



BOLETÍN OFICIAL

El texto del Boletín Oficial del Parlamento de Canarias puede ser consultado gratuitamente a través de Internet en la siguiente dirección: <http://www.parcn.es>

SUMARIO

PROPOSICIONES NO DE LEY

EN TRÁMITE

9L/PNL-0621 Del GP Podemos, sobre la carrera profesional en el Servicio Canario de la Salud para la igualdad entre su personal. Página 1

9L/PNL-0623 Del GP Podemos, sobre servicios de emergencia. Página 2

9L/PNL-0625 Del GP Podemos, sobre medidas contra la precariedad y por la estabilidad en el empleo. Página 3

9L/PNL-0626 Del GP Mixto, sobre aprobación del plan integral de cuidados paliativos de Canarias. Página 6

PROPOSICIONES NO DE LEY

EN TRÁMITE

9L/PNL-0621 Del GP Podemos, sobre la carrera profesional en el Servicio Canario de la Salud para la igualdad entre su personal.

(Registro de entrada núm. 6500, de 3/7/2018).

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 19 de julio de 2018, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

1.- PROPOSICIONES NO DE LEY / PLENO

1.1.- Del GP Podemos, sobre la carrera profesional en el Servicio Canario de la Salud para la igualdad entre su personal.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 177 del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la proposición no de ley de referencia, ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento y su tramitación ante el Pleno.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 23 de julio de 2018.- PD, EL SECRETARIO GENERAL, Salvador Iglesias Machado.

A LA MESA DE LA CÁMARA

El Grupo Parlamentario Podemos, de conformidad con lo establecido en el artículo 176 y siguientes del Reglamento del Parlamento, presenta, a instancia del diputado Juan Márquez Fandiño, la siguiente proposición no de ley, sobre la carrera profesional en el Servicio Canario de Salud para la igualdad entre su personal, para su tramitación en el Pleno de la Cámara.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La carrera profesional en el Servicio Canario de Salud se configura como “un instrumento para la motivación del personal y la mejora de la calidad de los servicios sanitarios, que supone el derecho de los profesionales a progresar”, plasmación del derecho al desarrollo profesional. Su regulación mediante decretos se encuentra en el 278/2003, de 13 de noviembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal facultativo del Servicio Canario de la Salud; en el Decreto 128/2006, de 26 de septiembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal diplomado en el Servicio Canario de Salud; y en el Decreto 421/2007, de 26 de diciembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal sanitario de formación profesional y del personal de gestión y servicios del Servicio Canario de Salud.

Los ámbitos de aplicación de los citados decretos circunscriben el modelo de carrera profesional, dentro de los diferentes profesionales, a exclusivamente aquellos que tienen una relación fija con el Servicio Canario de Salud. ¿Qué ocurre con esto teniendo en cuenta que es un organismo en el que el 60% de las contrataciones son temporales?

Pues que esta situación hace que en la práctica, la mayoría del personal quede excluido de ella, lo que supone una total y absoluta situación de discriminación, pues realizando las mismas tareas e incluso cumpliendo los requisitos, al personal interino no le es reconocido “el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional”. Un hecho que implica una dotación salarial menor realizando el mismo trabajo que el personal fijo pero también restando la motivación de poder progresar dentro de la labor que empeñan. Este doble criterio ya ha sido corregido en comunidades como Baleares, en las que tanto personal fijo como temporal tienen acceso a la carrera profesional y es tan sencillo como cambiar la normativa para que en el ámbito de la aplicación se incluya al personal temporal.

En virtud de todo lo anterior, el Grupo Parlamentario Podemos presenta la siguiente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

El Parlamento de Canarias acuerda:

Instar al Gobierno de Canarias a equiparar el modelo de carrera profesional del personal interino a los mismos criterios y derechos aparejados, incluido retribuciones, al del personal fijo, en todas las categorías profesionales del Servicio Canario de Salud.

En Canarias, a 3 de julio de 2018.- LA PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO PODEMOS, Noemí Santana Perera.

9L/PNL-0623 Del GP Podemos, sobre servicios de emergencia.

(Registro de entrada núm. 6533, de 4/7/2018).

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 19 de julio de 2018, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

2.- PROPOSICIONES NO DE LEY / COMISIONES

2.1.- Del GP Podemos, sobre servicios de emergencia.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 177 del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la proposición no de ley de referencia, ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento y su tramitación ante la Comisión de Política Territorial, Sostenibilidad y Seguridad.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 23 de julio de 2018.- PD, EL SECRETARIO GENERAL, Salvador Iglesias Machado.

A LA MESA DE LA CÁMARA

El Grupo Parlamentario Podemos, de acuerdo con el artículo 176 y siguientes del Reglamento del Parlamento de Canarias, y a instancia del diputado Manuel Marrero Morales, presenta la siguiente proposición no de ley, sobre servicios de emergencia, para su tramitación ante la comisión competente.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En el ámbito de la protección civil, y de acuerdo con la legislación vigente, las diferentes administraciones públicas cuentan con los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS), con un destacado papel en la prestación de dicho servicio público. Estos servicios atienden la mayoría de las emergencias que se producen en todo el territorio nacional relacionadas con incendios, rescates y salvamentos, velando por la protección civil veinticuatro horas al día, 365 días al año.

No obstante, a pesar de que en nuestro país los SPEIS prestan su inestimable servicio desde mediados del siglo XIX, en la actualidad no existe ninguna normativa que establezca un marco legislativo que regule la profesión y, por tanto, la personalidad jurídica y estatutaria de dichos servicios públicos a nivel estatal, de manera que, en este momento y al amparo de la *Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las bases del Régimen Local*, existen ciento treinta y ocho Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento; distribuidos en más de quinientos cincuenta parques, pudiendo ser de ámbito municipal, provincial o autonómico.

Estos están constituidos bajo diferentes fórmulas jurídicas dentro del sector público. La Ley reguladora de las bases del régimen local establece la obligatoriedad de prestar servicio de prevención y extinción de incendios a los municipios con población superior a 20.000 habitantes (artículo 26.1.c), siendo la diputación provincial o el consejo insular quien asumirá su prestación en los municipios con menos de 20.000 habitantes y que, a su vez, no cuenten con dicho servicio público (artículo 36.1.c).

Para coordinar la citada prestación de servicios la ley también establece la posibilidad de la implantación de fórmulas de gestión compartida a través de consorcios, mancomunidades u otras fórmulas (artículo 26.2). Así mismo, otorga a las comunidades autónomas, de acuerdo con lo dispuesto en sus respectivos estatutos, la facultad de crear en su territorio entidades que agrupen varios municipios, cuyas características determinen intereses comunes precisados de una gestión propia o demanden la prestación de servicios de dicho ámbito (artículo 42.1).

Tal y como queda recogido en el Real Decreto 407/1992, de 24 de abril, por el que se aprueba la Norma Básica de Protección Civil, el fundamento jurídico de la protección civil se encuentra en la Constitución, que establece tres principios: la obligación de los poderes públicos de garantizar el derecho a la vida y a la integridad física y solidaridad territorial, así como las exigencias esenciales de eficacia y coordinación de las administraciones públicas, artículos 15, 2 y 103, respectivamente.

Por otra parte, el Tribunal Constitucional reconoce que puede existir un determinado interés nacional o supra autonómico en materia de protección civil.

El Real Decreto 1087/2005, del 16 de septiembre, establece la cualificación profesional de Extinción de Incendios y Salvamento, que se incluye en el catálogo nacional de cualificaciones profesionales, así como sus correspondientes módulos formativos, que se incorporan al catálogo modular de formación profesional, establecida por el Real Decreto 295/2005, de 20 de febrero.

Así, la propia Administración central proporciona un currículo formativo mediante el que desarrollar la carrera profesional de manera reglada y homogénea en todos los SPEIS del Estado, siendo reconocido formalmente como itinerario formativo de elección para dicho personal.

La ausencia de un marco normativo de los Servicios de Emergencias a nivel estatal supone en muchos casos la falta de un desarrollo específico para bomberos de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que garantice la seguridad de sus integrantes.

Por todo ello, el Grupo Parlamentario Podemos presenta la siguiente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

El Parlamento de Canarias acuerda instar al Gobierno de Canarias a que, a su vez, inste al Gobierno del Estado a: La redacción y presentación de un proyecto de ley regulador de los Servicios de Emergencias (prevención, extinción de incendios y salvamento) que establezca principios de coordinación y de funcionamiento homogéneo para garantizar una mayor eficacia y seguridad en el desarrollo de las funciones de estos servicios en todo el territorio nacional y a la participación de la representación profesional de los colectivos de trabajadores y trabajadoras de los Servicios de Emergencias en la redacción de dicho proyecto de ley para asegurar que sus demandas son incluidas en el mismo.

En Canarias, a 4 de julio de 2018.- LA PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO PODEMOS, Noemí Santana Perera.

9L/PNL-0625 Del GP Podemos, sobre medidas contra la precariedad y por la estabilidad en el empleo.

(Registro de entrada núm. 6713, de 11/7/2018).

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 19 de julio de 2018, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

1.- PROPOSICIONES NO DE LEY / PLENO

1.2.- Del GP Podemos, sobre medidas contra la precariedad y por la estabilidad en el empleo.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 177 del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la proposición no de ley de referencia, ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento y su tramitación ante el Pleno.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 23 de julio de 2018.- PD, EL SECRETARIO GENERAL, Salvador Iglesias Machado.

A LA MESA DE LA CÁMARA

El Grupo Parlamentario Podemos, de acuerdo con el artículo 176 y siguientes del Reglamento del Parlamento de Canarias, y a instancia de la diputada Noemí Santana Perera, presenta la siguiente proposición no de ley, sobre medidas contra la precariedad y por la estabilidad en el empleo, para su tramitación ante el Pleno.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La estabilidad en el empleo se traduce, en el ámbito de las relaciones de trabajo, como la manifestación propia de la contratación por tiempo indefinido, esto es, el contrato de trabajo por tiempo indefinido como relación laboral normal o típica frente a los supuestos excepcionales de temporalidad o trabajos de duración determinada. Esta estabilidad en el empleo está directamente conectada con el reconocimiento constitucional del derecho al trabajo (artículo 35 de la Constitución), que constituye el fundamento para el disfrute y realización de otros derechos, tanto individuales como colectivos.

Sin embargo, la evolución de la legislación laboral en nuestro país parece alejarse de esta noción básica de estabilidad, abrazando la precariedad laboral (especialmente en lo que se refiere a la reducción de los costes derivados de la extinción de las relaciones de trabajo estable) como paradigma de la flexibilización del mercado de trabajo y de la creación de empleo. Así, la contratación temporal de fomento del empleo fue la forma-tipo de la temporalidad en los primeros años de la democracia, intensamente promocionada mediante subvenciones y exenciones de cotización. La reforma de 1984 vino a acentuar la tendencia a la descausalización de la contratación temporal y hasta 1997 la política de empleo consagró la temporalidad sin causa estructural como fórmula prioritaria de obtención de un trabajo. Bajo el paraguas de la flexibilización del trabajo y en detrimento del principio de estabilidad en el empleo, se consolidó una profunda segmentación entre trabajos temporales y trabajos por tiempo indefinido, esto es, una importante división entre trabajadores y trabajadoras temporales e indefinidos que continuó a pesar de que en 1997 los interlocutores sociales convinieran establecer el empleo estable como eje sobre el que debían girar las políticas de empleo. La ventaja competitiva de la temporalidad, que radica en la discrecionalidad en el cese de la relación laboral que permite el contrato temporal, ahonda en la desigualdad entre estas dos categorías de trabajadores y trabajadoras.

La crisis económica cuyos efectos se perciben de manera intensa en España a partir del 2009 y la adopción de «reformas estructurales» como resultado de la condicionalidad política que imponía la ayuda financiera al Estado español a través de la puesta en práctica de las políticas de austeridad, han acentuado los rasgos más negativos de la segmentación laboral en las reformas normativas de los años 2010, 2012 y 2013. Así, las reformas laborales han estado orientadas a reducir las garantías del empleo a partir de la regulación del despido, colectivo e individual, abaratando las indemnizaciones, suprimiendo los salarios de tramitación y reduciendo las garantías formales y materiales del acto de despido, llegando a estipular un año de despido libre a través del período de prueba en un contrato especial denominado de apoyo a los emprendedores, a pesar de las críticas que el Comité Europeo de Derechos Sociales había hecho entendiéndolo que vulneraba la Carta Social Europea. La contratación temporal, unida al uso obligado del tiempo parcial, constituyen formas de gestión del trabajo flexible que no se reducen sino que se refuerzan ante la degradación de las garantías del despido. Además, el fraude en la contratación temporal, entendiéndolo por tal la utilización de las figuras contractuales sin corresponderse con la motivación concreta de las mismas, ha sido una práctica común en las relaciones laborales durante la crisis. Asimismo, el contrato a tiempo parcial es actualmente un contrato devaluado, que se asocia generalmente a trabajos de duración determinada, a sectores poco cualificados y remunerados, sin apenas oportunidades de promoción y que posee un elevado impacto de género.

La situación de deterioro del derecho al trabajo y la desigualdad que se produce entre trabajadoras y trabajadores es un hecho claramente constatable a partir de los datos de los que se dispone. Solo el 48,6% de las personas afiliadas al régimen general de la Seguridad Social tiene un contrato indefinido a tiempo completo (según el informe mensual del mes de febrero de la Seguridad Social). Esto es, el 51,4% restante tiene una relación contractual precaria, bien porque su contrato es temporal, porque trabaja a tiempo parcial o alguna otra circunstancia. Asimismo, España está a la cabeza de las tasas de temporalidad en Europa. Según datos de 2017 la tasa de temporalidad era del 26,7%; la tasa de parcialidad, del 16%; y la tasa de desempleo, del 16,5%. La tasa media de temporalidad de la UE es del 15%, casi la mitad de la española. Esta cifra no sólo es la más alta de la UE, sino que está muy lejos de la que registran

países como Alemania (13%) o Italia (14%). En Canarias, además, la tasa de temporalidad se sitúa por encima de la media española y dobla a la media europea, colocándose en un 32,5% según datos de 2017.

El mapa de la precariedad laboral en España lo conforman las 1.401.000 personas con contrato indefinido con jornada parcial, las 150.000 personas fijas-discontinuas, las 3.105.000 que tienen contrato temporal a jornada completa, las 1.147.000 que además de tener un contrato temporal trabajan a jornada parcial y las 3.767.000 personas desempleadas que buscan un empleo. Son 9.420.000 personas, una cifra equivalente al 48% del total de la población.

La temporalidad, además de ser un problema generalizado del mercado de trabajo en España, afecta de forma especial a determinados colectivos. Así, las mujeres presentan tasas de temporalidad más altas. La temporalidad afecta a las personas que trabajan en el sector privado pero también a los que lo hacen el sector público. Si bien la tasa de temporalidad en el sector privado es algo más alta, el 27,3%, resulta más que llamativo que el 24,1% de las personas que trabajan en las administraciones públicas tengan un contrato temporal, apenas tres puntos menos que en el sector privado. La temporalidad castiga especialmente a los jóvenes, de forma que la generación de trabajadores y trabajadoras más jóvenes, hasta los 30 años de edad, viven instalados en la precariedad, con tasas de temporalidad del 86% en el tramo de 16 a 19 años, del 70% en el tramo de 20 a 24 años y del 48% en el tramo de 25 a 29 años. El impacto de género y sobre el trabajo inmigrante completa este panorama desolador. La cortísima duración de los contratos (el 40% dura menos de 7 días) la rotación permanente entre el desempleo y el trabajo precario, a veces cambiando de empresa y otras con prorrogas en la misma, hacen que el número de contratos firmados alcancen un volumen inusitado en valores absolutos totales. La brecha salarial entre asalariados temporales y estables se calcula en un 33%. El índice de siniestralidad de los trabajadores y trabajadoras temporales es el doble que el que tienen los trabajadores y trabajadoras por tiempo indefinido. Solo un dato más ilustra la imagen que muestra la composición del empleo en nuestro país. En el conjunto de 2017 se formalizaron en España un total de 21.501.300 contratos de trabajo y tan sólo 1.129.153 fueron contratos por tiempo indefinido, el 5,2% del total. En Canarias, de los 835.787 contratos formalizados, solo 103.718 fueron por tiempo indefinido.

La contratación temporal y, con ella, la precarización de las relaciones de trabajo supone la propia precarización del reconocimiento constitucional pleno del derecho al trabajo, dificulta el ejercicio de los derechos sindicales, genera un intenso desequilibrio en las relaciones de poder en el trabajo al incrementar desproporcionadamente el poder del empresario y acusa la desigualdad entre trabajadores y trabajadoras temporales y fijos. La ausencia en nuestra legislación laboral de garantías para establecer esa igualdad entre estas dos categorías de trabajadores respecto de los remedios ejercitables frente al uso abusivo y al encadenamiento de contratos urge a revisar el encuadre normativo de la contratación temporal en España, largamente cuestionada por el Tribunal de Justicia de Unión Europea.

El abuso de la temporalidad y la rotación excesiva que caracteriza al empleo en España es una de las razones que está detrás de la baja productividad comparada de España y de la debilidad estructural de nuestra economía. La inestabilidad laboral, los bajos salarios y la falta de seguridad de las personas con contratos temporales provocan una caída del gasto, esto es, una menor demanda interna que se traslada a un menor crecimiento de la economía, haciéndola más inestable. La sostenibilidad financiera de la Seguridad Social también se ve afectada negativamente: las personas con contratos temporales tienen una mayor probabilidad de perder el empleo, lo que dificulta que acumulen derechos para cobrar una prestación por desempleo o una pensión de jubilación; sufren más accidentes de trabajo y cobran salarios más bajos que los contratados indefinidos en puestos de trabajo equivalentes. La inestabilidad en el empleo fuerza la jubilación anticipada de los mayores de 55 años, aumentando el número de pensionistas y el gasto en pensiones. La presión que ejerce sobre el salario de los trabajadores y trabajadoras temporales la rotación laboral reduce las bases de cotización, recortando los ingresos por cotizaciones. La temporalidad genera vidas inestables, lo que contribuye a retrasar la edad de emancipación y de alumbramiento del primer hijo, reduciéndose la natalidad y el número de cotizantes futuros.

La precariedad y la temporalidad en el trabajo tienen que ser reducidas. No se trata de suprimir radicalmente estas formas contractuales, pues las empresas suelen tener en algún momento la necesidad de cubrir tareas de carácter transitorio o temporal (puntas de producción, proyectos extraordinarios, actividad estacional, sustitución de baja o excedencia) sino de establecer reglas y límites, mediante una fórmula de contrato temporal sometido a una causalidad estricta.

Por todo lo expuesto, el Grupo Parlamentario Podemos presenta la siguiente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

1. *El Parlamento de Canarias acuerda instar al Gobierno de Canarias a dar cumplimiento de forma urgente a lo dispuesto en las proposiciones no de ley en materia de lucha contra la precariedad laboral y, concretamente, a la 9L/PNL-0146 y la 9L/PNL-0524 aprobadas por esta Cámara sobre la carga de trabajo para las camareras de piso y sobre condiciones laborales en el sector cultural.*

2. *El Parlamento de Canarias acuerda instar al Gobierno de Canarias para que, a su vez, inste al Gobierno del Estado a:*

1. *Modificar la regulación laboral a los efectos de que el contrato de trabajo se presuma concertado por tiempo indefinido y se remarque la excepcionalidad del contrato por tiempo determinado, de forma que no pueda usarse la contratación temporal para la realización de actividades normales y permanentes de la empresa.*

2. *Que se simplifiquen las causas clásicas de la contratación temporal unificándolas en una sola, se elimine el contrato temporal por obra o servicio determinado y se prohíba expresamente hacer coincidir la finalización de la contrata de servicios con la relación laboral temporal.*

3. *Modificar los preceptos relativos a la extinción de los contratos impidiendo la ampliación de la contratación temporal por la vía de la condición resolutoria pactada entre las partes, fijando una indemnización de finalización del contrato de veinte días de salario por año de servicio para evitar el trato desigual entre trabajos de igual valor y estableciendo una causa de despido objetivo para los casos de excedencia de larga duración, sindicales y políticas.*

4. *Que se unifique el plazo de preaviso para la notificación de la terminación del contrato en quince días.*

5. *Sancionar la contratación temporal irregular con la nulidad del contrato, garantizando la tutela de la estabilidad frente al fraude o el abuso de la contratación temporal.*

6. *Que se introduzca la cláusula anticoncatenación de contratos temporales para evitar la concatenación de contratos temporales a la misma persona o a una persona distinta en una misma empresa.*

7. *Adecuar la legislación laboral a la Directiva 99/70/CE, que recoge el Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada y las indicaciones normativas derivadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.*

8. *Que se modifique la regulación de los contratos a tiempo parcial a efectos de reforzar la igualdad de trato con los trabajadores y trabajadoras a tiempo completo y prevenir y sancionar adecuadamente el encubrimiento de trabajo no declarado, estableciéndose en estos contratos específicamente las horas de entrada y salida al trabajo, no permitiéndose la posibilidad de distribución irregular de la jornada, eliminándose las horas complementarias e introduciendo las horas extraordinarias.*

9. *Establecer un sistema general de registro de la jornada, aplicable a todos los trabajadores y trabajadoras, que debe ser conservado por la empresa y disponible para control por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en cada centro de trabajo.*

10. *Redefinir la figura del contrato fijo-discontinuo para la realización de actividades estacionales (no temporales) con mayores garantías de las que realmente se tienen para este tipo de situaciones, incluyendo el «llamamiento» como un derecho del trabajador y la antigüedad como criterio para establecer el orden de llamamiento.*

11. *Derogar los contratos que canalizan la precariedad y que no se someten al principio de causalidad de la contratación temporal, en concreto, el contrato de apoyo a los emprendedores y el de primer empleo joven.*

12. *Penalizar en la cotización empresarial a la Seguridad Social por contingencias comunes a aquellas empresas que superen determinados umbrales de temporalidad.*

13. *Endurecer las sanciones en caso de fraude en la contratación por parte de la empresa.*

14. *Regular la temporalidad en el empleo público de conformidad con los contenidos de la presente proposición no de ley, abordando los tipos especiales de contratación regulados en la normativa universitaria y en la Ley de la Ciencia.*

En Canarias, a 11 de julio de 2018.- LA PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO PODEMOS, Noemí Santana Perera.

9L/PNL-0626 Del GP Mixto, sobre aprobación del plan integral de cuidados paliativos de Canarias.

(Registro de entrada núm. 6767, de 13/7/2018).

Presidencia

La Mesa del Parlamento, en reunión celebrada el día 19 de julio de 2018, adoptó el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

1.- PROPOSICIONES NO DE LEY / PLENO

1.3.- Del GP Mixto, sobre aprobación del plan integral de cuidados paliativos de Canarias.

Acuerdo:

En conformidad con lo establecido en el artículo 177 del Reglamento de la Cámara, se acuerda admitir a trámite la proposición no de ley de referencia, ordenar su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento y su tramitación ante el Pleno.

De este acuerdo se dará traslado al Gobierno y al autor de la iniciativa.

En ejecución de dicho acuerdo y en conformidad con lo previsto en el artículo 107 del Reglamento del Parlamento de Canarias, dispongo su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento.

En la sede del Parlamento, a 23 de julio de 2018.- PD, EL SECRETARIO GENERAL, Salvador Iglesias Machado.

A LA MESA DE LA CÁMARA

El Grupo Parlamentario Mixto, de conformidad con lo establecido en el artículo 176 y ss. del Reglamento del Parlamento y a instancia de los diputados Casimiro Curbelo Curbelo, Melodie Mendoza Rodríguez y Jesús Ramón Ramos Chinae, presenta la siguiente proposición no de ley, para la “aprobación del plan integral de cuidados paliativos de Canarias”, para su tramitación ante el Pleno de la Cámara.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Organización Mundial de la Salud (OMS en adelante) define los cuidados paliativos como una “mejora en la calidad de vida de los pacientes y familiares que se están enfrentando a los problemas asociados a una enfermedad potencialmente mortal, a través de la prevención y el alivio del sufrimiento realizando una identificación precoz, una evaluación acuciosa y aplicando tratamientos para el dolor y otros problemas físicos, psicosociales y espirituales”.

Es evidente que afrontar el sufrimiento que supone esta situación no solo implica ocuparse del factor principal, el dolor, si no que comprende la atención de múltiples necesidades, tanto físicas como psicológicas, que aseguren una mejora de la calidad de vida de los pacientes que se encuentran en fase terminal de su enfermedad. Por ello, es necesaria la elaboración de directrices o instrumentos que pauten las prácticas necesarias para dar respuesta a todos aquellos pacientes que se enfrentan a una enfermedad que, por desgracia, no responde a ningún tratamiento curativo.

Para ello, y siguiendo la estela de otros países como Reino Unido, Bélgica o los Países Bajos, los más desarrollados hasta ahora en este sentido, los diferentes sistemas sanitarios de las comunidades autónomas se sumergieron en la elaboración de estrategias sobre la materia, que dieron lugar a los diferentes planes de cuidados paliativos vigentes en cada comunidad.

A fecha de hoy, resulta alarmante que Canarias sea la única comunidad autónoma que no ha aprobado un plan de cuidados paliativos, sobre todo teniendo en cuenta que el archipiélago fue pionero en los inicios de esta práctica en España hace casi treinta años, cuando se creó la Unidad de Medicina Paliativa del Hospital El Sabinal (Las Palmas de Gran Canaria). De hecho, el manual de control de síntomas publicado por el equipo de El Sabinal ha sido una referencia para la mayoría de los profesionales españoles especializados en este ámbito.

Actualmente, Canarias, Ceuta y Melilla son las únicas regiones que no disponen de un plan de cuidados paliativos, pese a que en el archipiélago se comenzó a elaborar en el año 2016.

Nos enfrentamos a numerosos problemas derivados de la falta de una estrategia unánime sobre los cuidados paliativos. Actualmente en Canarias existe una unidad de cuidados paliativos por cada 150.000 habitantes, cuando el mínimo establecido por la OMS está fijado en una unidad por cada 80.000, lo que se traduce en una importante falta de instalaciones, equipamiento, profesionales y medidas al respecto.

No solo nos encontramos ante un retraso importante frente al resto del país, sino que no se está dando una respuesta adecuada ni equitativa a todos los pacientes de nuestras islas.

En Canarias tan solo se da esta cobertura aproximadamente al 50% de los pacientes que lo necesitan y con una considerable desigualdad que varía dependiendo de factores como la zona geográfica o el tipo de enfermedad, así se evidencia, por ejemplo, en el hecho de que existan unidades de cuidados paliativos específicas para oncología, pero no se extienda esta atención a otros padecimientos o enfermedades terminales (neurológicas, neurodegenerativas, de origen genético, etc.) o que el único hospital con una unidad específica de paliativos pediátricos sea el Hospital Materno Infantil de Las Palmas de Gran Canaria.

A este desequilibrio equitativo debemos sumarle el déficit de recursos para la atención domiciliaria y la formación de los profesionales sanitarios. Sin unidades de atención domiciliaria, aumentan los ingresos hospitalarios, lo que supone entre un 20% y un 25% del gasto sanitario.

Estos problemas, entre muchos otros, ponen de manifiesto la imperante necesidad de que en nuestro archipiélago se ponga en marcha un plan de cuidados paliativos, una obligación que quedó reflejada en la *Ley 1/2015, de 9 de febrero, de derechos y garantías de la dignidad de la persona ante el proceso final de su vida*, que en su disposición adicional tercera instaba al Servicio Canario de la Salud a elaborar “un plan de cuidados paliativos en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta ley, en el que se incluirá la publicación de guías clínicas sobre la sedación paliativa y, en particular, para los tratamientos oncológicos en pacientes con enfermedad avanzada”.

Por todo ello, habida cuenta de los antecedentes expuestos y de la situación anteriormente descrita, el Grupo Parlamentario Mixto propone la siguiente:

PROPOSICIÓN NO DE LEY

El Parlamento de Canarias insta al Gobierno de Canarias a:

- 1. Aprobar a la mayor brevedad posible el plan integral de cuidados paliativos de Canarias.*
- 2. Procurar dar una formación específica y especializada en este ámbito a los profesionales sanitarios que ejercen en el archipiélago.*
- 3. Dotar de las infraestructuras y los elementos materiales necesarios para cubrir la demanda de los pacientes que necesitan acceder a los cuidados paliativos en Canarias, tanto en atención hospitalaria como domiciliaria, así como en los centros de atención primaria, hospitales de día, etc.*

En Canarias, a 13 de julio de 2018.- EL DIPUTADO Y PORTAVOZ DEL GRUPO PARLAMENTARIO MIXTO, Casimiro Curbelo Curbelo.



