

DOCUMENTO DE BASES PARA A NEGOCIACION DA CARREIRA PROFESIONAL

No Acordo de mellora retributiva e profesional asinado o 1 de Outubro de 2003 a Administración comprométese a negociar no prazo de vixencia do mesmo o desenvolvemento da carreira profesional. Nos termos da Lei Ordenación Sanitaria de Galicia estableceranse sistemas de carreira e promoción profesional que permitan o recoñecemento e desenvolvemento profesional do persoal, en atención os seus coñecementos, experiencia, responsabilidade e mellor adecuación das súas competencias e cualidades persoais ós obxectivos do servizo galego de saúde. A carreira e a promoción abrangue a todo o persoal sanitario e non sanitario. Sen prexuízo da negociación desta materia para o conxunto do persoal estatutario, compe principia-lo desenvolvemento conforme as bases que neste documento se recollen.

As bases da negociación teñen a finalidade de organiza-la mesma, estrutura-la carreira profesional e poder acadar amplos grados de consenso nun dos temas de maior interese para os profesionais.

O obxectivo da negociación, que neste intre se principia, é acadar unhas bases de consenso para a regulación da carreira profesional que co rango normativo que corresponda rexa a súa configuración , implantación e recoñecemento.

Esta regulación non pode illarse do resto do sistema nacional de saúde, tendo en conta o marco establecido na Lei de Ordenación das Profesións Sanitarias, no Estatuto Marco e na LOSGA.

Dada a trascendencia e novidade desta regulación convén un grado máximo de consenso entre os axentes sociais, sen prexuízo de que no debate sobre a formulación da carreira profesional, interveñan non só os representantes dos traballadores, senón tamén outras organizacións sociais que representan ó colectivo, e inclusive ós propios profesionais.

Este documento recolle as bases para a negociación que se inicia cos seguintes principios básicos :

BASES CARREIRA PROFESIONAL PERSOAL SANITARIO: PERSOAL FACULTATIVO

PRINCIPIOS:

1º) Principio de homologación. A carreira profesional que se deseñe para os profesionais do Servizo Galego de Saúde debe posibilitar a homologación do seu recoñecemento no marco do Sistema Nacional de Saúde de conformidade cos criterios e principios que estableza o Consello Interterritorial . Para elo é necesario ter en conta a normativa comparada, sen prexuízo das peculiaridades que deban ser tidas en conta no ámbito do SERGAS.

2º.-) Voluntariedade: O acceso a carreira profesional debe ser voluntario e expreso.

3º.-) Baseada no recoñecemento expreso do grado e na avaliación de méritos.

4º.) Que permita a motivación dos profesionais mediante un itinerario profesional baseado na mellora constante da prestación do servizo ó usuario.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.-

Dada a complexidade desta regulación, que non permite o deseño dun modelo único para todas as profesións, convén tratar por sectores esta materia, co fin de ordenar a negociación e conseguir a homologación.

De outra banda, a convivencia de diversos réximes de prestación de servicios fai aconsellable que a negociación se centre en persoal facultativo estatutario fixo, que ven sendo remunerado polo réxime regulado no Real Decreto 3/87 .

Unha vez definido o modelo xeral buscaranse fórmulas que modulen a súa aplicación ó resto do persoal facultativo, en especial ó estatutario non sometido ó R.D. 3/87 .

ARTICULACIÓN DOS GRADOS OU NIVEIS.

De acordo coa previsión contida na LOPS a carreira debese de conformar en catro grados con recoñecementos salariais e profesionais diferentes. Sen prexuízo deste esquema básico proporase por parte da Administración Sanitaria que algún destes grados se subdivida en niveis e elo coa finalidade de que a promoción profesional responda a idea da progresión.

Débese establecer un réxime de permanencia mínimo en cada un dos grados como requisito para acceso ó seguinte sen prexuízo do requisito de avaliación.

A carreira debe ter un horizonte temporal mínimo de vintecinco anos e non superior ós trinta e cinco anos.

AVALIACIÓN E RECOÑECIMIENTO DE GRADO.

O recoñecemento de grado ten que someterse necesariamente a unha avaliación previa dos méritos para o que se fai necesario regular o baremo de méritos, os sistemas de avaliación e os sistemas de recoñecemento de grados.

Proponse un baremo de carácter xeral conformado por créditos e que como mínimo atendan ós seguintes aspectos ou criterios:

- O cumprimento de obxectivos asistenciais, criterio que debe de ter pola súa propia natureza o maior peso específico.
- A formación e perfeccionamento profesional.
- A docencia e investigación.
- A permanencia efectiva no posto de traballo
- E o compromiso cos criterios de xestión da organización.

Estes criterios de baremación , que son xenéricos, poden modularse nas súas especificacións ou concrecións de diferente xeito para os niveis de atención primaria ou especializada.

Así mesmo coa finalidade de impulsar formas de organización que se consideren máis áxiles ou eficientes, como as áreas organizadas baixo os criterios de áreas de xestión clínica ou áreas de servizos compartidos, poderán establecerse módulos de baremo específicos para estas organizacións, que terán que homologarse ós módulos de baremación xeral. Tamén se poderán establecer módulos concretos naquelas organizacións ou servizos nos que se teña en conta a xestión por competencias, así como a posibilidade de módulos ou ítems concretos para centros que contan con singularidades de xestión ou actividade. A Administración poderá presentar unha proposta de carreira profesional, baseada no principio de xestión por competencia.

Con carácter xeral propónse a elaboración dun protocolo que recolla os ítems que deben de conformar cada un dos criterios de baremación. Estes protocolos deben responder ó principio de obxectividade e deben contar co máximo consenso para que os profesionais acepten os criterios xenerais de avaliación. Para elo propónse a maior audiencia na súa elaboración dando participación a sociedades científicas, colexios profesionais, asociacións profesionais, en fin todos aqueles axentes sociais implicados cos profesionais sanitarios.

SISTEMAS DE AVALIACIÓN.

O recoñecemento de grado debe de partir de solicitude individual, e será realizada polas Comisións de Avaliación que se constitúan nos distintos niveis de Atención Primaria e Especializada, conformado por un grupo de avaliadores acreditados.

Para elo propónse establecer un período anual para cursa-las solicitudes, un período anual para avalía-las solicitudes e propoñer as resolucións.

Propónse tamén a creación dunha Comisión Autónoma de Avaliación que ratificará as propostas das Comisións anteriores e que no seu caso resolverá posibles impugnacións dos profesionais fronte a primeira avaliación.

O recoñecemento do grado debe realizarse mediante resolución administrativa do órgano competente e a proposta da Comisión Autónoma de Avaliación da Carreira Profesional.

Réxime transitorio

Baixo o criterio de que a participación na carreira profesional é un dereito do profesional, e baixo a premisa da súa aplicación ó persoal fixo, débese

estudiar un réxime transitorio de implantación para aquel persoal que tendo estas condicións leve un mínimo de anos de servicios na condición de persoal propietario e se someta os criterios de avaliación que se fixen .

MEDIDAS DE ACTUACIÓN PARA A BÚSQUEDA DE CONSENSO

Coa finalidade de acadar o máximo consenso entre os profesionais e os axentes sociais implicados a Administración propón unha serie de medidas tendentes a centrar as negociacións sobre determinados aspectos do desenvolvemento da carreira profesional.

A elaboración dunha enquisa entre os profesionais afectados coa finalidade de coñecer a súa opinión sobre determinados aspectos básicos da carreira.

- Baremo: en canto a súa estrutura e composición.
- Comisións de Avaliación en canto a súa composición e réxime de recursos.
- Requisitos mínimos de acceso.

Así mesmo proponse a audiencia a colexios profesionais e asociacións profesionais para que poidan aportar as súas propostas ou de se-lo caso realizar as alegacións que consideren oportunas os documentos que se vaian elaborando ó longo do proceso de negociación.