osasun federakundea
eta gizarte-osasun sektoreak

La temporalidad como método

El empleo en Osakidetza/SVS

FSS de CCOO de EUSKADI

13/06/2019

CCOO

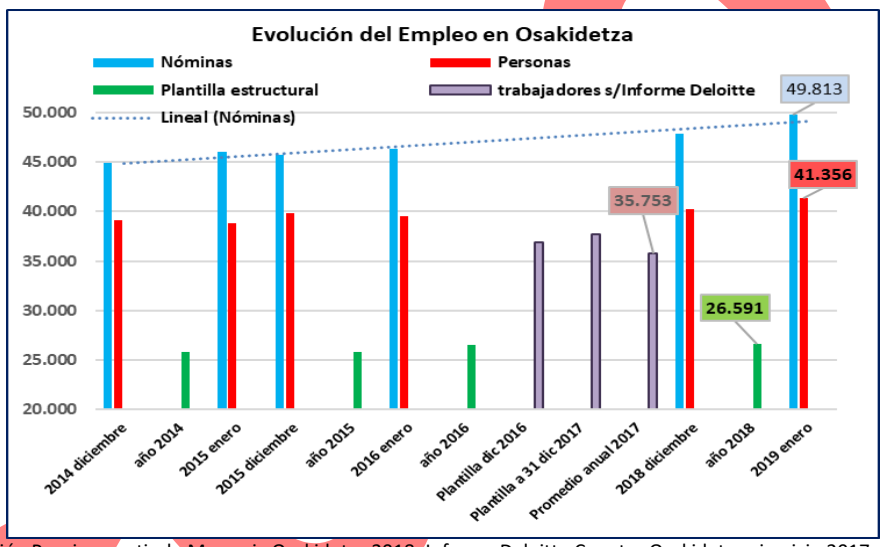
La temporalidad se mantiene en Osakidetza, incluso se ha incrementado en los últimos años. Aumenta la actividad ya que los requerimientos son cada vez mayores. La transparencia en la información y la predisposición a la negociación real por parte de Osakidetza “brillan” por su ausencia.

osasun federakundea
eta gizarte-osasun sektoreak

El Empleo en Osakidetza. Análisis de la FSS de CCOO de EUSKADI

Introducción: La temporalidad en el Servicio Vasco de Salud (Osakidetza) es motivo permanente de debate y controversia, máxime cuando todos los dirigentes de Osakidetza y de la Consejería de Salud del Gobierno Vasco, se empeñan en negarlo.

La FSS de CCOO de Euskadi lleva mucho tiempo denunciando este abuso de temporalidad en la contratación (precariedad la llamamos nosotros), que en opinión de Osakidetza que no es para tanto. El razonamiento de la FSS de CCOO se basa en diversos datos y análisis de la máxima fiabilidad, dado que provienen de fuentes oficiales. Lamentablemente, esta información no ha sido trasladada a la Mesa Sectorial, sino que hemos tenido que obtenerla fuera.



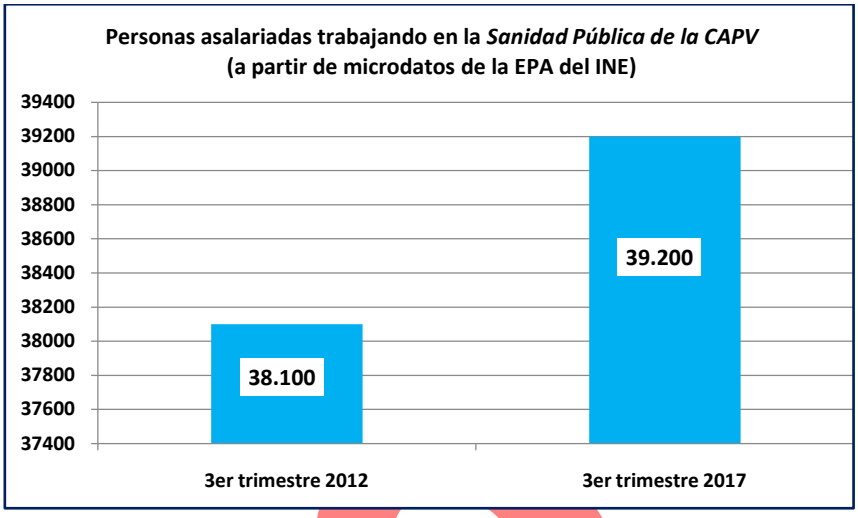
Elaboración Propia a partir de Memoria Osakidetza 2018; Informe Deloitte Cuentas Osakidetza ejercicio 2017; múltiples respuestas parlamentarias relativas a la situación del empleo en Osakidetza.

Cada año se realiza una auditoría externa de los presupuestos y otros asuntos. Para el ejercicio de 2017 Deloitte fue la encargada de elaborarlo. Utilizando lo expresado por Deloitte en su "Informe[1] de Procedimientos Acordados sobre el Cumplimiento Presupuestario y de Legalidad correspondiente al ejercicio 2017",

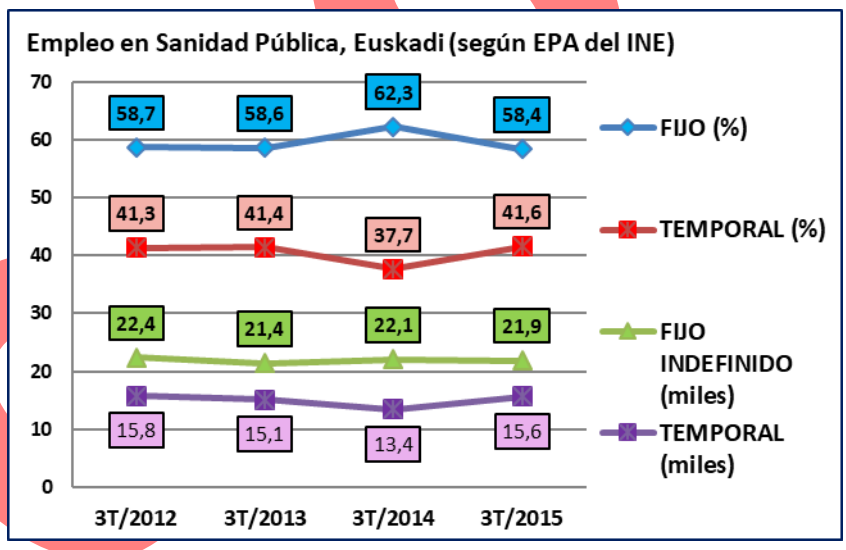
- *La Plantilla estructural del Ente asciende a 26.494 plazas*
- *A 31 /12/2017 la plantilla asciende a 37.670 personas (36.890 a 31/12/2016)*
- *El número medio de plantilla efectiva en el año 2017 fue de 35.753 personas trabajadoras*
- *La diferencia entre plantilla media anual y la plantilla estructural es de 9.026 personas, a lo que hay que añadir otras contrataciones por picos de actividad*

[1] Informe Deloitte, por encargo de Ente Público de Derecho Privado Osakidetza/SVS. Visitado el 08/06/2019. Disponible en: http://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/buen_gob_info_economica/es_def/adjuntos/Liquidacion_de_los_presupuestos_2017.pdf

También confirma todo lo ya dicho los datos de la EPA (Encuesta de población activa, del INE). Aportamos los análisis de elaboración propia, publicados por la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO, a partir de microdatos de la EPA del INE, donde se comprueba que el número de personas asalariadas en la sanidad pública de Euskadi sigue creciendo, y cada vez está más alejado del dato denominado "***plantilla estructural***".



Elaboración Propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del INE, realizado por la FSS de CCOO

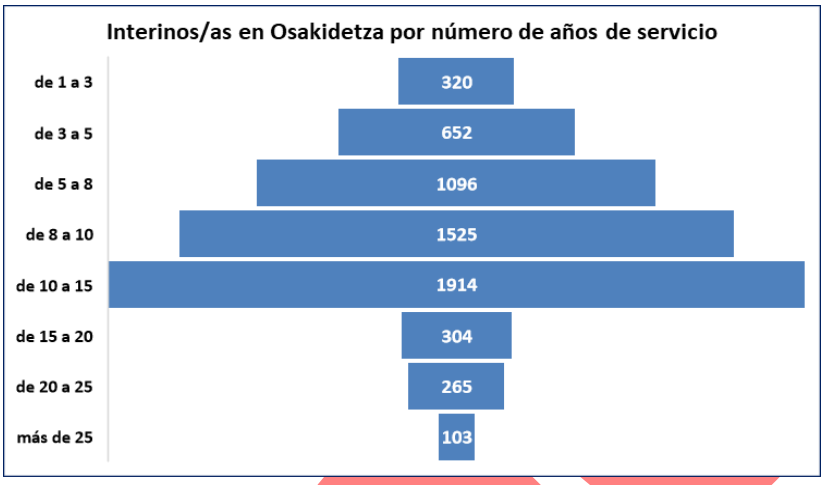


Elaboración propia con datos extraídos de "Estudio[2] sobre el Empleo en el sector sanitario, FSS de CCOO";
(Realizado con el análisis de micro datos de la EPA para sanidad)
Nota: Líneas azul y roja son porcentajes. Líneas verde y morada son miles de empleados/as

En estos dos gráficos pueden apreciarse las enormes diferencias existentes entre la llamada "plantilla estructural" que aprueba el Consejo de Gobierno (26.591 en 2018), y la "plantilla" que verdaderamente está, día tras día, prestando sus servicios en Osakidetza. Podríamos afirmar que los porcentajes de temporalidad, en muchos momentos están **cercanos al 40%**.

[2] Estudio sobre el empleo en el sector sanitario FSS de CCOO. Visitado el 09/06/2019. Disponible en: http://www.sanidad.ccoo.es/comunes/recursos/30/2221585-Estudio_sobre_empleo_sanitario_de_la_FSS-CCOO..pdf

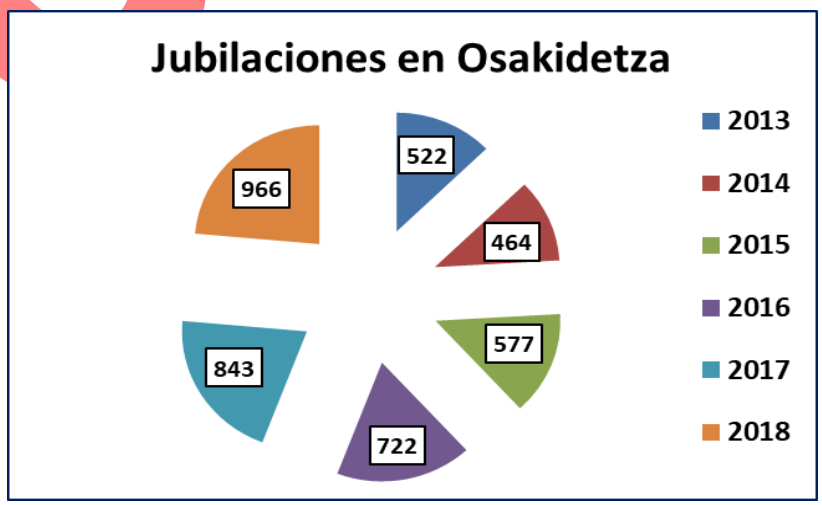
Por otra parte, a día de hoy hay un total de ***6.179 interinos/as*** que llevan **entre un año y más de 25 años** trabajando para Osakidetza sin haber podido conseguir estabilizar su empleo mediante la obtención de una plaza fija tras un concurso oposición. En el siguiente gráfico puede comprobarse el desglose del personal "interino" según el número de años que lleva de servicios prestados.



Elaboración propia a partir de respuestas parlamentarias relativas a la situación del empleo en Osakidetza, junio 2019

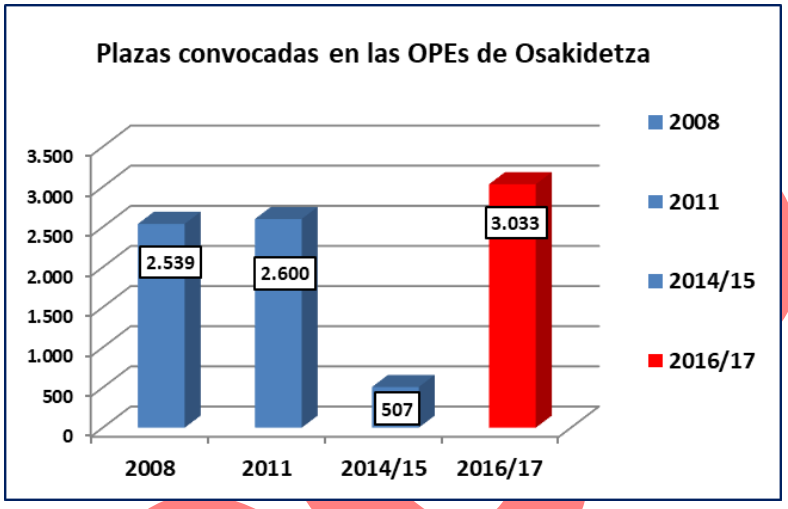
Apenas es necesario comentar el gráfico, ya que se explica solo: las personas trabajadoras van "envejeciendo" en sus puestos de trabajo sin conseguir la estabilidad. Esto redunda negativamente en la salud psicosocial de las personas que tienen más experiencia y conocimientos pero que no obtienen plaza en alguna de las OPEs. Además, el 29,63% (1.831) está cubriendo una plaza con titular reservada. Los otros 4.348 son códigos que deben cubrirse tras la incorporación reglamentaria de un titular (mediante incorporación de OPE, ya que las incorporaciones de traslado mueven un código de un lado a otro, pero no disminuye el número final de puestos interinos).

Por otra parte, es muy interesante conocer el siguiente dato: las jubilaciones en Osakidetza, que se muestran a continuación.



Elaboración propia con datos extraídos del Plan de Ordenación de RRHH de Osakidetza

En Osakidetza han llegado a la edad de jubilación[3] 4.094 personas fijas de plantilla (entre 2013 y 2018). Para cubrir estas bajas, Osakidetza ha ofertado en los últimos años un número de plazas (manifiestamente insuficiente para CCOO), que no cubre las necesidades de personal, fruto del incremento de actividad y por las bajas vegetativas de las jubilaciones. Entre 2008 y 2017 Osakidetza ha ofertado **8.679 plazas del turno libre** (las de promoción interna no las contabilizamos, ya que no suponen un incremento de plantilla; son trabajadores fijos en una categoría que obtienen plaza en un puesto de categoría superior).



Elaboración propia con datos de las últimas convocatorias de OPE.
Nota aclaratoria: todavía no se ha tomado posesión de las plazas de OPE 2016/17

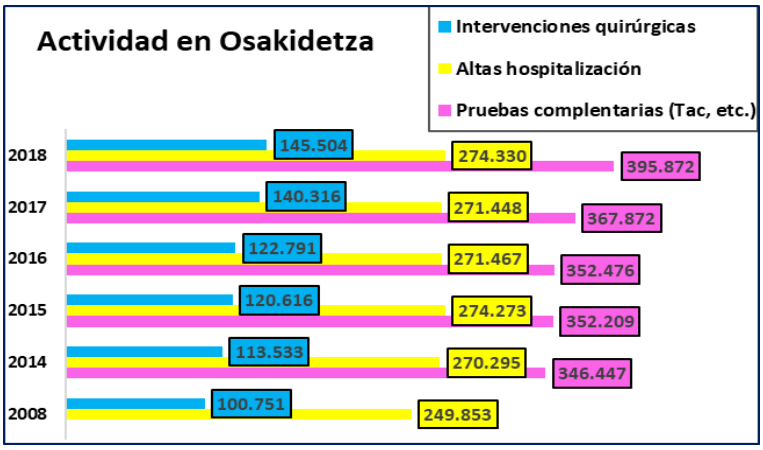
Es preciso tener en cuenta que los procesos selectivos tienen una duración media de entre 2 y 3 años, y que hasta el final del proceso no "toman posesión" todos/as los/as adjudicatarios/as. Por ejemplo, los/as futuros adjudicatarios/as de las plazas de la OPE 2016/17 no tomarán posesión hasta 2020/21 y por tanto no contamos con ellos/as todavía.

De gran importancia para poder entender mejor cuales son las necesidades de personal en una entidad como Osakidetza es conocer el volumen de la actividad que se realiza. El incremento de la demanda de cuidados y el consiguiente incremento de la actividad sigue (casi) una línea ascendente. Por todo ello es absolutamente necesario tener en cuenta ese incremento de la actividad[4] (entre el 9,8% en las altas hospitalarias y el 44,4% en Intervenciones quirúrgicas) que ha tenido lugar en estos años, que justificaría la mayor necesidad de recursos humanos para poder atender toda esa actividad.

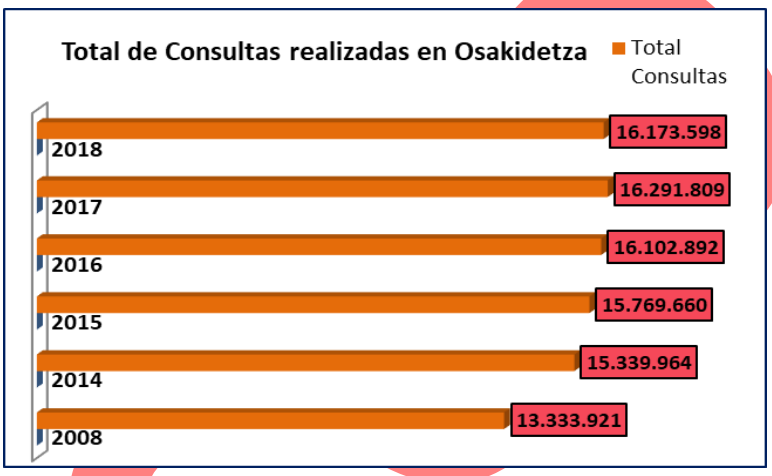
A continuación se exponen los principales datos para su mejor comprensión:

[3] Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ente Público Osakidetza/SVS. Visitado el 09/06/2019. Disponible en: http://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/buen_gob_planes/es_def/adjuntos/Plan_Ordenacion_RRHH.pdf

[4] Memoria Osakidetza/SVS 2018. Consultado el 09/06/2018. Disponible en: https://www.osakidetza.euskadi.eus/contenidos/informacion/osk_publicaciones/es_publi/adjuntos/memorias/Memoria_de_Osakidetza_2018.pdf

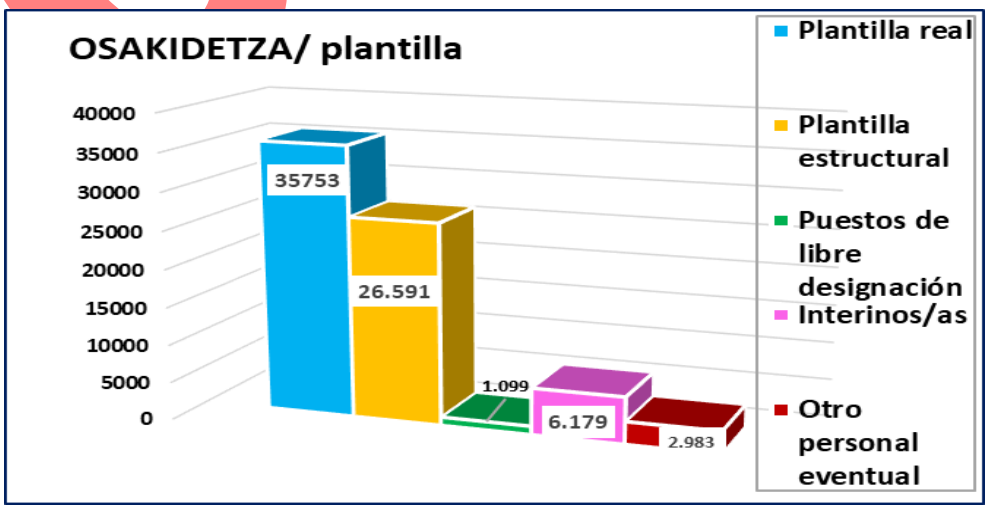


Elaboración propia utilizando datos de la Memoria Osakidetza 2018



Elaboración propia utilizando datos de la Memoria Osakidetza 2018

Por otra parte, es muy significativo el número de plazas de Libre Designación que existen en Osakidetza. A día de hoy hay 1.099 puestos cubiertos bajo esta modalidad de Libre Designación. Desde la FSS de CCOO de Euskadi queremos destacar que estamos en desacuerdo con este sistema, y muy especialmente con el elevado número de nombramientos realizados bajo esta modalidad.



Elaboración propia con datos de Memoria Osakidetza 2018 e informes al Parlamento

Y para concluir este informe, desde la Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios de CCOO de Euskadi queremos incidir en tres puntos:

Transparencia en la información. Este ha sido siempre uno de los puntos débiles de la administración sanitaria pública en Euskadi, que una vez tras otra seguimos reclamando. Estas carencias informativas dificultan, cuando no impiden, el trabajo sindical.

Aflorar todos los puestos de trabajo cubiertos por personas NO fijas. El Servicio Vasco de Salud puede (y tiene) que ofrecer la máxima calidad en todas sus actuaciones. Una pieza clave son las/os profesionales de su plantilla, las personas que cada día prestan sus servicios sanitarios a la sociedad vasca. La estabilidad en el empleo es uno de los factores que más influyen en los resultados de calidad, efectividad y motivación de estos profesionales. En este informe se demuestra el importante número existente de profesionales NO fijos en Osakidetza. Según la Normativa vigente y los acuerdos firmados por Osakidetza, cada tres años hay que analizar si una plaza temporal debe ser convertida en fija o no. Esto, que claramente es una medida de limitar la temporalidad, no está siendo cumplido por Osakidetza.

Negociación de buena fe y para la cooperación. Desde la FSS de CCOO de Euskadi siempre hemos estado en disposición para negociar con Osakidetza. Prueba de ello ha sido nuestra presencia en los principales acuerdos habidos en Osakidetza/SVS, en concreto el último (y vigente) Acuerdo Regulador de Condiciones de Trabajo en Osakidetza/SVS, o en la Convocatoria ordinaria de Desarrollo Profesional de 2011, entre otros. Pero Osakidetza no siempre ha puesto la misma buena fe y empeño. Por ejemplo, con el pago de ese Desarrollo Profesional pactado, que finalmente se cobrará ahora, 8 años más tarde, después de que la justicia le obligue a Osakidetza a cumplir aquello que firmó. Otro ejemplo, en 2008 se alcanzó un Acuerdo en Mesa Sectorial que implementó el Decreto 106/2008, de 3 de junio, por el que Osakidetza (punto 13 del Anexo I) "*asume el compromiso de no externalizar o privatizar nuevas áreas o servicios*". Pero en el nuevo Hospital de Urduliz, Osakidetza intentó externalizar los servicios de cocina, lavandería y limpieza, tras lo cual la FSS de CCOO y otros sindicatos presentamos denuncia ante el OARC (Órgano Administrativo de Recursos Contractuales), y tras los recursos interpuestos por Osakidetza fue el Tribunal Supremo quien confirmó que los servicios de cocina, limpieza y lavandería del Hospital de Urduliz deben ser asumidos por personal propio. *Osakidetza no siempre ha entendido que los Acuerdos hay que cumplirlos*.