

## RESUMO DA MESA SECTORIAL DO 19/07/2022

### MEDIDAS EN MATERIA DE RRHH NA AREA SANITARIA DE PONTEVEDRA ANTE A FALTA DE PERSOAL EN ATENCIÓN PRIMARIA. ÁREA PONTEVEDRA-SALNÉS

O Sergas expón esta Mesa Sectorial extraordinaria, como unha tormenta de ideas sobre medidas ou mais ben parches de última hora para solucionar o problema xurdido na área de Pontevedra-Salnés e outras áreas onde se pode presentar en calquera momento.

O SERGAS non fai ningún tipo de autocrítica polo abandono nas súas funcións de planificación sanitaria para asegurar que non se dean casos de falta de efectivos no período estival, a pesar das advertencias que desde UGT-Servizos Públicos vimos expondo unha e outra vez. Pola contra, o SERGAS pon o foco, dunha maneira irresponsable, no alto porcentaxe de absentismo laboral coma se isto fose a causa do problema. UGT-SP, manifestamos que ante esta situación, totalmente previsible xa que en maior ou menor grao repítese en todos os períodos estivais, o SERGAS tería que anticiparse con medidas estruturais de planificación de efectivos e non con parches como propón agora.

O descontrol é tal por parte do SERGAS, que nos convoca a unha reunión onde non se achega ningún tipo de documentación, coa intención de que acheguemos ideas para poder solucionar este grave problema de asistencia que non quixeron recoñecer no seu día.

Desde UGT-SP, manifestamos que é hora de deixar atrás o "cicaterismo e racanería" tan típico do SERGAS, cando se fala de planificar recursos humanos, e de poñer sobre a mesa medidas incentivadoras que melloren de maneira realista as condicións de traballo e contribúan dese xeito á fidelización, á sanidade pública galega, das persoas traballadoras.

Xa é hora de acabar con esta sangría de profesionais por non facer o mesmo esforzo que se realiza noutras comunidades autónomas implementando medidas incentivadoras para fidelizar e captar profesionais.

O SERGAS debido a situación que esta a xerar esta problemática expón unha serie de medidas, entre as que se encontran:

#### 1. Medidas de política de persoal:

- Revocar, estender xornada, reasignación forzosa de efectivos.
- Políticas de persoal novas para captar recursos, as políticas acordadas teñen que ser revisadas, traballando nun documento de medias.
- Marco xurídico que teñen que ser aplicadas cando se dean unhas circunstancias, e enfocadas a cada área.

#### 2. Medidas no ámbito de selección:

- Compromiso de nomeamento por un ano (pre-contrato), prorrogable ata dous anos, cunha quenda segundo necesidades, e con turno mínimo con 15 días de antelación. Sendo a aceptación deste nomeamento voluntario.
- Aplicación de medidas xa existentes no plan de continxencia covid como: Ofertar pasar contratos de tempo parcial a completo para facer xornada de necesidades asistenciais. Suspensión de contrato na categoría que tes por exemplo como interino, para prestar servicios en categorías como enfermeiro/a ou médico/a.

- Posibilidade de que o nomeamento de promoción interna sexa inferior a dous meses.
- Dar contratación a novos inscritos, búsqueda de profesionais polo INEM ou medios de difusión que existen oportunidades, dando ferramentas as xerencias de que existen postos sen cobertura. E que poidan ser publicados con promocións para captar profesionais.
- Levantar penalizacións que existen en listaxes deficitarias, e limitar a suspensión de chamamentos.
- Activación inmediata na lista no suposto de levantamento de suspensión de chamamentos.
- Medidas de regulación de garda de relevo. Retribuír a garda localizada en fin de semana, e en caso de requirimentos activar a presenza física (medida solicitada no seu día por UGT-SP e non aceptada polo SERGAS. Outro exemplo de falta de planificación).
- Modificación de quendas en PAC de días laborables a fin de semana. Establecer uns criterios de modificación.
- Difusión entre os profesionais de que existe a posibilidade de ampliación de xornada, para participar nas gardas, que sexa unha información que chegue a todos os profesionais. E sexa adxudicada con criterios de que en caso de varias solicitudes se lle de ao profesional con menos actividade complementaria no ano.
- R4 de medicina de familia, habilitación como reforzo de apoio, tamén no caso de EIR de último ano, ofertarlles este contrato de reforzo.
- A posibilidade de realizar un precontrato con compromiso de contratación durante un ano con prorroga de dous anos vos que finalizan ou MIR ou EIR.

**3. Medidas de captación:** Reingreso provisional, suspensión de comisións de servizos. Posibilitar a persoal de Dirección e liberacións sindicais a tempo completo que poidan facer gardas voluntariamente.

- Abrir negociación de criterios de mobilidade forzosa, incluso exponse a posibilidade de percibir remuneración extra ante unha mobilidade forzosa.
- Facer unha enquisa de intención de colaboración, de suspensión de chamamentos e eximilos da compatibilidade.
- Por último se se ve comprometida a actividade asistencial, revocar as vacacións entre unha semana e 15 días. Prioridade de disfrute os que fagan máis xornada. plantean varias alternativas como compensación económica por revogación, ante a búsqueda de una nova data alternativa.
- Suspender incompatibilidades para que persoal que presta servizos en entidades privadas poida facer gardas.

#### **4. Plan de apoio Psicosocial o profesional:**

Exponse que inda que existe a posibilidade en cada area de que os profesionais acudan de así precisalo a un psicólogo clínico a solicitude do traballador, esta ferramenta non esta sendo utilizada por os profesionais por reticencias.

Explicase que quérese chegar a un acordo co con novas medidas a través do colexio de Psicólogos, para que os profesionais que así o demanden e sen ser dentro do mesmo centro no que traballan poidan requirir o servizo de Psicoloxía se así o estimen, ou incluso sexa utilizado en situacións de Incapacidade temporal.

**Por parte de UGT,** ante toda esta tormenta de ideas, nas que como se pode ver, a maioría é máis do mesmo e priman as medidas coercitivas e de suspensión de dereitos fronte ás incentivadoras que son as que realmente hai que poñer en marcha se queremos solucionar as consecuencias causadas por anos de recortes, que nos plantexa o SERGAS de maneira verbal, sen achegar ningún documento que confira un mínimo de credibilidade, desde UGT-Servizos públicos manifestamos previamente a estudar estas medidas, o seguinte:

- Incentivar o traballador que non colle vacacións en período ordinario de xullo e Agosto.

- Primar a estabilidade laboral, con contratacións de longa duración, analizar o porque esta a situación, e expoñendo a situación actual tanto en primaria como hospitalaria, de revogación de permisos, situacións de xente que leva ano e medio con contrato sendo eventual que non puido desfrutar vacacións.
- Posibilidade de dimensionar o persoal con contratos estables para poder dar resposta a cobertura de incidencias lds e vacacións.

**Para UGT-Servizos públicos**, o remedio ante esta situación conflitiva transmitida na mesa, pasa por un acordo de medidas que axuden e incentiven o traballador, que neste momento esta nunha situación de artazgo e de saturación laboral altísima. Polo tanto as medidas a aplicar teñen que ir enfocadas as melloras laborais que os traballadores demandan e nunca as penalizacións e maior saturación do persoal.