

INTERPELACIÓN NÚM. 29

POLÍTICA GENERAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN MATERIA DE PERSONAL SANITARIO

Gracias Sra. Vicepresidenta

Señorías, he subido a esta tribuna para debatir sobre Política General en materia de Personal Sanitario, que es el objeto de esta Interpelación.

La política de personal es una prioridad de la Consejería de Sanidad para esta Legislatura -y así lo he dicho en mis diferentes intervenciones-; en primer lugar, porque los profesionales sanitarios son, sin duda alguna, el principal activo de los servicios de salud; y, en segundo lugar, porque el número de profesionales que trabajan en la asistencia sanitaria de Castilla y León supera los treinta y cinco mil, y cinco mil más que en el momento de las transferencias sanitarias, en diciembre del dos mil uno.

En la Consejería de Sanidad hemos trabajado intensamente por establecer un marco jurídico que defina la relación de la Administración Autonómica con los profesionales sanitarios y por mejorar las condiciones laborales en las que se envuelve su trabajo diario, con el

objetivo claro de contribuir a una mayor motivación y compromiso; todo ello en colaboración estrecha con las organizaciones sindicales.

Sin embargo, el principal problema de la política general en materia de personal sanitario es la falta de profesionales sanitarios, que está afectando, en mayor o menor medida, a los Servicios de Salud de todas las Comunidades Autónomas.

En Castilla y León el problema de déficit de profesionales sanitarios se manifiesta en puntos geográficos concretos y en determinadas especialidades; lo cual no quiere decir que, si no se ponen las medidas oportunas, en un futuro lo veamos incrementado.

Por este motivo, la Consejería de Sanidad ha realizado un estudio sobre las necesidades de médicos especialistas en Castilla y León para el periodo 2008-2017, que analiza la situación actual de la formación postgrado y pregrado e incluye una serie de propuestas de actuación para hacer frente al déficit futuro de profesionales sanitarios.

Desde la Consejería de Sanidad hemos diseñado 3 grandes bloques de medidas de actuación, a los que voy a referirme a continuación:

1.- La primera propuesta de actuación se desarrolla en el ámbito de la FORMACIÓN PREGRADO. El objetivo es equilibrar la oferta de plazas de nuevo ingreso en las facultades de medicina de Castilla y León con la oferta anual de plazas MIR del sistema autonómico. Esto supone que debería incrementarse la oferta a nuevo ingreso de universitarios en +/- 205 plazas, pasando de las 315 plazas actuales hasta un total anual de +/- 520

2.- En el segundo lugar, actuando en la FORMACIÓN POSTGRADO. El número de personal formado MIR en Castilla y León en el período 2008-2017 necesario para evitar el déficit de profesionales sanitarios deberá de ser de 3.915 médicos. Además, en este nivel formativo, es necesario realizar una serie de actuaciones como son:

A)- La reordenación de la oferta de plazas MIR y el aumento del número de plazas acreditadas en las especialidades consideradas muy deficitarias, como son:

- anestesiología;
- cirugía general y del aparato digestivo;
- cirugía ortopédica y traumatología;

- obstetricia y ginecología;
- pediatría;
- reumatología;
- y urología.

y deficitarias, como son:

- anatomía patológica;
- cirugía pediátrica;
- cirugía plástica y reparadora;
- endocrinología y nutrición;
- hematología y hemoterapia;
- inmunología;
- y otorrinolaringología.

B) - También es necesario definir estrategias de fidelización para el colectivo postgrado, a fin de garantizar su permanencia en Castilla y León. Para ello queremos aumentar el índice de satisfacción de los especialistas mediante un Programa de Excelencia de Residentes que implique realizar contrato por dos años para permitir compatibilizar la actividad asistencial con la docencia, la formación y la investigación.

C) – Por último, queremos mejorar la calidad de la formación postgrado, a través de:

- la creación de una red de unidades docentes y asesoras;
- la implantación de un Plan de Acogida a Residentes;
- la mejora de la organización y gestión de la formación en los centros asistenciales;
- el aumento de la implicación y profesionalización del personal que participa en la docencias;
- y la actualización de las funciones y procedimientos de actuación de las comisiones de docencia y de los jefes de estudios de nuestras diferentes unidades docentes.

3.- En cuanto a las actuaciones de la Consejería de Sanidad dirigidas a la PLANIFICACIÓN DE LOS EFECTIVOS ACTUALES que trabajan en el Sistema Público de Salud de Castilla y León, éstas se están centrando en alcanzar cuatro objetivos:

A) - En primer lugar, actuaciones encaminadas a garantizar la estabilidad laboral de los profesionales sanitarios, reduciendo la tasa de interinidad al 4%. Para ello, se integrarán en plantilla las contrataciones necesarias que hayan pasado a ser estructurales y se reactivarán los

procesos selectivos y concursos, dotándoles de carácter periódico y continuo.

B) - En segundo lugar, se implementarán medidas de fidelización dirigidas a mejorar las condiciones laborales de los profesionales y a incrementar sus expectativas de desarrollo y promoción profesional, incidiendo en aspectos tales como:

- La estructuración de un nuevo sistema retributivo
- El desarrollo de la carrera profesional, potenciando el desempeño, la formación, la docencia y la investigación.
- O la mejora de las condiciones laborales y la estabilidad de los contratos que se ofertan al personal que por necesidades del servicio deba ser contratado con carácter temporal.

C) - En tercer lugar, actuaciones de la Consejería de Sanidad dirigidas a la captación de nuevos profesionales, que tendrán como objetivo:

- Potenciar la búsqueda de profesionales para las especialidades más deficitarias, en el resto del Sistema Nacional de Salud y en países de la Unión Europea y extracomunitarios, mediante la creación

de una Unidad de Búsqueda y Oferta de Empleo Sanitario de Castilla y León.

- Exceptuar la obligación de permanecer dos años en el puesto definitivo a la hora de participar en el primer concurso de traslados que se convoque.
- E incentivar los puestos de difícil cobertura.

D) - Por último, me referiré a las actuaciones dirigidas a la racionalización y reordenación de los recursos humanos existentes, entre las que podría destacar:

- La adaptación de las plantillas actuales a las necesidades presentes y futuras.
- La adaptación de los procedimientos de selección y provisión de puestos de trabajo.
- La optimizar de los sistemas informáticos y la receta electrónica.
- Y el establecimiento de ratios o cupos en Atención Especializada, que permitan equilibrar la presión de la demanda en los hospitales de Castilla y León.

De manera muy resumida, Señoría, estas son las actuaciones que tenemos previsto realizar. Por supuesto que todas las que están en relación con la actividad laboral

de los profesionales están siendo ofertadas a los diferentes sindicatos, a las diferentes fuerzas sociales para su estudio, para sus aportaciones, y llegar a un acuerdo general con ellas en relación con este problema que tenemos en nuestra Comunidad Autónoma.

Pero, es más, yo le ofrezco que, de manera sosegada, después de las elecciones, hagamos un estudio conjunto para ver en qué puntos estamos de acuerdo, y estoy seguro que vamos a estar en más de uno en relación con todas estas medidas que concretaremos en los próximos cuatro años.

Muchas Gracias.