

ANEXO II

CRITERIOS DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL ESTATUTARIO DEL SERVICIO DE SALUD DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS, EXCLUIDOS LICENCIADOS Y DIPLOMADOS SANITARIOS

1. INTRODUCCIÓN

La mejora de los niveles de eficacia, eficiencia y calidad de los servicios públicos que se prestan a los ciudadanos está íntimamente ligada a la cualificación y profesionalización de los empleados públicos.

Con esta finalidad, la Administración del Principado de Asturias, manifiesta su voluntad de negociar modelos de desarrollo profesional para todos sus empleados públicos que han de ajustarse a las características propias de cada ámbito de actividad.

Ello requerirá una definición clara de objetivos, disponer de adecuados sistemas de evaluación, indicadores de rendimiento y metodologías que garanticen la objetividad, homogeneidad e imparcialidad de los mismos, vinculándolos con los resultados de la organización, con la promoción profesional y con las compensaciones retributivas correspondientes.

2. LEGISLACIÓN APLICABLE

El artículo 40 de 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.

3. AMBITO DE APLICACIÓN

Personal de las categorías sanitarias de los grupos C y D y personal de las categorías no sanitarias de los grupos A, B, C, D y E con 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 laboral fijo y el personal funcionario en instituciones sanitarias podrá acceder a los beneficios de la carrera profesional con carácter voluntario y siempre que solicite modificar la naturaleza jurídica de su relación pasando a ser estatutario, una vez aprobada la normativa de estatutarización. De no formalizarse el compromiso de

FEDE-UGA

estatutarización, deberá devolver las cuantías percibidas a cuenta obtenidas por el concepto de carrera profesional.

Los trabajadores que no opten por la estatutarización y mantengan su vinculación jurídica quedarán sometidos a lo que establezca para el resto de los empleados públicos y su normativa de aplicación, con importes retributivos homogéneos.

Se garantiza el derecho a acceder a través de este 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.

CENSATSE
S ENFERMERIA
n. 110102

4. NIVELES DE PROMOCION

Se establecen 4 niveles de promoción retribuidos (del I al IV)

El periodo mínimo de permanencia en cada nivel será de cinco años por nivel, con un total de 20 años.

5. RETRIBUCION DE NIVELES

5.1. Importes retributivos anuales

GRUPO	1 NIVEL	2 NIVEL	3 NIVEL	4 NIVEL
A	2.500	5.000	7.500	10.000
B	1.600	3.200	4.800	6.400
C	1.050	2.100	3.150	4.350
D	850	1.700	2.550	3.550
E	650	1.300	1.950	2.750

5.2. Actualización

Estas cantidades se actualizarán anualmente en función de lo que determinen las correspondientes leyes de presupuestos para el resto de las retribuciones del personal estatutario.

5.3. Plazos de implantación

La implantación será progresiva y los efectos retributivos para cada grado de encuadramiento se establecerán el 1 de enero de los ejercicios 2007, 2008, 2009 y 2010.

El procedimiento de encuadramiento en los distintos niveles será progresivo, tras la convocatoria del Nivel I en el año 2007, y se realizarán de forma sucesiva durante los

Handwritten scribbles and signatures on the left margin.

CBSA SATSE
F. MEDICA

años 2008, 2009 y 2010, en los que se convocarán anualmente los procesos de encuadramiento en los Niveles II, III y IV, a razón de un nuevo nivel por año.

5.4. Pago

El pago tendrá carácter mensual, siendo efectivo el primer pago, del primer nivel, en el mes de marzo del 2007 con efectos retroactivos a 1 de enero de ese mismo año.

6. NEGOCIACIÓN

La negociación del sistema de desarrollo profesional se establecerá en el ámbito de la Mesa General de Negociación de la Administración del Principado de Asturias.

El documento del sistema de desarrollo profesional será elaborado a partir del día 15 de enero de 2007, en el Grupo de Trabajo que se constituya derivado de la Mesa General y del que formarán parte los sindicatos firmantes de este Acuerdo. Las conclusiones de este Grupo se elevarán a la Mesa General para su aprobación.

7. RÉGIMEN TRANSITORIO DEL DESARROLLO PROFESIONAL

El régimen transitorio de implantación junto con los sistemas, baremos y evaluación para cada categoría profesional, se desarrollará en el Grupo de Trabajo que se constituya derivado de la Mesa General de Negociación y siendo los miembros del mismo la Administración del Principado de Asturias y las organizaciones sindicales firmantes de este Acuerdo.

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

8. GARANTIA RETRIBUTIVA EN LOS SUPUESTOS DE PROMOCION

El personal fijo que promoció con carácter fijo a una categoría de grupo superior, continuará percibiendo el complemento de carrera de su categoría de origen hasta que la cuantía que le pueda corresponder en la nueva categoría sea superior a la que venía

GOBIERNO DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

CONSEJERÍA DE ECONOMÍA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

VICECONSEJERÍA DE PRESUPUESTOS Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

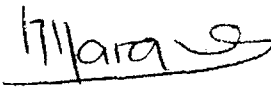
Dirección General de la Función Pública

percibiendo, siempre y cuando supere la evaluación del desempeño que se haya establecido y cumpla los objetivos fijados por la organización para la misma.

Oviedo 27 de diciembre de 2007




INDUSTRIAS ESTARPA
FETE-UGT



CENSAUSE
SECTOR ENFERMERIA
E. MEDICA



FPP-UGT.



CC-00.

