



Acuerdo de Bases para el Desarrollo de la Sanidad en Castilla-La Mancha

Por Real Decreto 1476/2001 de 27 de Diciembre, se traspasan funciones y servicios del INSALUD, a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, con efectos de 1 de Enero de 2002.

El Pacto por la Sanidad de Castilla-La Mancha firmado, el 5 de julio de 2001, por la Administración Regional, por las Centrales Sindicales CSI/CSIF, SATSE, SAE, CCOO y UGT, así como por gran parte de los partidos del espectro político castellano manchego, las asociaciones de consumidores y la Universidad de Castilla-La Mancha, supuso un compromiso de todos los firmantes para impulsar la sanidad en nuestra Comunidad Autónoma y una apuesta para superar el déficit en infraestructuras y servicios sanitarios que ha soportado tradicionalmente nuestra Región.

En dicho Pacto por la Sanidad, la Consejería de Sanidad, a través del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (SESCAM), se comprometía a analizar, conjuntamente con los sindicatos, la problemática del personal afectado por las transferencias de la asistencia sanitaria.

A tal efecto se constituyó una Mesa de Diálogo que ha venido analizando estas cuestiones. Es en este marco en el que se establece el presente Acuerdo, que pretende poner las bases para dar solución a los distintos problemas detectados por la Mesa de Diálogo y que posteriormente seguirán desarrollándose y discutiéndose en la Mesa Sectorial de Personal del Sescam.

Como consecuencia de esos análisis previos realizados en el ámbito de la Mesa de Diálogo, el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam) y las organizaciones sindicales abajo firmantes adoptan los siguientes

ACUERDOS:

- 1º. - El presente Acuerdo será de aplicación al personal estatutario, al laboral no sujeto al 4º convenio colectivo de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha y a los funcionarios sanitarios locales en los conceptos que les afecten, que presten servicios en las instituciones sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.
- 2º. - La elaboración de un Plan específico de Salud Laboral y Prevención de Riesgos Laborales para el personal del Sescam adecuando la configuración



[Handwritten signatures and stamps of various organizations, including CSI/CSIF, SATSE, SAE, CCOO, UGT, and the Regional Administration.]

[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'CSIF', 'SSE', and 'SSE' with a date '11/01/02']

de los actuales servicios de prevención a las necesidades que el referido Plan contemple.

- 3º - El Sescam, en función de los objetivos marcados en el Plan de Salud de Castilla-La Mancha, en materia de recursos humanos incrementará la plantilla actual de personal en 500 profesionales en el año 2002 y otros 500 en el año 2003. El resto hasta completar 2.500 profesionales en los próximos 5 años, con la finalidad de mejorar los servicios sanitarios públicos.
- 4º - La elaboración del Estatuto del Personal de las instituciones sanitarias del Sescam a lo largo del año 2002, para su presentación como anteproyecto de Ley en el primer trimestre del año 2003. El Estatuto incluirá en todo caso los aspectos de jornada de trabajo, sistema retributivo y carrera profesional, respetando los puntos básicos que se recojan en el Estatuto Marco Básico del Sistema Nacional de Salud.
- 5º - Se procederá a la aplicación progresiva de la jornada de 35 horas semanales. A tenor de la complejidad, y para evitar posibles disfunciones en la prestación sanitaria a la población, comenzará a implantarse en Atención Primaria en el mes de junio de 2002 y no más tarde de 01/01/2003 en Atención Especializada.
- 6º - A) La homologación salarial entre el personal incluido en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, con la media de las retribuciones de las categorías profesionales que prestan servicios similares en el Sistema Nacional de Salud a 01/01/2002.

Esta homologación se concretará retributivamente en las cuantías totales y con las especificaciones que se indican a continuación y que se aplicarán a lo largo de tres años (el 50% en el año 2002 con efectos retroactivos de 1 de enero, el 25% en el año 2003, y el 25% restante, hasta llegar al 100% de aplicación en el año 2004):

GRUPO A	2.944,96 € (1)	490.000 Pts. (1)
GRUPO B	2.404,05 € (2)	400.000 Pts. (2)
GRUPO C	1.863,14 € (2)	310.000 Pts. (2)
GRUPO D	1.622,73 € (2)	— 270.000 Pts. (2)
GRUPO E	1.337,25 € (2)	222.500 Pts. (2)



[Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'CRIF', 'F. Gallardo', and 'CSATSE']

(1) Se aplicará al personal facultativo de atención especializada y al personal no sanitario del grupo A tanto de Atención Primaria como de Especializada.

(2) Se aplicará al personal sanitario de atención especializada y al personal no sanitario, tanto en Atención Primaria como Especializada.

Para el personal de atención primaria que cobra el concepto productividad fija por población, las cantidades son las siguientes.

Grupo A de Atención Primaria: 1.202,02 € en 1 año (200.000 Ptas).

Grupo B de Atención Primaria: 1.021,72 € en 1 año (170.000 Ptas).

También en el ámbito de la Atención Primaria será homologado el precio de la Atención continuada-B al de la guardia de atención especializada en el plazo de 2 años, lo que supone una cantidad estimada de 681 millones de pesetas para Atención Primaria en ese periodo. Esta homologación se aplicará desde 01/06/2002.

Asimismo en Mesa Sectorial se estudiará el reconocimiento de los tramos de edad de la tarjeta sanitaria para el personal de enfermería de los EAP.

B) Por otra parte se observan en la estructura retributiva diferencias en algunas retribuciones fijas y periódicas entre categorías similares según el ámbito en que se prestan los servicios (Atención Primaria o Atención Especializada). Se hace necesaria una homologación retributiva interna de tal forma que el personal de Atención Especializada o Atención Primaria experimente un incremento en el complemento específico igual a la diferencia existente entre las retribuciones fijas y periódicas del personal de Atención Primaria (entendiendo por tales los conceptos de atención continuada A, complemento específico - la suma del actual y el resultante de la homologación retributiva del apartado anterior- y la media de la productividad fija de los profesionales de EAP de Castilla La Mancha, en cada una de las categorías) y las que percibe el personal de atención especializada.

Esta homologación interna se llevará a cabo en tres ejercicios presupuestarios. Su inicio se fijará lo antes posible en Mesa Sectorial debiendo finalizar como límite en el año 2007.

Este incremento en las retribuciones del personal tendrá carácter de consolidable y no absorbible.



C) El objetivo de procurar esta mejora retributiva, con independencia de las negociaciones que sobre el sistema retributivo que se lleven a cabo en el ámbito de la Mesa Sectorial, debe enmarcarse en la consecución de objetivos afecten a la organización sanitaria y que son fundamentales para ofrecer unos servicios sanitarios eficientes y de calidad.


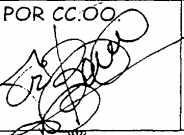
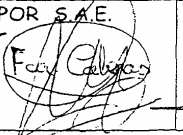
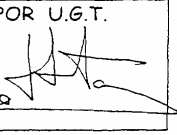
D) La homologación salarial, excepto en lo correspondiente al precio de la guardia, no será de aplicación al personal de Refuerzo de Atención Primaria, ni al designado para la realización de guardias en Atención Especializada.

7º.- Los desplazamientos en Atención Primaria para los profesionales que desarrollan sus funciones en más de una localidad y en Atención Especializada para los profesionales que se desplacen a los Centros de Diagnóstico y Tratamiento, serán retribuidos de tal manera que no supongan coste adicional al trabajador, mediante un acuerdo específico de itinerancia, que se aplicará en caso de concretar dicho acuerdo con efectos de 01/06/2002.
 Asimismo se procederá en Mesa Sectorial a la revisión de los grados de dispersión, en especial del G4 para adecuarlo a las situaciones reales y al número de profesionales de cada categoría.

8.- Se llevarán a cabo las oportunas actuaciones ante los responsables de la Tesorería General de la Seguridad Social para mantener en alta permanente al personal de refuerzo de atención primaria.

9.- Se negociará un Plan de Acción Social para el personal del Sescam.

En Toledo a 26 de abril de 2002.

POR LA ADMINISTRACIÓN				
POR SATSE 	POR CSI/CSIF 	POR CC.OO. 	POR S.A.E. 	POR U.G.T. 

Castilla-La Mancha