retributivos fijos previstos en la Ley 212007, de 7 de marzo.

- Revisión del complemento de productividad variable para todas las categorías.

- Regulación del complemento de actividad.

- Se presentarán en Mesa Sectorial los criterios de reparto de la incentivación de todos los Planes Generales estratégicos de la Gerencia Regional de Salud, dentro de los cuales se encuentra el denominado Plan de Mejora de Lista de Espera.

- Inclusión en el complemento específico de los conceptos del puesto de trabajo.

2.1.2.- Se establecerá el régimen retributivo específico del personal de cupo y zona.

2.1.3.- En aplicación de la Disposición Adicional Sexta de la Ley 212007, de 14 de marzo del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, se equipararán las retribuciones entre funcionarios sanitarios y el personal estatutario.

2.1.4.- Revisión de las retribuciones correspondientes a la acumulación de tareas regulada mediante Orden de la Consejería de Sanidad de 27 de julio de 2004.

2.1.5.- Revisión del valor hora guardia previsto en el Acuerdo 4212007, de 22 de marzo.

La negociación de los temas sobre el régimen retributivo se iniciará en el cuarto trimestre del año 2008.

2.2.- Revisión del Acuerdo sobre desplazamientos por razones de servicio.

Se negociará la adecuación de los importes actualmente vigentes en cuanto a desplazamiento y manutención. En este sentido, se tomarán las medidas precisas para que el abono de dichos importes se realice a mes vencido.

Asimismo, se negociará la posibilidad de extender la cobertura derivada de accidentes sufridos en el desarrollo de sus funciones, en caso de accidente del vehículo particular que se use para realizar desplazamientos por razón de servicio, a los supuestos de siniestro total.

La negociación del presente punto se iniciará en el primer semestre del año 2009.

2.3.- Plan de Acción Social 2008-2011.

Se adecuarán los actuales conceptos y cuantías objeto de la acción social.

Se negociará la inclusión dentro del Plan de Acción Social de los anticipos reintegrables, así como el establecimiento del procedimiento para solicitarlos.

Se negociará la ampliación de su ámbito de aplicación a otros colectivos que siendo empleados públicos del servicio de Salud no estén contemplados en el actual Pacto de Acción Social.

La negociación del Plan de Acción Social se iniciará en el mes de mayo del año 2008.

2.4.- Carrera profesional.-

Sin perjuicio de que el actual Acuerdo tenga previsto su traspaso a la norma reglamentaria correspondiente, se revisará dicho Acuerdo con el objetivo de negociar la posibilidad de ampliación de su ámbito de aplicación a colectivos que siendo empleados públicos del Servicio de Salud no están contemplados en el actual Acuerdo. Asimismo se revisarán otros aspectos como determinados requisitos para acceder a los grados o la no pérdida del grado reconocido en caso de promoción o cambio de puesto de trabajo.

En cuanto a las cuantías correspondientes a carrera profesional se realizará un estudio comparativo entre las distintas categorías con el resto de Comunidades Autónomas para, en su caso, poder negociar la revisión de las mismas si se observara un importante desajuste entre Comunidades Autónomas.

Asimismo, los criterios de evaluación y de baremación de los procesos a través de los que se accede al reconocimiento de los distintos grados y el desarrollo normativo de la carrera profesional serán objeto de negociación en Mesa Sectorial.

Una vez aprobado el marco normativo de la carrera profesional, se reiterarán las convocatorias extraordinarias de acceso a Grado I y II con el fin de dar cumplimiento al Acuerdo sobre carrera profesional firmado en diciembre de 2006.

La negociación de los temas relacionados con la carrera profesional que supongan revisar el Acuerdo vigente, se iniciará en el último trimestre del año 2008.

2.5.-Formación de Especialistas en Ciencias de la Salud.-

En cuanto a todo el personal en formación en Ciencias de la Salud, y sin perjuicio del marco negociador legalmente establecido, se estudiará y analizará la puesta en marcha de las siguientes medidas:

- La elaboración de un Plan de acogida a Residentes.
- Mejora de la calidad de la formación de los especialistas a través de la red de unidades docentes y asesoras, a través de una mayor implicación del personal que participa en la docencia, así como el reconocimiento de la labor docente.

Respecto al acuerdo de los especialistas internos residentes, se iniciarán los trámites oportunos para proceder a su legalización, mediante su publicación en el BOCYL, previo cumplimiento de todos los trámites legalmente exigidos dentro de los sistemas y órganos de negociación correspondientes, sin que lo anterior suponga una merma de las condiciones laborales y retributivas de este colectivo.

Una vez finalizada la formación, se negociará, a partir de junio de 2008, la puesta en marcha de la siguiente medida:

- El periodo de formación, incluido el personal que tenga prácticas obligatorias, se tendrá en cuenta a efectos de baremación con repercusión en distintos aspectos de sus condiciones de trabajo (carrera profesional, concursos, procesos selectivos).

Por último, se garantizará a este personal nombramientos de continuidad postgrado, para realizar funciones asistenciales, formativas e investigadoras, en los centros en que realizaron el periodo de formación, o en otros centros de la Comunidad Autónoma.

[Handwritten signatures and scribbles on the left side of the page]

[Handwritten signature and scribbles at the bottom right]
CSI CSIF

2.6.- Plan de formación para el personal que ya presta servicio en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud

La Formación Continua del personal que trabaja en cualquier organización es una línea estratégica clave para garantizar su buen funcionamiento. Con estas premisas, además del programa de formación para el personal de Sacyl 2008, que se presentará en mesa sectorial el primer semestre de 2008, se negociará un plan de formación para el año 2009, destinado a todas las categorías, que cumpla los siguientes objetivos:

- Garantizar la capacitación de los profesionales mediante la actualización de sus conocimientos y la mejora permanente de su cualificación, tanto en la vertiente específica, como en materias transversales; así como, que la formación continua se desarrolle con carácter general dentro de la jornada laboral de los profesionales, y de forma excepcional fuera de su jornada, teniendo en cuenta que en este caso el tiempo de formación tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

- Establecer canales de comunicación entre los profesionales e incrementar su motivación.

Facilitar la implantación de planes y programas institucionales para aumentar y mejorar los servicios que el Sistema Regional de Salud presta actualmente.

- Servir de recurso para el desarrollo de su carrera profesional, para la promoción interna y para la elaboración de las bolsas de empleo.

Durante los meses de mayo y junio del año 2008 se iniciará la negociación del Plan de formación para el año 2009.

2.7.- Programas de reciclaje.

En el año 2009, se establecerán programas de reciclaje del profesional sanitario que no realicen actividades asistenciales y quieran incorporarse al Sistema de Salud de Castilla y León, así como cualquier otro profesional que lo requiera en los términos recogidos en la Ley 212007, de 7 de marzo.

3.- Captación de nuevos profesionales

3.1.- Unidad de Búsqueda y Oferta de empleo sanitario

Se creará una Unidad de Búsqueda y Oferta de empleo sanitario de Castilla y León, dirigido a captar profesionales sanitarios y extender esta actividad a aquellas categorías que se presenten como más deficitarias.

Dicha Unidad deberá garantizar la capacitación del puesto a desempeñar, así como, en su caso, el dominio del idioma español.

En el año 2010, o en el momento en el que la citada unidad esté creada oficialmente, se constituirá una Comisión de Seguimiento, de carácter

paritario, formada por los representantes de cada organización sindical presentes en la Mesa Sectorial y por representantes de la Administración sanitaria, para conocer los sistemas puestos en marcha para conseguir el objetivo pretendido y aportar aquellas medidas necesarias para lograr un buen funcionamiento de este nuevo servicio.

3.2.- Medidas incentivadoras.

Se iniciará la negociación de las medidas incentivadoras que capten y fidelicen profesionales en las zonas rurales y puestos de difícil cobertura, en el primer trimestre de 2009.

Para ello se formarán grupos de trabajo para determinar en primer término cuales son los puestos de difícil cobertura, así como las razones que pueden determinar dicha dificultad. Asimismo, dichos grupos de trabajo estudiarán las diferentes fórmulas, de diferente índole, tanto de carácter retributivo como de mejora de condiciones laborales, a través de las cuales puedan ser atractivos dichos puestos de trabajo.

4.- Ordenación de Recursos Humanos

4.1.- Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

La Disposición Final Primera de la Ley 212007, de 14 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, prevé que en el plazo de dieciocho meses desde su entrada en vigor se elabore un Plan de Ordenación de Recursos Humanos como instrumento básico de planificación de los mismos dentro del Servicio de Salud de Castilla y León con una proyección de cinco años para conseguir la mayor eficiencia en la asignación de estos recursos. Este Plan se regulará, en los términos previstos en el nº 3 del artículo 12 de la mencionada Ley 212007, de 14 de marzo.

Además, en dicho Plan, entre otras materias se preverá:

- La acreditación de la capacidad funcional para prolongar voluntariamente la edad de jubilación hasta los 70 años.
- La RPT de todos los funcionarios transferidos.
- Jubilación voluntaria anticipada, total o parcial.
- Estudio de la puesta en marcha de un proceso de estatutarización.

Este Plan será presentado a las organizaciones sindicales para su negociación en el mes de septiembre de 2008.

4.2.- ~~Elaboración de las plantillas orgánicas~~

El objetivo es establecer, de acuerdo con las previsiones del Estatuto Jurídico, un procedimiento ágil para la elaboración y modificación de las plantillas orgánicas de los centros e instituciones sanitarias del Servicio Regional de Salud, garantizando el principio de transparencia y con la negociación de las centrales sindicales.

En el proceso de elaboración plantillas se contemplarán todas las nuevas acciones y se hará una identificación completa de las plazas y los puestos de trabajo.

Se constituirá la Comisión de Estudio e Interpretación de las funciones de las categorías profesionales del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, con el carácter, constitución y fines establecidos en el Estatuto Jurídico del personal estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

4.3.-Provisión y remoción de los puestos de trabajo de libre designación.

Se articulará, de acuerdo con las previsiones del Estatuto Jurídico, un procedimiento distinguiendo la provisión de puestos de carácter directivo y el resto de puestos de trabajo cuya forma de provisión en las correspondientes plantillas sea la libre designación, garantizando los principios de publicidad, agilidad, igualdad, mérito y capacidad.

4.4.- Creación, modificación o supresión de categorías y, en su caso grupos profesionales de personal estatutario.

Se regulará la creación de las categorías previstas en Ley 212007, de 14 de marzo, y entre ellas la relativa al área de informática.

Se establecerá el procedimiento para la creación, modificación y supresión de dichas categorías, de forma que se permita mantener el sistema de clasificación profesional actualizado y adaptado a las exigencias asistenciales y que mantenga la coherencia con las titulaciones y especialidades establecidas por la Administración Educativa. Así mismo se desarrollarán las previsiones contenidas en el Estatuto Jurídico para que el personal estatutario se integre en el sistema de acuerdo con la clasificación profesional establecida en el Estatuto Jurídico.

La negociación sobre las materias, recogidas en los puntos 4.2 a 4.4, ambas inclusive se iniciarán en el primer semestre de 2008.

4.5.-Oferta al personal de cupo y zona para su integración voluntaria en el sistema de prestación de servicios, dedicación y retribuciones establecidos en la misma.

Se regulará previendo un procedimiento abierto y permanente.

La negociación de esta materia se realizará en el primer semestre del 2008.

4.6.- *Reglamento de Selección y Provisión:*

En el primer semestre de 2009 se negociará su contenido, que regulará fundamentalmente:

- Las Bolsas de empleo al amparo de los procesos selectivos
- Las Bases comunes para los procedimientos de movilidad interna de carácter voluntario
- Promoción interna, incorporada a los procesos selectivos, igual para todas las categorías.
- Promoción interna temporal.
- Los criterios para el reingreso provisional
- Concurso abierto y permanente. Se negociará su puesta en funcionamiento, en los términos contenidos en el Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, una vez que se hayan resuelto las distintas convocatorias de los concursos de traslado ordinarios y los procesos selectivos. Será unificado para todas las plazas que requieren la misma titulación y, en su caso, especialidad.
- Movilidad por motivos de violencia de género, salud o acoso laboral.
- Comisiones de servicio

Dentro del citado contenido se dará prioridad en la negociación, mediante la creación de grupos de trabajo, a lo relativo a las Bases comunes para los

procedimientos de movilidad interna de carácter voluntario y a la promoción interna temporal.

4.7.- Revisión funcionamiento de los servicios de urgencias

Respecto a los servicios de urgencias y emergencias se realizará un estudio exhaustivo, desde un punto de vista organizativo, de su situación actual, con el fin de mejorar su funcionamiento y eficacia, adoptando las medidas oportunas que serán objeto de negociación, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Real Decreto 86612001, de 20 de julio, por el que se crea las categorías y modalidades de médicos de urgencia hospitalaria.

Para ello desde la Gerencia Regional de Salud se constituirá un grupo de trabajo, contando con los profesionales sanitarios.

Asimismo, y una vez realizado el citado estudio se analizará la situación de los profesionales que prestan servicios en dichas unidades, así como las cargas de trabajo, con el fin de valorar la necesidad de adecuar las plantillas orgánicas y de establecer un régimen retributivo específico, así como sus características, para el personal de dichos servicios de urgencias.

Por último, se analizará la situación de los Servicios de Urgencias de Atención Primaria, y se negociará tanto la estructura orgánica de los mismos, así como su régimen retributivo.

4.8.- Jornada y horario en centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud.

Respecto al Decreto 6112005, de 28 de julio, sobre jornada laboral y horario en los centros e Instituciones Sanitarias de la Gerencia Regional de Salud de Castilla y León, entre otros extremos, se iniciará en el primer semestre de 2008, la negociación del desarrollo reglamentario de determinados aspectos de la jornada como la incentivación de la jornada de tarde, así como la regulación del descanso postguardia en atención primaria y en atención especializada

En cuanto a la aplicación de determinados aspectos contenidos en el citado decreto sobre jornada, se manifiesta a través del presente Pacto que la Administración reconoce al personal de Sacyl el derecho al disfrute del descanso retribuido de dos días por año recogido en el artículo 3.5, teniendo esos descansos la consideración de no recuperables, así como, que las Direcciones de los Centros e Instituciones Sanitarias organizarán la prestación de servicios durante los sábados y domingos respetando, en todo caso, las previsiones contenidas en el Decreto 6112005, de 28 de julio.

La Gerencia Regional de Salud, dentro de sus posibilidades, agilizará todos los procesos previstos en los dos párrafos anteriores, en consonancia con las Organizaciones Sindicales, para que antes de finalizar el año 2008 se dé por terminada la negociación.

Asimismo, será objeto de negociación los supuestos que puedan dar lugar al reconocimiento de exención o reducción en la realización de atención continuada para todos los trabajadores, dentro de los cuales podrían ser incluidos supuestos por razones de edad o por razones de conciliación de la vida laboral y familiar, entre otros, así como, las condiciones para su efectividad y los profesionales a los que pueda afectar. En este marco, será revisado el Acuerdo de fecha de 23 de julio 1997 sobre exención de guardias a los facultativos de más de 55 años.

5.- Habilitación presupuestaria

Con el fin de dar suficiente cobertura económica a los acuerdos que se alcancen en la Mesa Sectorial, como consecuencia del contenido del presente Pacto, la Administración se compromete a dotar de los fondos necesarios para que los mismos entren en vigor en las fechas que se señalen en los propios acuerdos.

6.- Comisión de Seguimiento

Se constituirá una Comisión de Seguimiento integrado por los firmantes del presente Acuerdo, cuyas reuniones se celebrarán de forma ordinaria anualmente y de forma extraordinaria cuando lo soliciten la mitad de los firmantes.

III
Cronograma

MATERIA POR OBJETIVOS	TEMAS	PLAZO APERTURA NEGOCIACION
ESTABILIZACIÓN EMPLEO	Concurso Traslados	2º trimestre 2008
	Oferta de empleo público	1er trimestre cada año
	Bolsas de empleo	4º trimestre 2008
	Concurso abierto y permanente	4º trimestre 2009
FIDELIZACIÓN DE LOS PROFESIONALES	Régimen Retributivo	4º trimestre 2008
	Revisión valor hora guardia	Año 2009
	Revisión Acuerdo sobre desplazamientos por razones de servicio	1er semestre 2009
	Plan de Acción Social 2008-2011	Mayo-2008
	Formación Especialistas en Ciencias de la Salud	Junio 2008
	Plan de formación para el personal que ya presta servicio en los centros e instituciones sanitarias de la Gerencia Regional de Salud	1er semestre 2008
	Carrera Profesional	4º trimestre 2008
CAPTACIÓN DE NUEVOS PROFESIONALES	Unidad Búsqueda y Oferta, creación Comisión Seguimiento	Año 2010
	Medidas incentivadoras	1er trimestre 2009
	Programas de reciclaje	Año 2009
ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	Plan de Ordenación de Recursos Humanos	Septiembre 2008
	Elaboración de las plantillas orgánicas	1er semestre 2008
	Procedimiento de provisión y remoción de los puestos de trabajo de libre designación	1er semestre 2008
	Procedimiento para la creación, modificación y supresión de categorías o grupos profesionales	1er semestre 2008
	Proceso de integración voluntario personal cupo y zona	1er semestre 2008
	Reglamento de Selección y Provisión	1er semestre 2009
	Servicios de Urgencia y Emergencia	1er semestre 2008
Jornada y horario	1er semestre 2008	

Valladolid, a 10 de abril de 2008

EL CONSEJERO DE SANIDAD,


Fdo.: Francisco Javier Alvarez Guisasola

Por UGT

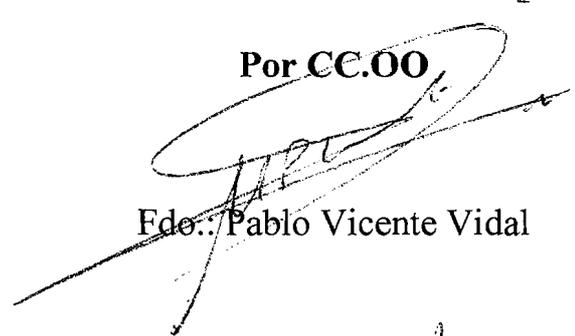

Fdo.: Antonio Domingo Bodelón

Por USAE

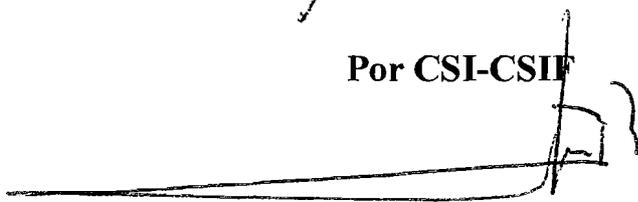

Fdo.: Fernando Gutiérrez Casas


Fdo.: Pilar Lozano Blanco

Por CC.OO

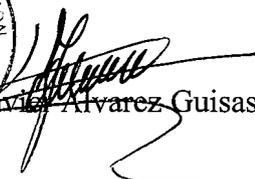

Fdo.: Pablo Vicente Vidal

Por CSI-CSIF


Fdo.: Juan Carlos Gutiérrez Rodilla

ANEXO AL PACTO ENTRE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN Y LAS ORGANIZACIONES SINDICALES UGT, USAE, CC.OO Y CSI-CSIF EN CUANTO A LAS MEDIDAS A NEGOCIAR EN MATERIA DE POLÍTICAS DE EMPLEO Y REGULACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LOS CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA GERENCIA REGIONAL DE SALUD EN EL PERIODO 2008-2011

Reunidos en Valladolid, a 11 de abril de 2008, D. Fco. Javier Álvarez Guisasola, Consejero de Sanidad de la Junta de Castilla y León y D^a Silvia Sáez Belloso en representación de la organización sindical SATSE CASTILLA Y LEÓN, SE ADHIERE en todos sus términos el Pacto entre la Consejería de Sanidad y las organizaciones sindicales UGT, USAE, CC.OO Y CSI-CSIF en cuanto a las medidas a negociar en materia de políticas de empleo y regulación de condiciones de trabajo del personal al servicio de los centros e instituciones sanitarias de la gerencia regional de salud en el periodo 2008-2011, firmado el jueves día 10 de abril de 2008.

El Consejero de Sanidad

Fdo. Fco. Javier Álvarez Guisasola

SATSE

Fdo.: Silvia Sáez Belloso