GOBIERNO
de
CANTABRIA
Consejería de Sanidad y
Servicios Sociales

PROPUESTA DE ACCIÓN POR EL RECONOCIMIENTO PROFESIONAL Y LA SOSTENIBILIDAD DE LA SANIDAD PÚBLICA DE CANTABRIA PARA LOS PROFESIONALES MEDICOS

La férrea defensa de nuestro modelo de sanidad pública es el principal objetivo de esta Administración Sanitaria y la construcción de un gran consenso que nos comprometa a todos, organización y profesionales, a trabajar en la misma dirección, la mejor manera de conseguirlo.

Nuestros profesionales sanitarios han venido haciendo un extraordinario esfuerzo como consecuencia de las políticas de ajuste adoptadas desde el año 2010 en nuestra Comunidad Autónoma. Desde su profunda vocación, han hecho un sobreesfuerzo para cubrir carencias y corregir deficiencias, demostrando como nadie su compromiso y corresponsabilidad con el sistema. Han estado, una vez más, a la altura de su compleja responsabilidad en tiempos de dificultad.

El 30 de julio de 2013, el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad y los profesionales sanitarios sentaban unas sólidas bases a través del pacto por la sostenibilidad y la calidad del Sistema Nacional de Salud rubricado a nivel nacional. Un pacto que Cantabria siente como propio, en cuyos principios se reconoce plenamente y que esta Administración Sanitaria se compromete a impulsar y desarrollar de la mano de los profesionales sanitarios de nuestra Comunidad.

Juntos hemos blindado la sanidad pública cántabra y hemos de seguir trabajando para proteger y consolidar nuestro modelo de asistencia tal y como lo conocemos. Juntos estamos dando los primeros pasos y hemos de abordar los principales retos de futuro, como la atención a la cronicidad y el modelo de coordinación sociosanitaria. Del mismo modo que debemos ser capaces de impulsar, regular y desarrollar en Cantabria, sobre la base de un marco normativo común, los nuevos modelos de gestión asociada a los procesos clínicos y a la atención integral al paciente, siendo el profesional sanitario el responsable de esta estructura.

La suma de esfuerzos entre los sectores profesionales y las administraciones públicas tienen siempre un valor extraordinario, sobre todo en lo económico y social. En un contexto como el actual, ha de servir para transmitir confianza a la sociedad y ratificar el compromiso de los profesionales sanitarios con la honestidad en la optimización de los recursos y su contribución activa y responsable a la mejora de la eficiencia.

En este caso, además, con el fin de generar confianza, motivación y estímulos en nuestros recursos humanos, sustenta el compromiso de la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales de avanzar en la mejora progresiva de sus condiciones de trabajo.

De ahí la trascendencia de un consenso profesional en clave de compromiso y corresponsabilidad que, sujeto a la estabilidad presupuestaria, garantice una financiación adecuada del sistema, que no puede basarse en la simple búsqueda de ahorro, sino en la eficiencia y en la utilización racional de los recursos disponibles que permitan, en definitiva, hacer más y mejor con lo mismo.

La financiación deberá calcularse de acuerdo con la actividad asistencial y calidad de la cartera de servicios existente, íntimamente ligada a la población que se ha de atender. Desde estas premisas, es voluntad de esta Consejería impulsar una acción conjunta para priorizar, consensuar y programar en el tiempo esas mejoras y cumplir con los profesionales sanitarios, fuerza motriz del sistema.

Varios son, por tanto, los objetivos de este compromiso público de acción conjunta por el reconocimiento de los profesionales y la sostenibilidad de la sanidad pública de Cantabria:

1.- Garantizar la sostenibilidad de nuestro sistema sanitario público y la calidad de sus prestaciones a los ciudadanos.

2- Evitar que la sanidad sea objeto de confrontación partidista.

3.-Revitalizar el diálogo y los consensos políticos, profesionales y sociales de modo que nuestro sistema autonómico de salud sea defendido como uno de los pilares básicos de nuestra sociedad del bienestar.

4.- Promover la transparencia, la participación, la motivación y el reconocimiento social de los profesionales sanitarios, poniendo fin a las inequidades y situaciones de agravio generadoras de desmotivación profesional que aún permanecen en nuestro servicio de salud e implicándolos en la gestión de los recursos de nuestro sistema sanitario público.

Este compromiso se asienta sobre los siguientes principios:

1. Garantizar plenamente una asistencia sanitaria pública, gratuita, universal, equitativa y de calidad.

2. Armonizar a los distintos actores implicados en la gestión y asistencia sanitaria, dentro del papel que le corresponde a cada uno y todos ellos como intervinientes fundamentales en el Servicio Cántabro de Salud, para implementar de manera coordinada medidas de eficiencia y de buenas prácticas tanto en el ámbito de la gestión económica y presupuestaria, como en el ámbito asistencial cántabro.

3. Impulsar las reformas necesarias en aras a garantizar la suficiencia presupuestaria y estabilidad financiera del SCS, evitando descensos significativos de asignación de recursos que puedan reducir la provisión de servicios por debajo de los estándares de calidad.

4. Garantizar la calidad de los servicios asistenciales en base a la adopción de un modelo orientado al paciente, en el marco de una gestión pública que sea ágil, transparente, sujeta siempre a control público y con participación de los profesionales, siendo la calidad el núcleo a partir del cual se organizan dichos servicios públicos.

En este sentido, la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales concibe la presente agenda pública como un ejercicio de trasparencia con el objetivo de permitir a los profesionales y a la sociedad conocer las líneas de orientación de su política de recursos humanos y la hoja de ruta para la plena realización de las mismas, inscribiéndose esta práctica en el principio de buen gobierno.

Conforme a estos objetivos y principios, la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales del Gobierno de Cantabria propone posicionar en la agenda política las siguientes medidas:

1ª.- Participación de los profesionales en la planificación y gestión

La Consejería de Sanidad y Servicios Sociales se compromete a dotar a los profesionales sanitarios de una mayor participación, tanto en la planificación como en la gestión, afianzando las condiciones en las que realizan su actividad, así como mejorando el alcance de sus competencias, su autogestión y autonomía dentro del actual marco de relaciones estatutarias, dado que entiende que:

a) Los profesionales sanitarios están directamente implicados en la mejora de las condiciones que determinan el ejercicio de la medicina.
b) Colaboran en todas aquellas actuaciones que tengan como finalidad garantizar la calidad asistencial y el cuidado de la salud de los ciudadanos.
c) La medicina requiere de la participación directa de sus profesionales en la gestión sanitaria.

2ª.- Actualización, revisión y mejora del Plan de Recursos Humanos

La Administración adquiere el compromiso de negociar una actualización, revisión y mejora del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud.

3º-Transparencia y organización

La Consejería de Sanidad y Servicios Sociales facilitará las plantillas del Servicio Cántabro de Salud e informará puntualmente sobre los nombramientos de personal fuera de plantilla y de las necesidades en materia de personal que estime pertinentes para los próximos años.

Se dará la correspondiente motivación y publicidad a todas aquellas modificaciones de plantilla que sean consecuencia de alteraciones organizativas en la composición de los Servicios o Unidades asistenciales de los Centros dependientes del Servicio Cántabro de Salud. En el caso de que de las modificaciones de las plantillas orgánicas resultaran modificaciones de las condiciones de trabajo, éstas deberán ser consultadas, en su caso, con la representación facultativa, con carácter previo a su negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias.

No se permitirá la existencia de puestos de coordinación fuera de las plantillas. Se iniciará de forma inmediata la adecuación de las plantillas, en el caso de que algunos puestos especiales precisaran de esta figura de conformidad con las necesidades asistenciales y organizativas existentes, debiendo adecuarse las retribuciones y las funciones de acuerdo a la creación del puesto, que deberá ser cubierto por un procedimiento reglamentariamente establecido. La adecuación y creación del puesto deberá ser previa al nombramiento.

4ª.- Implantación de la Gestión Clínica

Ante la necesidad detectada de abordar reformas que contribuyan a la sostenibilidad de nuestro sistema sanitario público y a la mayor estabilidad, motivación y proyección de futuro de los profesionales sanitarios, estos participarán activamente en la implantación de la gestión clínica.

La implantación de las unidades de gestión clínica se realizará una vez elaborada la normativa básica estatal correspondiente que regule las líneas generales en las que han de desarrollarse estos nuevos modelos de gestión asociada a los procesos clínicos, para lo cual se desarrollará, previa negociación con los profesionales, la normativa autonómica propia del Servicio Cántabro de Salud.

5ª.- Estabilidad en el empleo y movilidad de los profesionales

La Consejería de Sanidad y Servicios Sociales se compromete a fomentar la estabilidad en el empleo, sobre la base de los siguientes puntos:

- En relación con la oferta de empleo público, la Administración se compromete a ejecutar convocatorias de procesos selectivos anuales.
- En cada ejercicio, se negociará una oferta de empleo público, convocando plazas vacantes de todas aquellas categorías profesionales que se consideren necesarias para satisfacer las demandas asistenciales, o tengan una tasa de eventualidad igual o mayor del 10 por ciento, ofertando la totalidad de las plazas que permita en cada momento la legislación vigente y su tasa de reposición. En este sentido, durante el ejercicio 2015 se convocará Oferta de Empleo Público para cubrir, como mínimo, 75 plazas.
- Se ejecutarán convocatorias de movilidad voluntaria con periodicidad anual.
- Se homogeneizarán los baremos con el claro objetivo de que sirvan para ser utilizados en los distintos sistemas de selección, tanto temporal, como definitiva.
- Se adoptarán las medidas necesarias para agilizar la resolución de los concursos de traslado, priorizando los relativos a las categorías en las que se encuadran los profesionales sanitarios en función de las necesidades detectadas por el sistema de salud. El plazo de resolución no superará el periodo de seis meses a contar desde el día siguiente a la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

6ª.- Seguridad en la contratación temporal

Durante los años 2015 y 2016, se avanzará progresivamente en la política de ampliación de sustituciones y reducción del índice de auto cobertura, adquiriendo el compromiso de alcanzar un porcentaje de sustitución de facultativos de Atención Primaria de al menos el 80%.

Asimismo, se pondrán en marcha mejoras en la gestión de la selección, de manera que se gestionarán nombramientos de larga duración para el personal temporal eventual con el fin de mejorar su situación laboral y su fidelización con nuestro servicio de salud.

Esta modalidad será aplicable al personal de la categoría de Médicos de Familia y Pediatras para cobertura de sustituciones en equipos de atención primaria, servicios de urgencias de atención primaria, y podrá hacerse extensiva a otras categorías, siempre y cuando se den circunstancias similares de alta limitación de recursos humanos.

La opción para esta modalidad de nombramiento será:

- Voluntaria
- De carácter prolongado, con el propósito de extenderse al menos a 6 meses de duración.
- El ámbito territorial del nombramiento será la Zona Básica de Salud, con la posibilidad de poder asumir varias zonas básicas, siempre y cuando éstas, con carácter general, no disten una distancia superior a 50 kilómetros, tomando como referencia los centros de salud.

Se adoptarán las medidas oportunas para que esta modalidad de nombramientos sea efectiva durante el primer semestre del año 2015.

En el caso de que a 31 de diciembre de 2016 no se alcanzaran los porcentajes antes indicados por falta de personal, se abordará la retribución de los miembros de los equipos que tengan que asumir la sobrecarga de trabajo.

7ª.- Movilidad forzosa

En el caso de que los procesos de reasignación o redistribución de efectivos consecuencia de supresiones de plazas o de reformas de plantillas orgánicas adecuadas a la organización sanitaria supongan que se tenga que destinar a los profesionales a otra plaza de la misma categoría o especialidad, se establece el criterio inicial de voluntariedad del personal afectado en el cambio de destino. Posteriormente, y si no fuera suficiente con el personal que optara voluntariamente a esa movilidad, se establece el criterio de movilidad del personal temporal antes que el personal fijo y dentro de este personal temporal, preferencia de elección del personal interino sobre el personal eventual.

No obstante, deberá negociarse el proceso a efectos de determinar los criterios antes de proceder a ejecutar dicha redistribución de efectivos.

8ª.- Selección de personal estatutario temporal de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria

La Administración se compromete a negociar en el primer semestre de 2015, previa consulta y participación de la representación facultativa, y a aprobar para su entrada en vigor una vez finalice el acuerdo vigente sin posibilidad de prórroga un nuevo acuerdo de selección temporal específico para el personal facultativo adaptado a las peculiaridades de la profesión médica.

Dentro de este acuerdo, se incluirá el diseño de un procedimiento que permita el control y la gestión telemática de los nombramientos de los profesionales, dotando al sistema de una transparencia absoluta que dirima cualquier duda que pudiera presentarse.

Dentro de lo dispuesto en el Acuerdo por el que se regula la selección de personal estatutario temporal de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, podrá utilizarse, en un porcentaje no superior al 20% de la contratación facultativa temporal anual prevista para atención especializada, la posibilidad de perfilar una plaza para un proceso selectivo temporal, debiendo justificarse, en todos los casos, mediante una memoria pormenorizada que justifique plenamente esa necesidad.

9ª.- Régimen jurídico adecuado de las comisiones de servicio, promociones internas temporales y permutas

Durante el primer semestre del año 2015, se negociará y aprobará la normativa precisa para establecer el régimen jurídico adecuado de las comisiones de servicio, promociones internas temporales y permutas dentro del Servicio Cántabro de Salud, garantizando la máxima transparencia y respetando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad propios de los sistemas de provisión de puestos de trabajo. Una vez que la nueva normativa entre en vigor, se procederá a la inmediata adecuación de las preexistentes.

10ª.- Complemento específico

Desde el 1 de enero de 2015, se reducirá al máximo la parte del complemento específico que tradicionalmente dejaba de cobrar el personal estatutario que tenía compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas, respondiendo así a una reivindicación histórica y eliminando un agravio. De esta forma, existirán dos modalidades de complemento específico, en función de que incluyan o no el factor de incompatibilidad, valorándose este último en un 3% de la actual cuantía de la retribución.

11ª.- Retribuciones del Personal de los Servicios de Urgencia de Atención Primaria y Emergencias del 061 del Servicio Cántabro de Salud

Durante el segundo semestre del año 2016, y de conformidad con lo dispuesto en el acuerdo de adecuación retributiva del personal de SUAP y 061, se abordará la revisión y mejora de las retribuciones del personal de los Servicios de Urgencia de Atención Primaria y Emergencias del 061 del Servicio Cántabro de Salud.

12ª.- Jornada y permisos

En el momento en el que se modifique la normativa básica estatal, se analizará la adecuación de la jornada y el régimen de permisos para recuperar la totalidad de los días de libre disposición y los días adicionales por antigüedad.

13ª.- Carrera Profesional

A partir del 1 de enero de 2015, se iniciarán los trámites para proceder al reconocimiento del grado y al abono del importe económico correspondiente al grado I derivado del levantamiento parcial de la suspensión del "Acuerdo por el que se regula el sistema de Carrera Profesional y los criterios generales para el desarrollo profesional del personal estatutario de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud" y el "Acuerdo por el que se regula el sistema de desarrollo profesional del Personal Estatutario sanitario de formación Profesional y del Personal Estatutario de gestión y servicios de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud".

A partir del 1 de enero de 2016, y previa habilitación legal, se iniciarán los trámites para establecer un nuevo período transitorio, para proceder al reconocimiento del grado y al abono del importe económico de los grados I y II, con efectos económicos de 1 de enero de 2016. Dichos tramites tendrán la finalidad del encuadramiento con carácter extraordinario de los grados I y II, derivado del levantamiento parcial de la suspensión del "Acuerdo por el que se regula el sistema de Carrera Profesional y los criterios generales para el desarrollo profesional del personal estatutario de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud" y el "Acuerdo por el que se regula el sistema de desarrollo profesional del Personal Estatutario sanitario de formación Profesional y del Personal Estatutario de gestión y servicios de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud".

A efectos de reconocimiento de dichos grados se valorará únicamente el tiempo de servicios prestados exigibles para el reconocimiento de los mismos, adoptándose medidas para proveer que se tengan en cuenta los méritos adquiridos en futuros encuadramientos.

Dichas medidas se aplicarán hasta que se produzca el levantamiento definitivo de la suspensión de los referidos acuerdos de carrera y desarrollo profesional. Fuera de este periodo, los profesionales del Servicio Cántabro de Salud sólo podrán desarrollar su Carrera y Desarrollo profesional en el régimen normalizado.

Cuando el marco normativo legal lo permita, y nunca más tarde de 2017, se efectuará una convocatoria abierta a todos los profesionales que cumplan con los requisitos exigidos en el vigente acuerdo de Carrera Profesional, para posibilitar su encuadramiento en el grado que corresponda.

En el supuesto de que a 1 de mayo de 2016 no exista un nuevo marco normativo estatal que regule el modelo retributivo que tenga en cuenta la Carrera y Desarrollo Profesional, la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales se compromete a negociar con los profesionales y los representantes de los trabajadores, un nuevo Acuerdo de Carrera y Desarrollo Profesional.

14ª.- Formación y Coordinación

Durante el año 2015 se reforzará la formación continuada de los profesionales sanitarios, promoviendo una permanente mejora de su desarrollo profesional y su competencia, y se aprobará un Plan de Formación que incluya todas las actividades formativas que se organicen, a las que se les dará la necesaria publicidad.

De igual forma, se incentivarán acuerdos para la mejora de la calidad asistencial y su coordinación en los centros y entre los niveles asistenciales, para que el trabajo de los profesionales y entre los profesionales se realice a través de criterios asistenciales donde se prioricen las necesidades del paciente y los cuidados que precisan.

15ª.- Tramitación legal.

En relación con las líneas de acción precedentes, la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales se compromete a llevar a cabo la tramitación legal que resulte exigible para cada una de ellas y, en particular, su negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias en aquéllos supuestos en los que resulte legalmente necesario.

Santander à 20 de enero de 2015

LA CONSEJERA DE SANIDAD Y SERVICIOS SOCIALES

María José Sáenz de Buruaga Gómez