
Situación en España

Miguel Javier Rodríguez Gómez

Subdirector General de Ordenación Profesional. Ministerio de Sanidad y Consumo.

La coordinación de políticas en materia de recursos humanos en el ámbito del Sistema Nacional de Salud es un tema que ya se abordaba en la Ley 14/1986 General de Sanidad, que lo incluía en su artículo 70 dentro de la coordinación general sanitaria, especificando que, entre otras actuaciones, dicha coordinación incluirá “el establecimiento con carácter general de índices o criterios mínimos básicos y comunes para evaluar las necesidades de personal, centros o servicios sanitarios, el inventario definitivo de recursos institucionales y de personal sanitario y los mapas sanitarios nacionales”.

La coordinación general sanitaria, de acuerdo con el modelo establecido por dicha Ley, corresponde al Estado, fijando medios y sistemas de relación para facilitar la información recíproca, la homogeneidad técnica en determinados aspectos y la acción conjunta de las Administraciones Públicas sanitarias en el ejercicio de sus respectivas

competencias, de tal modo que se logre la integración de actos parciales en la globalidad del Sistema Nacional de Salud.

Sin embargo, la coordinación en materia de recursos humanos ha adquirido un especial protagonismo a raíz de la culminación del proceso de transferencias en materia sanitaria a todas las Comunidades Autónomas a comienzos del año 2002, momento a partir del que las 10 Comunidades incluidas en el ámbito de actuación del extinto INSALUD, asumen la gestión plena del personal estatutario de los servicios de salud.

De la importancia que adquiría a partir de ese momento la coordinación de políticas en materia de recursos humanos, fueron plenamente conscientes los legisladores, y así la abundante legislación que se promulga con posterioridad al año 2002 se hace eco de este asunto y establece como uno de los ámbitos de colaboración fundamentales entre las Administraciones públi-

cas sanitarias el relativo a los profesionales sanitarios.

Procede por tanto en primer lugar realizar un repaso normativo, con el fin de dejar clarificado el mapa competencial en materia de recursos humanos y los mecanismos de coordinación y colaboración establecidos legalmente.

El Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud

Aunque este órgano se crea inicialmente por la Ley 14/1986 General de Sanidad, es la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud (SNS), la que establece su nueva composición y funciones, derogando la normativa anterior.

El Consejo Interterritorial se configura como el órgano permanente de coordinación, cooperación, comunicación e información de los servicios de salud entre ellos y con la Administración del Estado, con el fin de promover la cohesión del SNS a través de la garantía efectiva y equitativa de los derechos de los ciudadanos en todo el Estado.

Su composición es la siguiente:

1. Ministro de Sanidad y Consumo que ostentará la presidencia.

2. Diecisiete consejeros competentes en materia de sanidad de las Comunidades Autónomas, uno de los cuales ostentará la vicepresidencia.

3. Otros representantes de la Administración General del Estado o de las Comunidades Autónomas, cuando la materia de los asuntos a tratar así lo requiera.

Sin embargo, el legislador, entendiendo la amplitud y especificidad de las actuaciones a realizar en materia de recursos humanos, crea un órgano de coordinación específicamente dedicado a esta materia, la Comisión de Recursos Humanos del SNS, cuya composición y funciones analizaremos con posterioridad. Sin embargo, a pesar de crear un órgano específico, de igual nivel de representación que el Consejo Interterritorial, la legislación sigue atribuyendo a este último competencias específicas en materia de recursos humanos, que agrupadas por bloques temáticos son las siguientes:

– Funciones en relación con la formación continuada: establecer criterios comunes para ordenar las actividades de formación continuada.

– Funciones en relación con el desarrollo profesional: establecer criterios comunes en relación con la formación continuada, la carrera profesional

y la evaluación de competencias y establecer los principios y criterios generales para la homologación del reconocimiento del desarrollo profesional en todo el SNS.

- Funciones en relación con el registro de profesionales: establecer los principios generales que regirán los registros de profesionales sanitarios (Resolución de 27 de marzo de 2007, de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Interterritorial del SNS sobre registros de profesionales sanitarios, BOE de 14 de abril de 2007).

- Funciones en relación con la movilidad de los profesionales: establecer los criterios básicos y las condiciones de las convocatorias de profesionales para asegurar su movilidad en todo el territorio del Estado.

La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud

La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del SNS crea, junto con el Consejo Interterritorial, la Comisión de Recursos Humanos del SNS como máximo órgano de

coordinación en políticas de recursos humanos, estableciendo como funciones genéricas de la misma la planificación y diseño de programas de formación y modernización de los recursos humanos del SNS, y la definición de criterios básicos de evaluación de las competencias de los profesionales sanitarios.

Al objeto de regular este órgano de coordinación entre las administraciones sanitarias se publica el Real Decreto 182/2004, modificado posteriormente por el Real Decreto 892/2006, por el que se determina la composición de la Comisión de Recursos Humanos del SNS, que queda establecida de la siguiente forma:

1. Ministro de Sanidad y Consumo que ostentará la presidencia.
2. Diecisiete consejeros competentes en materia de sanidad de las Comunidades Autónomas, uno de los cuales ostentará la vicepresidencia.
3. Subsecretario del Ministerio de Sanidad y Consumo.
4. Director General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios del Ministerio de Sanidad y Consumo.
5. Director General Cohesión del SNS y Alta Inspección del Ministerio de Sanidad y Consumo.

6. Un director general en representación de cada uno de los Ministerios de Economía y Hacienda, Ciencia e Innovación, Trabajo e Inmigración y Administraciones Públicas, designado por el titular del correspondiente departamento ministerial.

7. Inspector General de Sanidad del Ministerio de Defensa.

A través de toda la normativa básica promulgada posteriormente a la Ley de Cohesión y Calidad del SNS antes citada, concretamente la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias y la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de personal estatutario de los servicios de salud, se atribuyen a la Comisión de Recursos Humanos importantísimas funciones, que con el fin de facilitar su comprensión se han agrupado por bloques temáticos:

Funciones en relación con la formación de grado

Trasladar al Ministerio de Ciencia e Innovación, y al Consejo de Coordinación Universitaria, criterios sobre los planes de estudio conducentes a la obtención de títulos universitarios en el ámbito de las Ciencias de la Salud.

Funciones en relación con la formación profesional

Colaborar con el Ministerio de Educación en la adecuación de los estudios de formación profesional y con el Ministerio de Trabajo e Inmigración en relación con la formación ocupacional en el ámbito de las Ciencias de la Salud.

Funciones en relación con la formación de postgrado

- Informar de los programas de formación especializada de postgrado.
- Informar de las normas que regulan la convocatoria anual de plazas de formación sanitaria especializada.
- Establecer la convocatoria anual de plazas de formación de postgrado.
- Proponer los requisitos que con carácter general deberán cumplir los centros o unidades para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.
- Fijar criterios generales sobre dependencia funcional, composición y funciones de las comisiones de docencia (Orden SCO/581/2008, de 22 de febrero, por la que se publica el Acuerdo de la Comisión de Recursos Humanos del SNS, por el que se fijan criterios generales relativos a

la composición y funciones de las comisiones de docencia, a la figura del jefe de estudios de formación especializada y al nombramiento del tutor; BOE de 5 de marzo de 2008).

Funciones en relación con la evaluación de competencias

Definir criterios básicos de evaluación de la competencia de los profesionales sanitarios.

Funciones en relación con el desarrollo profesional

Proponer al Consejo Interterritorial los principios y criterios generales para la homologación del reconocimiento del desarrollo profesional en todo el SNS.

Funciones en relación con la carrera profesional del personal estatutario

Establecer los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional de los distintos servicios de salud (Resolución de 29 de enero de 2007, de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios, por la que se dispone la publicación del acuerdo por el que se fijan los criterios generales de homologación de los

sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud; BOE de 27 de febrero de 2007).

Funciones en relación con la creación de títulos de especialista

Informar las propuestas sobre creación, supresión o modificación de títulos de especialista en Ciencias de la Salud.

En relación con la designación de representantes

- Proponer 4 vocales para formar parte de cada una de las Comisiones Nacionales de Especialidad.
- Designar dos vocales para formar parte del Consejo Nacional de Especialidades en Ciencias de la Salud.
- Designar 4 profesionales sanitarios en la Comisión Consultiva profesional.

El desarrollo de la coordinación en materia de recursos humanos

Aclarados los contenidos y el ámbito competencial de los órganos creados para ejercer la coordinación y colaboración en materia de recursos humanos, procede ahora abordar cómo se está realizando la misma.

Sin duda alguna el papel de coordinador de las actuaciones que se realicen en materia de recursos humanos corresponde al Estado, y por tanto al Ministerio de Sanidad y Consumo. Es más, a nuestro juicio, el departamento ministerial tiene que asumir un papel de liderazgo activo, sobre todo en todas aquellas actuaciones en las que la competencia es compartida con las administraciones autonómicas, como son las relacionadas con la formación sanitaria especializada o la formación continuada. El ejercicio de este rol, que en muchos casos implica una actividad planificadora y de ordenación de las profesiones, requiere de la colaboración y lealtad institucional de todas las administraciones sanitarias, sin cuya colaboración es imposible ejercer la función coordinadora.

Sin embargo, existen múltiples razones que dificultan el papel protagonista que a nuestro juicio debiera desempeñar el Ministerio de Sanidad y Consumo.

En primer lugar, conviene destacar que del análisis de las funciones atribuidas reglamentariamente al Consejo Interterritorial y a la Comisión de Recursos Humanos puede apreciarse que se superponen en algunos casos.

Analizando esta cuestión desde el punto de vista de la organización del propio departamento ministerial, así como de desarrollo de las competencias de coordinación, no se entienden las razones que llevaron al legislador a mantener este doble ámbito competencial para determinados asuntos en materia de recursos humanos, puesto que a nuestro juicio introduce una complejidad innecesaria.

Por otra parte, la complejidad se ve incrementada si tenemos en cuenta que los acuerdos de la Comisión de Recursos Humanos del SNS se plasmarán en decisiones, recomendaciones o informes, según proceda, y se aprobarán, en su caso, por consenso. La necesidad del consenso, que sin duda el legislador introdujo con fines armonizadores, supone en la práctica real y diaria una gran dificultad para llegar a acuerdos en un órgano en el que están presentes múltiples administraciones, y más si se tiene en cuenta el cariz político que desde determinados ámbitos se quiere dar a los órganos de coordinación.

Otra cuestión de gran trascendencia es cómo quieren afrontar las administraciones autonómicas sus competencias y el papel que preten-

den desempeñar en el desarrollo armónico del SNS. En este sentido, y estando totalmente en desacuerdo con las voces que propugnan un retorno a las competencias centralizadas, es necesario que todas las administraciones hagamos un esfuerzo por establecer los mínimos que deben ser equiparables en todo el territorio del Estado, con el fin de conseguir que el SNS mantenga una identidad común y responda a los principios constitucionales de unidad, autonomía y solidaridad en los que se fundamenta el Estado autonómico.

A pesar de las dificultades, lo cierto es que la Comisión de Recursos Humanos del SNS está desarrollando un intenso trabajo mediante la constitución de grupos de trabajo que abordan los temas fundamentales en materia de recursos humanos, con el fin de analizar desde un punto de vista técnico los mismos y plantear al pleno de la Comisión las posibles soluciones.

Los grupos de trabajo que actualmente están constituidos son los siguientes:

- 1.** Comisión Técnica Delegada de la Comisión de Recursos Humanos.
- 2.** Grupo de Trabajo sobre necesidades de profesionales.

- 3.** Grupo de Trabajo sobre registro de profesionales.

- 4.** Grupo de Trabajo para la reforma en la prueba de acceso a la formación sanitaria especializada.

- 5.** Grupo de Trabajo de troncalidad.

- 6.** Grupo de Trabajo sobre regulación de aspectos formativos.

- 7.** Grupo de Trabajo de titulaciones profesionales.

- 8.** Observatorio de carrera profesional con dos subgrupos de trabajo:

- Homologación de sistemas de carrera profesional.

- Desarrollo profesional.

- 9.** Comisión de Formación Continuada de las profesiones sanitarias con dos subcomisiones:

- Comisión Técnica de Acreditación.

- Comisión Técnica de Planificación y Coordinación.

- 10.** Foro Marco con dos subgrupos:

- Grupo de Trabajo sobre el Estatuto Básico del Empleado Público-Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

- Grupo de Trabajo sobre carrera profesional del personal estatutario del SNS.

Por último, y a modo de reflexión final, todos los implicados en el desarrollo de actuaciones en materia de recursos humanos, Administración General del Estado, administraciones de las Comunidades Autónomas, colegios o asociaciones profesionales, sociedades científicas, etc. deberíamos considerar que es fundamental el establecimiento de unas condiciones mínimas equiparables en todo el territo-

rio del Estado, papel en el que el liderazgo y la actuación del Ministerio de Sanidad y Consumo es clave. Sin embargo, esto no implica que esas condiciones no puedan ajustarse a las circunstancias específicas de cada Comunidad Autónoma, ya que el régimen autonómico se caracteriza por un equilibrio entre homogeneidad y diversidad que permite una integración en el conjunto estatal respetando la pluralidad y el autogobierno.

