

ACUERDO SOBRE CARRERA Y DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

En Oviedo, a 27 de diciembre de 2006, la Administración del Principado de Asturias y las Organizaciones Sindicales miembros de la Mesa General de Negociación, convienen en suscribir el siguiente Acuerdo

PREÁMBULO

La existencia de instrumentos adecuados para la gestión del desarrollo profesional caracterizan a aquellos sistemas de gestión de recursos humanos orientados a la consecución de los objetivos de la organización.

Los sistemas de carrera y promoción profesional concilian las expectativas individuales de progreso profesional a la vez que satisfacen las necesidades organizativas de disponer de una estructura de capital humano de mayor calificación que se adapte a los cambios necesarios que demande la organización.

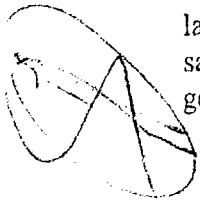
La voluntad del establecimiento de un sistema de carrera y desarrollo profesional para los empleados públicos de la Administración del Principado de Asturias, con los modelos específicos que se determinen para cada ámbito de actividad, está ligado al objetivo estratégico de ésta de mejorar la calidad y la eficiencia de los servicios públicos que se prestan a los ciudadanos, reiteradamente manifestado.

La normativa de aplicación para el conjunto de los empleados públicos del Servicio de Salud del Principado de Asturias sobre carrera y desarrollo profesional se contempla en las Leyes 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, y la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud, si bien la implantación temporal de la carrera profesional de los licenciados y diplomados sanitarios adscritos al mismo, se produce en base a la Disposición Transitoria Segunda de la mencionada Ley 44/2003.

El artículo 40 de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establece que las Comunidades Autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes, establecerán, para el personal estatutario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos.

1216-551

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
17/12/06



CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
17/12/06

PRE-VOT

COMITE SINDICAL ENFERMERIA N. 17000

Habida cuenta de la celebración de acuerdos previos de carrera para licenciados y diplomados sanitarios y de la aceptación de los criterios generales para el desarrollo profesional del resto del personal de centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud de conformidad con las características propias de las condiciones de trabajo del conjunto de los empleados públicos, la Administración adquiere el compromiso de negociar modelos de desarrollo profesional para el resto del personal no incluido en el ámbito anteriormente mencionado, que permitan establecer desarrollos profesionales que incluyan compensaciones retributivas homogéneas en su cuantía, de acuerdo con los grupos de clasificación de pertenencia.

En el marco de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias y de acuerdo con lo previsto en el artículo 31 y siguientes de la Ley 9/87, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas,

SE ACUERDA:

PRIMERO- Aprobar la carrera profesional del personal estatutario licenciado y diplomado sanitario de los centros e instituciones sanitarias del Servicio de Salud del Principado de Asturias. (Anexo I)

SEGUNDO- Aprobar los criterios de desarrollo profesional del personal estatutario del Servicio de Salud del Principado de Asturias, excluidos licenciados y diplomados sanitarios. (Anexo II)

TERCERO- Establecer el compromiso del desarrollo de carrera y promoción profesional, una vez se disponga de los marcos normativos correspondientes, además del sanitario, para el resto de los empleados públicos de la Administración, que cumpla los requisitos de experiencia del primer nivel de encuadramiento y en tanto en cuanto éste no se produzca, aplicar al mismo un pago a cuenta de las cantidades establecidas para el personal de dicho nivel en el Anexo II de los importes establecidos en el correspondiente grupo.

El pago será efectivo en el ejercicio 2007 y sucesivos, si bien el correspondiente al 2007 tendrá efectos retroactivos a 1 de enero del mismo año.

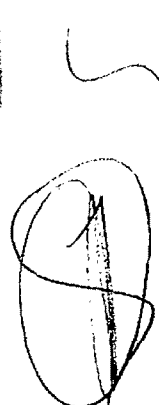
PRE-VOT

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

COMITE SINDICAL ENFERMERIA

POR LA ADMINISTRACIÓN

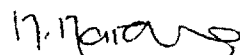


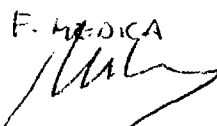
POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES

CEMSATSE

SAE

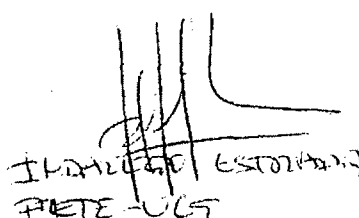
SECTOR ENFERMERÍA



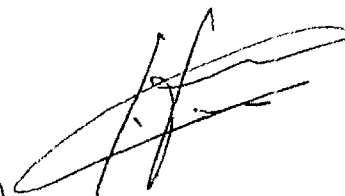
F. MEDICA


UGT

CCOO



I.P. ASTURIAS (ESTADÍSTICA)
PIETE-UGT



FJP-UGT

ANEXO I

Con fecha 21 de julio de 2005, en el seno de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias, fue firmado entre la Administración y las organizaciones sindicales CEMSATSE, SAE y UGT, el Acuerdo para la Modernización y Mejora de la Administración del Principado de Asturias en el que ha quedado patente la importancia estratégica que el desarrollo de los recursos humanos tiene en el ámbito del Principado de Asturias, constituyendo los profesionales de la sanidad un elemento esencial en la modernización y calidad del sistema sanitario asturiano. En dicho Acuerdo se recogen una serie de medidas que han de servir como herramientas de gestión de los recursos humanos, permitiendo alcanzar los objetivos prioritarios de dicho Acuerdo que no es otro que profundizar en la mejora de la calidad de los servicios públicos, incrementando los niveles de eficacia y eficiencia de los mismos. Por ello, la implantación y desarrollo de un sistema de carrera administrativa o profesional de los empleados públicos del Principado se ha configurado en el Acuerdo como una de esas medidas, recogiéndose expresamente que *"la carrera profesional del personal estatutario del Servicio de Salud se desarrollará conforme a los criterios y mecanismos que se establezcan reglamentariamente en desarrollo de la normativa básica aplicable y en los acuerdos que se suscriban"*.

Todo ello se encuentra en consonancia con el marco jurídico general en materia sanitaria. De una parte, la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, concede un plazo de cuatro años, desde su entrada en vigor a las Administraciones Sanitarias para la implantación del sistema de desarrollo profesional previsto en su Título III. De otra, el Estatuto Marco para el personal estatutario de los Servicios de Salud, aprobado por Ley 55/2003 de 16 de diciembre, viene a recoger y enlazar en esta materia, las directrices apuntadas tanto en la norma anteriormente citada como en la Ley 16/2003 de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, que configuran el desarrollo

RECIBO

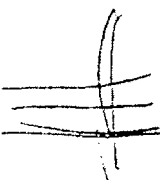
S. ENFERMERIA
N. J. J. J. J.

[Handwritten mark]

[Handwritten mark]


[Handwritten mark]

[Handwritten mark]



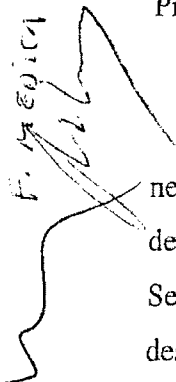
profesional como un aspecto básico en la modernización del Sistema Nacional de Salud, estableciendo una definición precisa de lo que se ha de entender por "carrera profesional". En conclusión, el marco regulador de la actividad sanitaria vigente, conmina a las Comunidades Autónomas a establecer sistemas de carrera profesional basados en el reconocimiento del desarrollo profesional, con el doble fin de posibilitar la promoción del personal y lograr mejorar la gestión de las Instituciones, y en este sentido, el compromiso reflejado en el Acuerdo suscrito en el ámbito del Principado de Asturias sobre Modernización y Mejora, supone el inicio del desarrollo de los mandatos legales en la materia.

S. ENFERMERA
DIPLOMADA



Sin perjuicio de lo anterior, en el marco jurídico referenciado se establece que la Comisión de Recursos Humanos creada en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, ha de definir los criterios básicos y comunes de evaluación y el reconocimiento de las competencias profesionales, todo ello con el fin último de propiciar la cohesión y convergencias de los diferentes sistemas de desarrollo profesional que se implanten en los distintos servicios de salud, impidiendo así la creación de barreras que dificulten la movilidad del personal en todo el Sistema Nacional de Salud. A dichos criterios se ha adaptado el presente Acuerdo que modifica, amplía y detalla la presentada ante los agentes sociales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad el pasado mes de enero, en cumplimiento del compromiso adquirido por el Consejero de Salud y Servicios Sanitarios en comparecencia ante la Junta General del Principado de Asturias.

F. Medicina



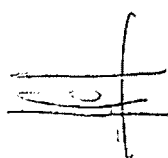
Así, recogiendo algunas de las proposiciones efectuadas en el citado ámbito negociador, en el presente Acuerdo se diseñan los mecanismos sobre los que se ha de desarrollar la implantación y puesta en marcha del sistema de carrera profesional del Servicio de Salud del Principado de Asturias. Con ello, se asume que la implicación y el desarrollo profesional de los trabajadores y trabajadoras y, de manera específica, del personal licenciado y diplomado sanitario, es fundamental para gestionar eficazmente la actividad sanitaria, requiriéndose para ello la participación e implicación motivada de

dichos profesionales, aspecto esencial para proporcionar servicios de calidad a los usuarios.

En consecuencia, es imprescindible diseñar un modelo de carrera profesional enmarcado en el objetivo general de mejorar cuantitativa y cualitativamente la atención sanitaria, instrumentando y desarrollando aspectos que permitan a los profesionales progresar voluntariamente y de forma individualizada, valorando fundamentalmente su experiencia, sus conocimientos y las habilidades organizativas. Igualmente, es conveniente proceder a la apertura de cauces que permitan una mayor y más efectiva participación de los profesionales en la dirección y gestión de los servicios sanitarios, premiar el esfuerzo individual en la mejora de la calidad técnico-asistencial e introducir mecanismos de motivación e incentiación que posibiliten el reconocimiento de los resultados asistenciales obtenidos.

Por otra parte, el sistema de carrera profesional se configura como una herramienta que va a permitir a la Administración disponer de un sistema de gestión de los y las profesionales orientado a dotar a la organización y a su personal de las competencias y habilidades que ésta requiera para ser eficaz y eficiente y para mejorar de manera continuada la calidad asistencial.

En definitiva, el diseño básico del modelo que aquí se contempla, se adapta y adecua a los principios y criterios generales que se han determinado para la homologación de los sistemas de carrera profesional que se implanten en los distintos servicios de salud, garantizando así la igualdad de oportunidades y la libre circulación de los profesionales en el conjunto del Sistema Nacional de Salud. Así mismo, responde a los criterios generales del plan de carrera administrativa que se contemplan en el Acuerdo sobre Modernización y Mejora de la Administración del Principado de Asturias citado anteriormente, y que responden al objetivo de mejorar la eficiencia y la calidad de los servicios públicos permitiendo reconocer a los más cualificados y dotarles




de mayores niveles de responsabilidad.

Por ello, y al objeto de otorgar unos criterios básicos sobre los que desarrollar la implantación de un sistema de carrera profesional en el ámbito del Servicio de Salud del Principado de Asturias, las partes llegan al siguiente acuerdo

ANEXO I - I

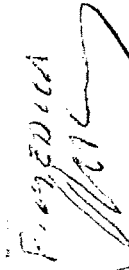
**CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL ESTATUTARIO LICENCIADO
SANITARIO DE LOS CENTROS E INSTITUCIONES SANITARIAS DEL
SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS.**

Primero.- OBJETO




El presente Acuerdo tiene por objeto regular los criterios básicos que han de regir y sobre los que se ha de desarrollar el sistema de carrera profesional del Servicio de Salud del Principado de Asturias, de conformidad con las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del Servicio de Salud, y cuya finalidad es la promoción, desarrollo y reconocimiento de los licenciados sanitarios contemplados en el apartado tercero.

Segundo.- DEFINICION

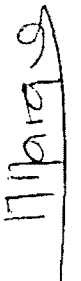


La carrera profesional se configura como un instrumento para la motivación del personal y la mejora en la gestión de los servicios sanitarios, que supone el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los




objetivos del Servicio de Salud del Principado de Asturias

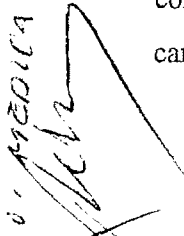
Tercero.- AMBITO DE APLICACIÓN



El sistema de carrera profesional se aplicará a los licenciados sanitarios, incluidos en el artículo 6 de la Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias, que tengan una vinculación estatutaria de carácter fijo y que se encuentren adscritos a las Instituciones y Centros Sanitarios del Servicio de Salud del Principado de Asturias.



El personal licenciado sanitario con vinculación jurídica laboral y funcional fija, podrá acceder a este sistema de carrera profesional a través del proceso de estatutarización que se lleve a cabo y que conllevará además la reserva de su condición como personal laboral o funcionario, y la conservación de la categoría de Jefe de Sección o Jefe de Servicio para quienes la tuvieran consolidada. Si esta oferta de estatutarización no se efectuara antes del 1 de enero de 2007, este personal percibirá las retribuciones establecidas para los distintos niveles de carrera desde la fecha indicada, siempre y cuando manifieste por escrito un compromiso de estatutarización en el primer proceso que se convoque al efecto, y que se deberá aportar junto con la solicitud de integración en la carrera profesional. El incumplimiento de dicho compromiso, o en su caso, la no superación de la evaluación para el encuadramiento en el grado correspondiente supondrá la devolución de las cantidades percibidas en concepto de carrera profesional.



Por otra parte, el acceso a la carrera profesional del personal vinculado de la Universidad que presta servicios en el SESPA, será sometido a la decisión correspondiente de la Comisión Paritaria del Convenio de Colaboración entre la Universidad y el Servicio de Salud.

Cuarto.- OBJETIVOS DEL SISTEMA DE CARRERA PROFESIONAL

La implantación del sistema de carrera profesional en el Servicio de Salud del Principado de Asturias tiene como objetivos clave:

1. Motivar e implicar a los profesionales en los objetivos del SESPA, buscando la convergencia entre los objetivos de la organización sanitaria y las expectativas de las personas.

2. Apostar por la mejora de la calidad y por la excelencia y motivar a los profesionales a avanzar en la mejora permanente.

3. Promover en los profesionales actitudes positivas hacia el desarrollo profesional permanente

4. Disponer de un sistema que posibilite reconocer las aportaciones individuales y diferenciadas de los facultativos, remunerando dicha aportación diferenciada.

5. Facilitar la gestión de los recursos, constituyéndose como una herramienta de gestión de los y las profesionales en orden a dotar a la organización y a los profesionales de las competencias y habilidades necesarias para ser mas eficaces y eficientes y para mejorar, de manera continuada, la calidad asistencial.

Quinto.- CARACTERISTICAS

La carrera profesional en el SESPA reunirá las siguientes características:

a) Voluntaria.

b) Accesible, sin limitación o "numerus clausus" en cada uno de los grados de reconocimiento.

c) Tratamiento individualizado, de manera que cada profesional previo cumplimiento de los requisitos correspondientes, puede determinar su encuadramiento y ritmo de progresión en los distintos grados que la configuran.

d) Homologable en todo el Sistema Nacional de Salud.

e) Estandarizada, esto es, que los parámetros o criterios de evaluación para la progresión han de ser objetivados, conocidos, transparentes y válidos para evitar cualquier subjetividad en el proceso

f) Incentivada, pues el reconocimiento de cada grado será incentivado económicamente.

g) Los méritos valorados para el acceso a un grado no podrán utilizarse para el acceso al grado superior. No obstante, se podrán tener en cuenta los puntos no utilizados para el acceso al grado previo.

h) El encuadramiento en un determinado grado de carrera profesional, o el cambio del mismo, no implica un cambio del puesto de trabajo ni en la actividad que desarrolla el profesional. La carrera profesional es independiente del nivel de responsabilidad jerárquico en la institución, siendo ambos compatibles.

Se respetará el marco normativo que regula las condiciones de trabajo vigentes.

Sexto.- ESTRUCTURA

1. La carrera profesional constará de cuatro grados consecutivos, que corresponderán a perfiles diferenciados y progresivos de desarrollo. A dichos grados podrá acceder el personal incluido en su ámbito de aplicación, en función de un número de años mínimo de ejercicio profesional, de acuerdo con la escala que figura a continuación y previa evaluación favorable de los méritos aportados, en los términos que se establecen en este Acuerdo.

2. Los periodos mínimos de servicios prestados que se requieren para el acceso a cada uno de los Grados por los Licenciados sanitarios definidos en el artículo 6 de la


Ley de Ordenación de Profesiones Sanitarias a los que les es de aplicación el sistema de carrera profesional, son los siguientes:


	Licenciados Sanitarios	
Grado I.	5 años.	
Grado II.	10 años.	
Grado III.	15 años.	
Grado IV.	20 años.	

3. Computará como servicios prestados, a los efectos de carrera profesional el desempeñado efectivamente como personal estatutario en la misma categoría, sin perjuicio de las peculiaridades recogidas para el personal laboral y funcionario en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, así como en el número 5 del apartado Séptimo, en los centros e instituciones sanitarias públicas del Sistema Nacional de Salud, en situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza, así como los servicios prestados por este personal en situación de servicios especiales y en situación de servicios bajo otro régimen jurídico en los términos establecidos en los artículos 64 y 65 del Estatuto Marco.


Séptimo.- REQUISITOS DE ACCESO Y ENCUADRAMIENTO

1. Serán requisitos para el encuadramiento en cada uno de los grados, bien por acceso a la carrera profesional, bien por promoción de grado, los que se indican a continuación:


 a) Ostentar la condición de personal estatutario fijo del SESPA, o interino en los términos contemplados en el número 5 de éste apartado Séptimo, en alguna de las categorías para Licenciados Sanitarios.

 b) Haber completado los años de servicios prestados que para cada uno de ellos se establecen en el apartado anterior.

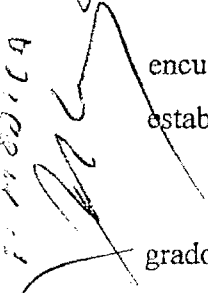
c) Encontrarse en situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza, así como en situación de servicios especiales.

 d) Formular la oportuna solicitud con las formalidades y en el plazo que se señale al efecto en el desarrollo de este Acuerdo.

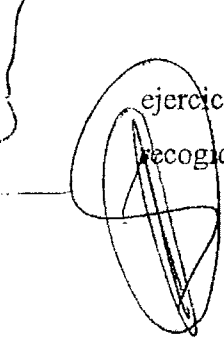
e) Acreditar y justificar los méritos en los distintos apartados, superando positivamente la correspondiente evaluación.

 f) Percibir las retribuciones a través del sistema establecido por el Real Decreto Ley 3/1987 de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, de acuerdo con lo establecido al respecto por la Ley 55/2003.

No obstante, los Médicos y Facultativos fijos de Cupo y Zona tendrá acceso al sistema de carrera profesional, percibiendo las retribuciones por este concepto proporcionalmente a su jornada ordinaria.

 2. El acceso a la carrera profesional se realizará mediante la solicitud de encuadramiento en el Grado I, de acuerdo al procedimiento y requisitos que se establezcan por las normas que desarrollen lo establecido en el presente Acuerdo.

3. Una vez producida la incorporación a la carrera profesional, la promoción de grado sólo se podrá realizar hacia el inmediatamente superior.

 4. Para el acceso al primer grado será necesaria la acreditación de cinco años de ejercicio profesional como personal estatutario, sin perjuicio de las peculiaridades recogidas para el personal laboral y funcionario en el ámbito de aplicación del presente

Acuerdo y en el número 5 de este apartado. Asimismo, al personal que acceda a la condición de estatutario fijo, se le computará a efectos de su ingreso en la carrera profesional, los servicios prestados en la misma o asimilada categoría como personal estatutario, laboral o funcionario de los centros o instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud. La evaluación para acceder a los grados superiores podrá solicitarse transcurridos, como mínimo cinco años desde la precedente evaluación positiva. En caso de evaluación negativa, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos dos años desde ésta.

5. Si al finalizar el periodo transitorio de implantación del sistema de carrera profesional, la Administración no convocara un proceso de Oferta Pública de Empleo para Licenciados sanitarios, el personal que lleve cinco años de interinidad podrá acceder a los beneficios retributivos de la carrera profesional, si bien el acceso al grado no se le reconocerá hasta que acceda a la condición de personal estatutario fijo.

Octavo.- EVALUACION

La evaluación supone la valoración de los méritos de los profesionales que soliciten el encuadramiento en cada grado de carrera profesional.

Dará lugar al reconocimiento de un determinado grado, con independencia del cumplimiento de los demás requisitos exigidos, la evaluación positiva de los méritos acreditados por los profesionales solicitantes en las áreas de evaluación establecidas en la Ley con carácter general y en particular, en el Servicio de Salud del Principado de Asturias, las siguientes:

-La actividad y calidad asistencial, implicación y compromiso con la organización

Las competencias profesionales y conocimientos

-Participación en la docencia y en la investigación

La evaluación en las anteriores áreas de actividad se realizará de forma objetiva en función de un sistema de puntos y conforme al baremo y sistema de cómputo que se establezca en el desarrollo al detalle del presente Acuerdo, para cada una de las materias objeto de evaluación en relación con el grado que se pretende alcanzar.

Noveno.- MATERIAS Y CRITERIOS DE EVALUACION

Las materias objeto de evaluación, serán desarrollados por un Grupo Técnico de la Comisión de Desarrollo y Seguimiento de la carrera profesional antes de cumplirse el plazo máximo que otorga la Disposición Transitoria Segunda de la Ley 44/2003 de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias para la implantación de los sistemas de desarrollo profesional que regula.

Décimo.- HERRAMIENTAS DE EVALUACION

La evaluación de los profesionales se va a realizar a través de distintas herramientas de evaluación:

- 1.- Datos objetivos que servirán para evaluar factores tales como la actividad asistencial, habilidades, calidad asistencial y competencias.
- 2.- Baremos por curriculum: Se elaborará en la fase de desarrollo al detalle del presente Acuerdo un baremo sobre las diferentes actividades que se consideren susceptibles de ser evaluadas por esta herramienta (actividades formativa, docentes o investigadoras).
- 3.- Aquellas otras herramientas o sistemas que al efecto se puedan establecer en el Grupo Técnico de la Comisión de Desarrollo y Seguimiento.

Decimoprimer.- SISTEMA DE EVALUACION

1. El sistema de evaluación de los parámetros incluidos en cada bloque o área de evaluación, se realizará mediante unidades de valoración basadas en un sistema de puntos, cuya cantidad mínima exigida para superar la evaluación aumentará en función de los grados a los que se pretenda optar.

2. Los méritos se valorarán por criterios objetivos y cuantificables a través de las correspondientes herramientas de valoración y en función del oportuno baremo que será detallado en la fase de desarrollo del presente Acuerdo.

3. El sistema de puntuación estará basado en la ponderación de factores a evaluar, en función al valor que se quiera dar a cada uno de los factores en el conjunto del sistema.

4. El ámbito de puntuación será el bloque, de tal forma que se requerirán una puntuación mínima en cada uno de los bloques establecidos para adquirir el grado correspondiente. En todo caso, cuando por causas ajenas al Facultativo le fuera imposible acceder a actividades científicas, de formación y/o de compromiso con la organización, este epígrafe no será evaluado descontándose del porcentaje total de la puntuación requerida para el acceso al grado, la parte correspondiente al mismo. Esta circunstancia deberá acreditarse por el Facultativo ante la Comisión Evaluadora.

5. El proceso para acceder a cada uno de los grados requiere haber obtenido un mínimo de créditos en cada uno de los bloques.

6. En la progresión de grado se tendrán en cuenta los méritos adquiridos a partir de la solicitud del reconocimiento del grado anterior. Los créditos excedentes en dominio profesional, docencia e investigación tras el reconocimiento de grado, podrán ser aportados a la siguiente evaluación de progresión.

Decimosegundo.- COMITÉ DE EVALUACION

1.- La evaluación de los requisitos y méritos necesarios para la progresión de grado, se llevará a cabo por un Comité Técnico Evaluador que será el encargado de realizar al órgano competente del SESPA la propuesta de reconocimiento individual del grado correspondiente.

2.- Son funciones del Comité de Evaluación:

a) Evaluar y valorar el cumplimiento de los requisitos y méritos de los profesionales que soliciten el encuadramiento en cada uno de los grados de carrera profesional

b) Testar la aplicación correcta y homogénea de los criterios y las técnicas o herramientas de evaluación

c) Formular propuesta motivada del resultado de la evaluación con el grado alcanzado por cada uno de los profesionales evaluados.

d) Cualesquiera otras que le atribuyan las normas o acuerdos que les resulten de aplicación.

3.- El Comité Técnico de Evaluación de cada Centro o Institución estará integrado en Atención Especializada, por el Director Médico que lo presidirá, así como por los siguiente vocales: el Jefe de Servicio o responsable de la Unidad de Gestión Clínica, dos Facultativos de la misma especialidad nombrados por el SESPA, dos Facultativos Especialistas de la misma especialidad nombrados por la Comisión Mixta y un Facultativo Especialista de la misma especialidad nombrado por la Sociedad Científica. En Atención Primaria, estará formado por el Director Médico de Atención Primaria que los presidirá, y como vocales: el Coordinador Médico del Centro de Salud, dos Facultativos de Atención Primaria nombrados por el SESPA, dos Facultativos de Atención Primaria elegidos por/y entre los integrantes del Centro de Salud y un Facultativo de una de las Sociedades Científicas de Atención Primaria

4.- A su vez se constituirá una Comisión Central de carrera profesional para Médicos y Facultativos del SESPA. Su cometido fundamental será coordinar a las Comisiones de Evaluación de Área Sanitaria y ejercer como comité de apelación, auditar el proceso y elevar los resultados al SESPA y cuya composición se determinará en la Comisión de Desarrollo y Seguimiento.

Decimotercero.- PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE GRADO

1. El procedimiento de reconocimiento de grado se iniciará de oficio mediante la aprobación por el SESPA de las correspondientes convocatorias que tendrán una periodicidad anual.

2. Corresponderá al Director Gerente del SESPA resolver el reconocimiento del grado de carrera profesional respecto al personal estatutario adscrito al Servicio de Salud del Principado de Asturias.

3. El plazo para resolver las solicitudes de reconocimiento de grado será de tres meses. El Comité Evaluador emitirá un informe de evaluación y trasladará la propuesta de, en su caso, reconocimiento de grado para los profesionales evaluados, al Director Gerente del SESPA quien dictará resolución concediendo o denegando el grado solicitado. Si la resolución fuera denegatoria contra el criterio del Comité Técnico se devolverá al mismo el expediente junto con la motivación de la denegación a los efectos de emisión de una nueva propuesta.

4. El reconocimiento público del grado reconocido se efectuará por medio de la emisión de un documento que servirá al interesado para acreditar el grado profesional alcanzado, así como para la percepción del complemento de carrera.

5. El reconocimiento del grado será válido a efectos económicos a partir del mes siguiente al de su resolución.



Decimocuarto.- HOMOLOGACION DE GRADOS.-

El personal estatutario fijo que se encuentre prestando servicios en el Servicio de Salud del Principado de Asturias y que provenga de otro Servicio de Salud en el que tenga reconocido un determinado grado de carrera profesional, podrá solicitar el reconocimiento automático del grado adquirido.

El grado que se le reconozca será equivalente al que tuviese acreditado en el Servicio de Salud de origen y referido a la misma especialidad, categoría profesional o grupo de titulación.

El régimen jurídico aplicable al reconocimiento de los nuevos grados y de los que se han reconocido con carácter automático, así como los efectos correspondientes, será el establecido en este Acuerdo.

A efectos de reconocimiento de nuevos grados se valorarán los periodos, méritos o servicios prestados desde la obtención del último grado de carrera en el Servicio de Salud de origen, en la forma que se determine.



Decimoquinto.- RETRIBUCION DE LA CARRERA PROFESIONAL.-

1.- Las retribuciones derivadas de la aplicación de la carrera profesional serán percibidas por aquellos profesionales que participen en el sistema de carrera y quedarán encuadradas en el complemento de carrera profesional recogido en el artículo 43.2.e) de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

2.- El concepto de carrera profesional que se establezca en sus diferentes cuantías, irá asociado a la obtención de un determinado grado de carrera.

3.- Las cuantías, en cómputo anual, del complemento de carrera profesional para los Licenciados Sanitarios serán las siguientes:

Grado I: 3.000 €

Grado II: 6.000 €

Grado III: 9.000 €

Grado IV: 12.000 €

4.- El complemento de carrera profesional se percibirá, distribuido en doce mensualidades.

Decimosexto.- COMISION DE SEGUIMIENTO Y DESARROLLO DE LA CARRERA PROFESIONAL

Al objeto de garantizar el seguimiento y el desarrollo de la implantación del sistema de carrera profesional en el SESPA, de acuerdo a lo estipulado en el presente documento, se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento entre las partes firmantes de este Acuerdo. Serán funciones de la misma garantizar el cumplimiento uniforme de los criterios de evaluación por los Comités, impulsar y mejorar la implantación del sistema de desarrollo profesional, recibir información sobre los procedimientos de evaluación y de reconocimiento de grado y clarificar y sentar criterios de desarrollo y aplicación del presente Acuerdo.

Decimoséptimo.- FASE DE IMPLANTACION Y REGIMEN TRANSITORIO DE LA CARRERA PROFESIONAL

A la hora de definir como llevar a cabo la fase de implantación de la carrera profesional se ha de tener en cuenta que el modelo de carrera profesional acordado se ha diseñado como un modelo de futuro, de tal forma que los profesionales que inician su andadura serán los que puedan desarrollar en su totalidad el modelo en todas sus vertientes. Por ello con el ánimo de no inferir agravios comparativos con los profesionales que en este momento han desarrollado ya buena parte de sus carreras, con carácter excepcional y por una sola vez se establece para la etapa de implantación, un sistema de acceso dotado de cierta flexibilidad que facilite el encuadramiento de los profesionales en el Grado que les corresponda, siempre y cuando se cumpla un mínimo de los requisitos exigidos y el tiempo de servicios prestados requerido.

Se garantiza el derecho a acceder a través de éste procedimiento extraordinario al personal que se incorpore al SESPA como consecuencia de la resolución del proceso extraordinario de consolidación de empleo convocado por el extinto INSALUD a medio de la Ley 16/2001, de 21 de noviembre, a quienes se les computarán todos los servicios prestados como personal temporal en la misma categoría.

Por otra parte, el modelo de carrera profesional que se regula ha de tener viabilidad económica y de gestión, por ello la implantación de los diferentes grados ha de ser llevada a cabo de forma progresiva para hacerla factible en ambos aspectos, desarrollándose su fase de implantación a lo largo de dos ejercicios desde el cómputo inicial que será el 1 de enero de 2007.

Por ello, previa Convocatoria efectuada por el SESPA, el personal interesado en acceder al sistema de carrera profesional presentará su solicitud de encuadramiento en el Grado que corresponda, aportando todos los méritos acumulados a lo largo de su trayectoria profesional y que serán valorados para la consecución del grado correspondiente al que aspira el solicitante.

En esta fase, la valoración se realizará conforme a los términos recogidos en la

“Propuesta de Indicadores en la Carrera Profesional”.

El Comité Técnico de Evaluación que al efecto se cree examinará las solicitudes, comprobará los requisitos establecidos, valorará los méritos aportados y efectuará una propuesta de encuadramiento en el grado que corresponda que se hará efectiva mediante resolución del Director Gerente del SESPA.

Los efectos económicos del reconocimiento del grado efectuado se establecerán de tal manera que el personal Licenciado sanitario que ha accedido al sistema de carrera mediante el encuadramiento en el grado adecuado percibirá con efectos de fecha

*1 de enero de 2007, las cuantías establecidas para el Grado I en el apartado decimoctavo del presente Acuerdo

*1 de julio de 2007, las cuantías establecidas para el Grado II en el apartado decimoctavo del presente Acuerdo.

*1 de enero de 2008, las cuantías establecidas para el Grado III en el apartado decimoctavo del presente Acuerdo.

*1 de julio de 2008, las cuantías establecidas para el Grado IV en el apartado decimoctavo del presente Acuerdo.

Así, una vez efectuado el encuadramiento previsto en el presente régimen transitorio extraordinario, los profesionales continuarán su carrera profesional a través de criterios del régimen ordinario que el presente acuerdo establece, excepto el personal acogido al periodo regulado en este apartado quien podrá acceder al grado superior, transcurrido el tiempo que le faltaba para el acceso al mismo una vez producido su encuadramiento.

Fuera de este periodo extraordinario que se establece los profesionales del SESPA solo podrán desarrollar su carrera profesional del modo normalizado.

Décimoctavo. - En los supuestos contemplados en el apartado anterior y en el caso de que, como consecuencia de la complejidad de la puesta en marcha del sistema de carrera

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
establecido, éste no estuviera implantado a las fechas previstas, las retribuciones contempladas en el apartado decimoquinto del presente Acuerdo, se abonarán con carácter retroactivo con efectos desde la fecha en que deberían haberse implantado, como máximo a los tres meses de la fecha de implantación del grado correspondiente. No obstante, una vez puesto en marcha el periodo transitorio para la implantación del sistema de carrera profesional, en caso de que el personal que habiendo solicitado el encuadramiento en un grado determinado, no superase la evaluación correspondiente, deberá reintegrar las cantidades percibidas hasta la fecha por ese concepto.

[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
[Handwritten signature]
Décimonoveno.- En el seno de la Comisión de Seguimiento y Desarrollo de este Acuerdo, se desarrollará en detalle, los sistemas, baremos y cómputo de puntos que se establezcan para cada bloque de evaluación contemplados en el apartado noveno.