

Aportaciones del Sindicato Independiente de la Comunidad de Madrid (SICM), federado en CSIT UNIÓN PROFESIONAL:

Desde esta organización sindical se valora positivamente cualquier iniciativa normativa orientada a fortalecer la calidad del Sistema Nacional de Salud mediante el reconocimiento de la formación continuada, la experiencia profesional, la actualización permanente de conocimientos y la adquisición de competencias específicas por parte de sus profesionales.

En este sentido, consideramos adecuado avanzar en el desarrollo de instrumentos que permitan reconocer oficialmente la capacitación adquirida por el personal sanitario, incluyendo a los profesionales de Formación Profesional, siempre dentro del marco competencial definido por sus respectivas titulaciones y por la normativa reguladora de las profesiones sanitarias. No obstante, esta evolución normativa debe abordarse desde una perspectiva global e integradora del conjunto de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud.

El funcionamiento de nuestro sistema sanitario descansa no solo sobre la actividad asistencial, sino también sobre el trabajo altamente especializado que desarrollan miles de profesionales pertenecientes al personal estatutario considerado de gestión y servicios, cuyo desempeño resulta imprescindible para garantizar la organización, eficiencia, continuidad y calidad de la asistencia sanitaria.

Especialmente significativa resulta la situación de categorías como la de Auxiliar Administrativo y el resto del personal de gestión y servicios, cuyos profesionales desarrollan durante años funciones de elevada complejidad técnica y especialización en ámbitos tales como la gestión de recursos humanos, selección y provisión de personal, contratación administrativa, gestión económica y presupuestaria, admisión de pacientes, documentación clínica, atención al ciudadano, prestaciones sanitarias, facturación, protección de datos, historia clínica electrónica, gestión de listas de espera o utilización de aplicaciones corporativas y sistemas de información específicos del ámbito sanitario.

La experiencia acumulada, la formación continuada y el conocimiento especializado que adquieren estos profesionales constituyen un importante activo para las organizaciones sanitarias. Sin embargo, actualmente no existen mecanismos homogéneos que permitan acreditar oficialmente dichas competencias ni reconocer institucionalmente la especialización alcanzada durante su trayectoria profesional.

Por ello, entendemos que la futura regulación no debe contribuir, aunque sea de forma indirecta, a consolidar un modelo de desarrollo profesional asimétrico dentro del Sistema Nacional de Salud, en el que determinados colectivos dispongan progresivamente de nuevos instrumentos de acreditación, reconocimiento y especialización, mientras otros colectivos estatutarios, igualmente esenciales para el funcionamiento del sistema sanitario, permanezcan excluidos de cualquier mecanismo equivalente de desarrollo profesional.

La modernización del Sistema Nacional de Salud debe sustentarse sobre el principio de igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional, adaptando los instrumentos de reconocimiento a las particularidades de cada colectivo, sin establecer diferencias que puedan generar desequilibrios entre quienes contribuyen de manera complementaria al cumplimiento de los fines del sistema público sanitario.

Por todo ello, SICM propone que la futura regulación tenga en consideración las siguientes cuestiones:

- Que se impulse la incorporación del personal de Formación Profesional a los sistemas de acreditación de competencias cuando la naturaleza de las mismas resulte compatible con las funciones propias de cada profesión y con el marco competencial legalmente establecido.
- Que, paralelamente, el Ministerio de Sanidad promueva el desarrollo de un sistema específico de acreditación y reconocimiento de competencias profesionales dirigido al personal estatutario de gestión y servicios del Sistema Nacional de Salud, adaptado a las funciones propias de estas categorías.
- Que dicho sistema permita acreditar oficialmente la formación específica, la experiencia profesional, la capacitación técnica y la especialización adquiridas en las distintas áreas funcionales de la gestión sanitaria.
- Que estas acreditaciones puedan ser objeto de valoración en los procesos de carrera profesional, promoción interna, movilidad, provisión de puestos de trabajo, selección, desarrollo profesional y demás procedimientos previstos en la normativa aplicable.
- Que las futuras reformas del marco normativo del personal estatutario, incluyendo el Estatuto Marco y aquellas disposiciones relativas a la ordenación de los recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, contemplen mecanismos efectivos de reconocimiento profesional para todas las categorías estatutarias, evitando que el progreso de unos colectivos suponga el mantenimiento de situaciones de estancamiento para otros.

Consideración final:

El Sistema Nacional de Salud constituye una organización compleja cuyo adecuado funcionamiento depende de la actuación coordinada de profesionales con perfiles y responsabilidades diversas.

Reconocer la capacitación, la experiencia y la especialización del personal sanitario constituye un objetivo plenamente compartido por esta organización sindical. Sin embargo, dicho reconocimiento debe extenderse igualmente al personal estatutario de gestión y servicios, cuya aportación resulta igualmente esencial para garantizar la eficiencia, la calidad y la sostenibilidad del sistema sanitario público.

La creación de mecanismos específicos de acreditación para este colectivo no implica equiparar funciones profesionales de distinta naturaleza, sino asegurar que todos los empleados públicos del Sistema Nacional de Salud dispongan, dentro de su respectivo ámbito competencial, de oportunidades reales y objetivas de formación, acreditación, reconocimiento y desarrollo profesional.

Solo desde una visión integradora de todos los colectivos que conforman el Sistema Nacional de Salud podrá avanzarse hacia un modelo de gestión de los recursos humanos más moderno, equilibrado, motivador y coherente con los principios de mérito, capacidad, igualdad y desarrollo profesional que inspiran nuestro empleo público.