



28 de marzo de 2017

APROBADO DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD.

SIMAP-INTERSINDICAL salut HA CONSEGUIDO LA CREACIÓN DE PLAZAS VACANTES EN LAS PRÓRROGAS DE LA JUBILACIÓN.

Estimados compañeros: la Mesa Sectorial de Sanidad aprobó, el viernes 24 de marzo, el texto del nuevo Decreto de Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PORH) **2017-2019**, cuyo contenido es consecuencia de un arduo trabajo realizado, a lo largo de más de un año.

En envíos próximos desglosaremos los detalles más relevantes del PORH y la contribución de nuestro sindicato, que ha sido amplia y muy trabajada. La Conselleria de Sanidad ha aceptado muchas de nuestras propuestas, sobre todo en los aspectos de protección del embarazo y riesgos laborales, potenciación de la Atención Primaria, dignificación de la Atención Continuada, reducción del empleo temporal y oferta de formación de calidad a los profesionales.

En la última reunión de la mesa sectorial, SIMAP-Intersindical salut decidió dar su voto favorable al PORH en su globalidad, a pesar de algunos puntos de disconformidad, fundamentalmente en el capítulo que trata la prórroga de la jubilación, que dejó constancia por escrito en un voto de particular.

Este voto particular de SIMAP-Intersindical Salut añadía una propuesta final que intentaba paliar los efectos negativos sobre el acceso al empleo público de calidad de la nueva regulación de la prórroga de la jubilación. Tal y como avanzaba la negociación y en vista a que la Conselleria emitiría su voto de calidad para sacar adelante el PORH, aunque no tuviera el apoyo deseado de la parte social, SIMAP-Intersindical Salut condicionó su apoyo al PORH a que se

aceptara su propuesta final. La Conselleria, en un movimiento final e inesperado por todos los sindicatos de la Mesa Sectorial, incluidos nosotros, aceptó nuestra propuesta en una proporción suficiente como para apoyar el PORH, pese a las reticencias. El voto afirmativo a este plan de RRHH, de forma global, tiene importancia de cara a estar en una posición adecuada para entrar a formar parte, sin restricciones futuras, en todas las comisiones que se creen para desarrollar y llevar a la práctica su contenido.

¿Por qué hemos votado a favor?

Los responsables de Recursos Humanos indicaron en la mesa de negociación que su postura en relación en cuanto a la prolongación del servicio activo era inamovible:

- Prolongación hasta los 67 años si estaba justificada por las necesidades organizativas/asistenciales en la Conselleria de Sanitat, con utilización de la tasa de empleo a nivel nacional como indicador válido.
- A partir de los 67 años si existía además una necesidad "subjativa" de la administración como, por ejemplo, que considere necesaria la transmisión del conocimiento experto.

A través de un envío previo, del 8 de marzo, conocéis la postura de SIMAP-Intersindical Salut. No estábamos en contra a la prórroga del servicio activo, pero la concesión de la misma debería cumplir los requisitos veraces de necesidad organizativa y asistencial, y también contemplar la renovación de las plantillas con el acceso a empleo estable de nuevos profesionales que trabajan en precario. Además, se debería respetar también el derecho a la movilidad voluntaria (traslados) y no secuestrar plazas durante años sin una adecuada justificación. En ese contexto, también estaríamos en total desacuerdo con la utilización de la tasa de empleo a nivel nacional como indicador válido para justificar las necesidades organizativas/ asistenciales en la Conselleria de Sanitat.

La Conselleria no aceptó estas condiciones. Os recordamos que en la mesa sectorial la representación es paritaria entre la administración y la parte social, pero la Conselleria tiene voto de calidad. Esto quiere decir que siempre puede llevar adelante sus iniciativas. Por este motivo, en la última mesa, al no existir modificación en la postura de la Dirección de Recursos Humanos, a cambio de nuestro voto afirmativo decidimos hacer una última propuesta in extremis para garantizar la entrada de personal nuevo en el sistema, uno de nuestros compromisos. Nuestra actitud hay que entenderla en el contexto de no poder modificar el texto de la Conselleria, dada su negativa definitiva. Este

punto de la prolongación del servicio activo constituía nuestra divergencia fundamental en el PORH.

Tras escuchar nuestra propuesta, la Conselleria la aceptó, incluyendo en el PORH el siguiente párrafo:

“Que por cada prórroga de jubilación que se conceda hasta los 67 años y siempre que las ratios indiquen un déficit de profesionales en dicho servicio se creará un acúmulo de tareas/ vacante, y que por cada prórroga de jubilación que se conceda por encima de los 67 años (ya que entran criterios cualitativos) se creará un acúmulo de tareas y en el tiempo que finalice la prórroga de la jubilación esa plaza será una vacante.”

De esta manera, conseguimos añadir al PORH la creación de puestos de trabajo de renovación de plantillas. El párrafo añadido no recoge la totalidad de nuestro voto particular, pero establece una “cabeza de playa” que nos puede permitir seguir peleando y trabajando por el empleo de los compañeros más jóvenes. Aunque hubiéramos preferido que la prolongación de la jubilación fuera ajustada a necesidades objetivas y reales en relación a la dificultad en la cobertura adecuada de la plaza vacante que deja la persona que se jubila, nuestra postura más pragmática impide que la prórroga bloquee la contratación de nuevos candidatos mientras se produce la prolongación del servicio activo de la persona que alcanza la edad de jubilación forzosa.

No se trata de empleo precario, sino empleo de mejor calidad frente a la nada que se ofrece actualmente en los casos de prórroga de jubilación o la mayoría de ofertas como sustituciones de días, vacaciones, bajas, etc. Son contratos que puede ser de tres años, estables y que pueden devenir a plazas estructurales tras un proceso de consolidación, de acúmulo de tareas a vacantes, con las **garantías de cobertura de bolsa** de trabajo y la **consolidación posterior mediante traslados y OPEs**.

Estos recursos empleados no tienen nada que ver con la estrategia general de las OPEs ni con la cobertura de bajas, permisos o vacaciones. No condicionan el compromiso del PORH por trabajar por empleo de calidad y estable, sino que es un añadido, “graciable” a estos compromisos fundamentales por los que vamos a seguir trabajando duro.

Tampoco esas plazas de nueva creación tienen el objetivo de permitir privilegios a los prorrogados. En absoluto. Los profesionales que obtengan la prórroga deberán haber desempeñado su trabajo con un nivel equivalente al de sus compañeros, es una de las condiciones que SIMAP siempre ha puesto sobre la mesa de negociación, y si consiguen la prolongación a partir de los 67 años incluirán en sus funciones la transmisión del conocimiento experto, donde se requiera, en su servicio y en otras unidades y

departamentos. Naturalmente que ese conocimiento debería ser transmitido en la organización de un servicio clínico o centro de salud en todo momento de su existencia y no esperar a la jubilación para hacerlo, pero a tiempo "cero", como nos encontramos, hay que establecer un mecanismo transitorio ya que la anterior administración no cuidó de asegurar un procedimiento de compartición de las habilidades clínicas y/o investigadoras. Hay que tener presente que el PORH tiene una vigencia de 4 años, hasta el 2019, y que todo esto deberá ser de nuevo negociado y con posibilidad de modificar aquello que no se haya visto útil o adecuado.

Por último, en el apartado de jubilación, queremos añadir que la Conselleria se ha comprometido a instar a los órganos competentes de la administración del Estado a que modifiquen la normativa para **permitir la jubilación parcial** una vez cumplida la edad ordinaria de jubilación sin que sea necesario realizar un contrato de relevo. En nuestro voto particular también insistimos en esta propuesta ya que existe esta modalidad en la Ley General de la Seguridad Social. Pudiera ser de interés para algunos profesionales que quisieran permanecer en el servicio activo, pero sin tener una jornada a tiempo completo.

Deberemos realizar el seguimiento de la materialización del PORH con una estrecha vigilancia, tanto en la prórroga de la jubilación como en otros aspectos que son, para nosotros, mucho más importantes, por su alcance y su influencia en conseguir una organización de RRHH correctamente dimensionada y organizada. **El PORH es una base para comenzar a trabajar** y definirá las características de la asistencia sanitaria en los próximos años y el papel de los profesionales en la organización.

Para terminar, queremos insistir en que el PORH contiene multitud de proyectos, como la prioridad en mejorar la calidad y estabilidad del empleo, adecuación de las plantillas actualmente mermadas, la definición clara de las funciones a realizar de cada categoría/especialidad, la formación útil dirigida al mejor desempeño de nuestro trabajo, la vigilancia y protección de la salud de los trabajadores, etc. Estos objetivos y su plasmación en acciones reales son absolutamente necesarios y en los que, sin duda, SIMAP seguirá siendo parte muy activa.

Os seguiremos informando.

PD: clicando [aquí](#) podéis consultar nuestro voto particular.

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigidos a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

*NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS
MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.*

ÚNETE A NOSOTROS

SOMOS COMPAÑEROS

SIMAP
Sindicato de Médicos
de Asistencia Pública

