

PUESTOS DE DIFÍCIL COBERTURA: EN PELIGRO DE EXTINCIÓN



DON JUAN MURILLO PEREGRINA

DELEGADO SINDICATO MÉDICO DE GRANADA. HOSPITAL COMARCAL DE BAZA

JORNADAS SMA ALMERÍA. 3 Y 4 DE OCTUBRE DE 2022



EL COMIENZO...

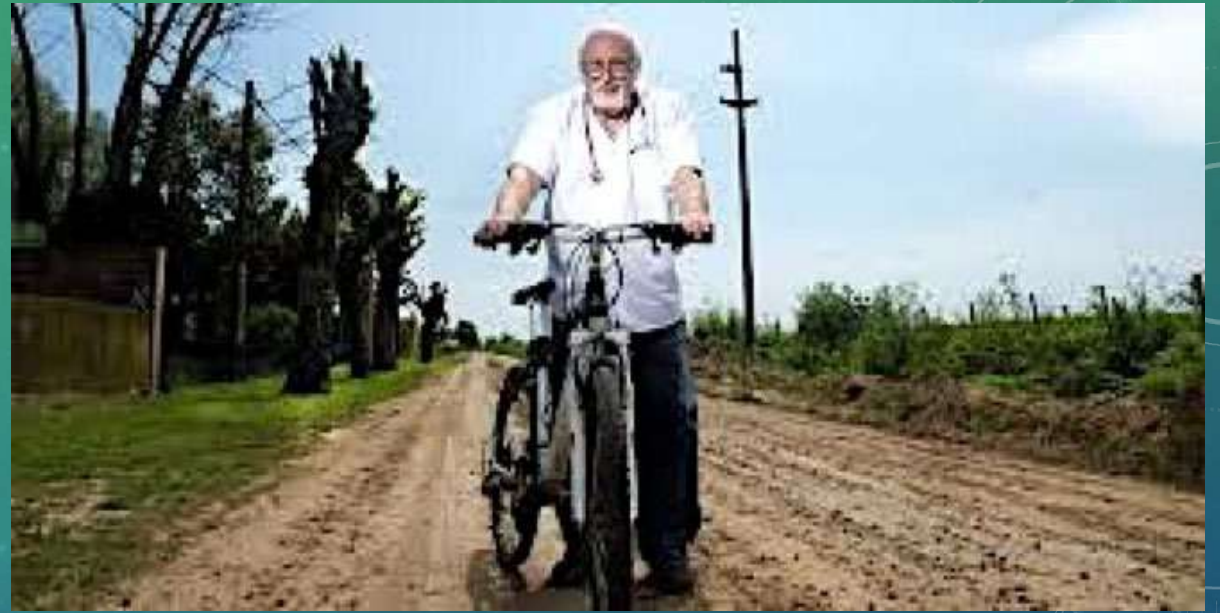
- Los HOSPITALES COMARCALES empezaron su andadura en 1986:
 - Para ACERCAR a la población.
 - DESCARGAR al Hospital de trabajo.



- EL PERSONAL:
- Jóvenes adjuntos con poco recorrido en el SAS
- GANAS de trabajar
- EQUIPO
- Más PERSONAL que MATERIAL....

LA ESPERA...

- ESPERANZA de trabajar en los Hospitales de referencia, que se desvanece con el paso de los AÑOS...
- - Falta de OPES y TRASLADOS
- - CONTRATACIÓN irregular



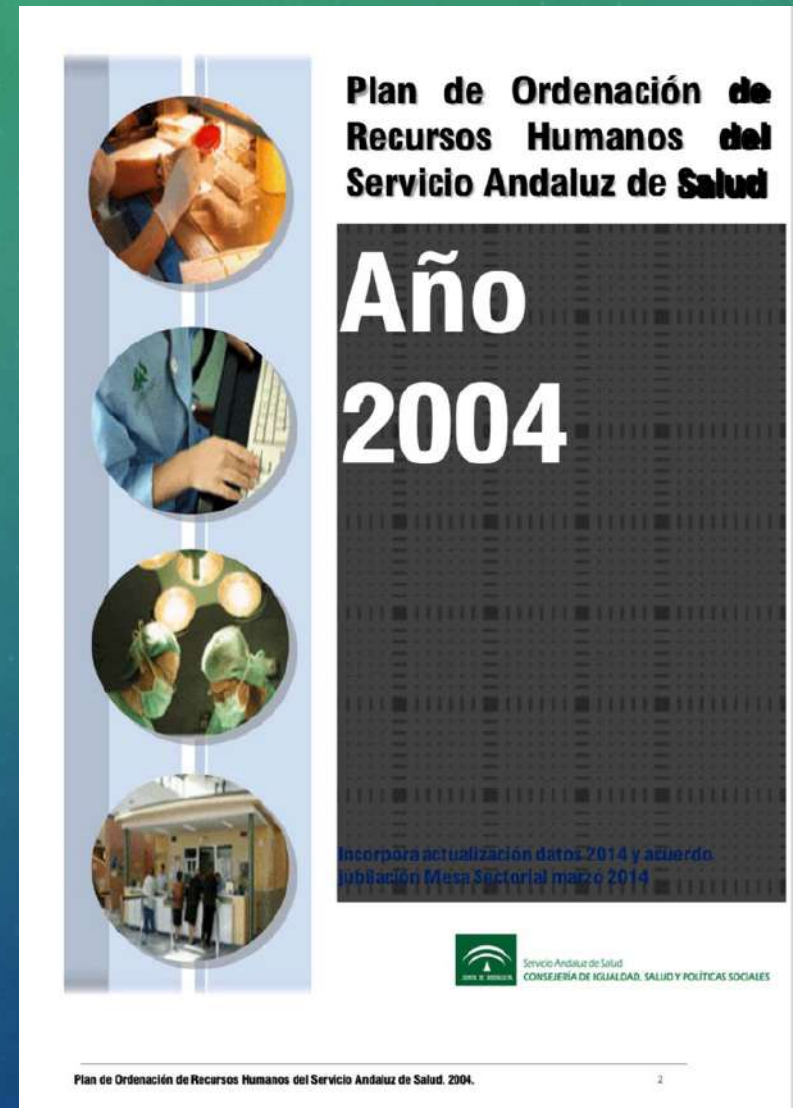
CONSECUENCIAS

- ENVEJECIMIENTO de la plantilla
- % de trabajo en COMARCALES
- Poco atractivo para los JÓVENES....
- OSUNA: “laboratorios”



REGULACIÓN, EN EL OLVIDO...

- PLAN DE REORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS de 2004:
- Algunas especialidades de difícil cobertura
- No ACTUALIZACIÓN
- SERVICIOS PRESTADOS no reconocidos
Bolsa, OPEs, Traslados



SÓLO 10...

12.3.2 Especialidades de difícil cobertura: Hospitales primer nivel.

Son 10 las especialidades identificadas de difícil cobertura en los hospitales de primer nivel de atención.

Tabla 28. Especialidades de Dificil Cobertura en Hospitales de primer nivel de atención.

FEA ANESTESIOLOGÍA Y REANIMACIÓN	FEA MEDICINA FISICA Y REHABILITACION
AGS Norte de Córdoba	AGS Norte de Almería
AGS Sur de Córdoba	FEA MEDICINA INTENSIVA
AGS Norte de Huelva	AGS Norte de Córdoba
AGS Nordeste de Jaén	AGS Norte de Huelva
AGS Serranía de Málaga	FEA NEUMOLOGIA
FEA DERMATOLOGIA MEDICO QUIRURGICA Y VENEROLOGIA	AGS Norte de Almería
AGS Norte de Almería	AGS Campo de Gibraltar
AGS Campo de Gibraltar	AGS Nordeste de Jaén
AGS Norte de Córdoba	FEA PEDIATRIA
AGS Sur de Córdoba	AGS Norte de Huelva
AGS Norte de Huelva	AGS Nordeste de Granada
AGS Nordeste de Granada	AGS Nordeste de Jaén
AGS Nordeste de Jaén	FEA UROLOGÍA
AGS Serranía de Málaga	AGS Norte de Huelva
FEA CARDIOLOGÍA	AGS Nordeste de Granada
AGS Norte de Almería	AGS Nordeste de Jaén
AGS Norte de Córdoba	AGS Norte de Almería
AGS Norte de Huelva	AGS Norte de Córdoba
AGS Nordeste de Granada	AGS Sur de Córdoba
AGS Nordeste de Jaén	AGS Norte de Huelva
FEA ORTOPÉDICA Y TRAUMATOLÓGICA	FEA MEDICINA PREVENTIVA Y SALUD PUBLICA
AGS Norte de Almería	AGS Norte de Córdoba
AGS Nordeste de Jaén	

DESGASTE DE PROFESIONALES

- Política de contratación que imposibilita la MOVILIDAD.
- JUBILACIONES
- Masiva CONTRATACIÓN en Hospitales de Referencia
- SANGRÍA de profesionales
- Nefasta planificación formación MIR
- “Remedios caseros”:
 - 2 CA
 - TAXI



PORH 2018: ACTUALIZACIÓN A MEDIAS

- En el año 2018 se actualizaron los puestos de difícil cobertura en Primaria, no así en Hospitales.



BOJA Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
Número 228 - Lunes, 26 de noviembre de 2018
página 148

2. Autoridades y personal
2.2. Oposiciones, concursos y otras convocatorias

CONSEJERÍA DE SALUD

Resolución de 14 de noviembre de 2018, de la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, por la que se establecen los puestos de difícil cobertura de Medicina de Familia de Atención Primaria.

BOJA Boletín Oficial de la Junta de Andalucía
Número 22 - Viernes, 1 de febrero de 2019
página 80

ZDC	
ZDC CONDADO OCCIDENTAL	ZDC SANTA OLALLA DE CALA
ZDC CORTEGANA	ZDC SANTO ESTEBAN DEL PUERTO
ZDC CUEVAS ALMADORA	ZDC SANTIAGO PORTONÉS
ZDC CUMBRES MAYORES	ZDC SERÓN
ZDC EL EJIDO	ZDC TABERNAS
ZDC EL SALICHO	ZDC UBEDA
ZDC ESTERNA	ZDC URBORQUE
ZDC GUADIX	ZDC UTOJA
ZDC HUELMA	ZDC VERA
ZDC HUERCAL-OVERA	ZDC VILLACARRILLO
ZDC HUESCAR	ZDC VILLABARTIN
ZDC ISLA CRISTINA	ZDC VILLANUEVA DE ARZOBISPO
ZDC JEREZ	ZDC VILLANUEVA DE CORDOBA

Sevilla, 28 de enero de 2019 - La Directora Gerente, P.A. (Resolución de 17.3.2017), la Directora General de Profesionales, Cella Gómez González.



PROMESAS NO CUMPLIDAS

- 2019:
- PACTO de medidas para GARANTIZAR la ocupación y desempeño de profesionales en PDC, con las reivindicaciones tanto tiempo demandadas
- NO se ha llevado a la práctica
- NO está en la mesa renegociaciones.
- Necesita IMPULSO SMA.



PACTO SOBRE MEDIDAS PARA GARANTIZAR LA OCUPACIÓN Y DESEMPEÑO DE PROFESIONALES EN PUESTOS DE DIFÍCIL COBERTURA EN CENTROS QUE, HASTA LA FECHA, HAN PRESENTADO MAYORES DIFICULTADES PARA LA INCORPORACION DE NUEVOS PROFESIONALES:

En la actualidad se ha acentuado el déficit de profesionales para atender los puestos ofertados en zonas geográficas que presentan especial dificultad para el nombramiento de nuevos profesionales en determinadas categorías. La necesidad de cubrir asistencialmente de manera satisfactoria estos puestos de difícil cobertura exige diseñar fórmulas innovadoras que potencien la cobertura de estos puestos reconociendo la labor de los profesionales que elijan trabajar zonas rurales o remotas, actuando sobre los modelos de selección, temporal y definitiva, sobre el reconocimiento de la actividad en las mismas, sobre el papel de la formación e investigación como instrumentos de articulación entre las distintas zonas asistenciales, sobre los modelos de desarrollo y carrera profesional y sobre la distinción en el tratamiento en la salida de los profesionales, actuando, en su caso, sobre las opciones de prolongación del servicio activo que permitan la cobertura parcial de estos puestos.

Hasta ahora las actuaciones que se han diseñado han dado sus frutos, pero, en el futuro, pueden resultar insuficientes. Una de las prioridades es planificar y articular distintas actuaciones para que Andalucía cuente, en las próximas décadas, con los profesionales sanitarios adecuados de acuerdo a las previsiones de las necesidades de nuestra sociedad.

Para ello el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, actualmente en proceso de revisión, y cuyo borrador será próximamente debatido y negociado en Mesa Sectorial de Sanidad ha de contemplar como objetivos específicos:

- a) Garantizar la ocupación y desempeño de los puestos correspondientes a las categorías y puestos de difícil cobertura en los centros que, hasta la fecha, presenten mayores dificultades para su cobertura.
- b) Regular la definición y especificidad de los puestos de difícil cobertura que permita establecer un mecanismo ágil en la identificación concreta de los puestos, categorías y especialidades que, en cada momento, tengan la consideración de "difícil cobertura", los centros en los que se encuentran y los efectos jurídicos que de tal consideración pudieran derivarse.
- c) Incorporar en los procesos de movilidad voluntaria medidas que promuevan la vinculación y permanencia en puestos y/o centros de difícil cobertura.
- d) Incorporar en los procesos de selección medidas que promuevan la vinculación y permanencia en puestos y/o centros de difícil cobertura.
- e) Favorecer la incorporación inmediata de profesionales que finalicen su formación especializada a los procesos de selección temporal, mediante la modificación de los procedimientos de planificación y gestión de los procesos de sustitución e incorporación de nuevos profesionales a través del Pacto de Mesa Sectorial de Sanidad, sobre sistema de selección de personal estatutario temporal para puestos básicos en el Servicio Andaluz de Salud.
- f) Promover que los profesionales que lo soliciten puedan prolongar la permanencia en SAS una vez llegada la edad de jubilación y que puedan realizarla en una jornada reducida, en caso de que así lo solicite.
- g) Mejorar de la accesibilidad a la Formación Continuada y de desarrollo de programas de formación específicos para los profesionales y/o centros donde presten sus servicios en puestos declarados de difícil cobertura, impulsando las estrategias de formación y desarrollo profesional.

- h) Modificar el marco regulador de los procesos de acreditación y carrera profesional prevista en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, posibilitando una acción positiva en el acceso a los primeros niveles de carrera, cuando hayan desarrollado su prestación asistencial en puestos de difícil cobertura.
- i) Realizar un desarrollo específico de flexibilización horaria de acuerdo con las necesidades asistenciales y de la persona que permitan conciliar ambas, así como el estudio de medidas retributivas relativas a los Puestos de Difícil Cobertura

Así mismo desde dicho plan se prioriza trabajar, en el seno de la **Comisión de Recursos Humanos del Sistema nacional de Salud** en 2 líneas de trabajo:

- a) Adecuar la oferta de plazas de formación Sanitaria especializada a las necesidades del Sistema Nacional de Salud para paliar la falta de médicos que actualmente padece el sistema, con especial preocupación por las plazas de Médicos de Familia y Pediatras que se quedan sin cubrir sobre todo en áreas rurales.
- b) Regular la contratación de profesionales extracomunitarios de forma que se posibilite que los médicos extranjeros no comunitarios que han finalizado la oferta formativa MIR puedan permanecer en nuestro país.

Definición de puestos de difícil cobertura

Se considera puesto de difícil cobertura a aquel puesto en el que concurre alguna de las siguientes circunstancias:

- a) El número de solicitudes existentes en la bolsa de una categoría/especialidad ponderada respecto del número de profesionales efectivos en plantilla, alcanza un coeficiente insuficiente para la cobertura de atención sanitaria de dicho puesto.
- b) Cuando existan plazas que no ha sido posible cubrir a través de los procedimientos ordinarios en ofertas de empleo temporal.

La Dirección General competente en materia de Profesionales, previo informe de la Dirección General de Asistencia Sanitaria, establecerá mediante resolución motivada los puestos que, de acuerdo con la definición tienen la consideración de puesto de difícil cobertura. Esta Resolución informará de los criterios que se han tenido en cuenta para la determinación de estos puestos y del coeficiente aplicado.

Relación de puestos de difícil cobertura

Con objeto de disponer de un mecanismo ágil en la identificación concreta de los puestos, que, en cada momento, tengan la consideración de "difícil cobertura", la Dirección General competente en materia de Profesionales mantendrá actualizado, con periodicidad al menos anual, estableciendo el mecanismo para la declaración provisional de puestos de difícil cobertura si las circunstancias sobrevienen de forma imprevista, un registro de los puestos que a los efectos previstos en este documento tienen dicha consideración. Este registro será público a través de la página web del SAS.

1.- Medidas relacionadas con el impulso de las Estrategias de formación y de desarrollo profesional, a través de la mejorar de la accesibilidad a la Formación Continuada y de desarrollo programas de formación específicos para los profesionales que presten sus servicios en puestos declarados de difícil cobertura

a.- La Dirección General competente en materia de profesionales elaborará y negociará en Mesa Sectorial de Sanidad un plan de formación específico dirigido a los profesionales que ocupen puestos de difícil cobertura de forma que, con una periodicidad determinada, puedan realizar estancias en los centros de referencia con el fin de mantener las habilidades necesarias y/o que son dependientes de alta tecnología, en la atención a patologías de alta complejidad. Dicho plan deberá contemplar los recursos presupuestarios necesarios para garantizar el desarrollo de esta iniciativa así como la planificación de la actividad en el centro de origen.

b.- En aquellos centros en que sea declarada la existencia de puestos de difícil cobertura en un número superior al 50% de las categorías o especialidades o más del 40% de los puestos del mismo, la Dirección General competente en materia de profesionales elaborará y someterá a debate y negociación en Mesa Sectorial de Sanidad un plan específico de impulso de la formación on line y semipresencial destinado a la totalidad de los profesionales de dicho centro.

2.- Medidas de acción positiva en el acceso a los primeros niveles de carrera

De acuerdo con lo previsto en la LOPS, los profesionales que reuniendo los requisitos de certificación exigibles, hayan desarrollado, al menos 3 años continuados de prestación asistencial en puestos de difícil cobertura, podrán, en su caso, incorporarse al nivel II de carrera. Así mismo quienes hayan desarrollado, al menos 6 años continuados de prestación asistencial en puestos de difícil cobertura y reúnan los requisitos de acreditación exigibles puedan incorporarse al nivel III sin necesidad de haber alcanzado el segundo grado de reconocimiento del desarrollo profesional.

3.- Medidas relacionadas con la incorporación inmediata de jóvenes profesionales que finalicen su formación especializada en ciencias de la salud a los procesos de selección temporal

Se modificará el proceso de selección temporal para que los profesionales que están cursando la formación especializada en ciencias de la salud puedan inscribirse en las bolsas de empleo temporal antes del cierre de la fecha de corte del año inmediatamente anterior a la finalización del periodo de residencia. La activación de solicitud quedará en todo caso condicionada a que acredite la finalización satisfactoria de dicha formación.

Al inicio del último año de residencia la Dirección General competente en materia de Profesionales informará a los residentes de las oportunidades de trabajo en el Sistema Sanitario Público de Andalucía.

4.- Incorporar en los procesos de selección medidas que promuevan el acceso y permanencia en puestos de difícil cobertura.

a) Para convocatorias de Ofertas Públicas de Empleo de personal fijo, y procesos selectivos de carácter temporal se incorporará en los baremos de méritos dentro del apartado de experiencia profesional una puntuación específica y adicional para los servicios prestados en puestos de difícil cobertura. Esta puntuación adicional no podrá superar el 20% del apartado correspondiente a experiencia profesional.

b) En las ofertas de destino de los procesos selectivos de personal fijo que se convoquen en el Servicio Andaluz de Salud, se incluirán las vacantes existentes en puestos de difícil cobertura.

c) En aquellos puestos de trabajo considerados de difícil cobertura el personal con nombramiento de larga duración podrá pasar a situación de disponible para recibir otra oferta de larga duración cuando hayan transcurrido al menos dos años desde su nombramiento. La solicitud de una localidad donde existan puestos de difícil cobertura de esa especialidad y, en su caso categoría, no estará sometida a limitación temporal alguna.

d) Los profesionales que deseen voluntariamente prolongar la permanencia en SAS al llegar a la edad de jubilación, podrán optar a la misma con destino en puestos de difícil cobertura, pudiendo ser concedida, a petición del interesado, en una jornada reducida.

5.- Incorporar en los procesos de movilidad voluntaria medidas que promuevan el acceso y permanencia en puestos de difícil cobertura

La Mesa Sectorial adquirió el compromiso de llevar a cabo la celebración sistemática y con carácter continuado de procesos de movilidad de personal fijo. En ese marco y para facilitar que los profesionales que obtienen destino en Centros ubicados en municipios con PDC, puedan acceder a otros Centros de su elección, se incorporan las siguientes medidas incentivadoras:

a) Finalizado el proceso de provisión correspondiente a la oferta de Empleo Público de los años 2013 / 2014 y 2015 se procederá a la regulación de un procedimiento de concurso de traslados abierto y permanente para la provisión de plazas básicas de personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud, con una oferta de plazas y adjudicación de destinos que tendrá una periodicidad anual.

b) Incentivar la permanencia de profesionales sanitarios de las categorías más demandadas en los centros sanitarios que presentan mayores dificultades para su cobertura, reconociéndose adicionalmente al menos el 50% de la valoración por mes de los servicios prestados con un límite de 30 puntos por la permanencia ininterrumpida en el último puesto fijo que hubiera ocupado efectivamente. Este incentivo caducará cuando se produzca el cambio de destino.

6.- Se establecerá una mesa de seguimiento donde se revisará semestralmente el seguimiento del Pacto.

Firmado

¿QUÉ HACE EL SINDICATO POR LOS COMARCALES?

- QUEJAS de nuestros facultativos.
- ESCASA PARTICIPACIÓN en las CONCENTRACIONES SMA.
- RECOGIDA DE FIRMAS
- ESCRITOS a la Administración para la puesta en marcha de los Acuerdos firmados.

S		Nº 612
A	8 JULIO 22	
L	SINDICATO MÉDICO	
I	DE GRANADA	
D		
A		

REUNIÓN SINDICATO MEDICO CON GERENCIA DEL HOSPITAL DE BAZA 8 DE JULIO DE 2022

ASISTENTES:

- Director Gerente del Hospital de Baza: Dr. |
- Delegados del Sindicato Medico de Baza: D|

ASUNTO: Solicitud Revisión de puestos Díficil cobertura (PDC) del Hospital de Baza

A las 9:30 horas comienza la reunión exponiendo Don Juan Murillo la necesidad que existe, cada día más perentoria y urgente, de hacer una revisión de la situación de PDC por parte de Dirección General de Personal del SAS, de la plantilla de profesionales de nuestro hospital, así como de la gran mayoría de hospitales comarcales de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Dicha revisión no se ha hecho desde el año 2004. Asimismo, se indica por parte del sindicato que la declaración (PDC) debe hacerse a la luz del Pacto de Mayo de 2018 firmado entre Administración y Sindicatos. Se entrega un documento con el contenido de dicho pacto. El Señor Gerente nos refiere que lo leerá con atención.

Se pregunta sobre qué tipo de acciones se están llevando en el seno de la Administración para garantizar la asistencia en zonas geográficas de PDC. Nos dice que es un tema que se ha tratado mucho, pero no nos indica que se estén llevando a cabo acciones concretas para desarrollar dicho Plan.

Informamos que los delegados sindicales del Hospital de Baza van a desarrollar una serie de acciones con objeto de reactivar los acuerdos firmados en el citado pacto, ampliando algunos términos del mismo que nos parecen justos y necesarias. Dichas acciones, en principio, consistirán en hacer un manifiesto escrito firmado por todos los médicos que lo consideren oportuno del Hospital de Baza, solicitando esta urgente y necesaria revisión tras casi 20 años de inactividad total. Es de notar que en dicho pacto se indica que se mantendrían actualizadas zonas PDC con una periodicidad al menos ANUAL. Asimismo, se está contactando con Delegados sindicales del SMA de otros hospitales comarcales, al objeto de que dicho manifiesto se haga también en otros centros, así como para consensuar en una reunión futura, las acciones a desarrollar dicho pacto y tenga lugar la ansiada revisión de PDC hospitalaria que tan necesaria se está haciendo. Entendemos que, aunque no sea la solución definitiva a los problemas de asistencia por déficit de personal en centros como el nuestro, es una medida que puede que ayudar sin duda, si se implementase en los términos acordados, y sumando algunas más como un incremento del 20% en precio de las guardias como ya se está aplicando en PDC de Atención Primaria. El Señor Gerente se muestra receptivo con todas estas propuestas. Se compromete a reenviar a la Dirección General de Personal un escrito pidiendo el cumplimiento del citado pacto.

Sin otros temas que tratar se finaliza la reunión a las 11 horas.

Baza, a 8 de julio de 2022

Fdo. Delegados AH Simeg AGS Nordeste Granada.



PROPUESTAS SMA PARA LAS MESAS DE NEGOCIACIÓN

- OPE: cobertura de las plazas en comarcales.
- MIR: 2 primeros años en comarcales.
- COMISIONES DE SERVICIO: no concesiones una vez sacada la plaza.
- CONCIENCIAR al resto de Delegados del problema de los Hospitales Comarcales.

S		Nº 612
A	8 JULIO 22	
L	SINDICATO MÉDICO	
I	DE GRANADA	
D		
A		

REUNIÓN SINDICATO MEDICO CON GERENCIA DEL HOSPITAL DE BAZA 8 DE JULIO DE 2022

ASISTENTES:

- Director Gerente del Hospital de Baza: Dr. |
- Delegados del Sindicato Medico de Baza: D|

ASUNTO: Solicitud Revisión de puestos Díficil cobertura (PDC) del Hospital de Baza

A las 9:30 horas comienza la reunión exponiendo Don Juan Murillo la necesidad que existe, cada día más perentoria y urgente, de hacer una revisión de la situación de PDC por parte de Dirección General de Personal del SAS, de la plantilla de profesionales de nuestro hospital, así como de la gran mayoría de hospitales comarcales de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Dicha revisión no se ha hecho desde el año 2004. Asimismo, se indica por parte del sindicato que la declaración (PDC) debe hacerse a la luz del Pacto de Mayo de 2018 firmado entre Administración y Sindicatos. Se entrega un documento con el contenido de dicho pacto. El Señor Gerente nos refiere que lo leerá con atención.

Se pregunta sobre qué tipo de acciones se están llevando en el seno de la Administración para garantizar la asistencia en zonas PDC con una periodicidad al menos ANUAL. Nos dice que es un tema que se ha tratado mucho, pero no nos indica que se estén llevando a cabo acciones concretas para desarrollar dicho Plan.

Informamos que los delegados sindicales del Hospital de Baza van a desarrollar una serie de acciones con objeto de reactivar los acuerdos firmados en el citado pacto, ampliando algunos términos del mismo que nos parecen justos y necesarias. Dichas acciones, en principio, consistirán en hacer un manifiesto escrito firmado por todos los médicos que lo consideren oportuno del Hospital de Baza, solicitando esta urgente y necesaria revisión tras casi 20 años de inactividad total. Es de notar que en dicho pacto se indica que se mantendrían actualizadas zonas PDC con una periodicidad al menos ANUAL. Asimismo, se está contactando con Delegados sindicales del SMA de otros hospitales comarcales, al objeto de que dicho manifiesto se haga también en otros centros, así como para consensuar en una reunión futura, las acciones a desarrollar dicho pacto y tenga lugar la ansiada revisión de PDC hospitalaria que tan necesaria se está haciendo. Entendemos que, aunque no sea la solución definitiva a los problemas de asistencia por déficit de personal en centros como el nuestro, es una medida que puede que ayude sin duda, si se implementase en los términos acordados, y sumando algunas más como un incremento del 20% en precio de las guardias como ya se está aplicando en PDC de Atención Primaria. El Señor Gerente se muestra receptivo con todas estas propuestas. Se compromete a reenviar a la Dirección General de Personal un escrito pidiendo el cumplimiento del citado pacto.

Sin otros temas que tratar se finaliza la reunión a las 11 horas.

Baza, a 8 de julio de 2022

Fdo. Delegados AH Simeg AGS Nordeste Granada.



RECONOCIMIENTO A UNA PROFESIÓN

Con la situación ACTUAL de oferta y demanda, acceso a la PRIVADA, a otras CCAA..., para solventar la PRECARIEDAD de plantilla en los comarcales, el ÚNICO CAMINO es **INCENTIVAR** a los FACULTATIVOS.

La política de TAPAR los problemas, sacar el LÁTIGO, IMPONER o hacer contratos provinciales, ya ha demostrado su INOPERANCIA.

Sólo con el reconocimiento de la LABOR de estos profesionales en los términos que rigen nuestra sociedad , democrática y en un entorno de LIBERTAD y RESPETO, se revertirá la situación actual.



MUCHAS
GRACIAS

