

“El proceso de la OPE ha sido largo, justo y no exento de complicaciones”

Amalia Gallego Guijarro

Tras 35 años ligada al sistema público de prestaciones, la mayoría al sanitario y la gestión de su personal, Amalia Gallego Guijarro está satisfecha con el complejo proceso que ha exigido la OPE de 2001 recientemente finalizada; la subdirectora hace gala de moverse con soltura en el ámbito de los recursos humanos al que dedica tiempo y vida con la generosidad de quien ama su trabajo.

Subdirectora de Administración de Personal del SES

Los expedientes han tomado posición en el despacho de la subdirectora de Administración de Personal del SES, Amalia Gallego Guijarro. Ella les hace frente con la soltura de quien lleva más de 35 años en las ‘trincheras’ de lo público: una década en el Instituto Nacional de Prestaciones, dos en el INSALUD y un quinquenio en el SES. En su cabeza operan más datos que en el procesador de última generación. Computa nombres, categorías, situaciones administrativas... cual calculadora de recursos humanos imposible inventar. Acaba de finalizar el proceso selectivo, nos atreveríamos a decir, más largo de la historia, coordinado desde Extremadura ¿cómo se queda uno después?

-Muy tranquila. Ha sido un proceso largo, justo y no exento de complicaciones. Ha sido necesario conjugar muchos aspectos y muy difícil que todo el mundo vea cumplidas sus expectativas. Hemos manejado cifras que superan las 300.000 el número de instancias, una barbaridad de profesionales concursando, no se puede obviar que estaban los propietarios pendiente de traslado. El proceso selectivo de la Oferta Pública de Empleo de estatutarios implicaba a las últimas diez comunidades autónomas en asumir las competencias en materia sanitaria; paralelamente el resto de comunidades han interferido porque han desarrollado sus propias convocatorias, y la opción de sus profesionales al resto de servicios de salud.

-A finales de 2001, con las transferencias a la vuelta de la esquina, se promulgó la ley que ampara esta OPE y comienzan las convocatorias de las vacantes de todas las categorías. Finaliza a principios de 2007. ¿Ha sido necesario todo este tiempo?

-No podía ser de otra manera. Ha sido muy laborioso. No hemos estado parados. Desde 2002 nos hemos reunido periódicamente los representantes de las diez comunidades en la Comisión de Seguimiento y Desarrollo, órgano previsto en la Ley para tutelar el

proceso. Más de 60 reuniones en estos cinco años en Madrid, sábados y domingos incluidos, donde hemos defendido los intereses de nuestros profesionales, y gracias a las buenas relaciones hemos conseguido soluciones adecuadas. Los exámenes han sido en 2003 y 2004 de casi todas las categorías. Este proceso ha sido fundamentalmente de consolidación de empleo. La gran bolsa de interinos había adquirido una dimensión difícil de gestionar. Gracias a la OPE estos profesionales han consolidado su plaza. Y nadie se ha quedado fuera. La posibilidad de quedar en excedencia aun sin haber pedido todas las plazas y de reingresar sin haber pasado dos años, ha incrementado las opciones de elegir plaza. Solamente dos profesionales han tenido un destino alejado -Zaragoza y Asturias, situación resuelta provisionalmente gracias al entendimiento de las comunidades.

-Además de estas buenas relaciones, ¿qué papel han jugado los diferentes equipos de recursos humanos de las áreas?

-Hay que reconocer que en este proceso ha sido inestimable el trabajo de los compañeros de Recursos Humanos de Servicios Centrales y de las áreas. Ellos han sido mi canal de información principal. Cuando han salido los nombramientos, han permanecido hasta media noche para posibilitar que quien quisiera tomar posesión de su plaza pudiera hacerlo en categorías abultadas. Además han sido necesarios para que no se nos escapara ninguna plaza.

-¿Qué hará el SES para que no se repita un proceso tan complejo?

-A partir de ahora tendremos que evitar estos procesos tan largos y complejos, y para que no ocurra otra vez un tapón de interinos semejante, es imprescindible convocar con regularidad las plazas, como ya hemos hecho con la oferta de facultativos especialistas de área, y en breve con la del resto de categorías. Se trata de otra importante convocatoria: casi 3.000 plazas todas prácticamente nuevas desde las transferencias.



Amalia Gallego Guijarro, en su despacho en los Servicios Centrales del SES.

“El nuevo Estatuto Marco facilita la gestión de los RRHH”

-No sin nostalgia del antiguo INSALUD, época a la que también hace partícipe de muchos logros, Gallego Guijarro reconoce las virtudes de la autogestión ¿Cuál ha sido el último hito de los RR.HH. en el ámbito sanitario?

-Sin duda, uno de ellos ha sido la promulgación del nuevo Estatuto Marco para Personal Estatutario en 2003. Ha sido muy importante porque unifica los regímenes jurídicos de todo el personal. Antes había tres distintos, uno para cada tipo de personal -médico, sanitario no facultativo y no sanitario-, y cada uno era de una manera, eran distintos, curiosamente no tenían las mismas normas, ni los mismos derechos. El nuevo

Estatuto Marco mejora y facilita la gestión de los recursos humanos, además de acercarse mucho a la normativa funcionarial, haciéndola compatible por defecto con la de Función Pública. Ahora bien, el Estatuto Marco, como bien indica su apellido, exige que se complete y regule. Y nosotros ya lo estamos haciendo. Estamos desarrollando un nuevo pacto de licencias, vacaciones, permisos y demás, adecuándolo a la situación actual en Extremadura; hemos creado categorías nuevas como la del psicólogo clínico o la del personal de Atención Continuada, estamos en camino de crear las de informáticos, y hemos integrado a veterinarios y farmacéuticos en los EAPs.

-Sin embargo, el trajín no termina con la OPE, el correo electrónico de Amalia es un hervidero de avisos; una vez consolidada la Carrera Profesional, está pendiente el Desarrollo Profesional. ¿qué significan ambos conceptos para el profesional?

-Constituyen otro hito en la historia de los recursos humanos muy necesario en cuanto que reconoce el esfuerzo y la trayectoria laboral de los profesionales. Estamos en su etapa inicial, y al ser complejo el reconocimiento de los méritos, no podíamos quedar fuera a los que están próximos a la jubilación, por lo que de forma excepcional no estamos ahondan-

do en los detalles. Sin embargo, hace falta llenar esta carrera de contenido. Va a ser un aliciente para la formación continua, la investigación y una actividad cualificada. No es de recibo que se indentifique con un mero complemento económico. Con el tiempo se verá la bondad de la carrera profesional.

-Gallego volvería una y mil veces a bregar con los RR.HH. de una gran organización como la sanitaria. Apasionada de su trabajo, al que le gustaría dedicar incluso más tiempo, apunta continuamente retos para seguir mejorando, ¿qué le gustaría emprender? -Aunque el profesional está per-

fectamente atendido, la administración está ahí para ayudarlo, una cosa que me gustaría hacer antes de irme es la puesta en marcha de una unidad de información al profesional en todas las áreas de salud. Si el profesional estuviera más enterado de las cosas que le incumben estaría más contento, mucho más satisfecho y más integrado en la organización. Sería un punto diferenciado en el que se atendieran todas sus necesidades, con la información bien identificada, permisos un color, carrera otro color..., donde se le asesorara de forma personal. Al profesional le gusta el tú a tú.