

ALGUNHAS DIVERXENCIAS, entre as Posicións de CIG-Saúde e as do SERGAS, sobre Réxime Ordinario de Carreira Profesional.

DOCUMENTO DO SERGAS DE FEBREIRO 2008

POSICIÓN S DE CIG-Saúde

QUEN PODE ACCEDER Á CARREIRA

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Entra en Carreira o persoal fixo (estatutario, laboral ou funcionario), aínda que contará parcialmente o tempo de traballo con contratos temporais. | <ul style="list-style-type: none"> • O persoal temporal con máis de 5 anos de servizos prestados, tamén poderá acceder á CP. |
| <ul style="list-style-type: none"> • O período MIR non conta como tempo traballado a efectos de CP. | <ul style="list-style-type: none"> • O Período de Residencia debe computar a efectos de CP como tempo de traballo na especialidade correspondente. |
| <ul style="list-style-type: none"> • Non se recoñece a Promoción Interna. | <ul style="list-style-type: none"> • A Promoción Interna debe puntuar a efectos de CP, tanto a Promoción Interna Vertical como a Horizontal (entre especialidades). |

O ACCESO AO RÉXIME ORDINARIO E O SEU ENLACE CO EXTRAORDINARIO

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Na CP Ordinaria, para ter acceso a un novo Grao, haberá que estar en cada Grao un mínimo 3 anos, sen excepcións para os que acadaron o Grao previo mediante o Réxime Extraordinario. • Proponse unha nova periodización de servizos prestados para poder optar a un Grao superior de CP. Mentres que no Réxime Extraordinario se esixían 5, 7, 6 e 5 anos para poder a optar respectivamente aos Graos I, II, III e IV; agora no Réxime Ordinario eses tempos mínimos de servizos prestados pasan a ser de 5, 5, 6 e 7 anos. • Como consecuencia dos dous puntos previos, son posibles situacións tan inxustas como que un facultativo que no ano 2007 conseguiu o Grao II polo Réxime Extraordinario, contando con 17 anos de servizos prestados, deberá esperar até o ano 2010, e ter 20 anos de servizos prestados, para poder acceder ao Grao III polo Réxime Ordinario, ao que en teoría se vai poder acceder con 16 anos de servizos prestados. | <ul style="list-style-type: none"> • O Réxime Ordinario de CP, debe ter efectos económicos desde o 01/07/2008, pois o único responsábel de que non estea xa definido é a administración. • Para o recoñecemento dos diferentes graos de CP Ordinaria, teranse en conta a totalidade dos servizos prestados con anterioridade, fixos ou temporais, con rescate dos períodos de servizos prestados excedentes dos computados nos sistemas extraordinarios xa implantados. • Os profesionais que no momento da implantación do Réxime Ordinario reúnan xa o requisito dos anos esixibles para o acceso aos diferentes graos, poderán solicitar o seu recoñecemento sucesivo con periodicidade anual, a partir do 01/07/08, sen esixencia por tanto dun mínimo de permanencia en cada grao superior a un ano. Chegado o caso, se o SERGAS non ten aínda definido o sistema de avaliación definitiva, utilizaranse os procedementos de avaliación vixentes para o réxime extraordinario. |
|---|--|

- As solicitudes e o procedemento para o recoñecemento de graos deberan ser abertos nos prazos e permanentes na avaliación. Os profesionais poderán presentar a súa solicitude a partir do día seguinte a aquel no cumpran o requisito de anos esixibles para cada grao, e o sistema avaliador permitirá resolver avaliacións con periodicidade trimestral ou cuatrimestral. Os efectos do recoñecemento de grao serían así dende o día 1 do mes seguinte ao da solicitude de avaliación.

OS CRÉDITOS PARA O PASO DE GRAO NO RÉXIME ORDINARIO

- Para pasar de Grao, alén dos tempos mínimos de servizos prestados (5, 5, 6 e 7 anos no caso dos facultativos), deberán reunirse un nº mínimo de créditos: 60 para acceder ao Grao I, 65 para o II, 70 para o Grao III e 75 para o Grao IV.
- Para poder acceder a un novo Grao, será necesario ter superado o 70% dos obxectivos do seu servizo/unidade durante cada ano de permanencia no Grao previo. Ademais, tamén será necesario ter reunido un nº mínimo de créditos en cada unha das tres áreas de avaliación: Área I (Actividade e Competencia Asistencial), II (Formación Continuada, Docencia e Investigación) e III (Implicación e Compromiso coa Organización).
- O documento enumera dun xeito xenérico e confuso diversos aspectos a avaliar en cada Área, sen referencias claras aos instrumentos de avaliación nin a quen realizará a avaliación.
- Na Área I, o 20% dos créditos correspondentes avaliaranse mediante un informe do Directivo ou Responsábel do Servizo ou Unidade, que utilizarán cuestionarios estandarizados para esa avaliación. Por outra banda na Área III, acadarase o 30% dos créditos correspondentes cando un profesional ocupe postos de especial dificultade técnica, dedicación exclusiva, responsabilidade, incompatibilidade e perigosidade ou penosidade.
- Nada se di do xeito en que se avaliarán o 80% restante dos créditos da Área I, a totalidade da Área II, nin o 70% restante da Área III.
- Para que o tamaño e as características do centro no que traballan non dificulte desproporcionadamente o acceso aos graos superiores (por menor capacidade docente, investigadora, ...), os profesionais poderán acceder aos diferentes graos da CP con diferentes combinacións de factores avaliábeis,
- A suma total dos créditos máximos acadábeis por cada área de méritos debe sumar máis do 100% do mínimo esixible en cada grao para poder cumprir con ese principio xeral de accesibilidade; ademais, non debe ser esixible por principio acadar un mínimo de méritos en todas e cada unha das áreas e/ou ítems a avaliar.
- O sistema avaliador debe ter altas doses de estabilidade, no sentido de que os criterios de avaliación deben ser coñecidos antes do inicio do período ao que se van aplicar. Ademais, deben manterse no tempo, e só parcialmente poden verse sometidos á definición anual de obxectivos por parte da Administración. Por outra banda, a determinación de obxectivos debe modificarse para que se poda avaliar de xeito diferenciado os obxectivos individuais dos obxectivos colectivos ou de servizo.
- A CP debe, fundamentalmente, recompensar o esforzo individual dun profesional por mellorar e actualizarse profesionalmente.
- CP e Produtividade Variábel deben diferenciarse claramente, si ben pode considerarse aceptábel que a Produtividade Variábel, asociada ao cumprimento dos Obxectivos Asistenciais, sexa un compoñente da CP. A Actividade Asistencial, é dicir os Obxectivos

- Malia que non está claro, pola superficialidade coa que aborda o tema, semella que o SERGAS pretende utilizar para a CP procedementos de avaliación similares aos que até agora ben utilizando para o CPV que, con algunha excepción, só se poden cualificar de pouco serios.

Asistenciais ligados ao CPV, non debe sobordar un peso correspondente ao 20% do total da Área I.

- É preciso definir claramente cales van ser os instrumentos usados para a avaliación das Competencias Profesionais (o resto da área I), así como da totalidade das Áreas II e III.
- Para que os sistema de avaliación de CP teñan credibilidade, é esencial que estea ben definido: 1) o que se vai a avaliar, 2) como se vai avaliar (metodoloxía de avaliación), e 3) quen vai facer as avaliacións.
- Para a xestión do sistema avaliador será útil a existencia dunha dobre instancia a nivel central:
 - Un Comité de Avaliación Central, encargado de velar pola definición de criterios xerais e do seguimento do proceso de avaliación e recoñecemento de graos. Terá unha composición "corporativa": Administración, Sindicatos, Técnicos Avaliadores, e Sociedades Científicas.
 - Unha Axencia de Avaliación, que se encargue de todo o procedemento avaliador material: formación de avaliadores (revisión por pares), elaboración de cuestionarios estandarizados, proposición de criterios ao Comité de Avaliación, instrumentos de avaliación (portfolio, ...) proceso formal da avaliación, etc. Desa Axencia, dependerían as Comisións de Avaliación dos centros, con composición "técnica": Técnicos Avaliadores e Profesionais do Servizo avaliado

OUTROS ASPECTOS

- Establece un Grao Inicial.

- Non debe existir un grao inicial, continuando así co esquema de graos definidos no réxime extraordinario. Tal como o define o SERGAS, non ten efectos prácticos e introduce rixidez: de ter que solicitalo é absurdo porque non se avalía nin se cobra, e si é de adscrición automática contradí o principio de voluntariedade.

- Establece a relación entre CP e Carreira de Xestión.

- Na relación entre CP e Carreira de Xestión compre indicar dúas cuestións básicas:
 - Para o acceso a xefaturas, será un requisito a acreditación dun determinado grao mínimo (p.ex. o II para Xefaturas de Servizo), e será considerado un mérito a acreditación de niveis superiores a ese mínimo
 - A carreira de xestión é unha das grandes materias pendentes do sistema sanitario, que urxe regular de forma específica e autónoma respecto da CP: necesita formación, necesita retribución, e necesita instrumentos, e o seu éxito ou o seu fracaso teñen un peso moi determinante nos resultados de actividade dos diferentes servizos e por tanto do conxunto do sistema.
 - A dedicación exclusiva debe ser un requisito para exercer unha xefatura.

CONCLUSIÓN

O documento do SERGAS

- Está demasiado preocupado polo aforro económico, poñendo obstáculos pouco lóxicos para o enlace entre o Réxime Extraordinario e o Ordinario.
- Semella ter como obxectivo principal dar maior poder ás xerencias e aos xefes de servizo para obrigar ao cumprimento dos obxectivos, aínda que os mesmos teñan pouco que ver cos verdadeiros obxectivos da carreira profesional.

A proposta do SERGAS é totalmente inaceptábel para CIG-Saúde.

En CIG-Saúde, queremos unha carreira profesional

- á que poida acceder todo o persoal,
- que recompense o esforzo individual en mellorar e actualizarse e
- que repercuta na atención aos cidadáns

**En CIG-Saúde queremos negociar, mais estamos lonxe da posición do SERGAS.
Poñerase a proba o interese da administración en chegar a acordos**