



SESIÓN PLENARIA

(Comienza la sesión a las diecisiete horas y cinco minutos)

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Va a dar comienzo a la sesión plenaria, les ruego que ocupen sus asientos.

Según consta a los Grupos Parlamentarios el Gobierno, al amparo del artículo 168.3 del Reglamento de la Cámara, ha solicitado el aplazamiento de la pregunta número 586, incluida en el punto 4 del Orden del Día.

Sra. Secretaria, primer punto del Orden del Día.

01. Debate y votación del Dictamen de la Comisión al Proyecto de Ley de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria. [7L/1000-0020]

LA SRA. BARTOLOMÉ ARCINIEGA: Debate y votación del Dictamen de la Comisión al proyecto de Ley de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Existe la posibilidad de presentación del proyecto de Ley por parte del Gobierno.

Tiene la palabra el Consejero de Sanidad, D. Luis Truan para la presentación del proyecto de Ley.

EL SR. CONSEJERO (Truan Silva): Muchas gracias Sr. Presidente. Buenas tardes.

Es para mí un motivo de satisfacción presentar un importante proyecto legal, este proyecto de Ley de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Les informaba el 4 de octubre de 2007 en mi primera comparecencia ante la Comisión de Sanidad, de los proyectos que nos proponíamos desarrollar durante la legislatura. En concreto el apoyo a los profesionales como factor clave del sistema, constituía, constituye hoy una línea estratégica entre cuyos objetivos estaba de dotar a los trabajadores sanitarios de condiciones adecuadas en su trabajo, lo que redundará en la mejora de la calidad de nuestro servicio.

Informé que para ello tenía la intención de dirigir la política de recursos humanos a apoyar las condiciones y singularidades de los profesionales del Servicio de Salud, abordando una Ley de Personal Estatutario de las Instituciones Sanitarias de Cantabria, como instrumento para dar respuesta a las necesidades de nuestro servicio autonómico de salud.

El compromiso con tal objetivo, el de elaborar un proyecto de Ley de personal estatutario, forma parte de los compromisos adquiridos por el Gobierno de Cantabria en su II Plan de Gobernanza para el periodo 2008-2011, inserto en el eje II, Salud Pública y Sistema Sanitario Accesible y de Calidad.

Su motivo principal fue y sigue siendo, el convencimiento de que los empleados del Servicio de Salud constituyen el principal valor del que disponemos para consolidar un servicio público de salud moderno y de calidad en nuestra Comunidad.

Y para ello, la norma que regula sus condiciones de trabajo no es algo neutro, sino antes bien es una herramienta esencial para configurar el modelo de servicio de salud determinante de la calidad en la prestación de servicios sanitarios a los ciudadanos.

El proyecto tiene como fin, por tanto, consolidar el sistema sanitario público de Cantabria, haciendo uso de las competencias normativas autorreguladoras que tiene atribuida la Comunidad. Y lo presentamos una vez transcurrido un tiempo prudencial desde los traspasos sanitarios en el año 2002, aprovechando por tanto la experiencia gestora de estos años. De tal modo que este proyecto elaborado con gran rigor, es fruto de la reflexión sobre las necesidades de adaptación del régimen estatutario a las peculiaridades de nuestro servicio, de nuestro sistema de salud.

Con el proyecto pretendemos asimismo completar el bloque legal definitorio del modelo sanitario cántabro con una Ley que sirva para dar un paso adelante en la regulación estructurada, integrada y moderna del personal del Servicio Público de Salud.

Una Ley específica para personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud que se suma a la Ley de Ordenación Sanitaria LOSCAN de diciembre de 2002, definitoria del sistema sanitario de Cantabria, a la Ley de Creación del Servicio Cántabro de Salud, de diciembre de 2001 y a la Ley de Garantía de Tiempos Máximos de Respuesta en Atención Especializada, del año 2006, que refuerza los derechos garantizados a los ciudadanos.



Asimismo, este proyecto tiene como fin adaptar el régimen de personal a la normativa estatal postransferencial, reguladora de la nueva realidad del Sistema Nacional de Salud. Básicamente constituida por la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, de mayo de 2003, de la madurez de los pacientes en el ejercicio de sus derechos de la Ley de 21 de noviembre de 2003.

Pero si hay una legislación que de forma relevante influye en la determinación de los contenidos del proyecto, es la que afecta a los profesionales del sector sanitario público y en cuyo desarrollo se ha impulsado el texto normativo que presento. Me refiero a la Ley 44/2003 de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y a otras dos leyes básicas estatales en materia de empleo público sanitario, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco de Personal Estatutario de los Servicios de Salud, que dio cumplimiento al tan demandado y esperado Estatuto marco desde la Ley General de Sanidad de 1986 y que derogó los tres Estatutos preconstitucionales que venían regulando a este tipo de personal, casi desde los orígenes de la Seguridad Social.

Estatuto Marco de 2003, que preserva la singularidad de la relación de empleo y personal estatutario, al que expresamente califica de funcional especial, en adecuación a las peculiaridades que conlleva la organización y prestación sanitaria continuada a los ciudadanos como una característica clave en la definición del régimen Estatutario, cuya preservación también inspira el proyecto que hoy les presento.

La otra ley básica que se tiene en cuenta, como no podía ser de otro modo, es la Ley de 12 de abril de 2007, de Estatuto Básico de Empleado Público, cuyos principios y valores del empleo público impregnan buena parte del contenido del proyecto, en el que se resuelven dicotomías y solapamientos apreciados entre ambas normas básicas, aportando mayor seguridad jurídica y claridad en el régimen aplicable al personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud.

En definitiva, en desarrollo de la normativa estatal básica, con este proyecto se moderniza y clarifica el régimen aplicable al personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud.

Antes de entrar a exponer los contenidos del texto normativo, quiero destacar la complejidad que ha revestido su elaboración, agradeciendo la participación de todos los profesionales y organizaciones que han realizado aportaciones, lo que nos ha permitido presentar un texto final, enriquecido con las diversas sensibilidades manifestadas.

No será un proyecto en el que se refleje el cien por cien de cada uno de los agentes intervinientes, pero tampoco coincide con el cien por cien de la versión inicial elaborada por la Consejería de Sanidad.

Lo que sí ha enriquecido el proyecto son las diferentes sensibilidades manifestadas durante su tramitación, en una labor de integración que no ha sido fácil, pero que espero favorezca el consenso.

La complejidad y la trascendencia del proyecto es fácil de comprender, dado que afecta a una organización, el Servicio Cántabro de Salud, en el que invertimos alrededor del 30 por ciento de todo el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Cantabria y destinamos de eso, la mitad al capítulo de personal, en coherencia con una organización que se dedica a prestar servicios sanitarios profesionales muy cualificados a la población y con una plantilla cercana a las 8.000 personas, casi el 40 por cien del total de los empleados públicos de la Administración de la Comunidad de Cantabria.

Es lógico que en una organización de tal envergadura, concorra diversidad de intereses que, como comprenderán, no siempre son coincidentes.

Entre las aportaciones realizadas, quiero resaltar el protagonismo que se ha dado en la tramitación del proyecto a las derivadas del diálogo social. No en vano la negociación colectiva es un principio inspirador de la regulación de las condiciones de trabajo del personal estatutario, que ha estado muy presente en el desarrollo normativo autonómico, post transferencial, a través de una intensa negociación de prácticamente todas las condiciones de trabajo, con pactos y acuerdos diversos, que también hacen conveniente la ordenación legal que impulsa el proyecto.

En consideración al principio de participación en la determinación en las condiciones de trabajo, las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial de personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, fueron las primeras de tener conocimiento de éste anteproyecto normativo y el texto del anteproyecto de ley fue presentado a Comisiones Obreras, UGT, CSI-CSIF y SATSE que dispusieron de un plazo amplio para realizar aportaciones.

Durante cuatro meses, noviembre de 2009 a marzo de 2010, estas organizaciones sindicales pudieron debatir y presentar cuantas aportaciones sugerencias y observaciones estimaron conveniente, lo que se tradujo en una modificación del texto, que se ha visto enriquecido con sugerencias y peticiones, previa valoración conjunta con las realizadas por otros agentes.

Entre estos otros, destaco las realizadas por los Colegios Profesionales, Colegio de Médicos, Colegio de Enfermería, la Universidad o incluso la Asociación Nacional de Directivos Sanitarios.



En todo caso, el proyecto final responde a la voluntad de tener en cuenta las diferentes sensibilidades, pero sin alejarse de su orientación esencial inicial, que es la que nos mueve a promover una regulación de las condiciones de trabajo del personal estatutario de Cantabria, que permita satisfacer el derecho de los ciudadanos a un buen servicio sanitario, facilitando la incorporación del personal adecuado a la necesidad del Servicio Cántabro de Salud, estimulando el desarrollo, la motivación y el reconocimiento profesional, fomentando la cultura de servicio al ciudadano y la ética en el desempeño. Procurando el equilibrio entre derechos y deberes y dotando de mayor flexibilidad y profesionalidad a la organización.

Para ello, este proyecto de estructura en 15 capítulos que integran 93 artículos, 10 Disposiciones Adicionales, 7 Transitorias, 1 Derogatoria y una Disposición Final, además de la correspondiente Exposición de Motivos, en la que se explican los de oportunidad que impulsan esta Ley.

Capítulo 1. Se define el objeto, el ámbito de aplicación, así como los principios y criterios de ordenación del personal, el proyecto favorece la homogeneización de personal que presta servicios en el Servicio Cántabro de Salud, en una línea ya iniciada por la Ley de Ordenación Sanitaria de Cantabria y para ello dispone su aplicación al personal con otro tipo de vinculación en cuanto no se oponga a la normativa específica dada la existencia de colectivos no integrados en el régimen estatutario que con carácter residual ejercen y prestan servicios en el Servicio Cántabro de Salud.

La atención a las personas como eje del sistema, el servicio a la ciudadanía, la profesionalización, el estímulo a la formación e investigación, el uso racional de los recursos o la modernización y flexibilidad en materia de gestión, constituyen entre otros, principios que por precepto legal orientarán la prestación de servicios de los profesionales y la gestión del personal.

Se vela así por el carácter de servicio a los ciudadanos a la vez que por el reconocimiento de la función profesional cualificada del personal.

Capítulo 2. Determina los órganos competentes en materia de personal estatutario y el régimen competencial con una sistemática similar a la distribución actual, resultado de la experiencia acumulada en la gestión.

En el 3, se regula sucintamente la clasificación del personal teniendo en cuenta lo establecido en la normativa estatal básica, completando insuficiencias detectadas en el cese de personal temporal.

El capítulo 4 se dedica a la planificación y ordenación de los recursos humanos que constituye una materia a la que se presta especial atención en cuanto a instrumentos esenciales para el devenir del Servicio Cántabro de Salud. Para consolidarse como organización sostenible que sea capaz de prestar de forma eficaz y eficiente un servicio público sanitario de calidad.

En el escenario actual, de plena responsabilidad en la gestión de la prestación sanitaria pública, es imprescindible dotar a la organización de instrumentos que permitan dimensionar adecuadamente las plantillas con los profesionales o categorías más adecuados a las necesidades de los ciudadanos, entre las que específicamente se contempla la categoría de personal investigador para favorecer el potencial de innovación e investigación biomédica existente en el servicio sanitario.

Además, se incorporan criterios de ordenación orgánica y funcional, modernos y flexibles que permiten desplegar todo el potencial de gestión clínica y por ende de participación responsable de los profesionales que tiene la organización sanitaria.

Pero en este sistema nacional de salud, fuertemente descentralizado del que formamos parte, la cohesión es un valor que se debe preservar y por ello la Ley prevé la creación de un observatorio de recursos humanos como herramienta que facilite la toma de decisiones en la evolución del nuestro servicio autonómico de salud y en armonía con el conjunto del sistema.

Capítulo quinto. Regula los derechos y deberes de los profesionales que se completan con las materias de formación, acción social, premios y reconocimientos y la de la salud laboral. Se incorporan derechos y deberes adicionales a los establecidos en la normativa básica, con la finalidad de promover un mayor compromiso del personal con la organización a la vez que se fomenta el reconocimiento público del mérito profesional.

En el apartado de formación, se establecen los criterios de un sistema de formación continuada que, como derecho y deber, permita mantener la cualificación de los profesionales a través de la correspondiente planificación estratégica.

Respecto a la motivación del personal, no solo se promueve a través del reconocimiento individual del desarrollo profesional, sino también introduciendo acciones que permitan visibilizar el reconocimiento público en atención a la alta valoración y consideración que los ciudadanos tiene de los profesionales sanitarios.



Capítulo 6 del proyecto de Ley. Regula la adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario, determinando el régimen jurídico de sus causas. Asumida la Comunidad Autónoma la transferencia sanitaria el personal de nueva incorporación lo será lógicamente en el Servicio Cántabro de Salud, además, se fomenta la flexibilidad en la prestación de servicios cuando las necesidades coyunturales o estratégicas en el Servicio Cántabro de Salud, así lo hagan conveniente, con un requisito principal: previa negociación de la Mesa Sectorial, buscando la mayor participación de las organizaciones que representan los intereses de los trabajadores.

Respecto a la pérdida de condición de personal estatutario se cumple rigurosamente como no podía ser de otro modo, con la previsión de jubilación forzosa ya establecida en la Norma Básica Estatal, el Estatuto Marco. Y con la remisión al correspondiente Plan de recursos humanos que, como es conocido en Cantabria, ya está publicado y aplicándose correctamente como vienen reconociendo y declarando diversas sentencias.

El Capítulo 7, regula la selección y provisión de puestos con la intención de dotar al Servicio Cántabro de Salud de personal adecuado y cualificado. Es un capítulo que cuenta con cinco secciones, que aborda los sistemas de selección y la promoción interna, los regímenes generales y especiales de provisión, incluyendo la movilidad por razón de violencia de género, la provisión de puestos directivos, los supuestos de provisión mediante libre designación y mediante concurso de méritos. Así como el sistema especial para jefaturas asistenciales.

Sistemas que se inspiran en los principios constitucionales de acceso a la Función Pública, preservando la libre circulación de profesionales y la adecuación de los sistemas selectivos a las necesidades que tiene la organización sanitaria de Cantabria.

Quiero destacar que el proyecto opta por el sistema de concurso baremado cuando las tareas específicas a desarrollar, o el nivel de cualificación, así lo hagan conveniente.

Por eso y con ello podemos cubrir una carencia muy importante. Pensando especialmente en puestos de facultativos especialistas del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, así como en aquellos que sean los declarados estratégicos para el sistema sanitario de Cantabria. Esta petición además, atiene la resolución de este Parlamento, instando al Gobierno a buscar fórmulas que faciliten la selección de profesionales idóneos a la alta cualificación que requieren ciertos puestos del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, como centro de referencia y excelencia que todos queremos preservar.

El Capítulo 8 se dedica a promover la profesionalidad de la función directiva, en coherencia con la buena gestión que debe regir la Administración de recursos sanitarios, dado el peso que el sector sanitario público y en concreto los costes de personal tienen el presupuesto de la propia Comunidad Autónoma.

El Capítulo 9 regula los criterios mínimos básicos de la carrera profesional para todo el personal, cuyo desarrollo se difiere a la negociación colectiva, en coherencia con la experiencia negociadora reciente en esta materia.

Una carrera para personal fijo, en coherencia con la normativa estatal de referencia. Y en coherencia con procesos que impulsen la estabilidad o fijeza en el empleo para el personal temporal a través de ofertas públicas de empleo que sean periódicas.

Creemos en facilitar procesos de estabilidad para personal temporal que le ayuden a adquirir la condición de fijos. Y no en hacer carrera de la temporalidad.

El Capítulo 10 sobre retribuciones, incorpora la normativa básica, recogiendo mecanismos que permitan remunerar las diferentes dedicaciones e incentivar mejor el desempeño.

Destaca entre las novedades, la previsión de un nuevo complemento de investigación y la incorporación de las cuantías del actualmente denominado: complemento acuerdo marco.

La jornada, el tiempo de trabajo y descanso se regulan sucintamente en el Capítulo 11. Incorporando las condiciones mínimas previstas en directivas comunitarias, en la Normativa Básica, encomendando a la negociación colectiva su desarrollo.

El Capítulo 12, regula las situaciones del personal, completando las previstas en la Normativa Básica. Creo que debo resaltar la dirigida a garantizar el reciclaje personal para supuestos de reingreso de profesionales que hayan estado apartados de la actividad esencial durante largo tiempo, como medida que preserve la seguridad de la asistencia a los pacientes.

La responsabilidad disciplinaria se aborda en el Capítulo 13. Ampliando el abanico de faltas y sanciones recogido en la normativa estatal precisando competencias procedimentales y clarificando la normativa de referencia aplicable.



El Capítulo 14 regula el régimen de incompatibilidades. Y el Capítulo 15 se dedica a las materias de representación, participación y negociación, previendo un foro de negociación colectiva específica para el personal sanitario. La Mesa Sectorial de personal de instituciones sanitarias.

El contenido de la Ley se contempla con las correspondientes previsiones de situaciones especiales, en 10 Disposiciones Adicionales. Con previsiones para su progresiva aplicación en siete Disposiciones Transitorias con la relación también detallada de normas a derogar en la derogatoria y por último con la determinación de su entrada en vigor, al mes siguiente de su publicación en la correspondiente disposición final.

Concluyo, creo que todos coincidiremos en que hoy tratamos un proyecto de ley muy importante y con gran trascendencia para el futuro del Servicio de Salud de Cantabria, es por ello que sería deseable que se produjera el mayor consenso posible en su aprobación, a la que les animo porque sé que a lo largo de toda la tramitación parlamentaria han intentado llegar a ese consenso, me consta que los Grupos han tratado de conseguirlo y dentro de un rato creo que tendrán una oportunidad, en ese caso la oportunidad definitiva.

Hoy estamos sentando las bases del modelo de personal estatutario de Cantabria para los próximos años, en el que creo que todos estamos interesados.

Quiero agradecer también al personal de la Consejería, Servicios Jurídicos, la Secretaría General, al personal del Servicio Cántabro de Salud que han elaborado esta ley, que sé, me consta, que han trabajado muchísimo para poder llegar aquí, a las instituciones, a los Grupos Parlamentarios que han trabajado para su desarrollo, porque creo que estamos en un proyecto que permitirá mejorar la administración del Servicio Sanitario y el régimen jurídico de su personal, impulsando su compromiso, su responsabilidad, su motivación, lo que en definitiva nos va a ayudar a todos y va a ayudar a que el Servicio Sanitario en Cantabria sea cada día mejor, sea cada día con profesionales más motivados y por tanto, consigamos que la calidad de la asistencia que prestamos, sea nuestra razón de ser, que es lo que perseguimos cada día.

Muchas gracias.

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Muchas gracias, Sr. Consejero.

El Reglamento prevé el turno a favor.

Se renuncia.

Pasamos al turno en contra. Tiene la palabra el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra D.^a María José Sáenz de Buruaga Gómez.

LA SRA. SÁENZ DE BURUAGA GÓMEZ: Gracias, Sr. Presidente. Señoras y señores Diputados.

Ninguna duda alberga a mi Grupo Parlamentario sobre la conveniencia de un proyecto de ley de personal estatutario en nuestra Comunidad, una regulación largamente demanda por el personal de los servicios sanitarios, con la que tanto el Partido Popular como el Gobierno nos comprometíamos.

Ambos éramos conscientes de que necesitábamos de una normativa propia que partiendo de la consolidación de nuestro sistema sanitario público, como garantía del derecho a la protección de la salud de los ciudadanos, promoviera una regulación integradora, una adecuación del régimen de empleo del personal estatutario a las necesidades del servicio público sanitario de Cantabria y su modernización.

Es lo que necesitábamos y es lo que esperábamos, un instrumento que partiendo del reconocimiento de nuestro personal, reportara la seguridad jurídica imprescindible para una correcta gestión de nuestros recursos humanos, favoreciendo la eficacia, la eficiencia, la profesionalidad y la calidad en la prestación del servicio y con ello la humanización de la asistencia.

Nada más lejos de la realidad, pero permítanme antes de entrar en el fondo, poner de manifiesto otro serio reproche, que a nuestro juicio merece este proyecto de ley.

En primer lugar, en relación a su oportunidad, al momento elegido por el Gobierno para abordar ese desarrollo y es han transcurrido siete largos años desde la aprobación del Estatuto Marco, Señorías, siete largos años que ustedes han dejado pasar para aprobar un proyecto de ley de esta envergadura, en el tiempo de descuento de la presente Legislatura, en tiempo de descuento, a toda máquina y en el peor de los escenarios posibles, un escenario sembrado de serias tensiones y una grave desconfianza entre el personal y la administración sanitaria y un escenario de fortísimos recortes sanitarios, que no hace sino atenazar este proyecto de ley, con las consignas de la suficiencia presupuestaria y coartar futuro avances.



Esto es lo que yo llamo un proyecto de ley llamado a no perdurar, porque honestamente creo que ésta es una labor que debiera haber confiado al próximo Gobierno de Cantabria, como creo que no haberlo hecho pone en cuestión, tanto las verdaderas intenciones de este Gobierno como su rectitud.

Nuestro segundo reproche lo es en relación a las formas, Sres. del Gobierno, formas que una vez más se han limitado a lo que podemos denominar "despachar trámite".

Es cierto que el anteproyecto de Ley fue presentado en Mesa Sectorial, cierto que se han formulado alegaciones por las organizaciones sindicales y colegiales que lo han estimado oportuno. Pero también lo es que unos y otros no volvieron a ser informados de su evolución, que no fueron concededores del proyecto de Ley aprobado por el Gobierno que introdujo importantes modificaciones in peius y que su contenido evidencia un claro déficit de debate y de negociación con el sector.

Simplemente dudo mucho, Señorías, de que ese sea el cauce más eficaz para implicar al personal al que se dice pretender comprometer.

Pero obviamente donde procede detenerse hoy es en su contenido, un contenido tras el que es imposible no reconocer a su autor, dado el modo en que este proyecto de Ley hace suyas las señas de identidad de este Gobierno.

No en vano, estamos ante una regulación de marcado carácter ideológico que confunde a menudo el compromiso con nuestro sistema sanitario con la adhesión a sus gestores y la política del adoctrinamiento.

Ante un proyecto cargado de arbitrariedad, arbitrariedad que se convierte en un potente instrumento que otorga a la Administración poderes prácticamente ilimitados sobre el personal emanando inseguridad jurídica por sus cuatro costados.

Ante un texto que trasluce la escasa consideración que se otorga a la función profesional del personal y que no fomenta su colaboración, su motivación ni su corresponsabilidad.

Y ante un proyecto que no hace sino dar amparo y cobertura legal a todo lo que hasta el momento ha sido imposición por la vía de hecho. A partir de hoy será legal, Señorías, pero imposición en cualquier caso frente a lo que debiera ser una gran alianza.

Y esas son, a grandes rasgos, las virtudes que adornan a éste su proyecto de Ley ¿Qué podía hacer entonces el Grupo Parlamentario Popular?, pues miren, podíamos haber presentado una enmienda de totalidad con texto alternativo, una opción sin duda respetable pero descartada por incompatible con nuestra forma de concebir la política de recursos humanos, en un ámbito tan sensible como el servicio público sanitario que exige un alto grado de negociación y complicidad con el sector.

Podíamos haber formulado una amplísima batería de enmiendas parciales para dar la vuelta a este proyecto de Ley, una opción absolutamente coherente que conociéndoles hubiera frustrado de antemano cualquier posibilidad de entendimiento.

Pero fue el ánimo de consenso de un consenso profesional y parlamentario de mínimos el que nos llevó a formular únicamente 39 enmiendas parciales de las cuales mantenemos vivas 31 a día de hoy.

Digamos que mi Grupo Parlamentario optó por la teoría del mal menor, renunciando a muchas cosas para ponernos de acuerdo en lo sustancial, trabajando sobre el texto del Gobierno y pretendiendo incorporar al mismo aquellas alegaciones unánimes o muy mayoritariamente secundadas por sindicatos y colegios profesionales, que desde mi Grupo Parlamentario compartimos.

Huelga decir que tampoco hemos tenido éxito, Señorías, pese a ello permítanme defender esta tarde nuestra alternativa, una alternativa construida sobre el reconocimiento y la confianza en el personal estatutario, que no teme a su participación, su profesionalidad ni a su independencia.

Una alternativa asentada sobre la garantía de la seguridad jurídica, la transparencia y el interés general. Por resumirlo en una sola frase: una alternativa que busca la excelencia frente a un Gobierno que busca la obediencia.

Y en este contexto tan diferenciado hay importantes obstáculos que nos separan, empezando por el que debiera ser uno de los principios fundamentales de este proyecto de Ley que el Gobierno niega conscientemente: el principio de la participación de los trabajadores en los distintos niveles del sistema.

Bien fácil de entender, Señorías, implicación y responsabilización frente a imposición y adoctrinamiento; un principio que ha de tener necesaria traslación en los distintos instrumentos de planificación y ordenación del personal contemplados en esta ley, como son los planes de ordenación de los recursos humanos que ustedes pretenden convertir en un



instrumento perfectamente inútil, sustrayendo de su contenido y con ello de negociación en Mesa Sectorial un amplio catálogo de materias para refugiarse en la más absoluta indefinición y en su propia conveniencia.

O las plantillas orgánicas y los criterios de ordenación del personal, plantillas orgánicas cuyo procedimiento de aprobación, modificación o supresión se niegan a someter a simple consulta que ni tan siquiera a negociación, simple consulta de la Mesa Sectorial y a publicar en el Boletín Oficial de Cantabria en un edificante ejercicio de transparencia de quien no tiene nada que ocultar. Pero así son ustedes, cierran todas las puertas a los mecanismos de participación llamados a fomentar la imprescindible colaboración del sector, pero no se sonrojan al crear en un contexto de gravísimos recortes como el actual, el Observatorio de Recursos Humanos. Una plataforma más sobre la que seguir haciendo o desde la que seguir haciendo lo que mejor saben hacer, rodearse de acólitos, dedicados a observar y a darles palmaditas en la espalda.

Pero si hablamos de la adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo, nuestras diferencias son notorias y así mientras nosotros defendemos que el ámbito de adscripción del personal estatutario sea el del área de salud y con ello consecuentemente el derecho a la inamovilidad del puesto de trabajo como garantía frente a cualquier pretensión arbitraria, ustedes imponen el área única de hecho, armándose hasta los dientes de instrumentos de poder o disposición plena sobre el personal.

De la misma manera que continúan instalados en sus fudamentalismos en materia de jubilación forzosa, elevando a rango de ley una interpretación negatoria, de la permanencia en servicio activo hasta los 70 años de edad y oponiéndose a introducir la prolongación del servicio activo a tiempo parcial, para el caso de que el interesado opte por una jubilación parcial.

Insalvables parecen ser nuestras diferencias en cuanto al régimen de selección y provisión.

En primer lugar, en relación a las ofertas de empleo público y concurso de traslados. Nuestro planteamiento es doble, Señorías, por un lado el de garantizar eficazmente el principio de estabilidad en el empleo, para que lo que proponemos, que ambos sean con carácter mínimo y obligado de periodicidad bienal.

Y por otro, demandar seguridad jurídica para los aspirantes y garantías de rectitud y transparencia en la Administración, exigiendo que la concreción de las plazas ofertadas se realice en el momento de la convocatoria y no después.

En segundo lugar, abogamos por la supresión de todas las restricciones a libre concurrencia, que tanto en los procesos de selección como de movilidad voluntaria, se introducen en perjuicio y en clara discriminación del personal estatutario, frente al personal funcionario, conduciendo a la asfixia del personal para moverse libremente.

En tercer lugar, nos oponemos a institucionalizar el privilegio, el privilegio que supone articular legalmente un régimen específico y diferenciado para la cobertura de puestos de facultativos especialistas de área en Valdecilla.

Porque no se trata en ningún caso de facilitar la contratación o atracción de fichajes para lo que existen ya sobrados mecanismos, sino de establecer un sistema de selección privilegiado y a la carta para adquirir la condición de personal estatutario fijo en dicho hospital. Todo un despropósito que consagra la desigualdad en el acceso y blinda Valdecilla a la libre competencia en perjuicio de nuestros excelentes profesionales.

Pero también el privilegio que supone la generalización del sistema de libre designación. Libre designación que ustedes pretenden extender como la pólvora a puestos de trabajo de marcado carácter técnico y asistencial y que nosotros limitamos únicamente a puestos de carácter directivo, anteponiendo la profesionalización y los méritos, que en este Servicio Cántabro de Salud no valdrán nada, al carné, la endogamia y el sectarismo imperante y que ustedes pretenden perpetuar.

En último lugar, pretendemos poner freno a aquellos procedimientos imperativos y arbitrarios al servicio de la Administración que venimos mencionando.

A las órdenes del servicio de obligado cumplimiento que bajo el genérico abanico de las necesidades del servicio, encubren una movilidad forzosa, a la comisión de servicios de carácter forzoso que amenaza con convertirse en un arma para doblegar voluntades y mandar a galeras a quienes ustedes quieran y a la reasignación de efectivos que nuestra propuesta tendrá carácter obligatorio, cuando no exceda del ámbito del área de salud.

Pero son muchas más las cosas que nos separan, Señoría, nos separa la defensa de un modelo de carrera profesional sin exclusiones no intervenido políticamente e irreversible.

Nos separa un régimen de retribuciones en el que pretendemos reconocer el complemento de carrera profesional al personal estatutario temporal y rechazar el complemento de atención continuada como cajón de sastre para retribuir



injustamente y a precio de saldo, la disponibilidad permanente, la participación en programas complejos y especiales y el exceso de jornada, minusvalorando todas las actividades prolongadas o complicadas nos separa un régimen disciplinario fundamentado en la sospecha en lugar del principio de presunción de inocencia, que pretende convertirse en otro instrumento viciado al servicio de la organización y que tan solo garantiza indefensión.

Como nos separa profundamente diría yo, el tratamiento que este proyecto de Ley pretende dar a las plazas vinculadas disponiendo la desvinculación automática a los 65 años de edad. Una cuestión que nuestra enmienda zanja definitivamente para dejar terminantemente claro y no en manos de la incertidumbre futura que los titulares de dichas plazas se mantendrán en ellas y en el desempeño de sus puestos de trabajo hasta que se produzca su jubilación en los cuerpos de funcionarios docentes a los que pertenecen, porque sostener lo contrario, Señorías, supone una vulneración frontal del derecho a la autonomía universitaria, supone un completo disparate que atenta contra los principios de eficacia y eficiencia que deben regir la actuación de la Administración, supone una agresión al razonamiento y a la política científica nacional; pero lo que es aún más grave e inconcebible, supone un atentado contra...

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Un momento Sra. Diputada un momento por favor. Por favor guarden silencio.

Puede continuar Sra. Diputada.

LA SRA. SÁENZ DE BURUAGA GÓMEZ: Gracias Sr. Presidente.

Decía que lo que es aún más grave e inconcebible es que supone un atentado contra la referencia del Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, con la que ustedes se llenan la boca, y el que debe ser entendido como un gran valor propio del Hospital que es su sello universitario.

Lo que me alarma sobremanera, Señorías, es que nuestro Gobierno y nuestra administración sanitaria entiendan y defiendan que sin práctica clínica de calidad, pueda haber investigación y docencia de calidad y viceversa, un auténtico dislate fruto una vez más del error y del exceso de ideología.

Muchas gracias Sr. Presidente.

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Muchas gracias, Sra. Diputada.

Pasamos al turno de fijación de posiciones.

Tiene la palabra el Grupo Parlamentario Socialista, tiene la palabra D.^a Purificación Saéz González.

LA SRA. SÁEZ GONZÁLEZ: Sr. Presidente, Señorías.

Esta Ley que vamos a aprobar hoy dotará a la Administración sanitaria de Cantabria de una nueva herramienta para alcanzar su objetivo principal, el de ampliar el derecho de la población a la prestación de servicios sanitarios de calidad, un objetivo al que en debates anteriores, dedicó su Señoría poco tiempo y hoy no es que se haya explotado mucho tampoco en ello, inclinándose más por asumir otro tipo de papel y olvidando que los más de ocho mil empleos que se van a regular y que están implicados en esta nueva norma no solamente figura personal médico y enfermería sino también una amplia variedad de profesiones y de categorías.

Bien, la regulación de la relación funcional de todo el personal estatutario es imprescindible para alcanzar este objetivo, existe normativa básica de la que no puede alejarse este proyecto, el estatuto marco Ley 55/2003, la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, la Ley 30/99 y el Real Decreto Ley 1/99 de selección de personal estatutario y provisión de plazas toda ella firmada por el Sr. Aznar, el Partido Popular, lo que dificulta aún más el entender a veces sus argumentos y sus posiciones actuales porque toda esta normativa básica sale del Partido Popular.

No hay vacío legal pero efectivamente creado el Servicio Cántabro de Salud, finalizado el proyecto de transferencia de competencias en materia sanitaria establecido ya en el estatuto marco, debemos adaptar lo básico, garante de la cohesión de un único sistema nacional de salud, a las peculiaridades y a las necesidades de nuestro propio sistema sanitario público, lo que justifica sobradamente la presentación de este proyecto de Ley sin mayor dilación, aunque a usted le parezca inoportuno en el tiempo.

El mejor aval de los derechos del usuario y del buen funcionamiento de los servicios sanitarios de calidad estamos de acuerdo, radica en tres pilares básicos, lo que nos diferencia mucho son las diferentes posiciones que tenemos en estos tres aspectos. El primero la definición clara de los derechos y deberes de los profesionales del sistema nacional de salud, este proyecto recoge los derechos y deberes señalados en el Estatuto Marco como no puede ser de otra manera, y amplía, amplía una serie de derechos con los que el Partido Popular no está de acuerdo. No quieren, Señorías del Partido Popular, que el personal estatutario colabore con el sistema sanitario público en el cumplimiento de los objetivos, en el uso



adecuado de recursos, en el mantenimiento de comportamientos que no perjudiquen al sistema sanitario, en ser imparciales en su ejercicio, en evaluar el desempeño, en facilitar las resoluciones extrajudiciales de los conflictos, en colaborar con otras autoridades y con la inspección sanitaria, que es lo que refleja y a lo que se oponen en el debate.

No quieren que estas cuestiones se señalen expresamente en el texto cuando usuarios y profesionales entienden lógicos velar por la eficiencia y por el sostenimiento del sistema sanitario público de Cantabria.

En cuanto al derecho a la carrera profesional, usted sabe, Señoría, que la Normativa Básica; porque la firmaron ustedes, usted lo sabe, excluye el personal estatutario temporal de este complemento. En este sentido se manifiestan también multitud de sentencias judiciales que no reconocen el derecho a la carrera profesional, salvo al personal estatutario fijo.

La temporalidad debe tener un efecto reducido en el tiempo. En eso estamos todos de acuerdo. El objetivo de la Administración no es, por tanto, profesionalizar la temporalidad, sino promover el trabajo estable, con una oferta pública de empleo y un concurso de traslados con periodicidad, adecuada a las necesidades y a las circunstancias del momento.

El segundo punto sería la planificación eficiente de las necesidades de los recursos y la ordenación del personal. Con unos planes de ordenación de recursos humanos ajustados, como no, a los establecidos en el Estatuto Marco, con participación sindical, dinámicos y que permitan conseguir los objetivos necesarios para garantizar -repito- el derecho ciudadano a la prestación sanitaria de calidad, que es lo que nos debe de mover a la hora de argumentar nuestras posiciones.

Unas plantillas orgánicas ágiles, con un proceso de elaboración que permita resolver rápidamente los problemas para cubrir la asistencia sin dilaciones. Sin renunciar -y recalco- sin renunciar en ningún caso a las garantías y derechos del personal.

Señorías, su propuesta de publicación en el Boletín Oficial de Cantabria no llevaría más que un retraso en este procedimiento. Pero es cierto que incide en una idea, una y mil veces repetida por usted en sus discursos. La oscuridad de la gestión de la Administración. De esta Administración.

Porque cuando ustedes gobernaron, en ningún momento estimaron necesaria la publicación de estas plantillas orgánicas en Boletín Oficial alguno.

Las plantillas orgánicas, Señoría, no son secretas. Usted sabe que figuran en la página web del sistema cántabro de salud, donde cualquier usuario, cualquier persona y por supuesto los profesionales pueden acceder y obtener una información general resumida de las mismas, en cuanto al número de efectivos por categorías en asistencia primaria y en asistencia especializada y un resumen del total.

Y en cuanto al observatorio de recursos humanos, Señorías, una lástima que entiendan como un lastre lo que para nosotros es relevante para mejorar la correcta planificación y ordenación de los recursos, la calidad del empleo y por ende la calidad asistencial y la sostenibilidad del sistema.

Y el tercer punto, la estabilidad en el empleo. Con una programación periódica de los procesos de selección y provisión de plazas, como ya nombraba anteriormente.

El cómo cubrir las plazas y los puestos de personal. Le recuerdo también que el personal, ni de área ni del sistema cántabro. El personal es el personal estatutario de todo el sistema nacional de salud por el que tienen movilidad.

Un personal estatutario que se establece esta manera de cubrir las plazas según los procedimientos legislados también por el Partido Popular. Añadiéndose en este caso la movilidad por razón de violencia de género y por acoso laboral.

Por su posición, tanto en la provisión como en la pérdida de la condición de personal estatutario, su posición la verdad es que nos ha resultado sorprendente. Sobre la libre designación, ha cambiado de criterio radicalmente.

El Real Decreto Ley 1/99, firmado por el Partido Popular, con la firma de José María Aznar, señala la libre designación para todos, para puestos carácter directivo, para todas las jefaturas de unidad sanitaria y no sanitarias, para coordinadores de equipo y para responsables de enfermerías de los equipos de asistencia primaria.

Ahora mismo están pasando ustedes a la rotunda negación de este sistema, salvo para los puestos directivos. Y nos encontramos otra vez en lo de siempre. Lo que es útil para el Partido Popular cuando gobierna se convierte en un instrumento pernicioso para los demás cuando lo hacen. Este argumento no se sostiene, Señoría.



El proyecto recoge la petición sindical de delimitar la aplicación de la libre designación como así ha expuesto el Sr. Consejero.

La libre designación para los puestos de jefatura, coordinación, supervisión y responsabilidad adscritos a los grupos A1 y A2. Los concursos de mérito con evaluación a los cuatro años para los puestos singularizados adscritos a los grupos A, B, C y agrupaciones profesionales.

Se mantiene el sistema actual de evaluación cada cuatro años para las jefaturas de Servicio y Sección asistenciales y el concurso baremado a través de evaluación global de currículum y de la competencia profesional de los candidatos mediante un tribunal de expertos.

Efectivamente, concursos especiales, concursos específicos para plazas especiales y para plazas específicas, y haciendo mención la norma implícitamente a los facultativos especialistas de Valdecilla.

No podía ser de otra manera, se está haciendo cumplimiento a aquél acuerdo que firmó este Parlamento en el que instábamos al Gobierno a que buscara fórmulas que facilitaran la selección de los mejores profesionales, de los profesionales más idóneos para esas plazas de alta cualificación que requiere un Hospital como el Hospital Universitario Marqués de Valdecilla, que queremos todos que sea un centro de referencia y de excelencia.

La pérdida de la condición de personal estatutario nuevamente en esta posición su postura es la de renegar del PP como formación política nacional y declarar la independencia de criterio del Partido Popular en Cantabria, cuando no se sienten responsables de las políticas que hicieron en etapas de Gobierno o de las que están haciendo en las Comunidades donde gobiernan.

La edad de jubilación forzosa, Señorías, la establecieron ustedes en el Estatuto Marco y esto ya dio lugar a un debate intenso en el que todos fijamos posición aquí.

Para intentar flexibilizar en lo posible esta situación la Administración firmó en la Mesa Sectorial el 11 de enero de 2007 un acuerdo integral para la mejora de la calidad en el empleo del personal de las instituciones sanitarias del Sistema Cántabro de Salud, con criterios validados por varias sentencias judiciales.

Y se publicó la Orden de Sanidad 9/2008, regulando el procedimiento de autorización para prolongar la permanencia en servicio activo del personal estatutario.

Respecto al personal emérito, Señorías, también fueron ustedes en ese mismo Estatuto Marco quienes fijaron esta figura únicamente para los licenciados sanitarios. Y como marca la Ley 44/03 de Ordenación de Profesiones Sanitarias, también firmada por ustedes también con la firma de Aznar, estos licenciados sanitarios solamente son médicos, odontólogos, farmacéuticos y veterinarios y esa es normativa básica y de aplicación.

Una de las enmiendas presentada por el Partido Socialista y Partido Regionalista, se refiere a la disposición adicional cuarta sobre las plazas vinculadas, en el sentido de apartarse de la regulación de la edad de jubilación de los profesores titulares de esas plazas, como plantean ustedes, ya que tienen su propio régimen jurídico.

Nuestra enmienda se centra en lo que afecta organizativamente al Sistema Cántabro de Salud, estableciendo dentro del concierto de la Universidad de Cantabria con la Administración Sanitaria, el proceso de vinculación pero también y de igual manera, un proceso de desvinculación.

Se recogen así las sensibilidades de ambas partes, con lo que esperamos y todavía está a tiempo, su apoyo a esta enmienda.

Sin adentrarnos más en los debates en Comisión, el proceso de elaboración de esta Ley ha sido largo, el documento se ha ido modificando con las aportaciones de sindicatos, colegios profesionales, secretarías de estado y aquellos estamentos que han querido manifestar su opinión. Pero como bien a dicho el Sr. Consejero, sin abandonar las premisas sustanciales que determinaron su elaboración, recogidas en la exposición de motivos.

Principios en los que creemos los Socialistas y que nos diferencian de otros Partidos Políticos, firmes convicciones defendidas en los debates precedentes que no nos han impedido por otra parte aprobar y acordar ocho enmiendas, con sus correspondientes transaccionales y ofrecer en otra multitud de ocasiones textos alternativos. Más de una docena de transaccionales hemos propuesto y hay que decir que la mayoría han sido rechazadas por ustedes, en ocasiones sin darnos ni tan siquiera la opción a admitir sus propuestas.

Señalar en este momento del debate, para su corrección, el error advertido en el Informe de la Ponencia que ha sido elaborado por los Servicios de esta Cámara, que mantiene el apartado c) del artículo 60 cuando se ha acordado su supresión en la Ponencia.



EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Sra. Diputada...

LA SRA. SÁEZ GONZÁLEZ: Finalizo.

En esta ocasión yo creo que hemos trabajado duro, pero no hemos conseguido el objetivo final que nos hubiera llenado de satisfacción, el alcanzar un consenso general en esta norma de largo recorrido y profundidad.

Pero con todo nos dotaremos de un texto legal que permita a gestores y personal disponer de un instrumento capaz de disminuir conflictividades y de generar seguridad jurídica sobre la que avanzar en las discusiones laborales, recogiendo así el espíritu del Estatuto Marco.

Y para ser un Partido que ha gestionado la sanidad tanto en Cantabria como en España ha demostrado, Señoría, han demostrado tener una visión muy distorsionada de la administración sanitaria apoyando todas sus negativas y todas sus críticas al texto en la oscuridad o el de las aviesas intenciones de los puestos directivos y de gestión.

Yo creo que son pobres argumentos a los que el PP puede sacar partido o rédito en otros ámbitos, pero desde luego no los va a sacar aquí en este debate parlamentario.

Muchas gracias.

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Muchas gracias, Sra. Diputada.

Tiene la palabra el Grupo Parlamentario Regionalista, tiene la palabra D.^a Alodia Blanco.

LA SRA. BLANCO SANTAMARÍA: Sí, Sr. Presidente. Señorías.

El Partido Regionalista cree en la sanidad pública y en que su organización tiene que estar orientada a la persona como destinataria final del servicio.

Por ello propugnamos un modelo territorial que tienda a la implantación de un área única de salud, que permita disminuir la burocracia y que permita también la movilidad de pacientes y profesionales a lo largo de todo el territorio de Cantabria. Un modelo que llevamos en nuestro proyecto político y que acabamos de revalidar en el congreso que celebramos ayer.

La implantación de un área única es un modelo que permite a los ciudadanos elegir libremente a su médico de familia, pediatra y enfermero, en atención primaria, pero es también el único que permite la libre elección de médico de atención especializada en cualquier hospital y centro de nuestra red pública.

La configuración de este modelo está basada en la cartera de servicios y aunque no es el modelo que adopta esta ley, como el resto de los modelos organizativos se encuentra ligada, como no, a una estructura de recursos humanos, la de los profesionales sanitarios que son los principales sanitarios del buen funcionamiento del sistema, cualquiera que sea el modelo a elegir.

La necesidad de regular el acceso a la profesión y el desarrollo de su carrera profesional, es la principal motivación de esta ley, como no, pero sin embargo no se puede olvidar que cualquier regulación en esta materia tiene que estar inspirada por su carácter de servicio público a todos los ciudadanos.

Éste es un principio irrenunciable que ha habido que conjugar con el reconocimiento del mérito de estos profesionales y el desarrollo de su carrera profesional.

Y he querido comenzar mi intervención, reiterando la vigencia del modelo del Partido Regionalista, porque quiero resaltar que probablemente ésta no es la ley que hubiera presentado el Partido Regionalista si hubiéramos gobernado en solitario, como probablemente tampoco sería la ley que presentaría el Partido Popular ni tampoco la que presentaría el Partido Socialista.

Pero sin embargo, es una ley fruto del diálogo, del consenso y de la buena voluntad. Es una ley que es fruto también de los puntos de encuentro que tenemos los tres Grupos políticos y que nos va a permitir avanzar juntos en el objetivo de lograr una sanidad común, aparcando diferencias ideológicas en beneficio del interés de todos los ciudadanos.

Y esta ley, Señoría, también podría haber sido fruto del diálogo y del consenso con el Partido Popular, porque la realidad nos demuestra que existen importantes puntos de encuentro, que nos hubieran permitido avanzar juntos en la mejora de la sanidad y de la carrera de sus profesionales. Pero la Portavoz del Partido Popular ha preferido escudarse en la defensa de un modelo sanitario alternativo, para escudarse y pretender uno que venía ya predeterminado a esta ley.



Decía usted, simplemente tenemos visiones, modelos, comportamientos distintos, que nos llevan a pensar que la manera de conseguir el mismo objetivo es radicalmente distinta. Éstas son sus palabras en la Comisión.

Pero no, no vamos a caer en esta trampa, esta afirmación no solo es rotundamente falsa, sino que además yo diría que incluso es mentira, en el significado auténtico de su expresión. Es decir, aquello que se dice solamente con el propósito de engañar.

Y voy a hacer más una vez más las palabras de la Sra. Buruaga, cuando escribía que frente a las consignas y la propaganda, se eleva la verdad de los hechos. Palabras que hoy vienen al caso, porque de la verdad de los hechos se deduce que el Partido Popular no tiene un modelo distinto y solo pretende justificar, como yo decía, un posicionamiento contrario desde el primer día, a la aprobación de esta Ley.

Porque los hechos, Señorías, son que el Partido Popular no solamente no nos acepta las enmiendas del Grupo Regionalista y Socialista que tienden a acomodar los preceptos de esta ley a la normativa estatal básica, sino que incluso presentan ustedes enmiendas en abierta contradicción con esa legislación, que es fruto del Gobierno de José María Aznar con mayoría absoluta en el Congreso de los Diputados.

Estoy hablando de las enmiendas número 16, 28, 29 y 32. Y este posicionamiento podía entenderse si esa legislación fuera ajena, pero no es el caso, porque como digo la aprobaron ustedes ¡qué casualidad, qué casualidad! Y por lo tanto, lo único que hacen ustedes, lo que demuestra es que tienen dos modelos distintos, uno para cuando están en el gobierno y otro para cuando están en la oposición.

Y también lo que demuestra es que se han convertido ustedes en una casta de renegados del Partido Popular en Cantabria, en la que todo vale con tal de minar al gobierno y arañar algún voto; porque esos derechos, en contra de la legislación estatal, que ustedes ahora reivindican para el personal de enfermería, para que se les reconozca el personal emérito o para la carrera profesional de personal temporal, esos derechos, Señoría, no solamente no existen en la legislación básica, sino que tampoco figuran en las leyes de Murcia o de Castilla y León, que son las únicas Comunidades que han legislado en este materia del Partido Popular.

Otro caballo de batalla ha sido la libre designación, donde el Partido Popular nos ha tachado de arbitrariedad y de amiguismo, cuando nuevamente los hechos demuestran que el régimen propuesto por el Gobierno PRC-PSOE es mucho más restrictivo, que el del Real Decreto Ley 1/1999, también del Gobierno de Aznar y en vigor.

Pues bien, la legislación del Gobierno de Aznar permite libre designación para directivos y para todas las clases de jefaturas, incluidos los Grupos B y C; por lo tanto, si aprobáramos una enmienda el resultado que obtendríamos sería una libre designación mucho más amplia que la que propone el gobierno PRC-PSOE.

Y volvamos a los hechos, porque qué casualidad tan grande que el artículo 47 de la ley de Castilla y León no restrinja el derecho a la libre designación. Y qué casualidad también, que el artículo 38 de la ley de Murcia tampoco lo restrinja; es más permite incluso la libre designación y que puedan acudir a las convocatorias quienes no reúnan los requisitos de clasificación, categoría, cuerpo o escala.

Por lo tanto, yo no sé si usted mantiene esta enmienda por mera torpeza o porque realmente nos enfrentamos a un lobo con piel de cordero, que dice que quiere restringir la libre designación cuando en realidad lo que quiere es ampliarla por si acaso algún día vuelven al gobierno.

Porque otro caballo de batalla también ha sido la movilidad de los profesionales, que según el Partido Popular tiene que ser siempre voluntaria; eso sí, voluntaria en Cantabria, porque sus compañeros de Castilla y León regulan la movilidad forzosa en los artículos 41 y 46 de su ley, en términos prácticamente idénticos a lo que lo hace la ley de Cantabria.

Y esa movilidad forzosa de la que tampoco quieren oír hablar, también está regulada en el artículo 50 de la ley de Murcia, en muy parecidas características. Y es algo que yo creo que es perfectamente entendible, ya que la movilidad no se hace por capricho si no para garantizar la prestación de servicios, que son básicos para los ciudadanos y lo único que les diferencia a usted de sus compañeros de Castilla y León y de los compañeros murcianos es que ustedes aquí están en la oposición, mientras que ellos tienen responsabilidades de gobierno.

Y sin embargo usted, Sra. Buruaga es curioso porque nos acusa de querer implantar el área única, no voy a renegar de ella porque viene en nuestro proyecto político, pero es que es una acusación muy extraña cuando resulta que la Comunidad de Madrid, en la ley de 15 de noviembre de 6/2009, acaba de implantar el área única para una población de seis millones y medio de habitantes.

Y cuando encima la hace efectiva, a través del Decreto 51/2010, de julio pasado, de julio de este año. Y todavía no he oído ninguna voz del Partido Popular en contra de esa materia.



Y para acabar con estos hechos que contradicen abiertamente la posición del Partido Popular en Cantabria, hablemos también de las retribuciones complementarias. Otro caballo de batalla donde el PP nos acusa de ser especialmente cicateros. Especialmente cicateros porque queremos que el exceso de jornada se retribuya a través del complemento de atención continuada y no del complemento de productividad, como se venía haciendo hasta ahora.

Y mire, yo podría creer en su generosidad, podría creer de buena fe en su generosidad si no fuera porque el viernes pasado, Sra. Buruaga, usted en el debate de los presupuestos de sanidad propuso bajar por 5.245.000 euros para el complemento de productividad del personal estatutario; 5.245.000 euros. Se ríe, claro cómo no se va a reír, es que es un error de base.

Entonces, ¿qué generosidad es esa?, ¿qué generosidad?, esa generosidad que se va a volatilizar como el humo que es.

¿Ya le han explicado eso al personal estatutario, en las múltiples reuniones que han tenido con ellos?, que no se confunda el personal porque si algún día ustedes llegan al Gobierno no van a cambiar esta ley, si no lo hacen nunca, ¿van a establecer mayores derechos?, no lo han hecho donde gobiernan, no lo van a hacer en Cantabria, cuando su voluntad ya se ve es sacarles del bolsillo, ya lo decía el Sr. Diego, 5.245.000 euros.

Mire el Partido Regionalista siempre ha tenido una posición coherente, no como la del Partido Popular que es capaz de ir en contra de sus principios con tal de justificar un no premeditado a esta Ley.

Nosotros siempre defendemos que las leyes tiene que ser amplias, generosas, que tiene que tener una vocación de permanencia, de forma que cualquier Partido Político con independencia de su color pueda gobernar con ellas sin necesidad de grandes reformas legislativas, como así lo fue en su día la LOSCAN que aprobamos junto con ustedes y que aunque en su día suscitó un agrio debate en este Pleno, la historia nos demuestra que fue una ley sensata, con la que hemos sido capaces de avanzar juntos estos últimos ocho años.

Y esta Ley como la LOSCAN es una ley sensata, compatible con los diferentes modelos sanitarios que defendemos los tres grupos políticos, como de nuestra la legislación básica y la legislación comparada que han aprobado ustedes en las Comunidades donde gobiernan y por lo tanto también nos tendría que permitir avanzar juntos a todos y creo yo que esa es aun razón más que suficiente para votar que sí apartando cualquier discrepancia o diferencia ideológica en interés común de todos los ciudadanos de Cantabria y de los profesionales afectados por esta Ley.

Muchas gracias.

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Muchas gracias Sra. Diputada.

Tiene la palabra el Grupo Parlamentario Popular, tiene la palabra D.^a María José Sáenz de Buruaga Gómez.

LA SRA. SÁENZ DE BURUAGA GÓMEZ: Gracias Sr. Presidente.

Decía hace escasos días un miembro relevante de este Gobierno en sede parlamentaria que no se quiere, no se aprecia y no se valora, se deteriora. Se lo agradezco Sr. Agudo porque ninguna frase propia me hubiera permitido describir con tanto acierto cual es el punto de partida y cual será la consecuencia final de este proyecto de ley.

Insisten ustedes lo han hecho a lo largo de toda la tarde en arrogarse de forma exclusiva la defensa del servicio público sanitario y del interés superior del usuario, pero les diré algo, lo que ustedes llaman poner el sistema al servicio del ciudadano, no es otra cosa en realidad que poner el sistema al servicio del régimen, porque ése es el gran principio vertebrador de este proyecto de Ley, aunar a los afines al régimen, consolidar los beneficios de los afines al régimen y doblegar primero y a apartar después a los que no lo son ¿El usuario?, pues al usuario le toca lo de siempre el pobre, el papel de ser siempre la excusa.

Y ¡claro que nos separan muchas cosas, Señoría!, nos separa un abismo, nos separa un abismo en los fines, en los medios y en nuestra forma de entender la relación del poder político, la administración con el personal estatutario, porque allí donde ustedes ven un enemigo, nosotros vemos un aliado, allí donde ustedes siembran sospecha, nosotros generamos confianza y reconocimiento, porque allí donde ustedes ejercen imposición y arbitrariedad, nosotros pretendemos pacto y seguridad jurídica y porque lo decía antes, allí donde ustedes buscan obediencia, nosotros buscamos excelencia ¿por qué?, porque eso es lo que nuestro servicio público necesita y lo que ustedes le niegan.

Más interlocución, más colaboración, más motivación, más implicación, más corresponsabilidad, más suma de esfuerzos y mejoras en la organización que de espaldas al personal son y serán sencillamente inviábiles.

He creído percibir que cuestionan ustedes la voluntad real de consenso, sobre todo la Portavoz del Grupo Regionalista del Partido Popular, ustedes no quieren consenso, ustedes lo que buscan es la adhesión, y le voy a decir o le



voy a añadir una cuestión, cuando uno pretende una Ley para todos y llamada a perdurar en el tiempo ha de hacer dos cosas que ustedes no han hecho, la primera no hacerla rehén de su ideología y de sus intereses partidistas y particulares y la segunda ser capaces de generar al menos un amplio consenso profesional.

Pero han dicho ustedes algunas cosas, nos acusan también de contradicciones internas, de renegar de nuestro pasado, de ir en contra del Estatuto Marco y la legislación básica estatal aprobada por un Gobierno del Partido Popular, yo creo que tras escucharles defender un proyecto de ley que bordea y retuerce in extremis el Estatuto Marco, tengo el convencimiento, Señorías, de que no se lo han leído, que no se lo han leído.

Porque son ustedes quienes hacen una interpretación absolutamente restrictiva de ese Estatuto, en relación con los derechos de los trabajadores y las garantías en las condiciones de trabajo del personal, para hacer en cambio una interpretación absolutamente expansiva de los fines y de los instrumentos que é prevé para ganar en arbitrariedad.

Y sí quiero detenerme en algunas cosas que se han dicho. En relación a la famosa jubilación forzosa de la Sra. Ana Pastor, yo no sé las veces que lo he repetido, pero lo voy a hacer una más; es cierto que el Estatuto Marco estableció la edad de jubilación forzosa de los profesionales a los 65. Pero también lo es que preveía la posibilidad de prórroga de permanencia en servicio activo hasta los 70 años, condicionada al mantenimiento de la capacidad funcional para ejercer la profesión y a los criterios o previsiones del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

¿Qué han hecho ustedes hasta ahora?, negar esa posibilidad a los profesionales, imponiendo de forma indiscriminada la jubilación. Una torpeza en la que solamente les siguieron Andalucía y Cataluña y en la que ambas han dado marcha atrás, ante la escasez de profesionales y la dificultad para renovar plantillas.

Y ustedes, lejos de rectificar como pretende hacer ahora el Sr. Zapatero con lo de la jubilación a los 67, le dan una nueva vuelta de tuerca. O sea, que no es solamente el Plan de Recursos Humanos, el que dice hoy que no; sino que aunque quisiera decir que sí tiene una Ley aprobada, a partir de hoy, que se lo pone bastante difícil.

En relación a la libre designación, Señorías, no me quiero quedar con esto. Yo saco cuatro conclusiones, o cuatro objetivos que plantea el Gobierno: cercenar la carrera profesional de los empleados públicos, configurar una administración al servicio del poder, a partir de la arbitrariedad, limitar la independencia de los empleados públicos y colocar a personas de su confianza, en puestos que no son de confianza.

Y la conclusión de todo esto es una Administración ineficiente. Porque no es precisamente el mérito lo que hace que una persona llegue al nivel máximo de su carrera funcional. Esto es... -madre mía, no- esto no lo digo yo, esto es lo que decía el Sr. Agudo, el 5 de marzo de 2003, en sede parlamentaria. Esto es lo que decían ustedes frente a un Gobierno del Partido Popular que jamás pretendió generalizar la libre designación; porque si así fuera, hubiera hecho lo que hicieron ustedes nada más llegar al gobierno y no hicimos, que es cambiar la ley para crear las subdirecciones generales, Señorías.

Lo teníamos tan fácil como ustedes, haberlo aprobado por ley, nunca lo hizo el Partido Popular, porque no quería generalizar la libre designación.

¿Cómo se puede decir...; ¡hay que ser intrépidas!, sobre todo la Sra. Portavoz del Partido Regionalista: que ellos restringen y que nosotros, al seguir la legislación básica del Partido Popular, que generalizaba la LD, la estamos ampliando?

Mire, léase el Estatuto Marco, léase la Ley de Selección y Provisión del año 99, porque muy al contrario de su generalización, obligan a determinar y a justificar cada uno de los puestos que en un Servicio se provean por libre designación, todo lo contrario.

Pero, por favor, no me diga, no suba a esta Tribuna a decirme que vamos a extender en virtud de la aplicación de la Ley de Selección, el Real Decreto 1/99, porque si hubiera usted estudiado un poco e hiciera menos el ridículo de lo que lo hace sabría que es una Ley que está derogada, porque la deroga expresamente el Estatuto Marco del año 2003.

En relación a la carrera profesional para interinos. Pues ojo, Señorías, porque el periplo judicial todavía no ha acabado y el Tribunal de Justicia de la Comunidad Europea dice lo que dice, en materia de discriminación del personal; pero yo, en cualquier caso, creo que no es de recibo hacer recaer sobre los trabajadores la consecuencia de la ineficacia de la administración.

¿Cómo se puede estar en una situación de interino durante diez o quince años? ¿Cómo se puede estar en promoción interna temporal cuatro o cinco años? ¿Qué temporalidad es ésa, Señorías? La carrera tiene que ser un acicate también para que la administración funcione como tiene que funcionar y con nuestro modelo es absolutamente coherente. Ofertas de empleo público y concursos no cuando convenga, que es lo que dice su Ley, cada dos años. Eso es estabilidad en el empleo.



Y si las cosas se hacen bien, no va a haber ningún interino que lleve más de cinco años y que por lo tanto tenga derecho a carrera. Y si no se hacen bien y el interino está interino porque no se saca una oferta de empleo público en más de cinco años, que tenga derecho a grado de carrera.

Y en materia de retribuciones, ¡cómo no lo voy a lamentar!, Sra. Blanco. Lamento mucho la cicatería y la estrechez que tienen ustedes para con el personal estatutario que choca abiertamente con la generosidad que ustedes derrochan con sus cargos directivos y con aquellos afines a los que a través de esta misma Ley, pretenden consolidar jugosas retribuciones en concepto de productividad.

Productividad variable que viene a decir que yo doy las bajas en los presupuestos para mis enmiendas del complemento de productividad variable del personal. Sí, ¿sabe por qué?, ¡claro que sí!, ¿sabe por qué?, porque su ley de Presupuestos Generales del Estado, el articulado de su Ley dice que este año no va a haber complemento de productividad variable, por el cumplimiento de los objetivos, para nadie en el personal. Ahora, los directivos siguen cobrando y los afines seguirán cobrando como lo vienen haciendo.

Y termino con dos cuestiones. Nos negamos a sancionar determinados comportamientos del personal cuando nos remitimos expresamente al Estatuto marco, que subsume todas y cada una de las conductas que ustedes en su ánimo de generar intriga e indefensión, pretenden introducir en esta Ley.

Mire, en cualquier caso, lo que no estoy dispuesto es a recibir lecciones de honestidad ni de ética política ni profesional, no yo ni ninguno de los que asistimos atónitos a la actitud de un gobierno que mantiene como alto cargo y recompensa con más poder, a un gerente condenado por la Audiencia Nacional, por una falta muy grave tipificada en el Estatuto marco, como es sí, el quebranto del deber de reserva y la vulneración del derecho de confidencialidad de los pacientes.

Sí, ¿dónde estaba ahí la sanción?, ¿dónde quedó la sanción, Sr. Consejero?

¡Claro! Nosotros abogamos por un régimen sancionador, no por un instrumento de persecución y de represión del personal.

Termino, simplemente con dos cuestiones. Su enmienda relativa a las plazas vinculadas es una trampa. Una trampa que deja todas las puertas abiertas a la futura desvinculación y una trampa que difiere esta decisión al momento de la negociación de un futuro concierto entre la Universidad de Cantabria y la Administración sanitaria. Veremos a ver lo que ocurre.

Y termino, finalmente. Ustedes me hablan de incoherencia política. Miren, que lo haga un Partido Socialista que ha perdido la identidad, que ha perdido el discurso; pues hombre genera lástima, pero que lo haga el Partido Regionalista, es absolutamente patético, absolutamente patético.

¿Usted me va a hablar a mí de principios?, ¿que se cree que son una zapatos de quita y pon?

Mire, ¿con cuál tengo que quedarme, Sra. Blanco, con los de Ana Pastor y el Partido Popular que contribuyó al reconocimiento del personal estatutario como nadie en este país y que usted defendía en el pasado o con los del Sr. Zapatero que defiende hoy y que les ha llevado a bajar el sueldo a ese mismo personal?

Tenga un poco de respeto a sí misma, a su formación y a lo que dice.

Y termino diciendo, Sr. Presidente, que precisamente por coherencia, por responsabilidad, por la altísima consideración que tenemos a nuestro servicio sanitario público, no vamos a acompañarles en este proyecto de ley, que nace frustrado en su objetivo y que intuyo profundizará en el agudo deterioro de nuestra sanidad pública regional.

Pues yo sí esperaba otra cosa de ustedes, ya ve la diferencia.

Gracias.

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Muchas gracias, Sra. Diputada.

LA SRA. BLANCO SANTAMARÍA: Sí, Sr. Presidente. Me gustaría corregir una inexactitud del Partido Popular, porque dice que he hecho el ridículo, porque nombro una normativa, pero es que resulta que ellos incurren en una inexactitud...

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): No tiene. Por favor, Sra. Diputada.

LA SRA. BLANCO SANTAMARÍA: ...porque el Real Decreto 1/99...



EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Sra. Diputada.

LA SRA. BLANCO SANTAMARÍA: ...está vigente...

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Sra. Diputada. Sra. Diputada.

LA SRA. BLANCO SANTAMARÍA: Solo quería hacer constar que esa reglamentación está vigente.

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): No tiene la palabra, haga el favor de sentarse.

Vamos a proceder en primer lugar a la votación de las enmiendas, quizá podamos votar en una misma votación las enmiendas y los votos particulares. En una misma votación enmiendas y votos particulares que ha presentado el Grupo Parlamentario Popular.

¿Votos a favor de esas enmiendas y votos particulares?, ¿votos en contra? ¿Resultado?

LA SRA. BARTOLOMÉ ARCINIEGA: Votos a favor, diecisiete; votos en contra, veinte.

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Diecisiete votos a favor, veinte en contra.

Quedan rechazadas las enmienda y los votos particulares.

A continuación vamos a votar el dictamen en una sola votación, del articulado de la Ley, las disposiciones adicionales, disposiciones transitorias, disposición derogatoria, disposición final y la exposición de motivos.

¿Votos a favor del dictamen?, ¿votos en contra?

Resultado.

LA SRA. BARTOLOMÉ ARCINIEGA: Votos a favor, veinte; votos en contra, diecisiete.

EL SR. PRESIDENTE (Palacio García): Veinte votos a favor, diecisiete en contra.

Por consiguiente queda aprobado el Dictamen de la Comisión al proyecto de Ley de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

Se propone facultar a los servicios de la Cámara para efectuar las oportunas correcciones terminológicas y ordenar el texto.