

## ACUERDO POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL ESTATUTARIO SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE GESTIÓN Y SERVICIO DE INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO CANTABRO DE SALUD.

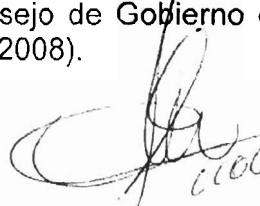
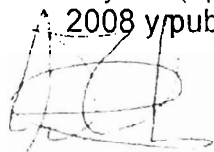
La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, recoge en su artículo 40.1 la obligación que se impone a las diferentes Comunidades Autónomas de establecer, para el personal estatutario de sus Servicios de Salud, mecanismos de carrera profesional, de forma que se posibilite el derecho a su promoción.

Por la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias se adoptó, en fecha 10 de julio de 2006, el "Acuerdo por el que se regulan el sistema de carrera profesional y los criterios generales para el desarrollo profesional del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud", aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de agosto de 2006 y publicado en el BOC nº 170, de 4 de septiembre de 2006 (corrección de errores en el BOC nº 181, de 20 de septiembre de 2006).

Posteriormente, el apartado 1 del "Acuerdo Integral para la mejora de la calidad en el empleo del personal de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud", adoptado en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias el 29 de diciembre de 2006 y aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 11 de enero de 2007 (BOC nº 20 de 29 de enero de 2007) estableció que en el modelo de desarrollo profesional a definir "se tendrán en cuenta el mismo tipo de requisitos, méritos y años de servicio que los valorados para el personal estatutario sanitario de las categorías de licenciados y diplomados en el Acuerdo adoptado en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias el 10 de julio de 2006 y aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 3 de agosto de 2006, pudiendo ser adaptados sus porcentajes y criterios a las particularidades de las categorías incluidas en el ámbito de aplicación, en la forma que se acuerde". Así mismo, en dicho acuerdo, se estableció el derecho al reconocimiento del desarrollo profesional, si bien no se fijó el modelo final, limitándose a reconocer exclusivamente el reconocimiento del grado I y las cuantías correspondientes al reconocimiento de tal grado.

El compromiso de definir un modelo final del sistema de desarrollo profesional fue fijado en el "Acuerdo por el que se revisa el desarrollo profesional del personal no sanitario y del sanitario de los grupos C y D" (aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de diciembre de 2007 y publicado en el BOC nº 245 de 19 de diciembre de 2007) que, además, estableció, durante el período transitorio, el reconocimiento automático del grado II, fijando su importe, y fecha de efectos económicos quedando pendientes de fijar, previa negociación en Mesa Sectorial, los importes correspondientes a los grados III y IV.

Más adelante, y en tanto se definía ese modelo final, se adoptó el "Acuerdo por el que se establecen criterios básicos para el acceso a los distintos grados de desarrollo profesional del personal no sanitario y del personal sanitario de los grupos C y D" (aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de junio de 2008 y publicado BOC nº 132, de 8 de julio de 2008).



Conocidos todos estos antecedentes, y ante la necesidad de fijar el modelo final del sistema de desarrollo profesional, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público y en el artículo 80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud en el marco de la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias, de una parte la Administración Sanitaria y de otra las Organizaciones Sindicales firmantes han decidido suscribir el presente Acuerdo en los siguientes términos

## 1. OBJETO Y DEFINICIÓN.

1.1.- El presente Acuerdo tiene como objeto regular el Sistema de Desarrollo Profesional e implantar el correspondiente complemento en el régimen retributivo del personal al que resulta de aplicación.

1.2.- El Sistema de Desarrollo Profesional es un instrumento de motivación e implicación del personal con el que se pretende la mejora en la gestión de los servicios y en la atención al ciudadano, haciéndose efectivo el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo en cuanto a conocimientos, experiencia profesional y cumplimiento de los objetivos de la organización en la que prestan sus servicios.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

2.1.- El sistema de desarrollo profesional regulado en el presente Acuerdo será de aplicación al personal estatutario fijo de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud cuyas retribuciones se rijan por el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, cuando se trate de personal sanitario de formación profesional y de personal de gestión y servicios.

2.2.- El personal estatutario de carácter temporal, de las categorías referidas en el apartado 2.1, podrá obtener el reconocimiento de los servicios prestados y méritos adquiridos, a partir de la adquisición de la condición de personal estatutario fijo en instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, momento en el que podrá solicitar su integración en el sistema de desarrollo profesional.

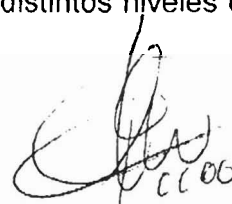
2.3.- El personal fijo de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud que, perteneciendo a categorías equivalentes a las incluidas en el ámbito de aplicación no tenga la condición de personal estatutario, podrá acceder al sistema de desarrollo profesional regulado en el presente Acuerdo, en el caso de que opte por su estatutarización por medio de las convocatorias que periódicamente lleve a efecto la Administración.

## 3. CARACTERÍSTICAS GENERALES.

3.1.- El Sistema de Desarrollo Profesional tiene carácter voluntario y un tratamiento individualizado y personal, por lo que cada profesional puede decidir sobre su encuadramiento y ritmo de progresión en los distintos niveles de la misma, siempre que cumpla los requisitos exigibles.



CSIF



11/06

**3.2.-** El Sistema de Desarrollo Profesional es independiente del puesto o plaza que se ocupe en la plantilla del Servicio Cántabro de Salud. Se podrá establecer una relación entre el grado alcanzado de desarrollo profesional y los puestos organizativos o cargos del servicio de salud, valorándose como mérito de los profesionales para el acceso a dichos puestos el grado alcanzado en Desarrollo Profesional. Asimismo, dicho grado podrá computarse como mérito para la encomienda de actividades docentes y para la provisión de puestos en los términos que se prevean en cada convocatoria.

**3.4.-** El Sistema de Desarrollo Profesional es homologable con los demás modelos establecidos en el Sistema Nacional de Salud. A tal efecto, se tendrán en cuenta los criterios que se establezcan a nivel estatal para el conjunto de las Comunidades Autónomas.

**3.5.-** El Sistema de Desarrollo Profesional se lleva a cabo por medio de un proceso de evaluación transparente, sobre la base de elementos observables que sean susceptibles de una valoración objetiva preestablecida y conocida por los profesionales destinatarios de la misma y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

**3.6.-** El Sistema de Desarrollo Profesional es consolidable con carácter general, salvo en el supuesto excepcional señalado en el apartado 8.5 del presente Acuerdo.

**3.7.-** El Sistema de Desarrollo Profesional es actualizable, de modo que el baremo de los méritos debe permitir su revisión, respondiendo siempre a la evolución del servicio de salud y de las diferentes competencias que componen el desarrollo profesional.

**3.8.-** No hay limitación alguna en el número de profesionales que puedan acceder a los distintos niveles del Sistema de Desarrollo Profesional. El acceso exclusivamente dependerá de la superación de los requisitos y condiciones objeto de evaluación.

#### **4.- GRADOS DE DESARROLLO**

**PROFESIONAL.**

**4.1.-** El Sistema de Desarrollo Profesional se estructura en 4 grados. El período mínimo de servicios prestados en las instituciones sanitarias de los servicios de salud dependientes de las Administraciones Públicas, deberá de ser el siguiente:

- Grado I: 5 años.
- Grado II: 10 años.
- Grado III: 15 años.
- Grado IV: 22 años.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del sistema de desarrollo profesional podrán solicitar el grado de desarrollo profesional únicamente en el subgrupo de clasificación en el que tengan la condición de fijos y se encuentren en activo o con reserva de puesto o plaza en las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud.



CSIF



1100

**4.2.-** A efectos de alcanzar el requisito de antigüedad necesario para acceder a los distintos grados, el cómputo de los servicios prestados en distintos grupos de clasificación se efectuará en base a los siguientes criterios:

**4.2.1.-** Se consideraran servicios prestados, a efectos del requisito establecido los desempeñados en las instituciones sanitarias de los servicios de salud dependientes de las Administraciones Públicas como personal fijo o temporal, en el grupo de clasificación en que esté encuadrada la categoría en la que realice el desarrollo profesional.

**4.2.2.-** Asimismo, para el personal que participe en el sistema de desarrollo profesional desde la categoría en la que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza en las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, los servicios prestados en categorías pertenecientes a un grupo de clasificación igual o superior al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza se computarán como prestados en la categoría desde la que se participa en el sistema de desarrollo profesional.

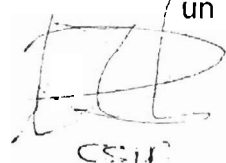
**4.2.3.-** No obstante, el personal que participe en el sistema de desarrollo desde la categoría en la que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza en las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, podrá acumular el tiempo de servicios prestados como fijo o temporal en otros grupos de clasificación inferiores, en los siguientes términos:

A) En el caso de que el desarrollo profesional se realice en una categoría perteneciente al subgrupo A1 (antiguo grupo A de la Ley 30/1984), se podrá acumular el tiempo de servicios prestados como fijo o temporal en otros subgrupos de clasificación inferiores, computándose como 1 año de servicios prestados en el subgrupo desde el que solicita el grado de desarrollo de acuerdo con la siguiente escala:

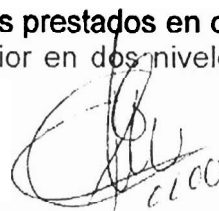
- Cuatro años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un subgrupo de clasificación inferior en un nivel al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.
- Seis años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un subgrupo de clasificación inferior en dos niveles al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.

B) En el caso de que el desarrollo profesional se realice en una categoría perteneciente a un subgrupo distinto del subgrupo A1 (antiguo grupo A de la Ley 30/1984), se podrá acumular el tiempo de servicios prestados como fijo o temporal en otros subgrupos de clasificación inferiores, computándose como 1 año de servicios prestados en el subgrupo desde el que solicita el grado de desarrollo de acuerdo con la siguiente escala:

- Dos años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un subgrupo de clasificación inferior en un nivel al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.
- Cuatro años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un subgrupo de clasificación inferior en dos niveles al que se encuentre en



CS 117



1100

activo o con reserva de puesto o plaza.

**4.2.4.- Servicios prestados como personal directivo.-** El tiempo de servicios prestados en puestos directivos en las instituciones sanitarias de los servicios de salud dependientes de las Administraciones Públicas, o en situación de servicios especiales al amparo de lo previsto en el artículo 64.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, se contabilizará a efectos de desarrollo profesional como prestado en el subgrupo de clasificación al que se pertenezca.

**4.2.5.- Permisos y situación de excedencia por cuidado de familiares.-** El tiempo de permanencia en períodos de permiso de liberación sindical por el sector sanitario, permisos por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento se contabilizarán a efectos del cómputo de servicios prestados. El tiempo transcurrido en excedencia por cuidados familiares con derecho a reserva de plaza, se considerará como tiempo trabajado, a efectos del reconocimiento de grado en desarrollo profesional.

**4.2.6.- Personal en promoción interna temporal.-** El tiempo de servicios prestados en categorías mediante promoción interna temporal se computará como prestados en el subgrupo en el que se tenga la condición de fijo mientras se mantenga dicha situación. No obstante, en caso de acceso definitivo a la misma categoría en la que se desarrolló en régimen de promoción interna temporal, el tiempo de servicios prestados se computará en el grupo al que pertenezca la categoría de promoción.

**4.2.7.- Complemento de Carrera Profesional y cambio de categoría.-** El personal que acceda con carácter fijo a una categoría de un grupo de titulación superior, teniendo reconocido previamente un determinado grado de Desarrollo Profesional, mantendrá el complemento retributivo correspondiente a dicho grado, hasta que se le reconozca un grado en la nueva categoría cuya cuantía supere la de aquel. En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento por más de una categoría profesional.

**4.3.-** La progresión en el sistema de Desarrollo Profesional es gradual, de modo que sólo se accede a un grado, si previamente se tiene el grado inmediatamente anterior una vez reunidos los años de servicios prestados y créditos que se requieren para ese nuevo grado y tras evaluación favorable de dichos créditos.

## 5. - REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN.

Son requisitos para la participación en el sistema de desarrollo profesional:

- a) Pertener al ámbito de aplicación señalado en el apartado 2.
- b) Encontrarse en servicio activo o con reserva de plaza o puesto en instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, en la correspondiente categoría estatutaria en la que se está desarrollando profesionalmente el trabajador.
- c) Formular la correspondiente solicitud en el plazo establecido.



CSIF



11/00

d) Haber completado los años de servicios prestados que para cada grado se hayan establecido respetándose en todo caso los intervalos de tiempo de acuerdo con la siguiente escala:

- Para acceder al grado I, 5 años
- Para acceder al grado II, 5 años desde el reconocimiento del grado I.
- Para acceder al grado III, 5 años desde el reconocimiento del grado II.
- Para acceder al grado IV, 7 años desde el reconocimiento del grado III.

e) Obtener la puntuación mínima global establecida para cada grado respetando el máximo y el mínimo de créditos establecidos para cada bloque de evaluación.

f) Acreditar y justificar los méritos de los distintos apartados, superando la correspondiente evaluación de los mismos.

## 6.- RETRIBUCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL.

6.1.- Los efectos retributivos derivados del grado de Desarrollo Profesional que se alcance se incluirán en el mismo concepto de complemento de carrera profesional que establece 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, siendo compatible con el resto de las retribuciones, incluido el complemento de productividad variable.

6.2.- La asignación económica anual para 2010 correspondiente a cada nivel de Desarrollo Profesional tendrá los siguientes importes:

GRADOS	A.1 (antiguo A) de gestión y servicios	A.2 (antiguo B) de gestión y servicios	C.1(antiguo C)	C.2 (antiguo D)	A. P. (antiguo E)
Grado I	3.000 €	1.850 €	1.400 €	1.050 €	800 €
Grado II	5.200 €	3.550 €	2.700 €	2.050 €	1.600 €
Grado III	7.200 €	5.400 €	4.050 €	3.100 €	2.300 €
Grado IV	9.325 €	7.000 €	5.400 €	3.900 €	3.000 €

## 7.- SISTEMA DE EVALUACIÓN.

7.1.- La evaluación consiste en la valoración de los méritos presentados y acreditados por los profesionales que soliciten el acceso a cada grado de desarrollo profesional en relación con los siguientes bloques de materias:

- Bloque A: "Actividad profesional".- Se evalúa tanto el logro de los objetivos de calidad, actividad y utilización de recursos como la relación interprofesional y el trabajo en equipo, así como la relación con los pacientes y sus familiares. Se valoran

también las competencias derivadas del perfil profesional y las específicas del puesto de trabajo.

- Bloque B: "Formación".- Se valorarán las actividades de formación continuada (cursos y seminarios), el aprendizaje de nuevas técnicas, la asistencia a cursos, congresos, jornadas y seminarios.

- Bloque C: "Compromiso con la organización".- Se evalúa la implicación en el cumplimiento de los objetivos de la organización, especialmente a través de la participación en programas de mejora de la calidad asistencial, el desempeño de jefaturas, puestos de coordinación y responsabilidades relacionadas con la gestión de los servicios o unidades, la participación en comités y grupos de trabajo, y en tribunales de selección.

**7.2.- Créditos por bloque de evaluación y grado.-** La valoración de los méritos aportados se efectuará según un sistema de créditos cuya exigencia en función de los bloques de materias a evaluar y del grado de Desarrollo Profesional al que se opta es la siguiente:

**7.2.1.-** Para tener acceso a los distintos grados del sistema de Desarrollo profesional debe reunirse el número mínimo de créditos que para cada grado se indica a continuación:

- Grado I: 50 créditos
- Grado II: 55 créditos
- Grado III: 60 créditos
- Grado IV: 65 créditos

**7.2.2.-** No podrá superarse el número máximo de créditos por bloque de evaluación que se indica a continuación para los diferentes grados:

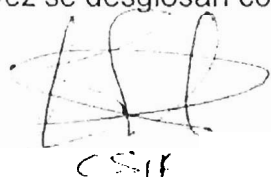
Bloques de evaluación		Grados			
		I	II	III	IV
A	Actividad profesional	70	65	60	60
B	Formación	15	20	25	25
C	Compromiso con la organización	15	15	15	15
		100	100	100	100

**7.2.3.-** En cada bloque deberá acreditarse al menos un 20 % de los créditos máximos que se requieren para cada grado.

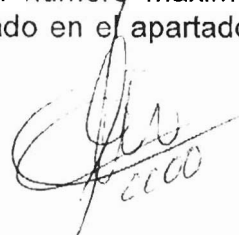
## 8.- CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN.

Con la solicitud individual de reconocimiento de grado solicitada y tras la constatación de la acreditación de la permanencia con el tiempo mínimo requerido para cada grado, el Comité de Evaluación llevará cabo su valoración de la siguiente manera:

**8.1.-** En el Bloque A ("actividad profesional") el número máximo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 7.2.2 que a su vez se desglosan como sigue:



CSIF



2000

a) A1-"Actividad laboral".- Podrán obtenerse hasta 50 créditos máximos por este concepto los cuales se adjudicarán de forma proporcional al resultado del promedio de los porcentajes del cumplimiento del contrato de gestión por el Servicio o Unidad en que se encuentre encuadrado el solicitante de grado, o cumplimiento individual cuando se disponga de tal indicador en su gerencia, conseguidos durante los cuatro años anteriores al de su solicitud, de acuerdo con la tabla siguiente:

Porcentaje	Créditos
60-64	20
65-69	25
70-74	30
75-79	35
80-84	40
> 85	50

Para puntuar en este apartado, el porcentaje de cumplimiento del contrato de gestión no podrá ser inferior a un 60%. Para el personal que se encuentre en comisión de servicios o con reserva de plaza o con permiso de liberación sindical, se tomará el porcentaje correspondiente al cumplimiento del Servicio, Unidad o equipo donde se ubique su plaza.

b) A2-"Competencia Profesional".- Podrán obtenerse hasta 20 créditos por "competencia profesional", que será evaluada mediante informe del inmediato superior jerárquico según el modelo estandarizado que se incorpora como anexo I, en el que se valorará el desempeño del puesto de trabajo, tanto de las competencias generales (trabajo en equipo, introducción de mejoras e innovaciones, implicación en los objetivos asistenciales y de gestión del servicio) como las habilidades de relación y de resolución de situaciones de conflicto.

El superior jerárquico responsable del referido informe de evaluación será el que para cada interesado, según su categoría, unidad o servicio, esté establecido en cada una de las gerencias del Servicio Cántabro de Salud.

Excepcionalmente cuando, por diversas circunstancias, no sea posible disponer del referido informe de un inmediato superior o el contenido del mismo sea manifiestamente inadecuado, la Gerencia correspondiente, por propia iniciativa o a petición de los interesados, podrá proponer de manera razonada la elaboración de un informe alternativo. Así mismo, el comité de evaluación, excepcionalmente y de manera motivada, podrá recabar informes complementarios previamente a elevar su propuesta al Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud.

8.2.- En el Bloque B ("formación") el número máximo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 7.2.2 pudiendo obtenerse por la formación adquirida por el personal, distinta de la exigida para el desempeño del puesto de trabajo, que siendo de interés para la organización en la que se prestan los servicios, esté relacionada con ese puesto o la categoría a la que se pertenece, y siempre que se trate de actividades formativas de carácter público, que estén suficientemente acreditadas.

En el anexo III se relaciona el tipo de actividades formativas y los créditos que pueden obtenerse por las mismas. Dicha relación será periódicamente actualizada mediante Acuerdo de la Mesa Sectorial.



**8.3.-** En el Bloque C ("compromiso con la organización") el número máximo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 7.2.2, para lo cual podrán evaluarse todas aquellas actuaciones del profesional que, puestas al servicio de la institución, contribuyen al logro de sus objetivos y que se relacionan en el anexo IV.

**8.4.-** Los grados se reconocen por un período de duración que se extiende desde el reconocimiento de uno hasta el reconocimiento del siguiente que se solicite, respetándose en todo caso los intervalos de tiempo establecidos entre los distintos grados de desarrollo en el apartado 5.d del presente acuerdo.

**8.5.-** La permanencia en el grado exigirá el mantenimiento continuado de los méritos requeridos para su obtención en el bloque A ("Actividad profesional"). En los casos en los que se aprecien indicios de disminución, al menos durante un año, del rendimiento del profesional, a instancia de la Gerencia que corresponda, y previa audiencia del interesado, se podrá proponer al Director Gerente del Servicio Cantabro de Salud el mantenimiento o la revocación del grado asignado. En caso de que como consecuencia de la evaluación, se determine dicha revocación, se pasará al grado inmediatamente anterior al revocado. No procederá la pérdida del grado cuando la evaluación negativa de la competencia profesional resulte por causas no imputables al interesado.

**8.6.-** Para ascender de grado sólo se tienen en cuenta los méritos adquiridos a partir de la solicitud del reconocimiento del grado anterior. Los créditos que se hubieren utilizado para obtener una evaluación positiva para acceder a un grado no podrán ser utilizados para otra evaluación posterior, considerándose los mismos, a estos efectos, caducados. En todo caso, para la obtención de un nuevo grado, no serán tenidos en cuenta los méritos adquiridos con fecha posterior a la solicitud de reconocimiento del grado inmediatamente anterior.

**8.7.-** El 20% de los créditos sobrantes tras la evaluación de los bloques B y C en el período transitorio, podrá emplearse para el reconocimiento del grado en el período normalizado, no pudiendo superar el 50% de los créditos máximos exigidos para cada bloque en este período.

## 9.- COMITÉ DE EVALUACIÓN

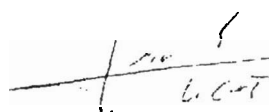
**9.1.** Se constituirán un comité de evaluación de las solicitudes de Desarrollo Profesional.

**9.2.** El Comité de evaluación del Desarrollo Profesional tendrá la consideración de órgano colegiado, rigiéndose en su funcionamiento por lo dispuesto en la Sección V del Capítulo II de la Ley de Cantabria 6/2002, de 10 de diciembre, de Régimen Jurídico del Gobierno y de la Administración de la Comunidad Autónoma. En consecuencia, sus miembros estarán obligados a guardar absoluto sigilo sobre los informes, valoraciones, deliberaciones y comentarios efectuados sobre las personas evaluadas.

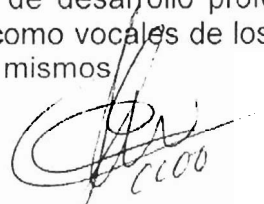
**9.3.** Todos quienes opten por participar en el sistema de desarrollo profesional y tengan reconocido algún grado podrán ser designados como vocales de los comités de evaluación, estando obligados a ser miembros de los mismos.



CSIF



CC.OO.



CC.OO.

**9.4.** El Comité de Evaluación estará presidido por el Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud que podrá ser suplido por el Subdirector de Recursos Humanos. Tendrá 7 vocales designados por el Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud entre empleados públicos que presten servicios para la Administración sanitaria con carácter fijo, actuando como Secretario, con voz pero sin voto, un funcionario de la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud.

## 10.- FUNCIONES DEL COMITÉ

Son funciones del Comité de Evaluación las siguientes:

a) Evaluar y valorar el cumplimiento de requisitos y los méritos de quienes soliciten el encuadramiento en cada uno de los grados de desarrollo profesional.

b) Supervisar los informes normalizados emitidos por el superior jerárquico al de la persona solicitante. En los supuestos a los que se refiere el apartado 8.1.b del presente Acuerdo supervisar los informes alternativos que se hubieran realizado y, en su caso, recabar los informes complementarios que excepcionalmente y de manera razonada estime convenientes.

c) Realizar los informes que le sean solicitados acerca del ejercicio de sus funciones.

d) Formular propuesta motivada sobre la evaluación realizada con el grado alcanzado por cada uno de los profesionales evaluados.

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



## 11.- PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE GRADO.

**11.1.** El procedimiento de reconocimiento de grado se iniciará de oficio mediante convocatoria del Servicio Cántabro de Salud, que se publicará en el primer trimestre de cada año. Las solicitudes se dirigirán a la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud y el plazo máximo para resolverlas será de seis meses.

**11.2.** El comité evaluador emitirá un informe de evaluación y trasladará la propuesta de reconocimiento de grado para los profesionales evaluados al Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud.

**11.3.** Por el Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud se dictará resolución concediendo o denegando el grado solicitado.

**11.4.** Cuando las Gerencias de cada centro estimen que en algún profesional se dan las circunstancias recogidas en el apartado 8.5, solicitarán a la Gerencia del Servicio Cántabro de Salud la reevaluación correspondiente a un grado ya reconocido. Para ello, el Servicio de Salud comunicará al interesado la decisión adoptada y procederá

a encargar la revisión de grado al Comité de evaluación de la Institución Sanitaria en la que el profesional presta sus servicios, el cual elevará al Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud una propuesta razonada de mantenimiento o revocación del grado.

**11.5-** La Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud dictará la Resolución motivada correspondiente, que será notificada al interesado. Los efectos económicos se producirán a partir del día uno del mes siguiente al de su resolución. Si la Resolución fuera de revocación de grado, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación, transcurridos dos años de la notificación de la evaluación desfavorable.

## **12. RÉGIMEN TRANSITORIO PARA EL ENCUADRAMIENTO DE GRADO DEL PERSONAL DEL SERVICIO CÁNTABRO DE SALUD.**

**12.1.-** Se establece un periodo transitorio que tiene por finalidad el encuadramiento de grado con carácter extraordinario al que puede optar el personal incluido en el ámbito de aplicación previsto en el apartado 2.1 de este Acuerdo. Fuera de este periodo que se establece, los profesionales del Servicio Cántabro de Salud sólo podrán desarrollar su carrera profesional en el régimen normalizado.

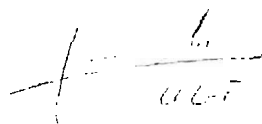
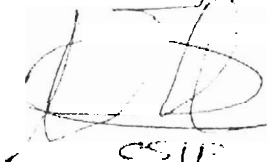
El personal que durante este periodo transitorio se encuentren en las situaciones contempladas en los apartados 4.2.4 y 4.2.5 del presente Acuerdo, podrá solicitar el reconocimiento de grado de carrera en este periodo transitorio.

**12.2.-** a) El periodo transitorio de encuadramiento terminará con carácter general con la finalización del plazo de presentación de solicitudes de la última convocatoria del ejercicio 2010. A fin de posibilitar la presentación de solicitudes de reconocimiento de grado hasta el día 31 de diciembre, durante el año 2010 se llevarán a cabo dos convocatorias, una antes del 31 de marzo de 2010, con las características señaladas en el presente Acuerdo, y una segunda convocatoria, de carácter abierto, con resoluciones mensuales para todas las solicitudes que se vayan presentado cada mes, hasta el 31 de diciembre de 2010 y cuyo devengo tendrá efectos del primer día del mes siguiente al de la fecha de solicitud.

b) No obstante, transcurrido el plazo general del periodo transitorio señalado en el párrafo anterior, se prorrogará durante los seis meses siguientes a la finalización de los procesos selectivos pendientes de resolución a 31 de diciembre de 2010, en relación con el personal afectado por los mismos, que cumpla los requisitos previstos en el apartado 12.1, en cuyo caso podrán formular directamente una única solicitud de encuadramiento. En este supuesto, tanto los servicios prestados como los méritos quedarán delimitados a 31 de diciembre de 2010.

**12.3.-** Salvo en el supuesto previsto en el apartado 12.2.b), durante el periodo transitorio sólo podrán formularse, como máximo, tres solicitudes de reconocimiento de grado:

- a) Una solicitud de reconocimiento de grado I.
- b) Una solicitud de reconocimiento de grado II



- c) Una solicitud de reconocimiento de grados superiores al grado II, de modo que cada profesional solicite el máximo grado que pretenda durante este período.

El solicitante será encuadrado, en su caso, en el grado que le corresponda por baremo, siempre que tenga el período mínimo de servicios prestados exigidos en el apartado 4 del presente Acuerdo.

**12.4.-** La fecha de inicio de los efectos económicos de los importes señalados para cada grupo y grado en el apartado 6.2 será la de 1 de enero de 2010, salvo en el caso del encuadramiento en el grado III que será el 1 de septiembre de 2009 y en el de la convocatoria abierta a la que se refiere el apartado 12.2.

En el caso de encuadramiento en el grado IV en la convocatoria ordinaria que se efectúe en 2010 se percibirá el importe correspondiente al grado III con efectos de 1 de septiembre de 2009 y el correspondiente al grado IV a partir del 1 de enero de 2010, y siempre que los requisitos del grado IV se cumplan a 31 de agosto de 2009 o desde la fecha posterior en la que se cumplan.

En el supuesto previsto en el apartado 12.2.b), los efectos económicos del encuadramiento se devengarán en todo caso desde la fecha de reconocimiento de grado.

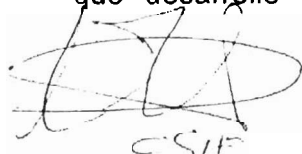
En todo caso, la fecha de efectos económicos de un grado reconocido estarán supeditados al cumplimiento de los requisitos establecidos en la correspondiente convocatoria.

**12.5.-** A efectos de reconocimiento de los grados I y II de Desarrollo Profesional en este régimen transitorio se tendrá en cuenta únicamente el requisito del tiempo de servicios prestados exigibles para el reconocimiento de tales grados.


**12.6.-** El procedimiento extraordinario de reconocimiento de grado mediante encuadramiento se iniciará de oficio mediante la publicación por el Servicio Cántabro de Salud de la correspondiente convocatoria que establecerá el plazo de presentación de solicitud del grado pretendido y el baremo de méritos. Las solicitudes serán resueltas en un plazo máximo de seis meses por el Director Gerente del SCS con el reconocimiento de grado que proceda a propuesta de los comités evaluadores, salvo en el caso de los grados I y II para los que no se requiere evaluación de méritos durante el período transitorio.

**12.7.** Para este período transitorio, se computarán los méritos que los interesados hayan acreditado durante toda su trayectoria para el acceso a todos los niveles de desarrollo profesional. Se utilizarán los méritos adquiridos en orden cronológico y se registrarán todos los méritos que se utilicen en la obtención de cada grado. Para el sistema evaluador de obtención de grado en ese período extraordinario, se aplicarán los criterios y reglas contenidos en el presente acuerdo para el régimen normalizado con las siguientes especificidades:

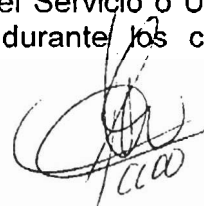
- a) Los créditos de actividad profesional (A1) se computarán en base al mejor resultado del cumplimiento de los contratos de gestión del Servicio o Unidad en la que desarrolle su trabajo el interesado conseguidos durante los cuatro años



CSIF



J. L. L. T.



A. C. C. O.

anteriores al de su solicitud. No se computarán, en el cumplimiento de los contratos de gestión, los resultados del gasto farmacéutico en Atención Primaria.

b) El informe del inmediato superior al que se refiere el apartado 8.1.b acuerdo se expresará mediante el modelo simplificado que se recoge en el anexo II.

c) Los créditos del bloque de formación (bloque B) y del bloque de compromiso con la organización (bloque C), podrán aportarse y baremarse conjuntamente, respetándose siempre los máximos establecidos para cada uno de los conceptos. Para ello no se tendrán en cuenta los mínimos establecidos.

f) No se tendrá en cuenta el mínimo de horas de duración de los cursos que dan lugar a la obtención de créditos establecido en el apartado 8.2.

g) A efectos de su baremación en el bloque C, en este periodo transitorio se puntuará con 0,2 créditos por año de servicio la dedicación exclusiva, hasta un máximo de 4 créditos independientemente del grado que se solicite. El personal interesado deberá declarar estar en esa situación en el momento de solicitar el reconocimiento de grado; la Administración acreditará ese extremo verificando la inexistencia de solicitudes de compatibilidad que, en caso contrario, son legalmente exigibles. El falseamiento en la declaración dará lugar a la revocación del grado concedido sin perjuicio de iniciar otras actuaciones que legalmente procedan.

**12.8.-** Una vez efectuado el encuadramiento definitivo previsto en el presente régimen transitorio extraordinario, los profesionales continuarán su carrera profesional a través de los criterios del régimen ordinario que el presente acuerdo establece con excepción de los efectos económicos previstos en el apartado 12.4. En particular, resultará exigible para acceder a nuevo grado la dedicación exclusiva al Servicio Cántabro de Salud cuando se soliciten los grados III y IV, a partir de este periodo transitorio.

**12.9.-** Durante el régimen transitorio, si como consecuencia de la evaluación correspondiente, no se alcanzase el grado pretendido, se podrá ejercer dos opciones:

a) Aceptar el grado que determine la evaluación y salir con él del periodo transitorio.

b) Desistir de la solicitud de grado y presentarse en una de las siguientes convocatorias del periodo transitorio.

### **13. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE DESARROLLO.**

Se formará una Comisión de seguimiento del sistema de carrera, formado con carácter paritario, por la Administración y por las organizaciones sindicales que cuenten con representación en la Mesa Sectorial de Personal de las Instituciones Sanitarias y sean firmantes del presente Acuerdo. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) velar y fomentar el cumplimiento uniforme de los criterios de evaluación de los comités.

b) proponer actualizaciones del baremo que se consideren pertinentes

- c) recibir información sobre el desarrollo de los procedimientos de evaluación y de reconocimiento de grado.
- d) clarificar las dudas que puedan plantearse en la aplicación del presente Acuerdo.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Quedan derogados los Acuerdos que se opongan a lo dispuesto en el presente Acuerdo.

Santander, 19 de marzo de 2010

**POR LA ADMINISTRACIÓN**

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES**



## ANEXO I.- Modelo de informe de evaluación de la competencia profesional (A2).

La evaluación de la "Competencia Profesional-" (Bloque A2) se llevará cabo mediante informe del inmediato superior jerárquico del solicitante. Dicho informe se expresará por medio de un cuestionario con cuatro apartados –y tres respuestas o alternativas posibles para cada uno-, que recogen diferentes aspectos (trabajo en equipo, habilidades de relación, comunicación con el usuario y actualización de conocimientos) del ejercicio profesional de la persona que es objeto de la evaluación. Para cada uno de los ítems se ofrecen tres alternativas (valoradas con -1, 2,5 y 5 créditos respectivamente) entre las que deberá optar el evaluador:

### TRABAJO EN EQUIPO/ IMPLICACIÓN EN OBJETIVOS ASISTENCIALES

1. No es capaz de trabajar en equipo. No comparte la visión del equipo sobre su trabajo colectivo ni los objetivos comunes. Tiene una actitud individualista que dificulta la dinámica del equipo = -1 crédito.
2. Trabaja en equipo y coopera con los compañeros en el logro de las metas comunes, con una visión de objetivo compartido, pero sintiéndose responsable únicamente de su tarea. No asume las consecuencias de los resultados del equipo, sino únicamente de su trabajo = 2,5 créditos
3. Se esfuerza en la consecución de las metas comunes. Asume las consecuencias de los resultados del equipo. Establece un buen clima de colaboración mediante la escucha activa y el fomento de ideas, sugerencias e información que benefician la tarea del grupo = 5 créditos

### HABILIDADES DE RELACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO

1. En su trabajo diario no tiene en cuenta lo que pueda sentir/pensar el usuario, y es poco accesible al mismo. = -1 crédito.
2. Sólo si el usuario le explicita sus necesidades o su malestar tiene en cuenta lo que puede sentir/pensar. Se limita a responder si le preguntan = 2,5 créditos.
3. Adopta una actitud de escuchar que facilita que el usuario se sienta entendido y que le apoyan, anticipándose a sus necesidades de comunicación = 5 créditos.

### COMUNICACIÓN Y CAPACIDAD PARA RESOLVER SITUACIONES CONFLICTIVAS

1. Debido a sus dificultades de comunicación con el usuario, tiene reclamaciones orales o escritas. Suele tener una actitud de enfrentamiento o evita intervenir en situaciones conflictivas y espera que los demás profesionales las gestionen o las resuelvan. = 1 crédito
2. No se comunica de manera o suficientemente inteligible y eficaz, cosa que provoca que el usuario tenga que recurrir a otros profesionales, y gestiona el conflicto sólo si, el mismo, ya está presente. = 2,5 créditos
3. Se comunica con el usuario de manera clara, fluida y inteligible e interviene para resolver aquellas situaciones que puedan llegar a ser un conflicto con el mismo. = 5 créditos

### ACTUALIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS/ INTRODUCCION DE MEJORAS E INNOVACIONES

1. No interviene en las reuniones y actividades programadas para mejorar los procesos y métodos de trabajo, sin que su ausencia sea justificada. No participa en proyectos que aborden la innovación técnica y metodológica, dificultando con su actitud la implantación de cambios en la organización. Nulo interés por la actualización científica. = -1 crédito
2. Asiste a las reuniones antedichas de forma pasiva, no haciendo aportaciones. Le cuesta mucho aceptar los cambios y las innovaciones, aunque es capaz de asumirlos y actuar consecuentemente una vez que han sido adoptados. Acepta la necesidad de innovación pero realiza escasos esfuerzos para actualizar sus conocimientos = 2,5 créditos
3. Asiste a las reuniones y actividades programadas, haciendo aportaciones de valor. Se implica activamente en la puesta en marcha de nuevos proyectos de mejora o cambios organizativos. Dedicar tiempo a actualizar sus conocimientos. = 5 créditos

Centro		
Persona evaluadora	Puesto	Firma
Persona evaluada	Puesto	Fecha evaluación

## ANEXO II Modelo de informe simplificado para evaluación de la competencia profesional (A2).

La evaluación de la "Competencia Profesional" (Bloque A2) se llevará cabo mediante informe del inmediato superior jerárquico del solicitante. Dicho informe se expresará por medio de un cuestionario con cuatro apartados que recogen diferentes aspectos (trabajo en equipo, habilidades de relación, comunicación con el usuario y actualización de conocimientos) de la competencia profesional de la persona objeto de la evaluación. Para cada uno de los ítems se informará si el solicitante lo cumple (otorgándole el número de créditos asignado a dicho ítem) o no (0 créditos).

1	<b>TRABAJO EN EQUIPO / IMPLICACIÓN EN OBJETIVOS ASISTENCIALES / COLABORACIÓN EN GESTIÓN CLÍNICA</b>	CUMPLE	
6 créditos	Se esfuerza en la consecución de las metas comunes. Asume las consecuencias de los resultados del equipo. establece un buen clima de colaboración mediante la escucha activa y el fomento de ideas, sugerencias e información que benefician la tarea del grupo.	SI	NO

2	<b>HABILIDADES DE RELACIÓN(EMPATIA Y ACCESIBILIDAD)</b>	CUMPLE	
3 créditos	Adopta una actitud de escuchar que facilita que el usuario se sienta entendido y que le apoyan, anticipándose a sus necesidades de comunicación.	SI	NO

3	<b>COMUNICACIÓN Y CAPACIDAD PARA RESOLVER SITUACIONES CONFLICTIVAS</b>	CUMPLE	
3 créditos	Se comunica con el usuario de manera clara, fluida y inteligible e interviene para resolver aquellas situaciones que puedan llegar a originar un conflicto con el mismo.	SI	NO

4	<b>ACTUALIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS / MEJORAS E INNOVACIONES / CALIDAD ASISTENCIAL</b>	CUMPLE	
8 créditos	Asiste a las reuniones y actividades programadas, con aportaciones de valor. Se implica activamente en la puesta en marcha de nuevos proyectos de mejora o cambios organizativos. Dedicar tiempo a actualizar sus conocimientos y a la mejora de la calidad asistencial.	SI	NO

PUNTAJE TOTAL	Suma los créditos obtenidos en los cuatro ítems del cuestionario, teniendo en cuenta que en cada uno, si considera que cumple, se puntúa según el valor asignado al mismo y, si considera que no cumple, se puntúa 0.	<b>CREDITOS TOTALES</b>
		.....

Centro		
Persona evaluadora	Puesto	Firma
Persona evaluada	Puesto	Fecha evaluación







## ANEXO III

### Relación de actividades con las que pueden obtenerse créditos en el Bloque B.

#### 1.- Formación continuada:

1.1.- Dan lugar a la obtención de créditos los cursos, congresos y seminarios, relacionados con el ejercicio profesional y con la categoría o especialidad en la que se pretende consolidar el desarrollo profesional, cuando estén organizados por:

- órganos o instituciones dependientes de la Administración del Estado o de las Comunidades Autónomas.
- Universidades Públicas.
- órganos o instituciones dependientes de las Administraciones Sanitarias Públicas.
- organizaciones sindicales al amparo del Acuerdo de Formación Continua Administración-Sindicatos.
- cualquier entidad pública o privada cuando se trate de cursos que hayan sido acreditados por la Comisión Nacional de Formación Continuada o entidad autonómica equivalente. Para las categorías de personal de gestión y servicios en tanto en cuanto no se cree la Comisión autonómica encargada de acreditar las actividades formativas dirigidas a dicha clase de personal se considerarán acreditados los cursos que tengan reconocimiento de oficialidad o declaración de interés sanitario.

1.2.- De forma general se valorarán los cursos de Prevención de Riesgos Laborales y de Legislación y Normativa Sanitaria, así como los cursos de Informática relacionados con el trabajo en el ámbito de instituciones sanitarias.

1.3.- En categorías de gestión y servicios de los subgrupos C.2 (antiguo grupo D de la Ley 30/1984) y A.P. (antiguo grupo E de la Ley 30/1984), con menor oferta de formación específica, se podrán valorar asimismo cursos cuyo contenido esté relacionado con sus posibilidades de promoción interna.

1.4.- Solamente se evaluarán los cursos o seminarios que tengan al menos 4 horas.

1.5.- Los créditos que podrán obtenerse son 0,1 por hora de curso.

1.6.- Cuando de un curso consten tanto el número de horas como sus créditos, se considerarán para su evaluación únicamente los créditos.

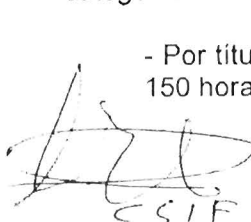
1.7.- Al personal que imparta cursos o seminarios de formación continuada se le valorarán igualmente las horas o créditos reconocidos a los asistentes a los mismos.

2.- Formación reglada o titulación académica: Siempre que esté directamente relacionada con la categoría se otorgarán los siguientes créditos

- Diplomatura: 5 créditos
- Licenciatura o Grado: 8 Créditos.
- Formación profesional: Técnico Superior (FP2): 3; Técnico (FP1): 2

3.- Formación universitaria de postgrado. Siempre que esté directamente relacionada con la categoría Se otorgarán los siguientes créditos

- Por título de experto universitario: 1 crédito (mínimo 80 horas) o 2 créditos (mínimo 150 horas)



CSIF



CCOO



- Por título de master: 4 créditos (mínimo 300 horas)

**4.- Doctorado**

- Cursos de doctorado superados (período de docencia): 1 crédito
- Título de doctor conseguido: 3 créditos

**5.- Cursos de Idiomas extranjeros.-** Por nivel adquirido acreditado oficialmente, 1 crédito por nivel hasta un máximo de 5 créditos.

**ANEXO IV**

En el Bloque C ("COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN") el número máximo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 8.3.1, para lo cual podrán evaluarse todas aquellas actuaciones del profesional que, puestas al servicio de la institución, contribuyen al logro de sus objetivos y que son las siguientes :

1.- Asunción de responsabilidades en cargos directivos, de jefatura, supervisión o actividades análogos en centros en las instituciones sanitarias de los servicios de salud dependientes de las Administraciones Públicas: 1,5 créditos por año completo con plena dedicación, y 0,75 créditos por año completo con dedicación compartida.

2.- Participación activa en Comités o Comisiones creadas formalmente para la buena gestión del Centro, del Área Sanitaria o de la organización en su conjunto: 1 crédito por año completo en cada Comisión.

3.- Participación activa en la elaboración de protocolos y guías clínicas, siempre y cuando éste no sea su trabajo habitual: 1 crédito por cada uno hasta un máximo de 3 créditos.

4.- Participación en proyectos de mejora formalmente aprobados que incidan en la organización y sistemas de trabajo, mejora de la oferta de servicios, mejora de la competencia, racionalización de procedimientos y mejora de métodos de gestión.

- a) Participación en uno o dos proyectos: 2,5 créditos.
- b) Participación en más de dos proyectos: 3,5 créditos.

5.- Modificación voluntaria (y mantenida) de la jornada flexibilizando el horario de trabajo: 0,2 créditos por año hasta un máximo de 2 créditos.

6.- Participación en Comités de evaluación: 0,5 créditos por año.

7.- Participación en Tribunales de selección o concursos de provisión : vocal: 1 crédito. Secretario: 1,5 créditos. Presidente: 2 créditos.

8.- Asimismo se valorará la participación en las comisiones de selección temporal que puedan constituirse con 1,5 créditos por cada proceso selectivo convocado.

9.- Dedicación exclusiva: 0,4 créditos/año. Este dato se acreditará por la Administración.

