

III.- OTRAS DISPOSICIONES Y ACTOS

Consejería de Trabajo y Empleo

Resolución de 04/02/2009, de la Dirección General de Trabajo e Inmigración, por la que se acuerda el depósito y se dispone la publicación del Acuerdo Marco sobre ordenación de la negociación colectiva y regulación de las condiciones de trabajo del personal en el ámbito del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha para el periodo 2008-2011. [2009/1819]

Visto el Acuerdo Marco sobre ordenación de la negociación colectiva y regulación de las condiciones de trabajo del personal en el ámbito del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha para el periodo 2008-2011 suscrito el día 27 de noviembre de 2008 entre el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, CSI-CSIF, CC.OO., FSP-UGT y SIC-GS y presentado en esta Dirección General de Trabajo e Inmigración el día 30 de enero de 2009, y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público

Esta Dirección General de Trabajo e Inmigración,

Resuelve:

1º Ordenar el depósito de dicho Acuerdo.

2º Disponer su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 4 de febrero de 2009

El Director General de Trabajo e Inmigración
REINALDO DE LA FUENTE DE LA FUENTE

Acuerdo Marco sobre Ordenación de la Negociación Colectiva y Regulación de las condiciones de trabajo del personal en el ámbito del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha para el periodo 2008-2011.

Preámbulo

Con el traspaso en el año 2002 de funciones y servicios del Instituto Nacional de Salud a la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha, la Administración Sanitaria de Castilla-La Mancha es protagonista de su propio modelo de relaciones laborales que impulse el progreso y la consolidación del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha(en adelante Sescam).

Las políticas de recursos humanos han discurrido en estos años por la senda de la negociación, alcanzando importantes Pactos y Acuerdos.

Con carácter previo a la efectividad del traspaso, en fecha 5 de julio de 2001, fue suscrito el Pacto por la Sanidad de Castilla-La Mancha. En dicho Pacto, la Consejería de Sanidad, a través del 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 efectuó un análisis previo del tema y que concluyó con la firma, el 26 de abril de 2002 del Acuerdo de Bases para el Desarrollo de la Sanidad en Castilla-La Mancha.

La necesidad de continuar avanzando en los procesos de mejora de las condiciones de trabajo y de la asistencia sanitaria, se confirma por la trascendental renovación del marco legislativo tanto nacional como regional en el que se ha desenvuelto el personal estatutario como consecuencia de Leyes tan esenciales como, la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, y la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y ello, sin olvidar la Ley 8/2000, de 30 de noviembre, de ordenación sanitaria de Castilla-La Mancha y la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, de la Conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras; o las más re-

cientes, como la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Como desarrollo de la citada normativa, el Sescam y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial ha llevado a cabo una labor negociadora, que ha culminado con la firma de una serie de Acuerdos, que regulan, diversas materias que afectan al personal al Servicio de las Instituciones Sanitarias del Sescam.

Sin embargo, el Sescam y las Organizaciones Sindicales estiman que los avances registrados precisan de su continuidad e impulso.

Pues bien, teniendo en cuenta tales circunstancias, el Sescam y las Organizaciones Sindicales consideran necesario afrontar el marco en el que se ordenen y establezcan las materias objeto de negociación sindical, armonizando el objetivo de equilibrio presupuestario con las aspiraciones de los distintos profesionales de la sanidad y las necesidades organizativas, todo ello con el fin de establecer condiciones de trabajo que sean atractivas y motivadoras para dichos profesionales, repercutiendo en la mejora de la calidad de la asistencia sanitaria, que se presta a los ciudadanos de la Región, con tendencia hacia la excelencia.

En consecuencia las partes adoptan el presente:

Acuerdo Marco

I. Objeto, vigencia y ámbito de aplicación

1º. Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto el establecimiento de las líneas principales de actuación para la ordenación de los recursos humanos adscritos a las Instituciones Sanitarias del Sescam, intentar mejorar de forma armónica y continuada, las condiciones laborales de los profesionales de la sanidad, en un horizonte temporal próximo, y así, impulsar la calidad de la sanidad pública de Castilla-La Mancha.

2º. Vigencia.

El presente Acuerdo tendrá vigencia desde su firma extendiéndose sus efectos hasta el año 2011. No obstante, los apartados en que así se prevé expresamente producirán efectos desde las fechas señaladas en los mismos.

3º. Ámbito de aplicación.

Este Acuerdo será de aplicación al personal estatutario, laboral y a los funcionarios sanitarios locales de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, en aquellas materias que les afecten a cada uno de ellos.

II. Líneas principales de actuación para la ordenación de la negociación colectiva y regulación de las condiciones de trabajo.

Las partes en este Acuerdo reconocen que el mayor activo que tiene el Sescam es el conjunto de sus profesionales y que el diseño de políticas de personal, cuyos efectos en la organización de las instituciones se reflejan a medio y largo plazo, requiere una planificación global consensuada con todos los agentes implicados.

Por ello con este Acuerdo se abordan una serie de líneas de actuación, y las partes se comprometen a negociar sobre las siguientes materias y en los plazos que se establezcan en el mismo.

1. Elaboración de un Plan de Ordenación de Recursos humanos:

1.1. Plan de Estabilidad en el Empleo.

1.2. Regulación de la movilidad voluntaria externa e interna, tanto en Atención Primaria como en Atención Especializada y Emergencias.

1.3. Ordenación de las disposiciones relativas a las especialidades de enfermería.

1.4. Reordenación de las categorías profesionales.

1.5. Planes específicos de formación continuada.

2. Mejora de las condiciones de trabajo.

2.1. Aplicación del Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral. Permisos y Licencias.

2.2. Análisis y adecuación del turno rotatorio.

2.3. Mejora de la seguridad en el trabajo.

3.- Desarrollo del procedimiento ordinario de carrera profesional.

4.- Cambio del modelo retributivo.

1.- Elaboración de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos

Se negociará en el plazo fijado en este acuerdo un Plan de Ordenación de Recursos Humanos como instrumento básico de ordenación de recursos humanos del Sescam, que permita un adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación del personal.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos se configura como una herramienta de planificación que permitirá orientar las decisiones que van a afectar a los profesionales a lo largo de su vida laboral al servicio del Sescam, en cuestiones tan importantes como son las referidas a:

1.1.- Plan de Estabilidad en el Empleo.

El Sescam elaborará junto con las Organizaciones Sindicales un Plan de Estabilidad en el Empleo con el objetivo de dotar a la sanidad regional de los medios humanos cualificados necesarios que redunden en una mejora de la calidad de la asistencia sanitaria, así como de mejorar las condiciones laborales de los profesionales sanitarios, sustituyendo empleo temporal de interinidad por empleo fijo, lo que permitirá seguir reduciendo el porcentaje de personal interino.

Para ello serán fundamentales la aprobación anual de ofertas de empleo público, la regulación de un Reglamento de Selección y Provisión, la introducción de mejoras en la gestión del Pacto sobre Selección de Personal Temporal de las Instituciones Sanitarias del Sescam, así como la regulación de la Promoción Interna Temporal.

A este respecto el Sescam y las organizaciones sindicales, teniendo en cuenta las peculiaridades sanitarias y los recursos asistenciales de los diferentes Centros Sanitarios, negociarán:

a) La Oferta de Empleo Público. Teniendo en cuenta que el objetivo del Sescam en el período 2008-2011 es reducir la tasa de interinidad al 6 por ciento, la Oferta de Empleo Público es el instrumento básico para determinar cada año las plazas que han de ser objeto de procesos selectivos de tal modo que las necesidades de recursos humanos del Sescam, con asignación presupuestaria, se cubran mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso, o a través de la promoción interna.

Por todo ello, continuando con el trabajo realizado desde el año 2004, se negociará la Oferta de Empleo Público en el primer trimestre del año correspondiente, para su posterior publicación y convocatoria y ejecución de los procesos selectivos.

b) Asimismo, el Plan de Estabilidad en el Empleo del Sescam hace necesario la aprobación de un Reglamento de Selección y Provisión que sustituya al vigente Real Decreto-Ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección del personal estatutario y provisión de plazas en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social, con rango reglamentario en virtud de la Disposición transitoria 6ª, letra c) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

c) Por otro lado, dentro de esta línea de actuación, el Sescam y las Organizaciones Sindicales ya ha iniciado una revisión del Pacto sobre Selección de Personal Temporal de las Instituciones Sanitarias del Sescam. La necesidad de mantener la actividad asistencial implica la realización de un número importante de nombramientos de personal estatutario temporal. Tras la aprobación del citado Pacto resulta necesario avanzar en la regulación de los procesos de selección del personal temporal en términos tales que se consiga la máxima fluidez y agilidad en la incorporación del personal necesario para la provisión de puestos vacantes, garantizando la calidad en la asistencia sanitaria, con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

d) Por último, dentro de estas actuaciones, el Sescam considera necesaria la regulación de la promoción interna temporal. La promoción interna temporal actualmente se está rigiendo por Pactos de Centro, lo que hace conveniente revisar estos procedimientos con el fin de hacerlos extensibles a todos los ámbitos asistenciales a través de

la regulación correspondiente de un sistema homogéneo para todo el Servicio de Salud, de carácter periódico, y que, sin menoscabo de la autonomía de las Gerencias, se realice conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

1.2.- Regulación de la movilidad voluntaria externa e interna, tanto en Atención Primaria como en Atención Especializada y Emergencias.

El Sescam está decidido a impulsar el sentido de pertenencia a su organización de los profesionales, así como su implicación y motivación. Para conseguir este objetivo un aspecto importante es la regulación homogénea, en todos sus centros, de los procedimientos de movilidad voluntaria de sus profesionales, tanto en las zonas básicas de salud en el ámbito de Atención Primaria como en Atención Especializada y Emergencias, de una manera objetiva y transparente, y para ello deberá avanzar en la regulación participada y negociada de las siguientes materias:

a) Concursos de traslados voluntarios. A la vista del trabajo realizado durante los años 2007 y 2008 con las convocatorias de los concursos de traslados voluntarios en el Sescam, tras la finalización del proceso extraordinario de consolidación de empleo, el Sescam se compromete a la convocatoria de concursos de traslados con carácter bi-anual, y al estudio de la posibilidad de un concurso permanente cuando se implante el sistema integrado informático de gestión de personal.

b) Asimismo, el Sescam considera necesaria la regulación de la movilidad interna en las zonas básicas de salud en Atención Primaria y en la Gerencia de Urgencias, Emergencias y Transporte Sanitario.

Esta movilidad interna está regulada actualmente por Pactos de Centro, lo que hace conveniente revisar estos procedimientos con el fin de establecer un sistema homogéneo, de gestión descentralizada de los centros.

c) También resulta conveniente la regulación de los traslados internos en el ámbito de la Atención Especializada con similar criterio, con el fin de establecer un sistema homogéneo, gestionado por cada Gerencia.

1.3.- Ordenación de las disposiciones relativas a las especialidades de enfermería.

El Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de enfermería (DOCM nº 108 de 6 de Mayo) regula las especialidades de enfermería y el sistema de acceso a las mismas.

El Sescam debe regular la aplicación de estas nuevas especialidades de enfermería así como las funciones que este personal especialista va a desarrollar en coordinación con las funciones que llevan a cabo los enfermeros responsables de cuidados generales. Esta labor es aún más necesaria cuando ya en la actualidad existen profesionales que se han formado en las nuevas especialidades de enfermería, como es el caso de la enfermería de salud mental.

No obstante este desarrollo tendrá que ir adecuándose a la aprobación de los nuevos programas formativos de las especialidades de enfermería y a las necesidades asistenciales que surjan en las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

En consecuencia de todo lo anteriormente expuesto el Servicio de Salud se compromete a:

a) Desarrollar la especialidad de Enfermero/a en Salud Mental en las Instituciones Sanitarias del Sescam, negociando con los representantes sindicales, todos los aspectos relativos a la creación y dotación de esta especialidad en las plantillas orgánicas, así como las retribuciones y el sistema de selección y provisión.

b) Llevar a cabo las mismas actuaciones cuando se aprueben los programas formativos de las demás especialidades y exista personal con las especialidades de enfermería correspondientes.

1.4.- Reordenación de las categorías profesionales.

El Sescam presta una atención sanitaria cada vez con mayor calidad. Para esto se han ido incorporando a las Instituciones Sanitarias nuevas tecnologías y nuevas formas de trabajar adecuadas con las necesidades de una sociedad del Siglo XXI. Por ello se hace necesario adecuar las categorías profesionales que en la actualidad existen en nuestras plantillas orgánicas a las nuevas necesidades que van surgiendo, y la adecuación de las mismas a lo establecido en la Ley 7/2007 ya citada.

El Sescam se compromete a negociar:

a) Una ordenación de las categorías profesionales que contemple la reclasificación profesional de algunas categorías existentes en la actualidad así como la creación de nuevas categorías que suponga una adecuación, moderni-

zación y adaptación a las nuevas necesidades organizativas que supongan una mayor eficiencia, eficacia y calidad en el Servicio que se presta a la población a través del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

b) Determinación de las funciones, competencias y sistema de cobertura tanto de las nuevas categorías como de las que se reclasifiquen y de los correspondientes puestos de trabajo.

1.5.- Planes específicos de formación continuada.

La formación continua del personal que trabaja en el Sescam es una línea estratégica clave para garantizar su buen funcionamiento, mediante la cual, se pretende mantener debidamente actualizados los conocimientos y aptitudes necesarios para el correcto ejercicio de la profesión, garantizando la capacitación de los profesionales y la mejora permanente de su cualificación.

La formación continua servirá de recurso para el desarrollo de la carrera profesional, para la promoción interna y para la elaboración de las bolsas de empleo. Cumpliendo una doble misión, por una parte como elemento motivador de los profesionales y por otra, como factor esencial para aumentar y mejorar los servicios que el Sescam presta a los usuarios.

Se potenciarán los programas de reciclaje del profesional que no realizando actividades asistenciales quiera incorporarse a estas actividades.

Se reconocerá la docencia de pregrado y postgrado, que de forma oficial imparta el personal.

2.- Mejora de las condiciones de trabajo.

2.1.- Aplicación del Plan de Conciliación de la vida familiar y laboral. Permisos y Licencias.

Se llevará a cabo, con la participación de las organizaciones sindicales, la aplicación del Plan para la Conciliación de la vida familiar y laboral de los empleados de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha, adecuándolo a las características específicas del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

La puesta en práctica de las medidas previstas en materia de permisos, licencias, excedencias y violencia de género, se realizará con el alcance que el Plan recoge. La Administración Sanitaria Regional se compromete a remover los obstáculos que pudieran darse en nuestro sector, concretando los términos del ejercicio de las medidas mencionadas, atendiendo a las distintas categorías y jornadas existentes en las Instituciones sanitarias del Sescam.

La puesta en práctica de otras medidas contempladas en el citado Plan, y que afecten al resto de condiciones de trabajo, incidiendo en mayor o menor forma en la práctica totalidad de la normativa vigente, se realizará de modo progresivo bajo los criterios, principios y premisas establecidos en el Título V "Otras medidas de Conciliación". Estableciendo al efecto, un programa experimental para la utilización del teletrabajo, posibilitando, respecto a las categorías y puestos cuya naturaleza lo permita, que parte de la jornada de trabajo pueda realizarse en el domicilio particular. En función de la experiencia obtenida se analizará la conveniencia de su implantación definitiva en aquellos puestos de la estructura organizativa que así lo permitan.

Respecto a los horarios de trabajo y tipos de jornada se procederá al análisis y, en su caso, a la adaptación y modificación de las normas reguladoras del régimen de horarios y jornadas de trabajo del personal estatutario, al objeto de incorporar criterios de racionalización y, en la medida de lo posible, flexibilización de la jornada de trabajo, que permitan compatibilizar la jornada de trabajo con la vida familiar, sin merma en la adecuada prestación de los servicios públicos sanitarios.

Se analizará y revisará, en su caso, la normativa vigente sobre los sistemas de provisión de puestos de trabajo, al objeto de facilitar la agrupación familiar.

Se fomentará la utilización de las nuevas tecnologías para la implantación de medidas que favorezcan la conciliación en los ámbitos, entre otros, propios de la formación del personal, desarrollo de reuniones de trabajo, etc.

También se estudiará el desarrollo del artículo 60 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud sobre la creación de nombramientos de personal a tiempo parcial. Para ello las actuaciones deberán ir encaminadas en primer lugar a determinar el contenido de los nombramientos

a tiempo parcial y después establecer las condiciones tanto organizativas, funcionales y asistenciales que deban producirse para la creación de los puestos en los que se pueda llevar a cabo un nombramiento a tiempo parcial.

2.2.- Análisis y adecuación del turno rotatorio.

El Sescam, con arreglo al artículo 40.2 de la CE, tiene la función de garantizar la salud laboral, prevenir los riesgos inherentes a la actividad de sus profesionales y adoptar las medidas necesarias de protección y seguridad en el trabajo; en articulación coordinada con la protección del derecho a la salud de los ciudadanos y ciudadanas de Castilla-La Mancha.

Con la finalidad de garantizar un adecuado nivel de protección en el trabajo, se procederá al estudio y valoración de los turnos rotatorios del personal de las Instituciones Sanitarias del Sescam que preste servicios en horario de noche, para determinar las medidas adecuadas de ponderación en el número de noches, y en general, la mejora de las condiciones de trabajo y la ordenación de la actividad nocturna de este personal.

A este respecto, con la consideración necesaria y adaptación en todo momento a cada situación organizativa, peculiaridades sanitarias y recursos asistenciales de las diferentes Instituciones Sanitarias, el Sescam se compromete a garantizar el adecuado nivel de protección en lo relativo a los descansos necesarios de dicho personal y la conciliación familiar y personal con el trabajo, mediante actuaciones participadas y negociadas en los siguientes aspectos:

- a) Limitación ponderada del número de noches en turnos rotatorios y su articulación en la Programación Funcional del Centro, garantizando en todo momento la atención permanente y continuada de los Servicios Sanitarios del Sescam.
- b) Garantizar el derecho al descanso diario; y el derecho al descanso semanal de 36 horas ininterrumpidas del personal a turnos, al menos, un fin de semana de promedio al mes.
- c) La Programación Funcional del Centro, con al menos una periodicidad semestral, aprobará la planificación de turnos de trabajo y el plan anual de vacaciones. Se adoptarán igualmente, las medidas necesarias para el cumplimiento de dicha Programación Funcional, así como el establecimiento de criterios definidos con antelación para la resolución de imprevistos e incidencias en la programación.
- d) Impulsar la agilidad y efectividad de las bolsas de trabajo de selección temporal en lo relativo al subgrupo de cobertura urgente, para que sus aspirantes estén a disposición inmediata en los turnos de guardias y de sus responsables.
- e) Se adoptarán las medidas compensatorias necesarias para la consideración de tiempo de relevo o de solape, y su cómputo como jornada de trabajo efectivo.
- f) Aplicación adecuada y adaptada del Plan de Conciliación de la vida familiar y personal de Castilla-La Mancha, al personal del Sescam que trabaje a turnos rotarios durante el horario nocturno.
- g) Medidas compensatorias, estudios de los supuestos y procedimiento de exención del horario nocturno del personal del Sescam.

2.3- Mejora de la seguridad en el trabajo.

La prevención de riesgos laborales ha de integrarse en el quehacer cotidiano del Sescam. Tanto la dirección como los trabajadores del Sescam son conscientes de que es necesario fomentar una mejora de la formación y educación en estos temas para conseguir una actitud positiva y una auténtica cultura preventiva de toda la organización.

Este acuerdo quiere renovar el compromiso y la voluntad de la dirección del Sescam de que en nuestros centros de trabajo no sólo se cumplan las disposiciones legales en materia de Prevención de Riesgos Laborales sino también de que se promueva la mejora continua de las condiciones de salud.

La dirección del Sescam se compromete a conseguir el más alto nivel de seguridad y salud en el trabajo cumpliendo la legislación vigente basándose en el principio de mejora continua de la acción preventiva.

El sistema de Prevención de Riesgos será dotado de los recursos humanos y técnicos necesarios para el correcto desarrollo de la actividad preventiva sobre la base de optimizar su rentabilidad, con el fin de implantar una cultura preventiva positiva liderada por la dirección y los mandos, de tal manera que se potencie y facilite la participación y el compromiso a todos los niveles asistenciales y productivos.

Asimismo, se analizará la problemática de los cambios de los puestos de trabajo por motivo de salud laboral.

3.- Desarrollo del Procedimiento Ordinario de Carrera Profesional.

La implantación de la Carrera Profesional, ya negociada con las Organizaciones Sindicales, ha tenido en el Sescam una doble plasmación:

De un lado, el procedimiento extraordinario, ideado para el personal con una larga trayectoria, que está contando con una elevada participación y que viene realizándose a través de las sucesivas convocatorias de acceso a grado.

Ello sin olvidar las recientes y futuras integraciones con derecho a este tipo de procedimiento.

De otro lado, el procedimiento ordinario, que encarna la intención de responder a las necesidades de desarrollo y progresión profesional en el íter laboral de los trabajadores al servicio del Sescam.

Pues bien, simultáneamente al procedimiento extraordinario, se están realizando, con la participación sindical, los actos preparatorios para la elaboración de la convocatoria del procedimiento ordinario.

En consecuencia, el Sescam adquiere como compromiso la puesta en marcha de los procedimientos ordinarios de acceso al grado de Carrera Profesional.

4.- Cambio del Modelo Retributivo.

Se negociará un nuevo modelo retributivo.

III Garantías del Acuerdo

1º.- Habilitación Presupuestaria

La negociación de los Pactos a que se refiere este Acuerdo estará sujeta al principio de cobertura presupuestaria, previsto en los artículos 33.1 del EBEP y en los arts. 30.1 y 2 de la Ley de PPGG de la JCCM para 2008

2º. Comisión de Seguimiento.

Se constituirá una Comisión de seguimiento integrada por los firmantes del presente Acuerdo, cuyas reuniones se celebrarán de forma ordinaria cada cuatro meses y de forma extraordinaria cuando lo soliciten las partes.

La Comisión tendrá por objeto garantizar el cumplimiento del Acuerdo

3º. Cláusula de Paz social.

Las partes firmantes del presente Acuerdo se comprometen a agotar todos los cauces de dialogo y negociación sobre los temas objeto del presente acuerdo, así como cualesquiera otros que se incorporen con posterioridad.

IV. Cronograma

Objetivos	Materias	Apertura Negociación	Término Negociación
Plan de Ordenación de Recursos Humanos	Oferta Empleo Publico (Plan Estabilidad Empleo)	1º trimestre cada año	
	Reglamento Selección y Provisión (Plan Estabilidad Empleo)	1º semestre 2009	1º semestre 2010
	Revisión Pacto Selección Personal Temporal(Plan Estabilidad Empleo)	3º trimestre 2008	2º trimestre 2009
	Promoción Interna Temporal (Plan Estabilidad Empleo)	4º trimestre 2008	1º trimestre 2009
	Movilidad Externa- Concurso de Traslados	1º trimestre 2009	2º trimestre 2009
	Movilidad Interna (Atención Primaria y Emergencias)	4º trimestre 2008	1º trimestre 2009
	Movilidad Interna (Atención Especializada)	4º trimestre 2008	2º trimestre 2009
	Ordenación de las Especialidades de Enfermería	1º trimestre 2009	2º trimestre 2009
	Reordenación de las Categorías Profesionales	1º semestre 2010	2º semestre 2010
	Planes Especificos de Formación Continuada	1º semestre 2009	1º semestre 2009
Mejora de las Condiciones de Trabajo	Aplicación del Plan para la Conciliación de la vida familiar y laboral. Permisos y Licencias	4º trimestre 2008	1º trimestre 2009
	Análisis y Adecuación del Turno Rotatorio	2º semestre 2009	1º trimestre 2010
	Mejora de la Seguridad en el Trabajo	1º semestre 2009	3º trimestre 2009
Desarrollo del Procedimiento Ordinario de Carrera Profesional	Licenciados y Diplomados Sanitarios	4º trimestre 2008	1º trimestre 2009
	Formación Profesional y Gestión y Servicios	4º trimestre 2008	1º trimestre 2009
Cambio del Modelo Retributivo	Cambio del Modelo Retributivo	4º trimestre 2009	1º semestre 2010

En Toledo, a 27 de noviembre de 2008

Por la Administración:

El Director Gerente del Servicio de Salud del Castilla-La Mancha
Juan Alfonso Ruiz Molina

Por las Organizaciones Sindicales

CEMSATSE
Alejandro Laguna Martín-Meldaña
José Luis Grau Olivé

CSI-CSIF
Luis Carlos Gutiérrez Martínez

CC.OO.
Juan Miguel González Sánchez

FSP-UGT
Francisca Sardón Rodríguez

SIC-GS
Francisco José Martínez García