

CONCLUSIONES DE LAS JORNADAS

Introducción:

Tener personal sanitario suficiente y competente es un elemento fundamental para conseguir un sistema sanitario que responda a las necesidades de salud de la población, proporcionar cobertura universal. Su carencia es un problema que afecta a todos los países. La migración del personal sanitario es un problema complejo y dinámico que afecta directamente a la salud de la población, y donde hay muchos actores con un enfoque diferente y que juegan un papel que tiene consecuencias que afectan al resto, tanto a nivel internacional como nacional. Proporcionar un marco global para el personal sanitario es una prioridad que se refleja en el Código de buenas prácticas de reclutamiento de la OMS (que fue aprobado en la Asamblea de la OMS de 2010 por 193 países), aunque en julio de 2013, solamente en 46 países el personal migrante tiene los mismos derechos y responsabilidades que el personal del país de acogida, 23 cuentan con las mismas oportunidades y en 31 hay registros del personal que ha obtenido su cualificación inicial en el extranjero. En España muchos actores desconocen este Código y sus consecuencias.

Si hablamos de cuanto personal sanitario migrante hay en España trabajando, se estima que son cerca de 8.000, mayoritariamente estudiando la especialidad vía MIR, que legalmente tiene unas características especiales para el personal extracomunitario. Se centra en el aspecto formativo del MIR (y en el retorno de estos profesionales a sus países), y no tanto en el trabajo que realizan estos residentes en los centros españoles, y por lo tanto estos trabajadores tienen un estatus legal diferente al de los residentes españoles o comunitarios. Pero también nuestros profesionales sanitarios están cada vez migrando más fuera de España, aun cuando no tenemos cifras concretas para saber la magnitud de esta migración. Cuando hablamos de migración de personal debemos de tener en cuenta que debemos trabajar en 3 áreas: planificación de necesidades, formación de personal y retención del mismo, que son 3 áreas que se deben abordar de forma integral e integradora.

En estas jornadas multidisciplinarias se han podido escuchar diferentes puntos de vista sobre la problemática de la migración en España, pero se pueden sacar conclusiones que pueden ayudar a establecer una hoja de ruta con el fin de ayudar a la implementación del Código de la OMS:

1.- Solamente en 16 países se han establecido instrumentos de participación de todos los implicados en la toma de decisiones relativas a la contratación internacional. Para poder conocer la situación real de la migración del personal sanitario en España debemos generar suficientes canales de comunicación y participación entre los distintos actores que permitan buscar consensos y sinergias entre los distintos actores. Se deberían plantear mesas de trabajo multisectoriales, donde los Ministerios implicados (sobre todo M^º de Salud y M^º de Asuntos Exteriores), organizaciones profesionales (como los Colegios Médicos y de Enfermería), sociedad civil, sindicatos, Comunidades Autónomas, empresas privadas, pudieran definir un plan de ruta para poder implementar el Código de Reclutamiento de la OMS en España, y poder alcanzar un consenso sobre cómo abordar el problema de la migración de personal sanitario.

2.- Tenemos en España una inconsistencia en los datos sobre migración de personal sanitario que impiden conocer qué medidas específicas se deben tomar en este campo. Es imperativo que no se demore más el Registro Estatal del personal sanitario que el Ministerio de Salud quiere poner en marcha en 2015, y todos los actores, nacionales y autonómicos, deben apoyarlo.

3.- Es necesario conocer las necesidades presentes y futuras de personal sanitario en España, y para eso debe mantenerse y mejorar la planificación de personal teniendo en cuenta las necesidades de salud de la población española y las competencias del personal que les debe atender. Esta planificación debe primero establecer los servicios que se deben dar a la población, mantener la función de rectoría de la salud pública y orientar los servicios priorizando la salud sobre otros sectores, como la economía.

4.- El Código de la OMS debe conocerse y aplicarse en todas las políticas nacionales que puedan afectarle. Es necesario un mayor esfuerzo para difundirlo entre los decisores políticos españoles y que exista una mayor coherencia entre todas las políticas, ya que muchas políticas (como las políticas que suponen recortes de servicios públicos) afectan al personal sanitario. Se deben buscar los cambios legislativos necesarios para conseguir una mayor implementación del Código.

5.- El sector privado de la salud debe conocer y apoyar la implementación del Código. Solamente en 10 países existe un registro de contratistas autorizados en el sector de la salud, pero la iniciativa privada está creciendo cada vez más. La experiencia de empresas que vienen desde otros países a reclutar personal sanitario cada vez está teniendo mayor relevancia en nuestro país. Pero la experiencia denunciada en estas jornadas sobre la forma de reclutar personal de una empresa privada alemana en España, y las condiciones posteriores de trabajo (diferencia salarial de un 20% respecto a lo que cobra el personal alemán, obligatoriedad de estar con esa empresa dos años o pagar una multa desproporcionada,...), nos muestra la necesidad de regular estas prácticas en nuestro país.

Es necesario establecer un registro de contratistas en España autorizados a trabajar en este sector, que conozcan y cumplan el Código de contratación de la OMS como condición imprescindible para desarrollar su trabajo, y que se controlen sus buenas prácticas. La experiencia de EURES para la movilidad de la contratación pública en Europa sería un buen ejemplo para poder establecer un sistema donde los trabajadores conozcan previamente las condiciones de trabajo

6.- No estamos solos: la salud necesita reforzar su gobernanza global. Las políticas europeas e internacionales afectan directamente al cumplimiento del Código. Hay que trabajar dentro de la UE para impulsar el cumplimiento del Código, y fortalecer la Joint Action Health Workforce Planning and Forecasting (en "Movilidad y Migración"), a través iniciativas multisectoriales que puedan partir de España. Debe existir una coherencia de políticas europeas que no limiten la implementación del Código, tener presente el Código en todos los foros internacionales que afecten al personal sanitario, y apoyar a la OMS en la implementación del Código.

7.- Hacer un seguimiento público de la implementación del Código, a través de un Observatorio multidisciplinar que permita medir los avances en materia de migración de personal y proponer medidas correctoras.

8.- Los profesionales sanitarios deben conocer el Código y, aunque sea un Código voluntario, conocer los derechos que tienen, ya sea por profesionales sanitarios migrantes en España, ya sean los profesionales españoles que buscan trabajar fuera. Es necesario que las organizaciones profesionales y el Ministerio de Salud, junto al resto de actores, difundan toda la información sobre el Código, sus consecuencias y sus avances.