



COMISIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL
SISTEMA NACIONAL DE SALUD

GRUPO DE TRABAJO DE “LA TEMPORALIDAD DEL PERSONAL ESTATUTARIO
DE LOS SERVICIOS DE SALUD”.

PONENCIAS TÉCNICAS

INFORME DE PROPUESTAS

Tras la actividad desarrollada en el seno del Grupo de Trabajo de la CTD de la Comisión de RRHH del SNS, así como del Grupo de Trabajo del Ámbito de Negociación, en sus diferentes reuniones, y celebrada la reunión del Foro Marco para el Diálogo Social el día 29 de mayo de 2017, éstas serían las propuestas en relación con la temporalidad del personal estatutario de los Servicios de Salud del SNS, en orden a lograr la estabilización del empleo en dicho sector:

Subgrupo 1. “Políticas de provisión de plazas temporales. Guía de análisis de las necesidades de efectivos de las plantillas con respecto a la actividad asistencial”.

Ponencia 1. “Elaborar la tipología de los motivos que justifican los nombramientos eventuales”.

Propuesta.

Se propone aprobar el siguiente cuadro informativo de las causas que motivan los nombramientos temporales, con el objeto de sistematizar y unificar dichas causas en todo el territorio del SNS, sin perjuicio de que las Comunidades Autónomas puedan introducir cambios o situaciones no contempladas, de conformidad con sus competencias de auto-organización:

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

Artículo 9.3.a) Cuando se trate de la prestación de servicios de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria

1	Por Plan alta frecuentación (invierno, verano, ola de calor)
2	Por Plan especial de carácter estacional del Servicio de Salud.
3	Por nuevos proyectos o programas con duración determinada.



4	Por Plan de reducción lista de espera.
5	Por la puesta en funcionamiento de un nuevo servicio o unidad (ampliación de cartera de servicios)
7	Por compensación horaria generada por actividad de los profesionales del servicio o unidad.
8	Por incidencia de actividades de mantenimiento, u obras en instalaciones.
9	Por necesidad de gestión corporativa: situaciones específicas y justificadas que no encajan en las demás causas.

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

Artículo 9.3.b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.

1	Por traslado de dependencias
2	Cobertura de jornada por exención a profesionales por motivos de salud
3	Refuerzo por incremento de actividad (epidemias, campañas)

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

Artículo 9.3.c) Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada.

1	Nombramientos para realización de guardias
---	--------------------------------------------

Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

Artículo 9.4) Cuando resulte necesario atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los periodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.

1	Por cobertura de ausencias (licencias, permisos, proyectos de investigación)
2	Por cobertura de puesto por estar pendiente de resolución por proceso selectivo.
3	Por plan vacacional profesionales.
4	Por cumplimiento proceso de estabilización hasta que finalice proceso
5	Cobertura de reducciones de jornada por existencia de profesionales acogidos a dicho derecho.



Ponencia 2. “Análisis del proyecto normativo de criterios homogéneos de baremos para provisión de plazas de personal estatutario, MSSSI y los baremos de las Comunidades Autónomas designadas para elaborar la ponencia”.

Propuesta.

Iniciar la tramitación del proyecto de RD sobre homogeneización de baremos, con el objeto de que, ante las nuevas circunstancias producidas, y dado el tiempo transcurrido desde la elaboración de dicho proyecto, sea objeto de mejora y revisión. A tal efecto, se ruega que se presenten las aportaciones y propuestas que se estimen convenientes para modificar el referido proyecto normativo.

Subgrupo 2. “Procedimientos y compromisos de coordinación en materia de oferta de empleo. OPES”.

Ponencia 1. Creación de una página común/aplicación/portal del Sistema Nacional de Salud, residiendo en el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, que servirá de elemento de coordinación e intercambio entre los distintos Servicios de Salud, de carácter dinámico, que recoja todas las cuestiones derivadas de los procesos de provisión, selección y movilidad.

Propuesta.

Trabajar en la creación de dicha plataforma, determinando el objetivo de la misma, así como los elementos precisos para permitir su funcionalidad, teniendo en cuenta las disponibilidades, tanto técnicas como presupuestarias.

Ponencia 2. Bases comunes a toda convocatoria.

Propuesta.

Trabajar en orden a la obtención de criterios comunes relativos a las bases de convocatoria del proceso selectivo en aspectos como temarios comunes, baremos, fecha de celebración de pruebas de la fase de oposición o lenguas cooficiales, para su aplicación a la oferta extraordinaria de empleo.

Ponencia 3. Articulación de una comisión permanente de seguimiento de nivel técnico.

Propuesta.



Constituir una comisión de seguimiento de nivel técnico con la finalidad de coordinar el proceso extraordinario de oferta de empleo, así como para garantizar la cohesión de las demás cuestiones relacionadas con la actividad de selección y provisión de personal estatutario.

Se propone que sea la Comisión de RRHH del SNS la que proceda a crear dicha comisión de conformidad con los instrumentos a su alcance.

Subgrupo 3. “Modificaciones normativas: Estatuto Marco, Estatuto Básico del Empleado Público y Leyes autonómicas”.

Ponencia 1. Tipo de OPE necesaria para reducir la tasa de temporalidad e instrumentos para la gestión de la misma.

Propuesta.

El tipo de oferta extraordinaria ha de hacerse de manera coordinada en todos los Servicios de Salud bajo el sistema de concurso- oposición basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad, sin que, en ningún caso, estemos ante un proceso de consolidación o de integración.

Por lo que respecta a la convocatoria previa de concurso de traslados, los representantes de las Comunidades Autónomas consideran inviable su realización si, como parece, se confirma que el proceso de estabilización ha de hacerse en 3 años.

Por su parte, las organizaciones sindicales consideran que es absolutamente necesaria su convocatoria, sobre todo en beneficio de los trabajadores fijos, que deben ver protegido su derecho a la movilidad, debiendo tener preferencia sobre los temporales antes de ser ofertadas las vacantes en una oferta pública de empleo.

Se admite, sin embargo, que el desarrollo del concurso de traslados previo puede dificultar la resolución de las OPES en plazo, por lo que cabría adquirir un compromiso de enmienda para que, en caso de alcanzarse un acuerdo con las Comunidades Autónomas en relación con la regulación de determinadas categorías particularmente conflictivas, pudiese prorrogarse el plazo para de resolución del proceso de estabilización.

Ponencia 2. La coordinación de actuaciones en materia de provisión de plazas en el ámbito de la Comisión de RRHH del SNS, como medida alternativa a las modificaciones normativas: movilidad y viabilidad del concurso abierto y permanente.

Propuesta.

Trabajar en el desarrollo del concurso abierto y permanente como modelo que garantice la movilidad de los profesionales de manera homogénea en todo el territorio nacional.



Ponencia 3. Necesidad o no de establecer cambios legales en la normativa básica del artículo 9 en orden a solventar la temporalidad.

Propuesta.

Las Comunidades Autónomas plantean la modificación del artículo 9.3, en el sentido de hacer preceptiva la conversión de plazas eventuales en estructurales, siempre que se dé la doble condición de responder a necesidades permanentes, por un lado, y por otro que haya disponibilidad presupuestaria.

Por su parte, las organizaciones sindicales consideran imprescindible la modificación para que la conversión en puesto estructural sea automática cuando trascurra el tiempo establecido y no se hayan evaluado las causas que lo motivaron, sin someterla, en consecuencia, a limitación o condición alguna.

En cualquier caso, se propone reactivar el GT creado sobre la reforma del EM en el ámbito de la Comisión de RRHH del SNS, para analizar en profundidad la necesidad de una probable y futura modificación legal.

Madrid, 30 de mayo de 2017.

redacción médica