
Los profesionales sanitarios titulados como elemento de cohesión: nuevo reto del Sistema Nacional de Salud

Víctor Aznar Marcén

Presidente del Sindicato de Enfermería.

Hace 10 años tuvimos la oportunidad de opinar sobre el importante reto que tenía por delante nuestro Sistema Nacional de Salud (SNS). Las necesidades de entonces se orientaban hacia tres líneas de actuación:

1. La reducción del gasto sanitario, fundamentalmente farmacéutico, con la necesidad de adoptar medidas para su contención en garantía a la sostenibilidad financiera del Sistema.

2. La inminente transferencia de la gestión sanitaria a las 10 Comunidades Autónomas que entonces conformaban el llamado territorio INSALUD, con la inminente necesidad de garantizar una prestación sanitaria en idénticas condiciones para todos los ciudadanos al margen del territorio de residencia.

3. La modernización del SNS, a fin de garantizar un sistema sanitario público efectivo y eficaz.

El reto de entonces se resumía en tres palabras: sostenibilidad, cohesión y modernización del SNS. Diez años después estas palabras continúan en plena actualidad, y a pesar de que desde entonces todos los implicados en el sector sanitario hemos andado un largo camino, lo cierto es que aún queda mucho por hacer.

La disolución definitiva del territorio INSALUD y la entrada en vigor en el año 2003 de tres normas de indiscutible trascendencia para la sanidad pública española, incluyendo su personal y profesionales, han marcado el punto de inflexión.

La Ley de Cohesión del SNS pretende reforzar el papel del Estado en aras de la armonización y homogeneidad de la sanidad pública en el territorio nacional; la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, tras reconocer lo peculiar del ejercicio profesional de una profesión sanitaria titulada, dibuja los ámbitos de

competencia de estos profesionales, sin obviar su necesaria integración en un equipo multidisciplinar en el que la continuidad del proceso asistencial es lo importante; y finalmente, la Ley del Estatuto Marco del Personal Estatutario del SNS, en cuya virtud se ha unificado en un texto los tres estatutos hasta entonces existentes, y regula con carácter de norma básica el mínimo de las condiciones de trabajo del personal estatutario del SNS, trasponiendo para estos profesionales directivas europeas sobre el tiempo de trabajo.

En estas normas, la cohesión y la modernización del Sistema se erigen en criterios inspiradores de la actuación a seguir por las autoridades sanitarias del Estado y de las Comunidades Autónomas y por los interlocutores sociales. En este contexto es importante resaltar que por primera vez en nuestro orden jurídico el legislador destaca y reconoce la importancia de los recursos humanos del SNS como elemento esencial para la mejora del Sistema.

Incentivar, motivar y mantener adecuadamente formados a los profesionales del SNS, para que ayudados por los medios materiales disponibles dispensen a los ciudadanos un servicio sanitario efectivo y eficaz, es una obligación impuesta por la ley a las autoridades sanitarias

centrales y autonómicas y a los interlocutores sociales; somos pues muchos los responsables de crear un clima adecuado capaz de motivar la implicación del personal del Sistema en la mejora de servicio público que presta, y también somos responsables de reconocer de forma objetiva su aportación mediante la carrera profesional.

Hace 10 años la carrera profesional del personal del SNS era un reto, hoy es una realidad en la que debemos seguir trabajando para su mejora. La carrera profesional es el instrumento que la ley ha puesto en nuestras manos para reconocer la aportación del profesional a un Sistema que a su vez le impulsa y motiva para que siga aportando durante su vida laboral.

La carrera profesional que defendemos es dinámica y premia al profesional, no en balde es su carrera. Pero sobre todo favorece al propio SNS, que al promover constantemente la implicación, motivación y formación de su personal, es capaz de prestar a cada vez a más ciudadanos un servicio público sanitario con garantía de calidad.

En el último año se ha avanzado notablemente. A fecha de hoy son prácticamente todos los servicios de salud los que de una u otra forma reconocen y premian la aportación de su personal al Sis-

tema, negociando y aprobando el modelo de carrera profesional que más se acerca a sus necesidades de gestión.

Surge así la primera crítica. Actualmente no hay un criterio unificador serio y consensuado capaz de homologar para todo el Sistema los diversos modelos de carrera profesional aprobados por los servicios de salud. Si bien en líneas generales estos modelos son semejantes, esta semejanza sólo lo es en apariencia. Estamos en condiciones de afirmar que en tanto los criterios de carrera profesional no se homologuen, la carrera profesional será un importante condicionante para la movilidad del personal por el Sistema de Salud, malográndose así la pretendida cohesión del actual sistema sanitario público.

Las máximas autoridades sanitarias a quienes la ley ha encomendado la función de homologar los distintos modelos de carrera profesional existentes, parecen no ser conscientes de la importancia de su responsabilidad y de las consecuencias que veremos en un futuro próximo si no se remedia la situación.

Tampoco existe conciencia sobre la necesidad de aclarar la distinción que la norma hace entre la carrera profesional del personal del SNS y el reconocimiento del desarrollo profesional de los profesionales sanitarios titulados.

Las organizaciones sindicales estamos llamadas a negociar cómo debe repercutir el grado de desarrollo profesional reconocido en un profesional sanitario titulado en su carrera profesional como personal del SNS. Resulta imposible negociar sobre una cuestión tan poco clara a juicio de unos, y con tan escasa voluntad de aclaración a juicio de todos.

Lo cierto es que la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias reconoce a los profesionales sanitarios titulados (los profesionales de enfermería entre otros), el derecho a que el desarrollo alcanzado como profesional —que no su implicación y motivación como trabajador—, le sea reconocido de forma pública y expresa. Dicho de forma sencilla, el prestigio profesional de muchos profesionales sanitarios titulados debe ser objeto de público y expreso reconocimiento si el profesional así lo desea mediante el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional.

El Ministerio de Sanidad y Consumo y los órganos competentes de las Comunidades Autónomas están obligados a preparar la estructura necesaria para que el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional comience a implantarse a partir de noviembre del 2007, fecha en la que cualquier profesional sanitario titulado está en el derecho de pedir el even-

tual reconocimiento de su desarrollo profesional.

A fecha de hoy no se vislumbra entre las autoridades sanitarias una voluntad para dotar de efectividad este derecho de los profesionales sanitarios titulados.

Lo más grave es la impasibilidad de las autoridades sanitarias, que está promoviendo que la carrera profesional del personal del SNS acabe por absorber y adueñarse totalmente del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional que la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias reserva para el profesional sanitario titulado.

En este panorama el reto del SNS, liderado por los interlocutores sociales de

los trabajadores que además son profesionales sanitarios titulados, es doble:

1. Consolidar una carrera profesional armónica en el conjunto del Sistema, capaz de motivar la mejora del trabajador en su beneficio y en el del ciudadano como destinatario último de la prestación sanitaria.

2. Abrir un campo para la efectiva implantación del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional de los profesionales sanitarios titulados, porque reconocer públicamente este desarrollo sólo a través de la carrera profesional equivaldría a privar de ésta al personal del SNS no incluido en el ámbito de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

