

FRANCISCA BERENGUER. ASESORÍA JURÍDICA SAE ALICANTE

# Carrera Profesional de los TCE (I)



**LA LEY 55/2003**, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, estableció, en su Capítulo VIII, y en el único artículo que lo constituye, los criterios generales de la Carrera Profesional para el personal en él encuadrado, manifestando que:

“1º.-Las CCAA, previa negociación en las mesas correspondientes, establecerán, para el personal estatutario de sus servicios de salud, mecanismos de Carrera Profesional.

2º.-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 que prestan sus servicios”.

En la C. Valenciana, el tema de la Carrera Profesional se negoció en la Mesa Sectorial de Sanidad en dos fases o periodos. El primero de ellos, mediante la aprobación del Decreto 66/2006, de 12 de Mayo, del Consell (DOGV 16 de Mayo 2.006), por el que se aprueba el sistema de Carrera Profesional en el ámbito de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad, el cual era únicamente de aplicación para aquel personal con estudios universitarios, Licenciados y Diplomados, incluidos en los artículos 6 y 7 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, adscritos a la Conselleria de Sanidad y que ostentasen la consideración de personal sanitario.

Posteriormente, concretamente un año después, se aprobó el Decreto 85/2007, de 22 de Junio, del Consell (DOCV 26 Junio de 2017), por el que se reconoció el sistema de Desarrollo Profesional en el ámbito de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria

de Sanidad, para el personal fijo de categorías no sanitarias y de aquellas sanitarias que no requieren titulación universitaria, en los términos recogidos en los artículos 2.3 y 40 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco, del personal estatutario de los servicios de salud adscritos a la Conselleria de Sanidad o a alguno de sus organismos autónomos, y que ostente la consideración de personal sanitario.

Es este Decreto 85/2007 de 22 de Junio, del Consell, el que resulta de aplicación a los Técnicos de Enfermería, estableciendo en su artículo 2 qué debemos entender por desarrollo profesional, al manifestar textualmente que: “Se entiende por Desarrollo Profesional la progresión de las personas integradas en las categorías no sanitarias y de aquellas sanitarias que no requieren titulación universitaria y que permite el reconocimiento público del trabajo realizado y el estímulo en el logro de los objetivos marcados, así como la promoción de la competencia profesional desde el punto de vista cualitativo que debe implicar la mejora continua de la calidad”.

En su artículo 4, clasifica el Desarrollo Profesional en cinco grados. El primero de ellos, Grado 0, es el inicial o de acceso, carente de complemento económico, para posteriormente establecer cuatro grados de desarrollo enumerados correlativamente.

- Grado 1 (más de 5 años de servicios prestados).

- Grado 2 (más de 10 años de servicios prestados).

- Grado 3 (más de 16 años de servicios prestados).

- Grado 4 (más de 22 años de servicios prestados)

En un principio, y para el año 2007, se establecieron las cuantías de los diferen-

tes grados en 1.000€, 2000€, 3.000€ y 4.000€ anuales, respectivamente. Como ya hemos dicho, el grado 0 no conlleva retribución alguna.

Dichas cantidades se han ido actualizando siendo las establecidas para el presente año 2019: 1.072,15€, 2.014,31€, 3.216,34€ y 4.288,37€ anuales para cada uno de los grados indicados, respectivamente.

El grado de Desarrollo Profesional alcanzado, además de ser remunerado económicamente, será un mérito a valorar en los procesos para traslados, concursos, acceso a plazas de responsabilidad, Jefaturas de Servicio o Sección, o de las distintas Direcciones de Instituciones. También lo será para la participación como docente en programas de actualización y formación profesional en el ámbito de su área de conocimiento, así como en programas de cooperación nacional o internacional, o en actividades y tareas docentes o de investigación, sobre materias relacionadas con su área de conocimiento.

Tanto el Decreto 66/2006, de 12 de Mayo,

como el Decreto 85/2007, de 22 de Junio, establecían que el derecho a la percepción del complemento salarial tanto de carrera como de desarrollo profesional es única y exclusivamente para el personal con plaza en propiedad.

Por este motivo, tras la publicación del decreto de “desarrollo” (termino con el que familiarmente se denomina al Decreto 85/2007) que, como hemos dicho anteriormente, era el aplicable a los Técnicos de Enfermería, empezó la batalla judicial, que continúa al momento presente y que no tiene visos de terminar.

Desde nuestro Sindicato, empezamos a presentar reclamaciones, y posteriores demandas ante los Juzgados de lo Contencioso Administrativo, para que el personal temporal pudiera acceder al sistema de Desarrollo Profesional, con todos los derechos, incluido el cobro del complemento de Desarrollo Profesional. Estas primeras demandas en general fueron desestimadas.

En el año 2010, la Generalitat, y a través de la Ley de Presupuestos de la Comunidad Valenciana para el año 2011, suspendió la aplicación del sistema de desarrollo profesional para todo el personal estatutario. En este sentido, todos los profesionales

que hasta entonces lo tenían reconocido no pudieron progresar de grado, y aquellos otros que reunían los requisitos no pudieron acceder a dicho sistema.

Esta situación, que se fue prorrogando en las siguientes Leyes de Presupuestos, cambió el 23 de octubre de 2013, fecha en la que se llegó a un acuerdo en la Mesa General de Negociación, sobre condiciones de trabajo y retribuciones de personal de los sectores de la Administración de la Generalitat, docente, sanitario y de justicia, en el marco del diálogo social para el periodo 2014-2015, lo que supuso el levantamiento de la suspensión del sistema de desarrollo profesional en cuanto a la progresión y el acceso al mismo.

Momento, en el que desde este Sindicato volvimos a iniciar las reclamaciones ante las Gerencias de los diferentes Departamentos de Salud para el reconocimiento del derecho del personal temporal, tanto a la inclusión en el sistema de Desarrollo Profesional, como al cobro del complemento correspondiente al mismo. Como era de esperar, una vez más, dichas reclamaciones fueron desestimadas, por lo que de nuevo iniciamos las reclamaciones en vía judicial.

## CANTABRIA

# 500 profesionales esperan un convenio



**LOS TRABAJADORES** del Centro Hospitalario Padre Menni y de la Clínica Santa Clotilde llevan cinco meses esperando la entrada en vigor del convenio firmado el pasado mes de noviembre. Entre otras cuestiones, algunos conceptos retributivos no están siendo aplicados conforme a lo acordado en el convenio, acumulando ya cinco meses de retrasos.

No tiene lógica que no se agilicen los trámites para que el convenio entre en vigor lo antes posible salvo que, por encima de los intereses de los traba-

jadores afectados, se estén situando intereses particulares de alguno de los firmantes.

Pese a que el documento se firmó el pasado mes de noviembre, parece que el convenio firmado entre la Asociación Empresarial Hospriacam y los dos sindicatos de clase está siendo demorado por parte de una de las organizaciones sindicales que quiere incluir correcciones relacionadas con el lenguaje de género y añadir algunas categorías profesionales que no se recogían en el convenio.

Es inadmisibles que se paralice un documento que han firmado y que se supone cuenta con el beneplácito de todas las partes, incluida la sindical.

Mientras tanto casi 500 profesionales esperan poder disponer de las mejoras incluidas en el convenio.

Todos los convenios tienen una vigencia por lo que todo aquello que en este documento no se haya podido recoger respecto a la inclusión de categorías o respecto al lenguaje utilizado en el mismo, sin duda, puede mejorarse cuando el periodo de aplicación de éste pierda vigencia.

Desde SAE exigimos a los firmantes que se agilicen los trámites precisos de manera que este convenio se publique lo antes posible en el BOC y los profesionales, que son realmente los afectados por el convenio, pueden ver mejoradas sus condiciones laborales y retributivas.