

ANTEPROXECTO DE LEI DE MEDIDAS EXTRAORDINARIAS DIRIXIDAS A IMPULSAR A PROVISIÓN DE POSTOS DE DIFÍCIL COBERTURA DE DETERMINADO PERSOAL ESTATUTARIO CON TÍTULO DE ESPECIALISTA EN CIENCIAS DA SAÚDE DO SERVIZO GALEGO DE SAÚDE.

Exposición de motivos

I

Nos últimos anos, a pesar de medidas incentivadoras centradas nomeadamente na oferta de vínculos temporais de longa duración, ou no caso de Galicia na asignación de puntuacións específicas pola prestación de servizos nos hospitais comarcais de difícil cobertura e centros sanitarios illados, existen graves dificultades para incorporar persoal facultativo especialista a determinados ámbitos e postos, respecto aos cales está a consolidarse a denominación de "postos de difícil cobertura".

Neste sentido os estudos que están a realizarse sobre as necesidades de profesionais sanitarios, como o recente "Informe Oferta-Necesidad de Especialistas Médicos 2021-2035", presentado polo Ministerio de Sanidade no Consello Interterritorial do Sistema Nacional de Saúde do 2 de marzo de 2022, veñen a incidir en que "o atractivo das prazas é moi heteroxéneo, sobre todo entre cidades grandes e pequenas poboacións ou áreas rurais", e en que "mesmo aínda que o número global de profesionais dispoñibles no país fose adecuado, non se cubrirían as prazas pouco atractivas, salvo que se mellorase o seu atractivo con incentivos adecuados e potentes, profesionais e económicos".

No caso da atención hospitalaria do Servizo Galego de Saúde estas dificultades de cobertura están a evidenciarse dun modo moi especial nos hospitais dos distritos sanitarios de Cee, A Barbanza, A Mariña, Monforte de Lemos, Verín, O Barco de Valdeorras e O Salnés.

Estes hospitais xogan un papel esencial e central na asistencia sanitaria da poboación, que esta valora moi positivamente, pois lle facilitan o acceso a prestacións sanitarias especializadas, ademais de supoñer un aforro dos costes económicos e persoais derivados do potencial desprazamento ata os hospitais de referencia. Estes hospitais,

en definitiva, permiten unha mellor xestión do acceso ao sistema sanitario e do proceso asistencial, polo que debe potenciarse a súa extraordinaria labor clínica, capaz del levar a cabo o manexo global dos pacientes atendidos.

Porén, o propio feito da existencia na práctica de graves dificultades para a captación de profesionais e cobertura de prazas de especialista neles, evidencia tanto as peculiaridades obxectivas destas prazas como a diferente percepción ou valoración delas polos profesionais en relación con outras prazas nas que non existen os indicados problemas de cobertura.

Debe destacarse, en efecto que nas prazas de especialista destes hospitais concorren unha serie complexa de peculiaridades en distinto grao debido a factores relacionados coas labores concretas a desenvolver e a súa complexidade, aspectos clínicos organizativos, medios humanos e tecnolóxicos dispoñibles nestes hospitais.

En efecto, tendo en conta a localización xeográfica destes hospitais (especialmente en cinco deles –os hospitais de Cee, A Mariña, Monforte de Lemos, Verín e O Barco de Valdeorras– concorren factores de gran relevancia como é a súa distancia ás maiores cidades de Galicia) e a propia función que compren na rede sanitaria, diferente da dos hospitais de referencia, que determinan unhas peculiaridades organizativas e de recursos humanos, así como un distinto desenvolvemento da carteira de servizos e da dotación de recursos tecnolóxicos. Estes factores inflúen na configuración e nas tarefas das prazas. Así, as tarefas concretas a desenvolver vense condicionadas pola complexidade das patoloxías asistidas, a non posibilidade da superespecialización dos grandes hospitais (onde se desempeñan tarefas que esixen una especialización adicional). Deste modo, cabe apreciar diferencias na definición das funcións primordiais e esenciais que deben exercer os especialistas nestes centros e no seu papel asistencial e clínico, tendendo a unha maior polivalencia. En particular, nos hospitais de menores dimensións prodúcese unha maior colaboración entre as distintas especialidades e servizos. Así mesmo, nestes hospitais os especialistas deben asumir decisións e funcións específicas como a de derivación de pacientes a centros de referencia e o seguimento posterior ao seu regreso, desenvolvendo un papel complementario ao hospital de nivel superior.

En definitiva, nestes hospitais concorren unha serie de factores que determinan singularidades nas súas prazas de especialista e nas tarefas que desenvolven, que no

momento actual dificultan gravemente a captación de profesionais. Tendo en conta a función esencial na asistencia sanitaria da poboación que desenvolven estes hospitais, esta situación exige adoptar de forma urxente medidas extraordinarias para garantir a calidade asistencial e a súa mellora, e evitar que se produza un deterioro da atención hospitalaria á cidadanía nos seus distritos.

II

No que se refire á atención primaria o informe antes citado vén a cualificar novamente como de "alta necesidade", actual e futura, a situación da especialidade en medicina familiar e comunitaria, e menciona tamén as dificultades para incorporar pediatras no ámbito da atención primaria. Nun e outro caso constátase a querencia dunha gran porcentaxe de especialistas por prestar servizos, respectivamente, nas urxencias hospitalarias e a pediatría hospitalaria.

Estas mesmas carencias xerais na dispoñibilidade de persoal médico para atención primaria, están a percibirse e consolidarse no ámbito do Servizo Galego de Saúde, en gran medida polas mesmas razóns de singularidade das prazas, a súa situación en zonas afastadas das grandes cidades e a especificidade das tarefas, xa expostas respecto aos hospitais comarcais, ao que se pode engadir a realización de quendas de tarde ou deslizantes e a necesidade perentoria de extensión de xornada

Ademais hai que destacar que o nivel de déficit de pediatras de atención primaria incide na práctica na dispoñibilidade real de persoal especialista en medicina familiar e comunitaria. En efecto, este persoal, que en maior medida debería estar dedicado a atender a poboación adulta, está a ocupar postos de pediatría, ante a ausencia de pediatras.

Ante esta situación resulta necesario que a comunidade autónoma, atendendo ao principio constitucional de eficacia, exercite as competencias que lle son propias para poder adoptar, de forma urxente, medidas extraordinarias de provisión de postos de traballo en sectores esenciais, para evitar que se produza un deterioro da atención primaria á cidadanía en determinados puntos concretos da xeografía galega.

Trátase así de dar continuidade ás medidas extraordinarias de fortalecemento da atención primaria recollidas no artigo 35 da Lei 18/2021, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas, entre as que hai que destacar a creación da nova categoría profesional de persoal facultativo especialista de atención primaria, cunhas condicións laborais e tarefas específicas caracterizadas polo desenvolvemento necesariamente das súas funcións e prestación de servizos tanto nos centros de saúde como nos Puntos de Atención Continuada.

III

Xunto aos hospitais comarcais, a medicina familiar e comunitaria e a asistencia pediátrica no ámbito da atención primaria, existe un terceiro ámbito prestacional no que se están a manifestar dun modo significativo as dificultades para incorporar persoal especialista. Trátase da saúde mental, cuxa importancia estratéxica fixo patente o Consello da Xunta coa aprobación, o 25 de xuño de 2020, do Plan de Saúde Mental de Galicia Poscovid-19 (período 2020-2024).

En efecto, xa nese ano 2020 o Plan partía de considerar o relevante impacto adicional que, segundo a Organización Mundial da Saúde (OMS), a pandemia de COVID-19 tería a medio-longo prazo sobre a saúde mental da poboación. Dous anos despois os últimos informes desa organización, como o recente do 2 de marzo de 2022, veñen a confirmar que a pandemia e as medidas de saúde pública e sociais (MSPS) asociadas teñen provocado un aumento mundial nos problemas de saúde mental. A OMS incide tamén en que os servizos de saúde mental ambulatorios están a ser particularmente afectados e, por outra parte, constata o esgotamento físico e mental do persoal que traballa directamente con problemas relacionados coa pandemia da COVID-19.

Neste contexto, o Plan de Saúde Mental de Galicia Poscovid-19 (período 2020-2024), contempla 98 proxectos asistenciais, dirixidos á diminuír o impacto que o padecemento dun trastorno mental ten nas persoas, e a desenvolver medidas de promoción da saúde mental positiva, prevención da aparición dos trastornos mentais e melloras asistenciais orientadas a prestar coidados orientados á recuperación das persoas.

O plan prioriza a realización de proxectos dirixidos a diminuír o impacto do COVID 19 na saúde mental e no benestar emocional das persoas, incluído o persoal sanitario. Para iso,

prevé o reforzo con 241 prazas para os distintos dispositivos asistenciais, con programas específicos orientados a atención ao trauma, ao dó e a depresión. Tamén ten en conta a atención aos maiores e persoas ingresadas en centros sociosanitarios, así como a teleasistencia como ferramenta de reforzo das consultas presenciais, o apoio aos/as profesionais sanitarios/as de primeira liña de acción fronte ao COVID-19, e o fortalecemento dos programas de prevención do suicidio.

Compre destacar tamén entre as medidas previstas no plan as seguintes actuacións: Programas dirixidos ao apoio ao benestar emocional e á saúde mental das mulleres nos ámbito do dó perinatal e aos casos de violencia de xénero; o apoio aos equipos de oncoloxía e enfermidades neurodexenerativas, entre outras; actuacións dirixidas a favorecer a recuperación das persoas con trastorno mental grave, a través da creación de programas de intervención precoz e intensiva en psicose e o incremento do número de equipos de atención; actuacións para completar os dispositivos destinados a programas de psicoxeriatria para contar cun dispositivo destas características en cada área sanitaria; incremento dos recursos e programas preventivo-asistenciais destinados a atención á saúde mental na infancia; reforzo das unidades ambulatorias de saúde mental infantoxuvenil, coa dotación progresiva nas áreas sanitarias de hospitais de día para atención a infancia e adolescencia; e implantación dun programa de detección precoz e intervención en adicións, incluído o alcol e o xogo.

Para levar a cabo estas accións, actualmente non hai persoal dispoñible nas listas de contratación vixentes de facultativos/as especialistas de área en psiquiatría e psicoloxía clínica e enfermeiros/as especialistas de saúde mental, ou o seu número é claramente insuficiente.

Polos motivos expostos, dada a relevancia do cometido asistencial previsto no plan, compre tomar medidas efectivas e áxiles de provisión de postos sanitarios en Saúde Mental dirixidas a garantir a súa aplicación; en concreto, das previsións de persoal de nova incorporación que contén no seu anexo 3.

IV

O anteriormente citado "Informe Oferta-Necesidad de Especialistas Médicos 2021- 2035" incide en que as políticas públicas para a incorporación e retención de persoal especialista deben partir dun feito evidente e fundamental: que os profesionais sanitarios, como calquera profesional, son moi heteroxéneos nas súas preferencias e prioridades. De aquí que se propugne un marco regulatorio flexible. Ademais o informe considera a seguridade e estabilidade laboral como un compoñente de recompensa relevante para que o persoal facultativo tome decisións na súa traxectoria profesional.

A estas mesmas premisas respondía en último termo o Acordo decisorio adoptado polo pleno do Consello Interterritorial, na súa reunión de 24 de abril de 2018, para "introducir un novo artigo 33 bis na Lei 55/2003, de 16 de decembro, do Estatuto Marco do persoal estatutario dos servizos de saúde para incentivar a provisión de prazas de difícil cobertura no conxunto do Sistema Nacional de Saúde".

E nesta mesma liña de propugnar a modificación dos sistemas de selección, aínda que nunha perspectiva máis global e referida a todo o persoal especialista, xa se pronunciou o Congreso dos Deputados no seu ditame "para a reconstrución social e económica" (xullo de 2020), entre cuxas conclusións en materia sanitaria figura a necesidade de revisar con urxencia o sistema de selección do persoal especialista en ciencias da saúde (en particular o persoal médico) coa finalidade de impulsar o sistema de concurso.

Finalmente, esta mesma previsión de seleccionar o persoal especialista polo sistema de concurso consta no "Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia" que o Goberno de España presentou á Comisión Europea en abril de 2021. En efecto, no seu Compoñente 18 propúgnase pasar dun sistema que inclúe un exame e a valoración do currículo, a outro no que unicamente se valore o currículo dos especialistas en ciencias da saúde, toda vez que estes xa son avaliados en fases previas, por exemplo, para obter o título de especialista.

V

Nos últimos anos a actividade legislativa do Estado en materia de emprego público estivo centrada en normativa básica dirixida á necesaria redución da temporalidade, atendendo así os requirimentos da Unión Europea.

Neste proceso enmárcanse o Real decreto-lei 14/2021, de 6 de xullo, de medidas urxentes para la redución da temporalidade no emprego público, a posterior Lei 20/2021, do 28 de decembro, sobre a mesma materia, e o recente Real decreto-lei 12/2022, do 5 de xullo, polo que se modifica a Lei 55/2003, de 16 de diciembre, do Estatuto Marco do persoal estatutario dos servizos de saúde.

Así quedou adiada novamente a imprescindible, esperada e urxente reforma da normativa básica en materia de selección de persoal especialista en ciencias da saúde, nomeadamente de aquel chamado a desempeñar postos de difícil cobertura; e isto a pesar do consenso que, polo anteriormente exposto, xa existe sobre a súa necesidade. Ao exposto procede engadir que a Consellería de Sanidade solicitou en reiteradas ocasións no seo do Consello Interterritorial, como unha máis entre varias medidas para atallar o déficit de persoal especialista, que a reforma das normas para a selección deste persoal se incluíra como contido adicional deste último real decreto-lei de modificación do Estatuto Marco; reforma que, polo demais, non só sería perfectamente compatible coa dirixida a reducir a temporalidade senón que, pola contra, resultaría claramente favorecedora desa redución da temporalidade.

Por outra parte, os procesos extraordinarios de estabilización que están agora a iniciarse no Sistema Nacional de Saúde en desenvolvemento do artigo 2 e das disposicións adicionais quinta, sexta e oitava da Lei 20/2021, do 28 de decembro, o seu réxime específico, o seu futuro encaixe coas ofertas de emprego que poidan realizarse en utilización da taxa ordinaria de reposición, e principalmente a súa execución coordinada en todos os servizos de saúde para que finalicen antes de decembro de 2024, reducen ao mínimo as posibilidades de que o Servizo Galego de Saúde incorpore novo persoal especialista fixo, aos postos de difícil cobertura con anterioridade a esas datas.

Con base en todo o que antecede, tendo en conta que as numerosas medidas e incentivos profesionais e económicos adoptadas ata o de agora pola administración

sanitaria para asegurar a provisión dos postos de difícil cobertura de persoal especialista non permiten resolver os problemas antes aludidos, deben adoptarse medidas extraordinarias e temporais dirixidas a impulsar a provisión destes postos, de acordo co principio constitucional de eficacia da administración pública.

Neste sentido, considérase que a provisión destes postos de difícil cobertura a través do sistema de selección do concurso de méritos, cando así o xustifiquen as circunstancias concorrentes e coas condicións e incentivos previstos nesta lei, constitúe unha medida adecuada, necesaria e proporcionada para conseguir os obxectivos pretendidos, garantido igualmente en todo caso os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os de publicidade e competencia.

Neste sentido, ademais da menor duración no tempo deste sistema de selección, que permite unha actuación da administración máis áxil e en liña co principio constitucional de eficacia e a necesidade urxente de cobertura dos postos, debe destacarse que o ofrecemento dun vínculo de fixeza é unha medida eficaz para garantir a prestación do servizo e fomentar a estabilidade do persoal encargado desa prestación. En efecto, como antes se expresou, o "Informe Oferta-Necesidad de Especialistas Médicos 2021-2035", considera que a seguridade e estabilidade laboral é un compoñente de recompensa relevante para que o persoal facultativo tome decisións na súa traxectoria profesional.

Deben tamén recordarse, en particular, as graves dificultades que xa se observan na práctica para encontrar profesionais para desempeñar con carácter temporal as correspondentes funcións. En efecto, obsérvase nestes casos a non presentación de solicitudes nos concurso de traslados, a falta de aspirantes inscritos nas bolsas de traballo temporal no ámbito correspondente para dar cobertura as necesidades fixas e temporais, e a dificultade de prover os postos mediante comisión de servizos ou a través de nomeamentos interinos o eventuais.

Así mesmo, cabe subliñar os problemas para a provisión dos postos de difícil cobertura mediante o sistema xeral de concurso-oposición, tendo en conta a non concurrencia de solicitudes pola falta de interese nos profesionais nos concretos postos e a escaseza de profesionais dispostos á preparación específica das probas selectivas da fase de oposición, tendo en conta o tempo que requiren e a existencia doutras opcións profesionais.

Ademais, resulta fundamental destacar que estamos ante profesionais que contan cunha titulación que implica unha formación sanitaria especializada, exige un sistema de exame para o acceso a ela e unha avaliación para a superación da especialidade, o que relativiza o valor selectivo dunha fase de oposición para o acceso.

En definitiva, estamos ante unha medida dirixida a un colectivo que ademais de ter un peculiar ámbito funcional e prestacional no marco xeral das institucións sanitarias, conta cun alto nivel de cualificación, ao ser persoal especialista en ciencias da saúde, caracterizado pola garantía da avaliación continua e a capacidade profesional que lle outorga o seu esixente e moi recoñecido réxime de formación sanitaria especializada. E por outra, que se trata de colectivos con un peculiar ámbito funcional e prestacional no marco xeral das institucións sanitarias.

Xunto ao exposto, debe destacarse que non existen outras medidas con igual eficacia para conseguir o obxectivo pretendido, dada a situación exposta e as necesidades de captación urxente de profesionais.

Polo exposto, e sen prexuízo do que resulte da consensuada e esperada, por urxente, reforma da normativa básica estatal en materia de selección de persoal especialista, esta lei opta por habilitar á administración autonómica para que, cando sexa preciso nos próximos anos, e coa debida motivación, poida recorrer á selección de persoal fixo polo sistema de concurso de méritos en determinadas categorías profesionais.

VI

A Lei do Estatuto Básico do empregado público (EBEP), cuxo texto refundido foi aprobado polo Real Decreto Lexislativo 5/2015, do 30 de outubro, establece no seu artigo 61 que os sistemas selectivos do persoal funcionario de carreira serán os de oposición e concurso-oposición. O sistema de concurso configúrase nesta norma legal como un sistema excepcional para a selección do persoal funcionario de carreira, pois indica que solo en virtude de lei poderá aplicarse, con carácter excepcional, o sistema de concurso, que consistirá unicamente na valoración de méritos. De acordo co establecido no artigo 2.3 do Estatuto Básico, o persoal estatutario dos Servizos de Saúde rexeranse pola lexislación específica ditada polo Estado e polas comunidades autónomas no

ámbito das súas respectivas competencias e polo previsto no Estatuto, coas excepcións que o precepto indica.

Pola súa parte, o artigo 31 da Lei 55/2003, do 16 de decembro, do Estatuto Marco do persoal estatutario dos servizos de saúde, regula os sistemas de selección para o persoal estatutario, establecendo que a selección do persoal estatutario fixo se efectuará con carácter xeral a través do sistema de concurso-oposición. A selección poderá realizarse a través do sistema de oposición cando así resulte máis adecuado en función das características socio-profesionais do colectivo que poda acceder ás probas ou das funcións a desenvolver.

Engade o precepto citado que cando as peculiaridades das tarefas específicas a desenvolver ou o nivel de cualificación requirida así o aconsellen, a selección poderá realizarse polo sistema de concurso. Polo tanto, o sistema de concurso non se configura no Estatuto Marco como un sistema de natureza excepcional e residual para o persoal estatutario, a diferenza da regulación xeral do Estatuto Básico do Empregado Público, se non que consagra un ámbito de actuación máis amplo para a administración sanitaria na decisión do sistema de selección.

O Estatuto Marco conceptúa o concurso como a avaliación da competencia, aptitude e idoneidade dos aspirantes para o desempeño das correspondentes funcións a través da valoración con arranxo a baremo dos aspectos máis significativos dos correspondentes currículos. Só se conceptúa con carácter extraordinario e excepcional a selección de persoal por concurso cunha avaliación non baremada da competencia profesional.

Esta normativa do estatuto marco resulta básica, de acordo coa súa disposición final primeira, de acordo co artigo 149.1.18ª da Constitución, polo que as comunidades autónomas poden desenvolverla, como indica expresamente o artigo 3 do Estatuto Marco, tomando en consideración os principios xerais establecidos no propio Estatuto Marco, as peculiaridades propias do exercicio das profesións sanitarias, e as características organizativas de cada servizo de saúde e dos seus diferentes centros e institucións. Dentro dos principios xerais aludidos do Estatuto Marco encóntranse os de igualdade, mérito, capacidade e publicidade no acceso á condición de persoal estatutario; a estabilidade no emprego e a planificación eficiente das necesidades de recursos e programación periódica das convocatorias.

Neste sentido, a regulación que se recolle nesta lei ten en conta a situación actual de cambio de paradigma nos recursos humanos, as actuais necesidades asistenciais e organizativas e de recursos humanos do Servizo Galego de Saúde en relación coa grave dificultade de cobertura de determinados postos clave. En particular, a regulación está orientada a facilitar a incorporación inmediata de persoal estable, o adecuado dimensionamento do persoal nos distintos territorios, a distribución e estabilidade dos recursos humanos e a mellora da calidade, eficacia e eficiencia dos servizos, de acordo co artigo 12.1 do Estatuto Marco.

Así, esta lei trata de fomentar a estabilidade do persoal, intentando evitar acudir ao nomeamento de persoal estatutario temporal por razóns de necesidade e urxencia para as prazas vacantes, solución ademais, que, como se ten expresado, tampouco garante a solución do problema que nos ocupa. A implantación do sistema de selección establecido nesta lei permitirá así mesmo, evitar os problemas derivados da excesiva duración da relación temporal pola non cobertura das prazas vacantes das convocatorias por falta de presentación de solicitudes. Esta busca da estabilidade do persoal está en liña, polo tanto, co establecido polo artigo 9 quater do Estatuto Marco, que prevé que as administracións sanitarias promoverán, nos seus ámbitos respectivos, o desenvolvemento de criterios de actuación que permitan asegurar o cumprimento das medidas de limitación da temporalidade do seu persoal.

Polo demais, o sistema de concurso previsto nesta lei permite garantir os principios constitucionais de igualdade, mérito e capacidade, así como os de publicidade e competencia. En particular, habilítase para a utilización do procedemento de concurso con arranxo a baremo de méritos.

VII

O articulado da Lei, con base no exposto con anterioridade, establece medidas extraordinarias e temporais, en materia de emprego público, dirixidas a garantir a adecuada atención sanitaria de toda a poboación galega.

Así no seu artigo 1 faculta ao Servizo Galego para aplicar de modo extraordinario o sistema de concurso, durante un prazo de tres anos desde a entrada en vigor da lei, para

impulsar a incorporación urgente, estable e permanente de persoal aos postos de difícil cobertura nos tres repetidos ámbitos de prestación.

En correspondencia co carácter extraordinario da medida, o Consello da Xunta, con suxeición aos límites e requisitos establecidos na normativa orzamentaria, aprobe mediante decreto as prazas de postos de difícil cobertura para ofertar polo sistema de concurso con fundamento nun informe previo da consellería con competencias en materia de sanidade onde se xustifique debidamente, con criterios obxectivos, as dificultades de cobertura dos postos de traballo. Así mesmo, as convocatorias que executen a oferta de emprego concretarán o número de postos ofertados por centro, categoría e especialidade, recollendo o sistema de selección por concurso e xustificando a súa procedencia de acordo co establecido nesta lei. A estes efectos, a regulación recolle unha definición dos postos de difícil cobertura e establece determinados criterios asistenciais e de persoal para a súa consideración.

Por outra parte, como medida imprescindible para acadar o obxectivo que esta lei busca, e que a xustifica, o artigo 2 inclúe garantías para que o persoal seleccionado por concurso se incorpore e permaneza varios anos no desempeño efectivo dos postos adxudicados.

Ademais, e con independencia doutras medidas de incentivación que resulten procedentes e poidan estenderse no futuro a quen traballe en postos ou ámbitos singulares especialmente deficitarios, a lei xa incorpora no seu artigo 3 unha mellora en materia de carreira profesional análoga á que estableceu o artigo 35.7 da Lei 18/2021, do 27 de decembro, para a categoría de facultativo especialista de atención primaria; e outra no seu artigo 4 en materia de baremos de méritos -valoración da experiencia profesional- que será inmediatamente aplicable, e con carácter permanente, nos cinco hospitais comarcais caracterizados pola súa distancia das maiores cidades de Galicia.

Por último, inclúense na parte final da lei unha disposición derogatoria e dúas derradeiras, relativas á habilitación normativa e á entrada en vigor da lei, a cal se establece, polo seu propio contido e urxencia, no día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.

Esta lei axústase así aos principios de boa regulación contidos no artigo 37.a) da Lei 14/2013, do 26 de decembro, de racionalización do sector público autonómico de Galicia,

ao responderen as medidas previstas nela á satisfacción de necesidades de interese xeral coa debida proporcionalidade, eficacia e eficiencia, ao se recolleren na norma os obxectivos perseguidos a través dela e a súa xustificación como exige o principio de transparencia, e ao se introduciren a través dela, conforme o principio de seguridade xurídica, as modificacións precisas nas disposicións vixentes.

Por todo o exposto, o Parlamento de Galicia aprobou e eu, de conformidade co artigo 13.2 do Estatuto de autonomía de Galicia e co artigo 24 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia, promulgo en nome do Rei a Lei de medidas extraordinarias dirixidas a impulsar a provisión de postos de difícil cobertura de determinado persoal estatutario con título de especialista en ciencias da saúde do Servizo Galego de Saúde.

Artigo 1. Réxime extraordinario e transitorio de acceso a postos de difícil cobertura de determinado persoal estatutario con título de especialista en ciencias da saúde do Servizo Galego de Saúde.

1. Co obxecto de dar resposta adecuada ás necesidades organizativas actuais, coa finalidade de garantir a continuidade asistencial e a calidade, eficacia e eficiencia dos servizos e para promover a estabilidade dos recursos humanos, tendo en conta as dificultades excepcionais relacionadas coa escaseza de profesionais, e atendendo á avaliación continua e garantía de capacidade e coñecementos que outorga o sistema de formación especializada en ciencias da saúde así como ás peculiaridades das tarefas a desenvolver, o Servizo Galego de Saúde, durante un prazo de tres anos desde a entrada en vigor da presente lei, poderá convocar procesos selectivos específicos polo sistema de concurso, para impulsar a incorporación urxente, estable e permanente de persoal aos postos de difícil cobertura dos seguintes colectivos:

a) Persoal facultativo especialista dos hospitais dos distritos sanitarios de Cee, A Barbanza, A Mariña, Monforte de Lemos, Verín, O Barco de Valdeorras e O Salnés.

b) Persoal da categoría de facultativo/a especialista de atención primaria, creada pola Lei 18/2021, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas, e pediatra de atención primaria.

c) O persoal facultativo/a especialista de área en psiquiatría e psicoloxía clínica e enfermeiro/a especialista de saúde mental necesario para o desenvolvemento do Plan de Saúde Mental de Galicia Poscovid-19 (período 2020-2024), previsto no anexo 3 deste, co obxecto de incrementar o número programas no Servizo Galego de Saúde para a atención sanitaria aos trastornos mentais, con especial énfase nos destinados á atención á infancia e ás persoas maiores, o incremento na cobertura dos programas de intervención comunitaria dirixidos a persoas con trastorno mental grave a través de programas de intervención comunitaria, así como a atención á saúde mental dos profesionais sanitarios.

2. Aos efectos do establecido nesta lei, entenderase por postos de difícil cobertura aqueles de carácter asistencial, nos que exista un déficit estrutural de persoal para a súa provisión e unha necesidade urxente e perentoria de cobertura para garantir de forma adecuada as necesidades asistenciais.

Para a consideración dun posto como de difícil cobertura poderán terse en conta, entre outros criterios asistenciais e de persoal, os seguintes:

a) O desfase entre o cadro de persoal aprobado para un centro sanitario, distrito ou Área de Saúde para unha determinada categoría de especialista e os efectivos reais que se encontran en prestación efectiva de servizos.

b) As circunstancias demográficas e poboacionais dos ámbitos citados e as ratios de pacientes por profesional da Área de Saúde para unha determinada categoría de especialista respecto á ratio media en Galicia.

c) Os requirimentos ou necesidades adicionais de profesionais por incorporación de novos medios ou tecnoloxías ou por ampliación da carteira de servizos do centro sanitario o Área de Saúde

d) A dificultade de cobertura destes postos polos diferentes sistemas de provisión e selección, tanto por persoal fixo como temporal, o que poderá acreditarse, entre outros medios, pola falta de cobertura nun concurso de traslados, falta de aspirantes inscritos nas bolsas de traballo temporal no ámbito correspondente para dar cobertura as necesidades fixas e temporais, ou dificultade de prover os postos mediante comisión de servizo ou a través de nomeamentos interinos o eventuais.

3. Para os efectos do previsto no número 1 anterior, o Consello da Xunta, á vista das necesidades de recursos humanos que deban proveerse mediante a incorporación de novo ingreso, aprobará mediante decreto as prazas de postos de difícil cobertura para ofertar polo sistema de concurso, con suxeición aos límites e requisitos establecidos na normativa orzamentaria respecto ás ofertas de emprego público.

4. A aprobación das prazas para ofertar polo sistema de concurso se realizará con fundamento nun informe previo da consellería con competencias en materia de sanidade onde se xustifique debidamente, con criterios obxectivos, as dificultades de cobertura dos postos de traballo.

5. As convocatorias que executen a oferta de emprego concretarán o número de postos ofertados por centro, categoría e especialidade, recollendo o sistema de selección por concurso, con arranxo a baremo de méritos, e xustificando a súa procedencia de acordo co establecido neste artigo. Para a categoría de facultativo especialista de atención primaria, como dispón o artigo 35 da Lei 18/2021, do 27 de decembro, de medidas fiscais e administrativas, engadirase o tramo de xornada nos Puntos de Atención Continuada. As convocatorias e os procesos selectivos realizaranse de conformidade coa Lei 55/2003, do 16 de decembro, do Estatuto Marco do Persoal Estatutario dos Servizos de Saúde e a normativa autonómica aplicable.

6. O tribunal designado para a selección poderá ser único, por subgrupos de clasificación, para as distintas categorías estatutarias obxecto de convocatoria, sen prexuízo de que poida estar asesorado, se así se precisase, por especialistas nas correspondentes categorías.

Artigo 2. Garantías de incorporación e permanencia no desempeño efectivo dos postos adxudicados

En atención aos obxectivos fixados no número 1 do artigo 1, e o propio fundamento do sistema de acceso, o persoal seleccionado nos concursos que se executen en aplicación desta lei:

a) Deberá incorporarse de modo efectivo e permanente ao servizo activo, no destino adxudicado, para adquirir a condición de persoal estatutario fixo.

b) Tras adquirir esa condición de persoal estatutario fixo poderá participar nos concursos de traslados da súa categoría e/ou especialidade, ou nos sistemas de promoción interna ou provisión de prazas doutra categoría e/ou especialidade, cando cumpra os requisitos comúns e acredite dous anos de permanencia na situación de servizo activo no centro elixido e adxudicado como destino no concurso.

Artigo 3. Carreira profesional

O persoal facultativo que supere estes procesos selectivos específicos nos ámbitos delimitados no artigo 1.1. a) e b), e se incorpore de modo efectivo e permanente ao servizo activo no destino adxudicado, poderá solicitar o grao I de carreira profesional cando acredite un período de tres anos de servizo activo no destino adxudicado, con grao inicial da categoría ou especialidade o último día do prazo que a convocatoria anual estableza para a presentación de solicitudes. Esta medida excepcional aplicarase ata a convocatoria de acceso aos graos de carreira profesional do ano 2027.

Artigo 4. Valoración da experiencia profesional

Nos procesos selectivos por concurso baseados na presente lei os servizos prestados nos hospitais dos distritos sanitarios de Cee, A Mariña, Monforte de Lemos, Verín e Barco de Valdeorras computarán o triplo da puntuación que se estableza, con carácter xeral, por cada mes de servizos prestados. Así mesmo, nos futuros procesos selectivos ou concursos de traslados de persoal facultativo especialista convocados polo Servizo Galego de Saúde, os servizos prestados nos hospitais dos distritos sanitarios de Cee, A Mariña, Monforte de Lemos, Verín e Barco de Valdeorras computarán o triplo da puntuación que se estableza, con carácter xeral, por cada mes de servizos prestados.

Artigo 5. Formación e investigación

A Administración promoverá a formación continuada dos profesionais que ocupen postos de difícil cobertura, priorizando a súa participación nos cursos que se convoquen,

así como a través de programas formativos específicos. Así mesmo, co fin de facilitar as condicións de traballo e a prestación asistencial en ditos postos, impulsarase a súa participación en proxectos piloto e de investigación.

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Quedan derogadas as disposicións de igual ou inferior rango que se opoñan ao disposto nesta lei.

Disposición derradeira primeira. Desenvolvemento da lei

Facúltase a Xunta de Galicia para ditar as disposicións que sexan necesarias para o desenvolvemento e a execución desta lei.

Disposición derradeira segunda. Entrada en vigor

Esta lei entrará en vigor o día seguinte ao da súa publicación no Diario Oficial de Galicia.