

PLANIFICACIÓN/ Muchas comunidades no han elaborado aún los instrumentos que establece el Estatuto Marco

Los planes de ordenación de RR.HH., fuente de inequidades y conflictos

- Los tribunales se contradicen sobre la necesidad de estos planes para regular puntos como la jubilación forzosa
- El sindicato CESM aboga por un plan de recursos humanos común impulsado por el Ministerio de Sanidad

GM E.M.C.
Madrid

A pesar de que el Estatuto Marco estableció hace seis años la creación de planes de ordenación de recursos humanos (PORH) como instrumentos básicos de planificación global dentro de los servicios regionales de salud, no todas las comunidades autónomas han elaborado este tipo de planes para regular, entre otros puntos, aspectos polémicos como la jubilación o la movilidad de los profesionales, lo que ha dado lugar a una lluvia de recursos y demandas judiciales que se han resuelto también de manera heterogénea.

Esta disparidad entre las comunidades autónomas, que evidencia, una vez más, que la planificación estratégica de los recursos humanos sigue siendo una asigna-

Ni todas las CC. AA. tienen planes, ni los tribunales acuerdan si son imprescindibles

tura pendiente en nuestro país, fue uno de los puntos tratados en el marco del XIII Congreso de Recursos Humanos en Sanidad, organizado por el Instituto de Fomento Sanitario.

Aragón, Andalucía, Asturias, Canarias, La Rioja, Murcia o Cantabria son algunas de las autonomías que han desarrollado, hasta la fecha, estas herramientas de planificación. Mientras otras comunidades como Galicia ultimán la preparación de estos planes y regiones como Madrid o Castilla-La Mancha han expresado su intención de elaborarlos a medio plazo.

No obstante, en las comunidades autónomas en las que se han puesto en marcha los PORH no han estado exentos de polémica. Uno de los ejemplos abordados en este congreso ha sido el plan asturiano. En una de las mesas, Ángel Colmeiro, abogado del Sindicato Médico Profesional de Asturias, anunció la intención del sindicato de plantear un recurso en contra próximamente. En su opinión, "no es un auténtico plan de recursos humanos, sino una declaración de futuro sin previsiones sobre lo que se va a necesitar, una foto de la situación actual".

Colmeiro recuerda que el plan de recursos humanos de Asturias no pasó por la Mesa Sectorial de



Carlos Contreras, subdirector general de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, explicó la experiencia de su comunidad.

Sanidad y fue aprobado en la mesa autonómica sin la firma de sindicatos como UGT y CC.OO. en julio de 2009. Aunque reconoce que se trata de un plan serio, bien elaborado y con "muchas bondades", que pretende dar respuesta a situaciones específicas del principado, como la cobertura de plazas difíciles en centros periféricos, no pasa por alto sus puntos más conflictivos. Entre ellos, la libre designación de jefes de servicio y mandos intermedios, que "planteará conflictos judiciales", apunta Colmeiro, ya que la jurisprudencia rechaza que se dé normalidad a un sistema de designación que tiene un carácter excepcional. Otro punto candente que establece el plan asturiano es la jubilación obligatoria a los 65 años, salvo excepciones justificadas, que también impugnarán el colegio de médicos regional.

Entre las ventajas del plan, Colmeiro destaca que abre una puerta a un sistema de retribuciones que esquivó el "café para todos", y aboga por buscar mecanismos que permitan superar la rigidez actual en las remuneraciones.

La experiencia de Murcia

Carlos Contreras, subdirector general de Recursos Humanos del Servicio Murciano de Salud, conoce de primera mano la experiencia de su comunidad a la hora de desarrollar un plan de ordenación de recursos humanos.

Murcia abogó por esta herramienta de gestión para acomodar la plantilla de los servicios centra-

les de algunas gerencias de atención primaria y de los hospitales afectados por la implantación de las nuevas gerencias de áreas de salud a raíz de la reorganización del mapa sanitario de la comunidad en abril de 2009. A partir de ahí, la comunidad comenzó a trabajar en el plan de ordenación que fue aprobado, con el apoyo de la Mesa Sectorial de Sanidad, en julio de ese mismo año.

Contreras destaca que fue un proceso tranquilo que afectó a 160 profesionales, de los que sólo cuatro recurrieron a la decisión del servicio de salud y subraya que consiguieron sus objetivos con el respaldo de los sindicatos.

Desde IB-Salut, Javier Vázquez Garranzo, letrado jefe, destaca que la planificación de recursos humanos sigue siendo un gran reto para los servicios de salud regionales, que tienen que combinar la gestión a medio y largo plazo con planificaciones anuales, como la ley de presupuestos, la revisión de la carrera profesional o las ofertas públicas de empleo. En cualquier caso, Vázquez añade que, en términos generales, las organizaciones públicas han dedicado poco tiempo y esfuerzo a la planificación.

En los últimos años, asegura Vázquez, la programación de los RR.HH. ha tenido como caballo de batalla la regulación de la jubilación, forzosa a partir de los 65 en comunidades como Asturias o Andalucía o ampliable hasta los 70 en regiones como Murcia o la Comunidad Valenciana. Vázquez

hace hincapié en los conflictos que también se plantean a nivel judicial. "¿Se puede establecer la jubilación forzosa si no hay un plan de recursos humanos?", cuestiona el letrado. La respuesta jurídica tampoco es uniforme. En este sentido, incide en que la Sala de lo Social y la Sala de lo Contencioso Administrativo han emitido, en Cataluña, sentencias contrarias.

Un plan nacional

Por otra parte, el secretario general de CESM, Patricio Martínez, hace hincapié en que el sindicato siempre ha exigido que cualquier modificación de las condiciones laborales de los profesionales debe pasar por la elaboración de un plan de RR.HH. en las comunidades autónomas. Hasta ahora, recuerda, en algunas de las regiones en las que se han interpuesto recursos porque los profesionales se han visto afectados por conflicto de intereses entre la Administración, los tribunales les han dado la razón, y han recalorado que las modificaciones deben ser aprobadas por este tipo de instrumentos.

Martínez critica la desidia de las comunidades para desarrollarlos e insiste en que lo ideal sería que hubiera un plan impulsado por el propio ministerio. En esta línea, critica la existencia de un Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud que no es "ni vinculante ni decisivo" y muestra su impresión de que la diversidad, en ciertos casos, está desembocando en unos límites "insospechados" de "inoperancia".

SER GAS

La movilidad, el punto fuerte del plan de recursos humanos gallego

GM REDACCIÓN
Madrid

La consejería de Sanidad de Galicia ultima la preparación del primer Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud, que ya ha sido presentado a los sindicatos en la última mesa sectorial.

Entre otros aspectos, el proyecto contempla la posibilidad de ampliar la jubilación de los facultativos de forma voluntaria hasta los 70 años y la celebración, hasta 2013, de cuatro convocatorias de Ofertas Públicas de Empleo.

Pero uno de los puntos fuertes del documento, y el objeto de la mayor parte de las críticas sindicales, es que el plan establece la movilidad de los trabajadores entre distintas áreas sanitarias. El objetivo de esta medida es paliar los problemas que existen para cubrir determinadas plazas en un contexto dominado, además, por la escasez de facultativos y las dificultades económicas que ha añadido la crisis.

Los sindicatos rechazan de plano la movilidad forzosa, que según el texto estaría sujeta a una duración máxima y debería acordarse en la mesa sectorial, y piden a la administración gallega que abogue por realizar ofertas con incentivos para atraer a los médicos. Como muestra, el portavoz de CESM Galicia, Cándido Andión, asegura que el sindicato sólo aceptará este punto en situaciones muy concretas y con una duración limitada.

Gestión clínica

Según este documento, el Servicio Gallego de Salud también prevé impulsar la puesta en marcha de modelos organizativos basados en la gestión clínica en las áreas sanitarias de Galicia. Asimismo, el servicio de salud contempla la creación de un registro de personal y el desarrollo de una plataforma informática que integrará los datos del expediente de cada profesional de cara a la provisión de plazas.

Por otra parte, el plan incluye medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral y profesional, así como para reforzar la prevención de riesgos laborales en el entorno sanitario y agilizar los mecanismos de comunicación del servicio regional de salud con los profesionales sanitarios.