

<u>Informe Mesa Sectorial de 27 de febrero</u> de 2019



Informe mesa sectorial de 27 de febrero de 2018

1.- Lectura y aprobación del Acta de la reunión anterior.

Se aprueban las actas 21 y 22 de 28 de noviembre y 4 de diciembre de 2018

Se entrega borrador de acta 1/2019 de 29 de enero de 2019.

2.- <u>Acuerdo de mesa sectorial para el retorno del personal de colectas y donación del Centro de Transfusiones</u>.

Se presenta un acuerdo (ANEXO I) en cumplimiento del mandato de la última mesa sectorial. Se modifican por consenso algunos aspectos y se procede a su firma por todos los miembros de la mesa sectorial.

3.- Carrera profesional: información del estado de situación actual.

Se entrega un cuadro con la situación actual de carrera profesional (ANEXO II).

El cuadro describe la situación de los diferentes procesos de carrera, extraordinarios de 2017 y de 2018 y ordinario de 2018.

Existe el acuerdo de mesa al que hacienda hizo alegaciones que cambiaron lo aprobado posteriormente por el Consejo de Gobierno, referente al pago en 4 años y no en los 3 contemplados en el acuerdo, pero que no modificaron el punto 6º, relativo a la inclusión en carrera de todo el personal no fijo a todos los efectos. Están hablando con hacienda y se acuerda convocar una mesa sectorial extraordinaria para tratar este tema, el próximo 14 de marzo de 2019.

Falta por revisar los listados de niveles asignados al personal interino y posteriormente la emisión de la correspondiente resolución notificando el nivel alcanzado.

AMYTS exige el cumplimiento del acuerdo de reactivación de la Carrera Profesional en sus propios términos y por ello la incorporación a todos los efectos del personal no fijo, interinos, eventuales y sustitutos. No solo hay que respetar el acuerdo, es que ya están sentenciando diferentes Juzgados y Tribunales Superiores de Justica, incluso el propio Tribunal Supremo dejando claro su derecho. Se han tenido que poner en marcha reclamaciones judiciales individuales que podrían llevarnos a una situación similar a lo que sucedió con los trienios de los interinos.



Informe mesa sectorial de 27 de febrero de 2018

4.- Jefaturas de Trabajo Social.

Se entrega una resolución de 28 de enero de 2019 sobre la jerarquización de estas unidades de trabajo social (ANEXO III).

Se harán convocatorias para cubrir las jefaturas, con modelo y criterios únicos.

5.- Reconversión de las vacantes generadas en los servicios centrales de hospitales por jubilación del personal que ejerce funciones de técnico superior.

Desde hace años se mantienen enfermeras y auxiliares haciendo tareas propias del personal técnico superior. Con motivo de jubilaciones, renuncias, movilidad, etc., estos puestos deben ser sometidos al correspondiente expediente reconversión de la plaza para ser cubierta por personal técnico superior. Se insta a los Hospitales al cumplimiento estricto de estas plazas.

6.- Movilidad interna de los odontólogos de Atención Primaria.

AMYTS solicita se permita participar en el proceso de movilidad interna de Atención Primaria a los odontólogos que tomaron posesión de sus plazas como fijos en la última OPE, toda vez que en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del SERMAS, en el Apartado 9.3. Movilidad dentro del área sanitaria de la Comunidad de Madrid, se recoge textualmente lo siguiente:

"Podrá participar el personal estatutario fijo del Servicio Madrileño de Salud, de la categoría convocada, que se encuentren en situación de servicio activo en el mismo."

En ningún momento hace referencia a que el profesional deba haber permanecido un tiempo determinado en la plaza que esté ocupando.

Sí indica que deberá permanecer en la plaza que consiga en el desarrollo del concurso de movilidad un mínimo de dos años para poder optar a otra movilidad, cito textualmente:

"Los profesionales deberán permanecerse en el destino obtenido durante un período mínimo de 2 años para poder participar en otro proceso de movilidad, salvo que se haya obtenido dicho destino a través de alguno de los procesos de movilidad por razón del servicio descritos en el apartado 9.1."

Esto difiere de lo que el plan de Ordenación de Recursos Humanos del SERMAS establece en el apartado 10 referente a **TRASLADOS** donde indica como requisito específico "El personal en servicio activo o con reserva de plaza deberá haber tomado posesión en la plaza desempeñada, con al menos un año de antelación a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes."

Tras la intervención de todas las OOSS, se decide rechazar la petición presentada por AMYTS, proponiéndose una modificación del acuerdo de movilidad si se estima necesario.



Informe mesa sectoríal de 27 de febrero de 2018

7.- Ordenación del personal de los Centros de Salud Mental de los hospitales de Fuenlabrada y Alcorcón.

Se presenta una propuesta por parte de la Administración (ANEXO IV) para la reordenación de los profesionales de estos Centros de Salud Mental.

No se admite por las OOSS y AMYTS plantea que es un "parche" que no resuelve el problema, deja muchas cosas pendientes de resolver y el problema se perpetúa. Así mismo solicita de nuevo que se cumpla lo aprobado en la Ley de presupuestos en lo que se refiere a la estatutarización voluntaria del personal de los Hospitales de Alcorcón y Fuenlabrada.

La situación permanece como está, al no haber unanimidad.

8.- Presentación del Proyecto MAGMA: Plataforma Integral de Gestión de Recursos Humanos.

Se adjunta el documento presentado por la Administración (ANEXO V).

Se trata de hacer un modelo único de gestión de RRHH, en un plazo de 6 años. Tiene dos fases, la primera ya licitada y en inicio de los trabajos.

AMYTS agradece la presentación, bienvenida sea por otro lado la iniciativa, si llega y cuando llegue, pues un proyecto a 6 años vista que sobrepasa más de una legislatura tienen muchas posibilidades de quedarse en el camino. Además, pregunta si este modelo de gestión incluye las bolsas de empleo, "expediente digital", gestión de OPEs, acceso on line a la carpeta, etc. Las bolsas están contempladas en la segunda fase, es decir del 3º al 6º año, y el expediente digital no está en este contemplado contrato.

9.- Información sobre el Contrato Programa 2019 del SERMAS.

El Director General de RRHH hace una exposición sobre el nuevo contrato programa, que contempla modificaciones de interés, como bajar el peso de lo que pondera el resultado general del cumplimiento del contrato; dice de la Ley de buen gobierno obliga a la trasparencia y participación de los profesionales, que se descentraliza en las gerencias dentro de su autonomía de gestión, etc. Lo cierto es que se genera un intenso debate pues tras el contrato de gestión hay una remuneración, la productividad variable, origen de ya clásicas y crónicas desavenencias entre las OOSS.

10.- Ruegos y Preguntas.



Informe mesa sectorial de 27 de febrero de 2018

AMYTS solicita se informe cuando se procederá a la devolución de las tasas de los opositores que se presentaron a la OPE de urgencias hospitalarias, ya caducadas y que no se han devuelto. Más cuando hay una nueva convocatoria de OPE para esta categoría. Respuesta: "esto no es mío".

Dado que vale para nada este punto, pues habitualmente ni se contesta, insiste AMYTS en que no se ha contestado a los ruegos y preguntas remitidos por escrito y que de nuevo se exponen:

- .- Información detallada de la situación de contrataciones y ceses/no renovaciones de médicos con títulos sin homologar o con carencia de la especialidad.
- Situación en la que se encuentra el cambio de la comisión de docencia del Ramón y Cajal. Causas, método, justificación. Comparecencia de la Dirección del Hospital.
- Explicación de los conceptos en los que se detrae el importe por las 10 horas de jornada en el Gregorio Marañón. ¿Cómo se hace y de que conceptos?
- .- AMYTS reitera la petición de acceso al FORMAP desde ordenadores no institucionales dado que al no poder acceder desde casa cuando se abre un curso los compañeros que no están en su puesto de trabajo en ese momento cuando intentan apuntarse ya se han cerrado las solicitudes. Y esto es más grave aún para compañeros del SAR que van un día de cada 3 o para gente de baja o excedencia.
- .- AMYTS vuelve a solicitar una solución a la reclamación de mejora de pago de TIS en Pediatras de Área, odontólogos y psicólogos clínicos. Es evidente el agravio comparativo detectado en la ORDEN de 7 de septiembre de 2018, por la que se modifica y se corrige la Orden de 19 de julio de 2018, de la Conserjería de Economía, Empleo y Hacienda, por la que se dictan Instrucciones para la Gestión de las Nóminas del Personal de la Comunidad de Madrid para 2018, así como en Ordenes anteriores.

En dicha orden el "complemento de productividad: factor fijo" en el caso de las categorías de Matronas, Fisioterapeutas y Trabajadores sociales se establece mediante una ponderación entre el número de zonas básicas y el número total de población asignada. (BOCM nº 220 de 14 de septiembre de 2018, pg. 65).

No sucede de igual modo en el caso de Pediatras de Área, Odontólogos y Psicólogos Clínicos, en los que sólo se tiene en cuenta el número de zonas básicas asignadas, sin tener en cuenta el número total de población asignada. (BOCM nº 220 de 14 de septiembre de 2018, pg. 58).

Esta situación lleva aparejado el hecho de que la retribución económica asignada por este concepto a dichas categorías de nivel A1 sea sustancialmente menor que la asignada a las mencionadas categorías de nivel A2, lo que conlleva un agravio comparativo importante.



Informe mesa sectorial de 27 de febrero de 2018

Solicitamos la revisión de dicho "complemento de productividad: factor fijo" para las categorías de Pediatras de Área, Odontólogos y Psicólogos Clínicos de Atención Primaria, entendiendo que nunca deben ser de cuantías económicas menores a las asignadas a categorías de niveles A2.



ANEXO I

ACUERDO RETORNO PERSONAL DE COLECTAS Y DONACION INTERNA AL CENTRO DE TRANSFUSION





Dirección General de Recursos Humanos Y Relaciones Laborales Servicio Madrileño de Salud CONSEJERÍA DE SANIDAD

ACUERDO DE 27 DE FEMERO DE 2019 SUSCRITO ENTRE LA ADMINISTRACIÓN SANITARIA Y LOS SINDICATOS PRESENTES EN LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD SOBRE RETORNO DEL PERSONAL DE COLECTAS Y DONACIÓN INTERNA AL CENTRO DE TRANSFUSIÓN

Con fecha 11 de febrero de 2014, se suscribió un Acuerdo entre los Sindicatos SATSE, CCOO, AMYTS, CSIT-UNIÓN PROFESIONAL, U.G.T. y USAE, todos ellos presentes en ese momento en la Mesa Sectorial de Sanidad, y la Administración Sanitaria, por el que se acordaron una serie de compromisos en relación con el personal de colectas y donación interna adscrito al Centro de Transfusión de la Comunidad de Madrid.

Este Acuerdo, se adoptó como consecuencia del convenio específico suscrito entre el Servicio Madrileño de Salud y el comité autonómico de Cruz Roja Española y supuso la reubicación en distintas unidades de donación propia en los centros de la red sanitaria pública con el fin de reforzarlas con personal adscrito a colectas y donación interna del Centro de Transfusión. Esta adscripción se efectuó manteniendo la permanencia del personal desplazado, así como sus retribuciones y dependencia orgánica del Centro de Transfusión.

En la actualidad, 15 profesionales se mantienen desplazados en otros hospitales, mientras que la actividad generada en el Centro de Transfusión ha aumentado considerablemente, lo que hace necesario la presencia en dicho Centro de un mayor número de efectivos.

Por ello en Madrid, el día 27 de febrero de 2019, en el ámbito de la Mesa Sectorial se suscribe el presente Acuerdo con el objeto de facilitar el retorno al Centro de Transfusión de los profesionales desplazados en el año 2014.

ACUERDO

- 1. El orden del retorno al Centro de Transfusión se iniciará por las enfermeras, seguidos por el personal facultativo y Técnicos Medio Sanitarios en Cuidados Auxiliares de Enfermería y en último término lo harán los Auxiliares de Obras y Servicios.
- 2. Este retorno tendrá carácter voluntario y se efectuará conforme a los criterios y orden de prelación establecidos en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud. Será llevado a cabo por la Gerencia del Centro de Transfusión, quien se dirigirá por escrito a cada uno de los afectados, concediéndoles un plazo de 5 día hábiles para que manifiesten su opción.

A CCOO

Sit UNION PROFESIONAL





- 3. Aquellos profesionales que manifiesten expresamente su deseo de mantenerse en el centro sanitario en el que están prestando servicios como consecuencia del Acuerdo de Mesa Sectorial de 11 de febrero de 2014, previo informe de la Gerencia correspondiente, quedarán adscritos de manera definitiva a dicha Gerencia, para lo cual se realizará una modificación de plantilla en el supuesto de que no exista vacante en estos centros o, de existir vacante no ocupada, se les adscribirá a la misma, por lo que esta incorporación no puede suponer desplazamiento de efectivos. En ambos supuestos percibirán sus retribuciones con cargo a ese centro de gasto.
- 4. La incorporación tanto al puesto del Centro de Transfusión, o la adscripción definitiva al puesto actual, se realizaran respetando las condiciones laborales y económicas que tuvieran con anterioridad.
- 5. La Gerencia del Centro de Transfusión informará a la Mesa Sectorial de Sanidad sobre el resultado de esta opción, asimismo y en aplicación del artículo 67 del actual Convenio Colectivo Único para el Personal Laboral al Servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid y respecto al personal laboral afectado, lo notificará al Comité de Empresa del Centro de Transfusión.

POR LA ADMINISTRACIÓN,

POR LA ORGANIZACIONES SINDICALES,

ccoo,

SATSE,

CSIT-UNIÓN PROFESIONAL

U.G.T.

ANEXO II

TABLA SITUACION ACTUAL CARRERA PROFESIONAL

CARRERA PROFESIONAL (SITUACIÓN ACTUAL)

ANEXOS I y II	- El proceso extraordinari	El proceso extraordinario de 2017 se encuentra revisado, finalizado y entregadas las resoluciones individuales
PROCESO EXTRAORDINARIO	a los interesados.	
2017	 La base de datos de este propuestos así como en 	La base de datos de este proceso se constituye como registro de carrera en cuanto a niveles reconocidos y propuestos así como en cuanto a las fechas de efectos administrativos.
ANEXOS I y II	- Los niveles propuestos p	Los niveles propuestos por los comités al personal estatutario fijo se abonan desde octubre de 2018.
PROCESO EXTRAORDINARIO	 No se han entregado las 	No se han entregado las resoluciones individuales
ABONO	- Actualmente se están re	Actualmente se están revisando los niveles propuestos y las fechas de efectos administrativos
AGOSTO-2018	 Se prevé que esta revisic individuales 	esta revisión finalice en el mes de marzo , procediendo a la emisión y entrega de las resoluciones
ANEXO III	 Los niveles propuestos p 2018. 	Los niveles propuestos por los comités del personal estatutario fijo se abonan desde la nómina de octubre de 2018.
	- No se han entregado las	No se han entregado las resoluciones individuales
AGOSTO-2018	 Actualmente se están rev Se prevé que esta revisión resoluciones individuales 	se están revisando los niveles propuestos y las fechas de efectos administrativos esta revisión finalice a fínales del mes de marzo , procediendo a la emisión y entrega de las individuales
	<u>-</u>	
ANEXOS I, II y III	 Una vez finalizada la revi resoluciones individuale: ordinario. 	Una vez finalizada la revisión de los dos procesos iniciados en el mes de agosto de 2018, y entregadas las resoluciones individuales a los interesados, se comenzará en el mes de abril con la revisión de este proceso ordinario.
PROCESO ORDINARIO	- Finalizada la revisión de	revisión de este proceso ordinario a finales del mes de abril, se emitirán v entregarán las
NOVIEMBRE-2018	correspondientes resolu	correspondientes resoluciones individuales, comenzando los interesados a percibir las correspondientes
	cuantias de carrera con e resolución individual	cuantias de carrera con efectos del 1 de enero de 2019, con independencia de la fecha de notificación de la resolución individual
ANEXOS I, II y III	- Finalizada la revisión de	revisión de los procesos anteriores, se procederá a dictar las correspondientes resoluciones
COMISIONES DE SERVCIO	individuales de reconocir	le reconocimiento de nivel de carrera al personal procedente de otros Servicios de Salud, para lo
DICIEMBRE-2018	que se tendrá en cuenta	en cuenta el proceso que le corresponda, así como los niveles reconocidos en su Servicio de
	Salaa.	

ANEXO III

JERARQUIZACION DE LAS UNIDADES DE TRABAJO SOCIAL



RESOLUCIÓN DE 28 DE ENERO DE 2019 DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD POR LA QUE SE JERARQUIZAN LAS UNIDADES DE TRABAJO SOCIAL.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en su artículo 12 dedicado a la planificación de los recursos humanos, establece que en el ámbito de cada servicio de salud, y previa negociación en las mesas correspondientes, se adoptarán las medidas necesarias para la planificación eficiente de las necesidades de personal. La planificación de los recursos humanos estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

Dentro de este marco normativo, el trabajo social en el ámbito sanitario, responde al concepto integral de salud, la continuidad del proceso asistencial, el trabajo en equipo, la coordinación con el resto de profesionales y la coordinación sociosanitaria.

En la actualidad, la estructura orgánica y funcional de los Trabajadores Sociales es variable y obedece a modelos organizativos propios de cada centro asistencial, siendo necesario, por ello, establecer una estructura organizativa y funcional común en todos los centros del Servicio Madrileño de Salud.

Con fecha 28 de febrero de 2018, en el ámbito de la Mesa sectorial de Sanidad, se subscribe un Acuerdo sobre organización de los servicios de trabajo social en el Servicio Madrileño de Salud, proponiendo una nueva estructura orgánica y funcional de las Unidades de Trabajo Social en el Servicio Madrileño de Salud, con el fin de avanzar en las líneas estratégicas fundamentales de la Consejería de Sanidad de la Comunidad de Madrid, entre las que se encuentran la atención al paciente crónico y complejo y la coordinación sociosanitaria, así como la defensa de los derechos y participación de los pacientes como ciudadanos en el proceso de atención, tan vinculado a la esencia misma del trabajo social.

Todo ello hace necesario definir la dependencia orgánica de las unidades de Trabajo Social; su jerarquización en el entorno de la atención sanitaria hospitalaria, primaria y salud mental; y la dotación progresiva de la plantilla horizonte de las Unidades de Trabajo Social, condicionada a las disponibilidades presupuestarias.

En consecuencia, y con el fin de atender las necesidades organizativas mencionadas, y en cumplimiento de dicho Acuerdo, esta Dirección General, de acuerdo con las competencias que le confiere el Decreto 196/2015, de 4 de agosto, del Consejo de Gobierno, por el que se establece la estructura orgánica del Servicio Madrileño de Salud:



RESUELVE

- 1. Crear en los Centros Hospitalarios del Servicio Madrileño de Salud la Unidad de Trabajo Social que dependerá orgánica y funcionalmente de la Dirección Gerencia.
- 2. Determinar que la Unidad de Trabajo Social queda estructurada jerárquicamente dependiendo de una jefatura de servicio o sección conforme a las características de cada centro sanitario y cuya dotación en plantilla se realizará de manera progresiva.
- 3. Iniciar la puesta en marcha de la Unidad de Trabajo Social en los Centros Hospitalarios que a continuación se relacionan, dotándola con un puesto de Jefatura de Servicio no sanitario de entre las que actualmente se encuentren vacantes en la plantilla orgánica del correspondiente centro hospitalario
 - Hospital Universitario La Paz
 - Hospital Universitario Doce de Octubre
 - Hospital Universitario Ramón y Cajal
 - Hospital Universitario Clínico San Carlos
 - Hospital Universitario Puerta de Hierro
 - Hospital General Universitario Gregorio Marañón
- 4. Iniciar, asimismo, la puesta en marcha de la Unidad de Trabajo Social en los Centros Hospitalarios que a continuación se relacionan, dotándola con un puesto de Jefatura de Sección no sanitario de entre las que actualmente se encuentren vacantes en la plantilla orgánica del correspondiente centro hospitalario
 - Hospital Universitario de la Princesa
 - Hospital Universitario de Getafe
 - Hospital Universitario de Mostoles
 - Hospital Universitario Severo Ochoa
 - Hospital Universitario Príncipe de Asturias
 - Hospital Universitario Infanta Sofía
 - Hospital Universitario Infanta Leonor
 - Hospital Infantil Universitario Niño Jesús
 - Instituto Psiquiátrico José Germain
 - Hospital Dr. Rodríguez Lafora
- 5. Establecer que la cobertura de los puestos de Jefe de Servicio de la Unidad de Trabajo Social y en su caso de Sección, se efectué mediante el sistema de libre designación, conforme a lo dispuesto en el artículo 29.3 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco y en el artículo 23 del Real Decreto-Ley 1/1999 de 8 de enero y de acuerdo con el modelo de competencias del Servicio Madrileño de Salud



6. Regular que la selección se llevará a cabo a través de la publicación de la correspondiente convocatoria, en la que podrán participar el personal estatutario fijo del Sistema Nacional de Salud, laboral fijo y funcionario de carrera de la Comunidad de Madrid de la categoría de trabajador/a social. No obstante, también podrán participar el personal estatutario interino de esta misma categoría que se encuentre prestando servicios en el centro en el que se convoque el puesto.

Madrid, a 7 de febrero de 2019 EL DIRECTOR GENERAL

Firmado digitalmente por PABLO CALVO SANZ Organización: COMUNIDAD DE MADRID Huella dig.: f6b19cef19c33b9012cfc27bdfde65eb8419f508

ANEXO IV

PROPUESTA ORDENACION PERSONAL ESTATUTARIO DE SALUD MENTAL EN EL H. F. ALCORCON Y H. DE FUENLABRADA





PROPUESTA DE ORDENACION DE PERSONAL ESTATUTARIO DE SALUD MENTAL EN EL HOSPITAL FUNDACION ALCORCON Y ENTE PÚBLICO HOSPITAL DE FUENLABRADA

El Plan Estratégico de Salud Mental 2010-2014 supuso la consolidación del Plan de Salud Mental anterior, de modo que la red de atención a la Salud Mental quedo incorporada dentro del conjunto de las prestaciones especializadas del Servicio Madrileño de Salud e integrada en la red sanitaria general, de acuerdo con su organización territorial, en la que cada Hospital tiene asignada su población de referencia.

Desde el año 2010, todos los Servicios de Salud Mental comunitarios, que constituyen el eje sobre el que pivota la atención a la Salud Mental, están adscritos funcionalmente a sus respectivos Hospitales, incluyendo esta prestación en la cartera de servicios junto con el resto de prestaciones.

No obstante, la integración de los Servicios de Salud Mental comunitarios a sus respectivos Hospitales ha supuesto que persistan profesionales que prestan sus servicios en los Centros de Salud Mental pero que mantienen su dependencia orgánica de una Gerencia distinta, lo que provoca los correspondientes desajustes organizativos que hacen necesario su corrección.

Por ello, en los Hospitales de gestión directa se llevó a cabo la regularización de los profesionales de Atención Hospitalaria que prestaban sus servicios en las unidades de salud mental cuya dependencia orgánica y funcional no coincidía en el mismo Centro Hospitalario, procediéndose a la amortización y creación de las plazas en distintos centros hospitalarios de conformidad con el acuerdo de la Mesa Sectorial de 28 de junio de 2018.

En consecuencia con lo anterior, y con el objetivo de finalizar esta regularización y adscribir cada personal a su centro, se propone la amortización de las plazas ocupadas por el personal estatutario temporal que presta sus servicios en los centros de salud mental adscritos a la Fundación Hospital de Alcorcón y al Ente Público Hospital de Fuenlabrada y cuya dependencia orgánica es del Hospital Universitario de Móstoles y del Instituto Psiquiátrico José Germain respectivamente, y la creación de las correspondientes plazas de personal laboral en el Hospital de Alcorcón y el Ente Público Hospital de Fuenlabrada.

Asimismo, se propone que todas aquellas vacantes que se vayan generando en estos centros de salud, se amorticen en el centro de su dependencia orgánica y se creen en aquel al que se encuentran adscritos funcionalmente.

El detalle del personal que se encuentra en estos centros es el siguiente:

Dirección General de Recursos Humanos Y Relaciones Laborales Servicio Madrileño de Salud CONSEJERÍA DE SANIDAD

CENTRO DE SALUD MENTAL DE HOSPITAL DE FUENLABRADA DEPENDENCIA ORGÁNICA INSTITUTO PSIQUIÁTRICO JOSE GERMAIN

CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	ESTATUTARIO			FUNCIONARIO		TOTAL			
		FUO	INTERINO	TOTAL	INTERINO	FIIO	INTERINO	JUBILADO PARCIAL	TOTAL	GENERAL
Auxiliar Administrativo					1					1
Auxiliar de Enfermería								1	1	1
Celador			1	1						1
Enfermero/a		2	2	4						4
Facultativo Especialista	Psicologia Clínica	2	5	7						7
	Psiguiatría	4	7	11			1		1	12
G.Aux. Administrativo		1		1		2			2	3
T.C.A.E.			1	1						1
Trabajador Social		1	1	2		1			1	3
TOTAL GENERAL		10	17	27	1	3	1	1	5	33

CENTRO DE SALUD MENTAL DE FUNDACION HOSPITAL ALCORCÓN DEPENDENCIA ORGÁNICA HOSPITAL UNIVERSITARIO DE MÓSTOLES

CATEGORÍA	ESPECIALIDAD	ESTATUTARIO				FUNCIONARIO	LABORAL (CM)			TOTAL
		EVENTUAL	FUO	INTERINO	TOTAL	FUO	FIIO	INTERINO	TOTAL	GENERAL
Administrativo						1				1
Aux. Control Información								1	1	1
Auxiliar Administrativo			2		2					2
Enfermera/o		1	1	1	3		1		1	4
F.E.A.	Psicologia Clínica	2		2	4					4
r.t.A.	Psiquiatria	4	2	4	10					10
TCAE				1	1					1
Terapeuta Ocupacional				1	1					1
Trabajadora Social				1	1		1		1	2
TOTAL GENERAL		7	5	10	22	1	2	1	3	26

ANEXO V

ESCRITO SOBRE PROYECTO MAGMA





Buenos días

La Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Servicio Madrileño de Salud está impulsando y desarrollando diferentes iniciativas, orientadas a dar respuesta a las necesidades demandadas por los profesionales que trabajan en los servicios de Recursos Humanos.

A partir del próximo mes de marzo vamos a poner en marcha el **Proyecto MAGMA**, que tiene como eslogan "Fusionando conocimiento, uniendo personas" y cuyo objetivo es evolucionar desde un conjunto de programas independientes de nóminas y personal, a una plataforma integral de Gestión de Recursos Humanos, basada en la solución PeopleNet de la empresa META4, común para todos los centros del Servicio Madrileño de Salud, Hospitales, Atención Primaria y SUMMA 112.

En este proyecto tendrá cabida todo el personal estatutario, laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid.

Los centros que actualmente cuentan con otras aplicaciones de nómina y personal, migrarán a la nueva aplicación PeopleNet, la cual se encuentra actualmente en funcionamiento en 11 centros hospitalarios. En paralelo, se acometerá la evolución de esta aplicación, mediante la incorporación de nuevos módulos de gestión de recursos humanos.

Posteriormente se realizará la integración desde la aplicación SIRIUS de la Comunidad de Madrid.

El proyecto se realizará en dos fases, con una duración prevista, de cada una de ellas, de tres años.

En la primera fase se abordará el desarrollo de módulos tales como plantillas y efectivos, contratación de personal temporal, gestión de personal, carrera profesional y gestión de turnos (GPT).

Igualmente está prevista su integración con el Registro de Personal de la Comunidad de Madrid y el Registro Estatal de Profesionales Sanitarios.

Este ambicioso proyecto, además de mayor productividad y eficiencia en los procesos, permitirá obtener todo tipo de información actualizada, disponible tanto para explotación de los centros como del resto de agentes, sin requerir envíos periódicos de la misma por parte de los centros.





Para el desarrollo de esta plataforma integral, contamos con la colaboración de la Agencia para la Administración Digital de la Comunidad de Madrid y la empresa INDRA SOLUTION IT (MINSAIT).

Este gran reto, no será posible sin la participación y colaboración activa de todos los centros y los profesionales que trabajan en los servicios de RRHH, así como de la Dirección General de Presupuestos y Recursos Humanos de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda.

Contamos con vuestro compromiso y dedicación para la consecución de los objetivos marcados, por lo que estamos convencidos que este Proyecto culminará con éxito.

El próximo jueves 14 de marzo a las 12 horas el Director General, Pablo Calvo, remitirá a todos los profesionales del área de recursos humanos del Servicio Madrileño de Salud, un video para la presentación del Proyecto MAGMA.

Deciros para terminar, que desde la certeza de que este proyecto ayudará al desarrollo y crecimiento de todos nosotros, sólo me queda daros las gracias anticipadamente por vuestra colaboración.

Un saludo, Belén Anaut