

” Grupo de Trabajo de Temporalidad del Ámbito de Negociación (como Mesa de negociación en ámbito específico del personal estatutario de los servicios de salud).

Desde CIG-SAÚDE enviamos las siguientes consideraciones sobre la aplicación de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad. Consideraciones que ya manifestamos en la reunión del grupo de temporalidad celebrada el día 21 de febrero de 2022.

1.- Estabilidad.

La Ley 20/21 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, y el Real Decreto-ley, de 6 de julio de medidas urgentes para reducir la temporalidad, legislan procesos selectivos con la intención de poner fin a la elevada tasa de temporalidad.

Los procesos selectivos serán negociados en el ámbito de cada servicio de salud. Respetando los procesos de movilidad y promoción interna que tenga legislados en su ámbito.

En el ámbito de la sanidad no tenemos relación de puestos de trabajo, y tampoco tenemos ninguna herramienta que nos permita identificar que todas las plazas que cumplen los criterios, recogidos en la Ley, se convoquen en los procesos selectivos del año 2022 y posteriores.

Desde CIG-SAÚDE solicitamos que tal y como venimos demandando, se incluya en la modificación de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, para que esta recoja en su articulado lo siguiente:

Creación de un código identificativo de personal, que permita conocer con exactitud, el cuadro de personal de cada servicio de salud.

Este código identificativo permitirá conocer el personal fijo y el personal interino en todas sus modalidades.

2.-Temporalidad.

La Ley 20/2021 recoge en su artículo 10.2- Funcionarios interinos, lo siguiente:

Transcurridos 3 años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de la interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el proceso selectivo quede desierto.

Desde CIG-SAÚDE vemos con preocupación esta redacción y su aplicación en el sistema sanitario. Esta aplicación puede no generar problemas en otros ámbitos de la administración pública, mas consideramos que en sanidad, si no se elimina la tasa de reposición, esta medida es inaplicable.

La medida se presenta como una medida de planificación de RRHH para limitar la temporalidad en el tiempo. Para que esto fuese efectivo tenían que darse las siguientes situaciones.

- Un presupuesto sanitario que dé respuesta a las necesidades sanitarias presentes y de futuro, y que permita que anualmente se consoliden las nuevas plazas

- Una plantilla estable dimensionada en función de los ratios establecidos para cada categoría profesional.

- La eliminación de la tasa de reposición, Y la recuperación de los puestos de trabajo perdidos por la tasa de reposición.

- La convocatoria de ofertas de empleo por categorías, en la que se convocarían las plazas correspondientes a cada categoría.

- Otras medidas que permitan mantener la plantilla de personal.

Desde CIG-SAÚDE alertamos que de no cumplirse las medidas anteriores, con la actual redacción de la Ley que permite convocar las plazas vacantes en la categoría que la administración considere de mayor interés, y manteniendo la tasa de reposición, lo que va a provocar es que no se van a cubrir todas las plazas, ni de todas las categorías en 3 años.



Que va a pasar si las plazas no se cubren pasados los 3 años y los servicios de salud tienen que mantener la prestación sanitaria? Se van a incorporar en el sistema sanitario empresas privadas para la prestación de servicios?

Esperemos que esta medida no incorpore más privatizaciones en el sector público.

Desde CIG-SAÚDE proponemos que no se produzca ningún cese de personal, que provoque una disminución del cuadro de personal, y que deje la plaza sin cubrir. No se le puede imputar al sistema sanitario, ni a las profesionales que en el trabajan, las deficiencias de la Administración.

Ninguna plaza, ni ninguna prestación de servicio, sanitaria y no sanitaria, puede ser remplazada por una prestación privada,

3.- Modificación de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco.

Desde CIG-SAÚDE venimos reclamando, reiteradamente, la negociación de un nuevo Estatuto Marco, para que esta sea un verdadero estatuto que regule las condiciones laborales y retributivas del personal estatutario de los servicios de salud.

Un Estatuto Marco que dé respuesta a condiciones específicas de las condiciones de trabajo de personal, y que regule, entre otras, las siguientes materias:

- .- Jornadas: jornadas nocturnas y turnos rotatorios.
- .- Excepción de realizar jornada nocturna para mayores de 55 años: compensación económica.
- .- Jubilación parcial y anticipada, nombramiento de relevo.
- .- Negociación del decreto retributivo 3/87 para adaptar las retribuciones del personal a la prestación de servicio que realizan en la actualidad y a los requisitos de titulación y conocimiento.
- .- Clasificación del personal atendiendo a la prestación de servicio.
- .- Salud laboral desde una perspectiva de género en un sector altamente feminizado.
- .- Conciliación personal y laboral.
- .- Resto de materias.

Compostela, 23 de febrero de 2022.

Miguel F. Caaveiro, 10
15703 Santiago

Tfnos: 881 975949
881 975950
662 312958

Correo-e:

secretarianacional@cig-saude.gal
organizacion@cig-saude.gal
saudelaboral@cig-saude.gal

Web:

www.cig-saude.gal