

Los sindicatos pedirán a Sanidad una ley estatal que regule las OPE

Plantean que los apartados se reduzcan a 3: experiencia, formación y "otras actividades", y quieren que la experiencia laboral represente entre el 40 y el 60% de la puntuación final.

Francisco Goiri. Madrid | fgoiri@diariomedico.com | 12/11/2013 00:00

La única manera de homogeneizar los criterios de selección de empleo en el Sistema Nacional de Salud, y hacerlo de forma vinculante para todas las comunidades autónomas, es aprobar una norma básica estatal con rango de ley.

- "La variabilidad de los apartados que se puntúan en cada autonomía es un escollo clave para lograr un criterio homogéneo, y, por eso, el primer paso es simplificarlos"
-

Ésta es al menos la opinión que comparten todos los sindicatos que integran el Ámbito de Negociación del Foro Marco de Diálogo Social (CCOO, UGT, CSI-F, CESM y Satse), y que le harán llegar al Ministerio la próxima semana.

Administración y sindicatos coinciden en el objetivo -acabar con la dispersión de criterios en los baremos de los procesos autonómicos de selección laboral-, pero discrepan en la forma: Sanidad se compromete a llevar los acuerdos del Ámbito de Negociación al Consejo Interterritorial, pero evita hablar de normas con rango de ley por miedo a invadir competencias autonómicas; el documento de consenso que estos días ultiman los sindicatos que integran ese ámbito parte, en cambio, de la premisa que ellos consideran básica. "Fiar la aplicación efectiva de los acuerdos al Interterritorial es fiarlo casi al voluntarismo de las autonomías, porque a la dispersión normativa en materia laboral se unen las dificultades vinculadas al color político de cada comunidad", dice Mercedes Ortín, representante de CESM en las reuniones técnicas que las centrales celebran estos días para redactar su propuesta.

- "La competencia en RRHH es de las autonomías, y no se las puede encorsetar: necesitan un margen para definir las OPE y adaptarlas a su realidad demográfica y asistencial"
-

Según ella, "la única manera de dotar al SNS de un marco estable y de brindar la necesaria seguridad jurídica al opositor que aspira a un empleo público es aprobar una norma de obligado cumplimiento".

Simplificar y reducir

Además de la regulación básica, el documento sindical aboga por simplificar y reducir a 3 los apartados que se puntúan en un baremo: la experiencia laboral de los aspirantes, la formación (de grado, posgrado, continuada, doctorado) y un tercer apartado que, bajo el epígrafe de otras actividades, incluya aspectos como la tutoría, la docencia universitaria, la investigación, la publicación científica, la asistencia a congresos... "La variabilidad de apartados que se puntúan en todos los procesos de selección laboral (OPE, concursos de traslados, empleo temporal) es el primer escollo para lograr un criterio homogéneo", argumenta Antonio Cabrera, secretario general de Sanidad de CCOO.

Los sindicatos del Ámbito de Negociación también plantearán a Sanidad que cada uno de estos 3 grupos tenga una puntuación determinada en el baremo, pero, como adelantó Diario Médico, no será una puntuación fija y cerrada, sino una horquilla porcentual, para permitir que las comunidades tengan un margen de decisión. De momento, han acordado que la experiencia laboral represente entre el 40 y el 60 por ciento de la puntuación final. Definir el peso de las otras 2 categorías es, según Cabrera, más arduo, "porque la variabilidad autonómica del peso que se concede a la formación es enorme, y porque el apartado de otras actividades es muy amplio y hay que baremar bien el peso de cada uno de los puntos".

"Impecabilidad jurídica"

Ortín cree que la horquilla que proponen los sindicatos es la herramienta idónea para equilibrar la necesaria homogeneización de criterios con el margen de flexibilidad que necesitan las autonomías. "La competencia en materia de recursos humanos la tienen los servicios de salud, y es obvio que no se les puede encorsetar con criterios estrictos e inamovibles: necesitan margen para definir las OPE y adaptarlas a su realidad demográfica y asistencial".

Según la representante de CESM, la propuesta sindical "puede levantar más o menos ampollas, pero es jurídicamente impecable, porque recoge los principios básicos del Estatuto Marco (la forma de provisión general de las vacantes es el concurso oposición) y del EBEP (el acceso al empleo público se rige por principios de igualdad, mérito y capacidad) y, además, pretende atajar la discrecionalidad autonómica, que, en ocasiones, puede amenazar esos principios