



Editorial

Un acord històric?

Per no caure en un sensacionalisme gratuït, hauríem de definir prèviament què entenem per *acord històric* o bé, a quins aspectes de l'acord els apliquem aquest qualificatiu.

Si ens atenem a les formes podríem concloure que, efectivament, estem parlant d'un *acord històric*, perquè la negociació de la carrera professional i el desenvolupament professional s'arrosseguen des de 2001 i, per tant, tancar un acord després de quatre anys de negociació sempre constitueix una fita important. Si, a més, considerem que l'acord ha estat subscrit per totes les organitzacions sindicals, la seua significació és més transcendent perquè, fins on arriba la memòria històrica d'STSPV-Iv, 1999, no ha hagut cap acord o pacte ratificat per unanimitat.

Ara bé, per prudència, a l'hora d'aplicar el qualificatiu d'*històric* als continguts de l'acord, hem de ser més modestos ja que amb tota probabilitat tots els treballadors i treballadores de les institucions sanitàries no ho percebran amb idèntic optimisme. Per als col·lectius inclosos en la carrera professional —grups A i B de personal sanitari— es tracta d'un acord històric, però en la resta de categories de personal estatutari, sanitari i no sanitari i personal funcionari, l'actual proposta de desenvolupament professional només constitueix una expectativa de negociació encara que amb un elevat grau de compromís i sense precedents en quasi cap altre servei de salut. Però, insistim, és només una expectativa que no es podrà valorar com a històrica mentre no es redacte en un document i es ratifique per tots els sindicats.

En qualsevol cas, salvant les diferències existents entre els diferents col·lectius de treballadors i treballadores pel que fa a la seua aplicació, l'acord és important per les repercussions que provocarà tant a curt termini com en un futur no excessivament llunyà. En les circumstàncies actuals STSPV-Iv segueix apostant per una negociació seriosa i sense rebaixes que culmine en una proposta de desenvolupament professional de característiques semblants a les de la carrera professional. Només si aconseguim arribar amb èxit al final d'aquest procés estarem en condicions de qualificar aquest acord d'*històric*.

EL DOCUMENT VA SER RATIFICAT PER TOTES LES ORGANITZACIONS SINDICALS

Subscrit per unanimitat l'acord sobre carrera i desenvolupament professionals

Amb el vot de totes les organitzacions sindicals, el 16 de desembre es va aprovar el document sobre carrera professional i desenvolupament professional, un acord unànim que no es recordava des de 1999, quan STSPV-Iv es va integrar en la mesa sectorial. La reunió de la mesa tenia un caire protocol·lari ja que el debats havien estat tancats a la comissió tècnica del dia 7. A última hora, la mesa va introduir canvis en la redacció final del acord per tal d'aclarir algunes qüestions.

Els canvis incorporats fan referència a:

- Àmbit d'aplicació de la carrera professional. Es matisa la referència al personal sanitari d'acord amb el Decret 71/1989, que atorga la condició de personal sanitari a tot el personal dependent d'institucions sanitàries, no en el sentit de la classificació del personal de l'Estatut Marc.

- Sol·licitud d'avaluació. L'acord especifica que, una vegada tramitada la sol·licitud d'avaluació per part de l'interessat, l'Administració disposa d'un termini de 12 mesos per a contestar. En tot cas, però, si la sol·licitud és considerada positiva, els efectes econòmics s'aplicaran amb caràcter retroactiu des de la data de la sol·licitud.

- Accés abreviat al grau 3 i 4. L'acord explica —encara que no ho aconseguix— que la reducció del temps de permanència prevista per a l'accés al grau 3 i 4 és acumulativa en els dos supòsits: un any, si els crèdits obtinguts en els dos nivells anteriors es situen entre 70 i 90, i dos anys si es superen els 90 crèdits.

- Àmbit d'aplicació del desenvolupament professional. Per tal d'eliminar qualsevol dubte sobre la inclusió de tot el personal d'institucions sanitàries no previst en la carrera professional, el text fa una referència expressa a l'article 40 i 2.3 de l'Estatut Marc i al Decret 71/1989, de manera que l'àmbit d'aplicació s'estén al personal estatutari, al funcionari i laboral transferit i a tot aquell personal ad-

crit a institucions sanitàries.

Amb aquestes modificacions del document, tots els sindicats van valorar favorablement l'Acord. Mentre unes organitzacions van destacar que aquesta carrera professional és "la millor de l'Estat" o que s'ha aconseguit un compromís ferm per posar en marxa el desenvolupament professional, d'altres van manifestar que el conjunt de la proposta situa les institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat en una posició capdavantera respecte altres serveis de salut, tant pel que fa a la carrera professional com al desenvolupament professional.

STSPV-Iv considera que el contingut de l'Acord provoca lectures diferents segons els col·lectius afectats. Per al personal sanitari dels grups A i B es tracta d'una proposta de carrera professional molt positiva que, per les seues condicions d'accés i per les retribucions establertes, constitueix una de les millors propostes existents en tot l'estat. Pel que fa al desenvolupament professional, la lectura és

més prudent, perquè encara només s'ha aconseguit un compromís de negociar-la abans de l'últim trimestre de 2007 i, encara que és superior al que s'ha aconseguit en altres comunitats autònomes, es tracta d'un "compromís", i la seua credibilitat resta pendent de la futura dinàmica de la negociació i dels seus resultats. Per últim, cal destacar que el col·lectiu de personal temporal no està inclòs en cap de les dues propostes i per tant les seues opcions de participar de la carrera o el desenvolupament professional passen inexorablement per l'accés a la condició de personal fix.

Per posar un símil, depenent de qui valore l'Acord, "la botella pot estar plena, a mitges o buida". No obstant això, STSPV-Iv ha optat per recolzar la proposta, perquè considera que existeixen les condicions i les garanties necessàries per a què finalment el document consensuat represente un bon marc de partida per a totes les categories de personal estatutari, laboral o funcionari.

Un balanç global de l'Acord

Com sol passar en tot procés de negociació, per arribar a un pacte, totes les parts interessades han de fer alguna concessió. Si s'analitza des de la perspectiva d'una sola de les parts, que intenta reflectir les seues posicions de partida, un acord no serà mai perfecte. Però per a adoptar una visió de conjunt que permeta una valoració acurada de l'Acord, cal atendre tants els punts positius com els negatius. Amb aquesta intenció es resumeixen a continuació aquests aspectes

ASPECTES NEGATIUS

Carrera professional

- Exclou el personal temporal.
- El personal de Salut Pública i de Quota i Zona resta pendent de negociacions específiques.
- Els requisits per a accedir a un grau superior van endurint-se progressivament, tant en els anys de permanència com en els crèdits necessaris.

- Es redueixen progressivament els crèdits atorgats a les àrees d'activitat assistencial i adquisició de coneixements, mentre que augmenten els que

corresponen a docència i investigació i compromís amb l'organització.
- Període d'implantació excessivament llarg.

Desenvolupament professional

- En principi, només es tracta d'un compromís de negociació.
- Els efectes econòmics sofriran un endarreriment de 13 mesos respecte de la carrera professional.

ASPECTES POSITIUS

Carrera professional

- Inclou tot el personal dels Grups A i B sanitaris,

amb independència de la relació jurídica.

- El grau és consolidable i irreversible.
- Reconeixement de serveis previs del personal temporal.
- Eliminació de les referències a la jornada laboral.
- Permanència en el grau: sempre incrementa els crèdits.
- Accés automàtic al grau de carrera professional corresponent per la Disposició addicional primera.
- Important increment retributiu, en conjunt. Les quanties econòm-

ques són superiors a les de la majoria de serveis de Salut.

Desenvolupament professional

- Inclou totes les categories que no participen de la carrera professional.
- Grau consolidable i irreversible.
- Reconeixement de serveis previs.
- Definició dels terminis de negociació i aplicació. Excepte les comunitats de Madrid i Extremadura, cap servei de Salut contempla carrera o desenvolupament professional per a les categories no incloses en els articles 6 i 7 de la LOPS.
- Progressivitat en l'aplicació dels efectes econòmics, coincidint amb la carrera professional.



Allioli INTERSINDICAL n. 27 desembre 2005

SINDICAT DE TREBALLADORES I TREBALLADORS DE LA SALUT DEL PAÍS VALENCIÀ - INTERSINDICAL VALENCIANA

Director Joan Blanco

Coordinació: Carmen Mollà Orts
Redacció: Paco Fayos, Rosa Pérez, Rafael Reig, Disseny: Jordi Boluda
Administració, Redacció i Publicitat: Juan de Mena, 18, baix. 46008 València. Tel. 963919147. Fax: 963924334.

alloli.stspv@intersindical.org

http://stspv.intersindical.org

Imprimeix: Bronte Graf, SL.

Cullerers, 18. Alaquàs. Tel. 961515017

Tiratge: 6.000 exemplars. ISSN 1699-4809

Dipòsit Legal: V-807-2000. F.C. 46/196

L'Acord, pas a pas

• Marc Legal

Dues són les disposicions legals que fan una referència més extensa de la carrera professional o desenvolupament professional; cronològicament la Llei d'Ordenació de les Professions Sanitàries (LOPS) i l'Estatut Marc (EM).

Segons la LOPS:

“Artículo 37. Normas generales.

1. Se constituye el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional de los profesionales sanitarios a que se refieren los artículos 6 y 7 de esta Ley, consistente en el reconocimiento público, expreso y de forma individualizada, del desarrollo alcanzado por un profesional sanitario en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como en cuanto al cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización en la que prestan sus servicios.

2. Sin perjuicio de las facultades y funciones para las que habilite el correspondiente título oficial, el reconocimiento del desarrollo profesional será público y con atribución expresa del grado alcanzado por cada profesional en el ejercicio del conjunto de funciones que le son propias.

3. Podrán acceder voluntariamente al sistema de desarrollo profesional los profesionales que estén establecidos o presten sus servicios dentro del territorio del Estado.

Artículo 38. Desarrollo profesional.

1. Las Administraciones Sanitarias regularán, para sus propios Centros y Establecimientos, el reconocimiento del desarrollo profesional, dentro de los siguientes principios generales: a) El reconocimiento se articulará en cuatro grados. Las Administraciones Sanitarias, no obstante, podrán establecer un grado inicial, previo a los anteriormente indicados. La creación de este grado inicial deberá comportar su homologación de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de esta Ley.

b) La obtención del primer grado, y el acceso a los superiores, requerirá la evaluación favorable de los méritos del interesado, en relación a sus conocimientos, competencias, formación continuada acreditada, actividad docente e investigación. La evaluación habrá de tener en cuenta también los resultados de la actividad asistencial del interesado, la calidad de la misma y el cumplimiento de los indicadores que para su valoración se hayan establecido, así como su implicación en la gestión clínica definidas en el artículo 10 de esta Ley.

c) Para obtener el primer grado, será necesario acreditar cinco años de ejercicio profesional. La evaluación para acceder a los grados superiores podrá solicitarse transcurridos, como mínimo, cinco años desde la precedente evaluación positiva. En caso de evaluación negativa, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos dos años desde la misma.

d) La evaluación se llevará a cabo por un Comité específico creado en cada centro o institución. El Comité estará integrado, en su mayoría, por profesionales de la misma profesión sanitaria del evaluado, y habrá de garantizarse la participación en el mismo de representantes del Servicio o Unidad de pertenencia del profesional evaluado, así como de evaluadores externos designados por Agencias de Calidad o Sociedades Científicas de su ámbito de competencia.

e) Los profesionales tendrán derecho a hacer constar públicamente el grado de desarrollo profesional que tengan reconocido.

f) Dentro de cada Servicio de Salud, estos criterios generales del sistema de desarrollo profesional, y su repercusión en la carrera, se acomodarán y adaptarán a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del Servicio de Salud o de cada uno de sus Centros, sin detrimento de los derechos ya establecidos.

Segons l'EM:

“Artículo 40. Criterios generales de la carrera profesional.

1. Las Comunidades Autónomas, previa negociación en las Mesas correspondientes, establecerán, para el personal estatutario de sus Servicios de Salud, mecanismos de carrera profesional de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos, de forma tal que se posibilite el derecho a la promoción de este personal conjuntamente con la mejor gestión de las Instituciones Sanitarias.

2. La carrera profesional supondrá el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios.

3. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud establecerá los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional de los diferentes Servicios de Salud, a fin de garantizar el reconocimiento mutuo de los grados de la carrera, sus efectos profesionales y la libre circulación de dichos profesionales en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.

4. Los criterios generales del sistema de desarrollo profesional recogidos en la Ley de Ordenación de las Profesionales Sanitarias se acomodarán y adaptarán a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del Servicio de Salud o de cada uno de sus centros, sin detrimento de los derechos ya establecidos. Su repercusión en la carrera profesional se negociará en las Mesas correspondientes.”

• Anàlisi del document

El document de carrera professional i desenvolupament professional presentat per l'Agència Valenciana de la Salut i aprovat en la reunió de la Mesa Sectorial celebrada el dia 16 de desembre contempla els següents aspectes:

CARRERA PROFESSIONAL

1r. Àmbit d'aplicació.

És d'aplicació la Carrera Professional a tot el personal fix inclòs als articles 6 i 7 de la LOPS adscrit a la Conselleria de Sanitat i que ostente la consideració de personal sanitari conforme estableix el Decret 71/1989.

LEY 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias
“Artículo 6.- **Licenciados Sanitarios.**
[...]

2. Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones de cada una de las profesiones sanitarias de nivel de Licenciados las siguientes:

a) Médicos.

b) Farmacéuticos.

c) Dentistas.

d) Veterinarios.

3. Son, también, profesionales sanitarios de nivel Licenciado quienes se encuentren en posesión de un título oficial de especialista en Ciencias de la Salud establecido, conforme a lo previsto en el artículo 19.1 de esta Ley, para Psicólogos, Químicos, Biólogos, Bioquímicos u otros licenciados universitarios no incluidos en el número anterior.

4. Cuando una actividad profesional sea declarada formalmente como profesión sanitaria, titulada y regulada, con nivel de Licenciado, en la correspondiente norma se enunciarán las funciones que correspondan a la misma, dentro del marco general previsto en el número 1 de este artículo.

Artículo 7. Diplomados Sanitarios.

[...]

2. Sin perjuicio de las funciones que, de acuerdo con su titulación y competencia específica corresponda desarrollar a cada profesional sanitario, ni de las que puedan desarrollar otros profesionales, son funciones de cada una de las profesiones sanitarias de nivel Diplomado las siguientes:

a) Enfermeros.

b) Fisioterapeutas.

c) Terapeutas Ocupacionales.

d) Podólogos.

e) Ópticos-Optometristas.

f) Logopedas.

g) Dietistas-Nutricionistas.

3. Cuando una actividad profesional sea declarada formalmente como profesión sanitaria, titulada y regulada, con nivel Diplomado, en la correspondiente norma se enunciarán las funciones que correspondan a la misma, dentro del marco general previsto en el número 1 de este artículo.”

Decret 71/1989, de 15 de maig, del Consell de la Generalitat Valenciana, sobre regulació dels òrgans de gestió del personal de la Conselleria de Sanitat i Consum i òrgans dependents.

“Article primer. El personal que tinga l'adscripció al Servei Valencià de Salut o qualsevol altre Centre dependent d'aquest i figure destinat en Institucions Sanitàries, Àrees de Salut, Centres de Salut, d'Atenció Primària o Comunitària, Equips d'Atenció Primària, Serveis d'Urgències i qualsevol altre centre de caràcter assistencial o en el qual es realitzen funcions de salut pública, i també el personal que ocupe llocs reservats a funcionaris tècnics de l'Estat al Servei de la Sanitat Local tindran la consideració de personal sanitari...”

La definició de l'àmbit d'aplicació és simplement una decisió política o econòmica; ja que si haguera estat fonamentada en l'EM i no en la LOPS, estarien incloses totes les categories de personal estatutari. La introducció de la referència al Decret 71/1989 estén la seua aplicació a tot el personal llicenciat o diplomad amb independència de la relació jurídica, estatutària, laboral o funcional. Estan exclosos explícitament de l'àmbit d'aplicació el personal de Salut Pública, supeditat al desenvolupament de la Llei de Salut Pública i el personal de quota i zona que depén de la integració o d'una negociació específica.

Altra qüestió és el personal temporal on l'Administració argumenta que la carrera professional, per les seues pròpies característiques, no és aplicable al personal temporal. Cal suposar que per la continuïtat en l'exercici professional i en l'avaluació d'objectius; però, en tot cas, és discutible, perquè ni la LOPS ni

l'EM exclouen explícitament el personal temporal.

2n. Definició de carrera professional

Paradoxalment, i en contraposició al punt 1, s'utilitza la definició de carrera professional que figura en l'art 40.2 de l'Estatut Marc. Afegeix, a més a més, la voluntarietat en l'accés i, aquest és un aspecte positiu, que els graus de carrera professional adquirits són consolidables i irreversibles.

3r. Graus de la carrera professional

Estableix quatre graus, més un grau inicial o d'accés.

4t. Accés als graus:

El dret a l'accés a la carrera professional es produeix en el moment d'incorporar-se com a personal fix a un lloc de plantilla de qualsevol institució sanitària de la AVS.

El temps de treball prestat amb anterioritat serà considerat per a la valoració dels anys de permanència necessaris per accedir als diferents graus de carrera, encara que seran avaluablels els mèrits a partir de la publicació en el DOGV.

Les àrees d'avaluació són l'activitat assistencial vinculada a la productivitat variable, l'adquisició de coneixements, l'activitat docent i investigadora i el compromís amb l'organització. Quatre àrees, de les quals dibuixa lleugerament el contingut, però que estan per desenvolupar, tant pel que fa a la definició dels aspectes a valorar, com el mateix procediment de valoració.

Cal assenyalar que a l'últim apartat ja no es fa referència a la participació en programes de relleu o extensió de jornada.

5é al 9è. Accés als diferents graus

Veure QUADRE 1

10é. Accés abreujat als graus 3 i 4

L'obtenció de 75-90 crèdits en l'accés als graus 1 i 2 reduirà en sis mesos, cadascun d'ells, el temps de permanència necessari per accedir als graus 3 o 4. Si la puntuació en els graus 1 i 2 supera els 90 crèdits la reducció serà d'un any.

11é. Retribució dels graus professionals

En principi, la distribució serà mensual i les quanties s'actualitzaran als increments previstos a la Llei de Pressuposts.

Grup A

Grau I: 3.000 euros/any
Grau II: 6.000 euros/any
Grau III: 9.000 euros/any
Grau IV: 12.000 euros/any

Grup B:

Grau I : 1.950 euros/any
Grau II : 3.900 euros/any
Grau III : 5.850 euros/any
Grau IV : 7.800 euros/any

12é. Seguiment i desenvolupament de la carrera professional

Preveu la constitució d'una *Comissió de Seguiment, una subcomissió tècnica pel desenvolupament i avaluació de la carrera professional i una comissió departamental d'avaluació per cada professió sanitària*. Totes elles estaran integrades pels sindicats de la

mesa sectorial, però les funcions de cadascuna d'elles no estan definides (resten per desenvolupar).

Disposició transitòria primera

Els serveis prestats amb anterioritat a l'entrada en vigor de la present norma queden exempts d'avaluació.

Disposició transitòria segona

Els efectes econòmics de l'aplicació de la CP es faran progressivament (primer exercici: 20%; segon: 40%; tercer: 60%; quart: 80%; cinquè: 100%). El primer exercici tindrà efectes econòmics a partir de juliol de 2006.

Les retribucions per exercicis pressupostaris i graus estan reflectides en el QUADRE 2.

DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

1r. Àmbit d'aplicació

Personal de totes les categories no sanitàries i aquelles sanitàries que no requereixen titulació universitària en els terminis recollits als articles 40 i 2.3 de l'Estatut Marc i que ostenten la condició de personal sanitari conforme estableix el Decret 71/1989.

"Artículo 2. *Ámbito de aplicación (EM).*

3. *Lo previsto en esta Ley será de aplicación al personal sanitario funcionario y al personal sanitario laboral que preste servicios en los Centros del Sistema Nacional de Salud gestionados directamente por entidades creadas por las distintas Comunidades Autónomas para acoger los medios y recursos humanos y materiales procedentes de los procesos de transferencias del Insalud, en todo aquello que no se oponga a su normativa específica de aplicación y si así lo prevén las disposiciones aplicables al personal funcionario o los Convenios Colectivos aplicables al personal laboral de cada Comunidad Autónoma.*"

2n. Definició

Reconeixement públic del treball realitzat, l'estímul en la consecució dels objectius marcats així com la promoció de la competència professional des d'un punt de vista qualitatiu.

3r. Principis

Es basarà en els següents principis

- Voluntarietat
- Transparència
- Facilitat d'aplicació
- Sistema objectiu de valoració
- Irreversibilitat dels graus adquirits
- Reconeixement de serveis previs

4t. Terminis d'implantació

La negociació s'iniciarà en el primer trimestre de 2006 i estarà finalitzada abans de l'últim trimestre de 2007.

5é. Efectes econòmics

El desenvolupament professional tindrà efectes econòmics a partir de l'1 de gener de 2006 amb caràcter retroactiu a la data de signatura de l'acord. La progressivitat de la seua aplicació finalitzarà coincidint amb la de la carrera professional.

QUADRE 1

	G0	G1	G2	G3	G4
Anys en nivell anterior		5	5	6	6
Activitat assistencial	70	65	60	55	50
Permamència en grau anterior	50	45	48	42	42
Valor d'any amb compliment d'objectius	10	9	8	7	7
Valor d'any sense compliment d'objectius	5	5	4	4	4
Mitjana dels tres millors anys	20	20	12	13	13
Formació	10	10	5	20	20
Docència i investigació	10	10	15	20	20
Compromís amb l'organització	10	15	20	20	20
TOTAL	100	100	100	100	100
MÍNIM	50	55	60	65	65

QUADRE 2

Grup A. Llicenciat					
Llicenciat/da	1r any	2n any	3r any	4t any	5é any
Graus	20%	40%	60%	80%	100%
Grau I	600 €/any	1.200 €/any	1.800 €/any	2.400 €/any	3.000 €/any
Grau II	1.200 €/any	2.400 €/any	3.600 €/any	4.800 €/any	6.000 €/any
Grau III	1.800 €/any	3.600 €/any	5.400 €/any	7.200 €/any	9.000 €/any
Grau IV	2.400 €/any	4.800 €/any	7.800 €/any	9.600 €/any	12.000 €/any

Grup A. Diplomata					
Diplomata/da	1r any	2n any	3r any	4t any	5é any
Graus	20%	40%	60%	80%	100%
Grau I	390 €/any	780 €/any	1.170 €/any	1.560 €/any	1.950 €/any
Grau II	780 €/any	1.560 €/any	2.340 €/any	3.120 €/any	3.900 €/any
Grau III	1.170 €/any	2.340 €/any	3.510 €/any	4.680 €/any	5.850 €/any
Grau IV	1.560 €/any	3.120 €/any	4.680 €/any	6.240 €/any	7.800 €/any

Crónica de una negociación

El repaso a más de cuatro años de negociación, alrededor de una quincena de reuniones formales y otros tantos borradores del documento de carrera profesional permiten analizar la evolución de la negociación y de los aspectos más relevantes de la propuesta que han sido objeto de modificaciones substanciales.

NO
A la carrera profesional

Que no t'hipotequen la nòmina

SI
A un treball digne
A la jornada de 35 hores
A la racionalització i homologació retributiva
A l'actualització de plantilles
A la supressió dels nomenaments precaris

Sindicat de Treballadors i Treballadores de la Salut del País Valencià-Intersindical Valenciana
www.intersindical.org
Telèfon Valencià: 96 321 91 47
Castelló: 96 426 90 94
Alacant: 96 598 51 65

A finales del año 2000 la Conselleria de Sanitat facilitó el primer borrador de carrera profesional a los sindicatos de la Mesa Sectorial para su negociación. Este documento recogía una propuesta de carrera profesional con las siguientes características:

- **Ámbito de aplicación.** Personal fijo incluido en los estatutos vigentes de personal facultativo y personal sanitario no facultativo adscritos a centros de atención primaria y servicios jerarquizados.
- **Condiciones de acceso a los diferentes niveles.** Baremo de puntuación para el acceso a los diferentes niveles: 25% para la permanencia en el nivel; 25% para perfeccionamiento profesional; 50% para cumplimiento de objetivos asistenciales, fijados por los jefes de servicio o coordinadores de centro atendiendo a criterios de incremento de productividad, de calidad y a la realización de atención continuada por encima de la obligatoria.
- **Retribuciones:** No se concretan.

En aquellas circunstancias, cuando aún no se había implantado la productividad variable y no se había definido la carrera profesional, STSPV-Iv lanzó una campaña contra de la propuesta con el lema: Que no te hipotequen la nómina. El Sindicato rechazó el intento de introducir un siste-

ma retributivo excesivamente vinculado al cumplimiento de objetivos, que excluía a una gran parte del personal y que no recogía otras prioridades: la racionalización y homologación del sistema retributivo, la reducción de jornada o la reducción de la precariedad laboral, entre otros.

En 2001 y 2002 se realizaron varias convocatorias para negociar la carrera profesional que no prosperaron. Los desacuerdos sobre el ámbito de aplicación y el concepto de carrera provocaron que el documento desapareciera de la agenda para resucitar unos meses más tarde sin las reivindicaciones consensuadas. Paralelamente, con diverso éxito, se alcanzaron acuerdos sobre la oferta de empleo extraordinaria (diciembre 2001) y homologación retributiva y jornada de trabajo (septiembre 2002). Como se recordará, este acuerdo se acompañaba del Decreto de Jornada.

En 2003 y 2004 se produjo un lapso en la negociación por la falta de acuerdo y por la publicación de un repertorio legislativo que podía afectar directamente — como así ha sido — al concepto de carrera profesional. Se trata de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y al Estatuto Marco, que modifican el sis-

tema retributivo del personal estatutario e introducen el complemento de carrera profesional, definiendo los conceptos a valorar para establecer sus retribuciones.

A finales de 2004, despejadas algunas dudas legales, se retoma la negociación de la carrera profesional con una propuesta de la Administración que sólo se aplica al personal facultativo. Se trata de un documento que, a pesar de ser rechazado, ha permitido en 2005 plantear mejoras sustanciales que han cristalizado en el acuerdo actual.

En líneas generales, se ha recogido buena parte de las reivindicaciones que el Sindicato ha planteado. Se extiende el ámbito de aplicación a todas las categorías bajo la denominación de carrera o desarrollo; se reconocen los servicios prestados a efectos de incorporación al nivel de carrera profesional para el personal fijo y el temporal en el momento en que consolide una plaza; se reduce el peso del cumplimiento de objetivos en el baremo y se elimina cualquier referencia a la atención continuada. Por último, se consigue una buena dotación económica para los diferentes grados de carrera con carácter consolidable.

Anàlisi de l'Acord



La valoració d'un acord sempre està sotmesa a una forta càrrega de subjectivitat, perquè depèn del punt de partida de l'analista. En aquest cas la valoració no tindrà el mateix sentit si la realitza una persona beneficiària de l'aplicació de la carrera professional o una altra a la qual li és d'aplicació el desenvolupament professional. Tampoc hi podrà coincidir en l'anàlisi un observador que treballa com a personal temporal.

Vistos els avantatges i els inconvenients de l'Acord, els delegats i les delegades del Consell Nacional van emetre el seu vot. Amb un elevat grau d'abstencions, el suport al document va comptar amb la majoria absoluta. Això significa que es tracta d'un acord acceptable, però encara insuficient. Caldrà veure si el 2007 totes les parts interessades són capaces d'acordar un desenvolupament professional amb els mateixos beneficis que representa el model aprovat de carrera professional.

STSPV-Iv considera que la valoració de l'acord ha de tenir un caire col·lectiu i global, sense perdre l'orientació dels interessos de tots i totes els treballadors de les institucions sanitàries i objectivant i avaluant els beneficis que aquest pacte pot reportar en el futur. El Sindicat no fa una lectura simplista i sensacionalista del document, encara que les votacions de la mesa sectorial es redueixen a dir sí o no a l'acord. Dit això, s'exposen a continuació les reflexions que el Consell Nacional va considerar abans de donar-li suport.

Carrera professional

La introducció de la carrera o desenvolupament professional suposa un canvi en el sistema retributiu que introdueix elements diferenciadors entre treballadors que desenvolupen les mateixes funcions, no sols entre personal fix i interí, sinó també entre el mateix personal fix en funció del grau assignat a cadascú. Per altra banda, la carrera professional vincula una part de les retribucions a conceptes de productivitat.

El Sindicat ha defensat sempre dos principis bàsics: que a igual treball igual retribució i que la salut no és susceptible de quantificar-se en termes de productivitat. Aquests principis els mantenim, encara que aquesta posició resulta estèril enfront d'una normativa legal

amb rang de llei bàsica, l'Estatut Marc, que defineix el complement de carrera professional amb els conceptes retributius que l'integren, graus i compliment d'objectius inclosos.

Personal temporal

L'Estatut Marc no especifica en cap moment que el complement de carrera professional no siga d'aplicació al personal temporal, exceptuant els inconvenients que pugui suposar la inestabilitat laboral a l'hora de quantificar el compliment d'objectius en llargs períodes de temps. Es tracta per tant d'una decisió política de l'Administració que hem estat incapaços de canviar i que, a més a més, manté la mateixa línia que la resta de comunitats autònomes en el disseny de les propostes de carrera professional. Fins i tot, el criteri es manté en altres sectors laborals públics, com els sexennis en ensenyament o la carrera administrativa del funcionariat. L'únic que ha aconseguit l'Acord és reconèixer els serveis previs, un aspecte no contemplat en altres propostes de carrera professional.

El procés negociador

També hem de fer una reflexió sobre els avanços positius aconseguits en el procés de negociació, com l'extensió de la carrera professional a totes les categories de llicenciats i diplomats, amb independència de la relació jurídica; el compromís, amb terminis concrets, de negociar i aplicar el desenvolupament professional a totes les categories no incloses a la proposta de carrera professional (mesura no recollida per la major part dels serveis de salut); i el compromís que estarà sotmesa als mateixos principis que ara s'apliquen a la carrera professional.

Retribucions

Pel que fa al component retributiu, la quantificació de graus iguala les millors propostes existents en altres comunitats autònomes de l'Estat. El caràcter consolidable dels graus i l'accés directe al grau de carrera s'aplicarà en funció dels anys de serveis prestats, segons regula la Disposició addicional primera.

Estudio comparativo por comunidades de la carrera profesional

COMUNIDAD	ÁMBITO DE APLICACION	NIVELES, EFECTOS Y PECULIARIDADES	APLICACIÓN	CUANTIA REFERENCIA AL GRUPO A
ARAGÓN	- Personal estatutario fijo Grupos A y B - Se estudia un sistema de promoción interna para otros grupos.	- Cinco niveles - 30 años - Sistema reversible	1 de Julio del 2005	¿?
ANDALUCÍA	- Personal fijo Grupo A que trabaja en exclusividad para el sistema - De momento, no se contemplan otras categorías.	- Cinco niveles - 25 años - Sistema reversible - Números clausus para acceder al quinto nivel	En desarrollo	¿?
ASTURIAS	Borrador en estudio			
BALEARES	- Personal fijo Grupo A - No incluye resto de categorías	- Sistema reversible - Proyecta la supresión de la retribución por trienios	En desarrollo	
PAÍS VALENCIANO	- Personal fijo Grupos A y B, e interinos de la OPE - Desarrollo profesional para C, D y E	- Cinco niveles - 22 años - Sistema irreversible	- Grupos A y B: julio de 2006 - Resto de grupos: septiembre del 2007	12.000 euros en el último nivel
CANARIAS	- Personal fijo Grupo A - Se estudia su implantación en el Grupo B	- Cuatro niveles - 23 Años - Sistema irreversible	1 de julio de 2004	7.813 euros en el último nivel
CASTILLA-LA MANCHA	- Personal estatutario fijo Grupos A y B e interinos de la OPE - No incluye resto de categorías	- Cinco niveles - 25 años - Sistema irreversible	En desarrollo	9.000 euros en el último nivel
CASTILLA LEON	- Personal fijo Grupos A y B - Personal no sanitario	- Cinco niveles - 25 años - Sistema reversible	En desarrollo	¿?
CATALUÑA	- Personal fijo Grupos A y B - Se està estudiando la implantación al resto de categorías	- Cinco niveles - 23 años - Sistema Irreversible	Grupos A y B, desde el 12 de noviembre de 2002	12.300 euros en el último nivel
CANTABRIA	- Personal fijo Grupos A y B - No incluye resto de categorías	- Cuatro niveles - 24 años - Sistema Reversible	En desarrollo	7.813 euros en el último nivel
EXTREMADURA	- Personal fijo Grupos A y B - Desarrollo profesional para el resto de categorías	- Cuatro niveles - 28 años - Sistema Irreversible	- Grupos A y B: enero 2006 - Resto de categorías: 31 diciembre 2007	10.560 euros en el último nivel
EUSKADI	- Personal fijo del Grupo A - No incluye el resto de categorías	- Cuatro niveles - 20 años - Sistema reversible	En desarrollo	11.000 euros en el último nivel
GALICIA	- Personal fijo del Grupo A e interinos de la OPE de dicho grupo - No incluye el resto de categorías	- Cinco niveles - 23 años - Sistema irreversible	- Para los fijos: 1 julio 2005 - Personal OPE: julio 2006 - Personal de fundaciones: enero de 2007	12.000 euros
LA RIOJA	Comisión de estudio previo a presentar borrador			
MADRID	- Personal fijo Grupos A y B - Desarrollo profesional Grupos C, D y E	- Cuatro niveles - 26 años - Sistema irreversible - En fase de negociación	Durante la negociación - Pago mensual a cuenta: Grupo A: 250 euros. Grupo B: 175 euros - Resto de grupos: un sólo pago anual en marzo de 2006 (entre 600 y 2.500 euros)	8.400 euros en el último nivel
MURCIA	- Personal fijo Grupos A y B - De momento, no incluye el resto de categorías	Sistema reversible	Borrador en estudio	
NAVARRA	- Personal fijo Grupos A y B - No incluye el resto de categorías	- Cinco niveles - 25 años - Sistema irreversible	Grupo A: 6 de abril de 1999 Grupo B: 1 de enero de 2003	10.658 euros en el último nivel