

PONENCIAS

Futuro de la relación estatutaria en el Servicio de Salud de Castilla y León.

- **AUTOR:**
José Pedro Bravo Castrillo
- **PONENCIA:**
1- ESTATUTO JURÍDICO EN CASTILLA Y LEÓN
 - Desarrollo de la Ley Estatal 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco (Norma básica).
 - Establece una normativa propia de la Comunidad Autónoma para dar respuesta a necesidades específicas de Castilla y León.
 - Es una norma moderna, que proporciona el mayor grado de seguridad jurídica y de garantías en el establecimiento de las condiciones de trabajo del personal del Servicio de Salud.
 - Se trata de una norma debatida con las Organizaciones Sindicales desde Febrero de 2005, en reuniones bilaterales, mesas técnicas y mesas sectoriales.
 - Se han elaborado 4 borradores, recogiendo aportaciones de aquellas Organizaciones Sindicales que han efectuado observaciones sobre el texto.

CONTENIDO: Exposición de Motivos, 16 capítulos, 101 artículos, 7 Disposiciones Adicionales, 5 Disposiciones Transitorias, 1 Disposición Derogatoria, 5 Disposiciones Finales y 1 Anexo

- Disposiciones Generales
- Órganos competentes
- Derechos y deberes
- Planificación y ordenación de recursos
- Clasificación de personal
- Selección y provisión
- Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario
- Tiempo de trabajo
- Situaciones administrativas
- Acción social
- Desarrollo profesional
- Régimen disciplinario
- Negociación colectiva
- Salud laboral
- Sistema retributivo
- Incompatibilidades

2- ORDENACIÓN Y PLANIFICACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS

Contempla planes de ordenación de Recursos Humanos:

- Planificación de necesidades en cuanto a número y tipo de profesionales
- Participación de las Organizaciones Sindicales en los planes de ordenación, a través de la mesa sectorial de negociación
- Negociación de las plantillas de los centros e instituciones sanitarias con Organizaciones Sindicales, a través de la mesa sectorial de negociación.

3- CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO:

- Se crean nuevas categorías profesionales, de acuerdo con las actuales titulaciones oficiales.
- Favorece la incorporación de profesionales a estas categorías.
- Posibilita la homologación de las categorías profesionales de Sacyl con el Sistema Nacional de Salud.



4- SISTEMA DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN:

- Dotar a la Gerencia Regional de Salud de sistemas propios de selección y provisión
- Agilizar procesos selectivos. Periodicidad
- Evitar incrementos de la tasa de interinidad
- Avanzar en la estabilidad en el empleo de los profesionales
- Libre circulación de profesionales en el Sistema Nacional de Salud
- Conciliar la movilidad con la continuidad en la prestación de servicios

A) PRINCIPALES NOVEDADES:**- SELECCIÓN:**

- Procesos selectivos que garantizan el acceso en condiciones de igualdad, mérito y capacidad: Concurso - Oposición
- Participación de los representantes de los trabajadores en los procesos selectivos
- Posibilita la promoción interna: Horizontal/Vertical
- Bolsas de empleo procedentes de los procesos selectivos, para nombramientos temporales

PROVISIÓN:

- Con carácter general: CONCURSOS DE TRASLADOS
- LIBRE DESIGNACIÓN únicamente para puestos directivos y de jefatura (figurarán definidos en las plantillas y se establecerá procedimiento reglado y público para su cobertura
- CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE:
 - El profesional podrá trasladarse al lugar que desee, cuando exista plaza vacante
 - La resolución será automática
 - Evitará comisiones de servicio
 - Agilizará procesos selectivos

B) OTRAS NOVEDADES EN SISTEMAS DE PROVISIÓN:

- Traslado por razón de violencia de género
- Traslado por causa de salud
- Traslado por causa de acoso laboral
- Promoción interna temporal
- Movilidad funcional voluntaria, a través de procedimientos objetivos negociados con la representación del personal

5- SISTEMA RETRIBUTIVO:

Motivos que hacen necesaria una nueva regulación:

- a) Modelo actual ya agotado.
- b) Hacer efectivo el compromiso con el sistema sanitario público.
- c) Dotar al gestor de recursos humanos de una herramienta más eficaz.
- d) Estimular al personal para el mejor desempeño de la labor asistencial.

- RETRIBUCIONES BÁSICAS:

Sueldo base

Trienios

Pagas Extraordinarias

- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS:

Complemento de Destino

Complemento Específico

Complemento Actividad

Complemento Atención Continuada

Complemento Productividad

Complemento Carrera

- El sistema garantiza los niveles retributivos de los profesionales

- El Complemento de Carrera supone un incentivo económico al desarrollo profesional

6- TIEMPO DE TRABAJO:

Objeto de la regulación:

- Adaptamos la Jornada a la establecida para el Personal al Servicio de la Comunidad Autónoma

- Armonizamos los intereses de la Organización con los intereses Profesionales
- Posibilitamos el desarrollo del Estatuto Marco y
- Directivas Comunitarias
- Tratamiento moderno de los Horarios, Tiempos de Trabajo y Descansos

7- RÉGIMEN DE VACACIONES, PERMISOS Y LICENCIAS:

Permite conciliar la vida familiar y laboral:

- Reducción Jornada por interés particular
- Regulación de los permisos por motivos familiares
- Regulación de permisos en supuestos de violencia de género
- Ampliación del permiso de lactancia hasta 1 año

8- SITUACIONES ADMINISTRATIVAS: NOVEDADES

- Excedencias por cuidado de familiares (cuidado de hijos a su cargo, familiares por edad / accidente o enfermedad)
- Excedencia por razón de violencia de género sobre la mujer
- Excedencia voluntaria incentivada
- Las situaciones se adaptan a la normativa de Función Pública

9- DESARROLLO PROFESIONAL: dos pilares:

- Formación
- Carrera profesional

FORMACIÓN:

- A través de Planes y Programas de formación
- Potencia la acreditación de actividades formativas

CARRERA PROFESIONAL:

a) Sistema de reconocimiento individual de carácter voluntario:

- Es abierta y progresiva
- Está ligada al reconocimiento de competencias de los profesionales y a la evaluación del desempeño
- Es homogénea en el modelo pero contempla diversas modalidades

b) Dirigida a:

- Personal sanitario
- Personal de gestión y servicios (no sanitario)

10- PLAN ESTRATÉGICO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL: OBJETIVOS:

- Integrar la Seguridad y Salud Laboral en el conjunto de actividades, decisiones y responsabilidades propias de la gestión de las Instituciones Sanitarias
- Superar el mero cumplimiento formal de deberes y obligaciones para llegar a una verdadera gestión de la prevención
- Determinar recursos necesarios que posibiliten el desarrollo de las actividades preventivas
- Fomentar una verdadera cultura de prevención.

