SALIDA 182
05 JUN 2017
AMYTS

Informe Mesa Sectorial del 2 de junio de 2017

AMYTS
Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid

1. Lectura y aprobación del Acta de la reunión anterior.

Se aprueba el acta de la mesa del 29 de marzo.

Se entrega el borrador de acta de mesa del 27 de abril.

2. Finalización del Acuerdo con la Asociación Española de lucha contra el cáncer: contratación y selección de nuevo personal.

La administración informa que el próximo 30 de junio termina el acuerdo y que 4 radiólogos y 20 técnicos de rayos serán sometidos a un ERE, por lo que perderán sus empleos. Son profesionales cualificados y que llevan años desempeñando sus funciones, y solicitan se valore en la mesa sectorial la posibilidad de incorporarlos al SERMAS.

Se recuerda a la Administración que se había comprometido a presentar un informe detallado de las ubicaciones de los mamógrafos y las necesidades de personal, informe que no se ha facilitado a fecha de la mesa sectorial.

Piden posicionamiento de las organizaciones sindicales. En este punto AMYTS manifiesta que la incorporación al SERMAS debe ser por las correspondientes bolsas de empleo, que es el momento de constituirla para los facultativos de radiología. Con dicha bolsa en la que se incorporen los citados 4 profesionales, así como cuantos los soliciten, se asegurarían los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad que deberían regir el acceso a la función pública. La Administración niega la bolsa de radiólogos y AMYTS, en consecuencia, se opone lo solicitado por la Administración.

3. Ley de Presupuestos de la Comunidad de Madrid para el año 2017.

Por parte de la Administración se hace entrega de un documento en el que se informa de todos los artículos de la Ley de presupuestos que contienen temas de índole laboral. (**Anexo I**).

AMYTS, sobre Carrera Profesional, solicita aclaración y posicionamiento del Director General de Recursos Humanos ante la publicación de la Ley de Presupuestos de la Comunidad para el año 2017, que en su artículo 27 vuelve a paralizar el abono y reconocimiento de niveles de Carrera Profesional; lo que es contrario al acuerdo de esta Mesa Sectorial, a lo anunciado por el Consejero en la propia Asamblea de Madrid, al informe de la Defensora del Pueblo y la propia Resolución que firma como Director General en enero de 2017 y que además de reactivar la valoración de solicitudes de cambio de nivel, concluye con la firma del correspondiente reconocimiento del nivel alcanzado. **Por ello pregunta de forma clara si el Director General firmará los reconocimientos de nuevos niveles, y solicita responda sí o no. El Director General contesta que SÍ se firmarán.**

También se informa por parte de la Administración que a partir del 1 de junio de 2017 se reconocerán las homologaciones de nivel de Carrera Profesional a los trasladados de otras CCAA y se comenzará su abono.

4. Oferta de Empleo Público 2016-2017, Proceso Extraordinario de Selección.

Está pendiente la convocatoria de OPEs aprobadas en 2016, y la Administración propone que no se convoquen y se acumule a la "macroOPE" que se está cerrando a nivel nacional.

AMYTS se posiciona a favor siempre que estas OPEs no se retrasen años, algo ya habitual en este tipo de situaciones. No queda acordado con firma de acuerdo. A la espera de cómo se refleje en el acta lo que se ha hablado para evitar retrasos injustificables, AMYTS tomará la decisión que corresponda.

5. Procesos de Interinización: Información general.

AMYTS manifiesta su absoluta oposición al modelo que de forma unilateral se ha puesto en marcha por parte de la Administración y que deja sin posibilidad de acceso a la interinidad a miles de profesionales, cuya antigüedad en el SERMAS supera los dos años. No obstante, **AMYTS solicita que una vez la Administración cierre esta denominada fase I, se valore de inmediato los casos individuales que se están produciendo y que están dejando fuera a profesionales que han sido claramente perjudicados por unas decisiones de la propia Administración y que ahora traen consecuencias para ellos. Así se acuerda.**

Se informa por parte de la Administración de la puesta en marcha de los nuevos nombramientos de interinos en Atención Primaria, y entregan un documento con los datos. (**Anexo II**). Si se avanza lo siguiente:

.- 94 plazas de médico de familia
.- 51 de pediatras
.- 2 de farmacéuticos
.- 13 de médico de SAR

Aunque no está en el documento se dice también que 17 plazas de odontólogo.

Llamamiento para elección de plazas de médicos de familia y pediatras previstos para el 14 y 15 de junio, de forma centralizada en C/ Sagasta.

6. Modificación del baremo establecido en los Acuerdos de Mesa Sectorial de 29 de marzo del 2017, sobre selección de personal estatutario temporal de las categorías de Auxiliar de Farmacia, Óptico Optometrista y Enfermera del Trabajo.

Se presenta una modificación por un error formal en el baremo (**Anexo III**).

7. Estado de situación de los Acuerdos firmados en la Mesa Sectorial.

Hace acto de presencia en este momento el consejero de Sanidad.

Se realiza una ronda de intervenciones por parte de las OOSS.

En la intervención de AMYTS recordamos al Sr. consejero que la mesa sectorial tiene una trayectoria y una historia, que no se puede olvidar ni fragmentar en equipos. **Los acuerdos de la Mesa Sectorial de Sanidad son acuerdos entre instituciones y no solamente entre los que en cada momento están designados para representarlas.** Por lo tanto, cuando se habla de incumplimientos debemos ser conscientes de que éstos corresponden a la Administración frente a los Profesionales representados por sus OOSS, con independencia de quién sea el consejero o el presidente de turno.

AMYTS, vuelve a poner de manifiesto los incumplimientos que se detallan a continuación:

- **De los acuerdos de 2007 (Anexo IV)** se relacionan los siguientes incumplimientos:

  - Plan de Acción Social.
    - **Antes del 31 de enero de 2007**.
  - Decreto de Selección y provisión.
    - Sometido a **Informe de la Mesa como máximo el 15 de febrero de 2007**.
  - Bolsas de empleo.
    - La negociación **debería estar concluida el 31 de enero de 2007**.
  - Plan de Urgencias y Emergencias.
    - **Dentro del primer trimestre del 2007**.
  - Sistema retributivo.
    - **Primer cuatrimestre del 2007.**

  - Empleo:
    - Oferta de Empleo Público cada año.
    - Estudio **antes del 31 de marzo de 2007** de plantillas para determinar plazas coyunturales y estructurales y aquellos considerados estructurales se incluirán en el plazo máximo de dos años como plazas de plantilla orgánica, dotándose las mismas con personal interino.

  - Los nombramientos eventuales en el SUMMA 112 y en los SUAP considerados estructurales se incluirán en plantilla orgánica del SUMMA 112 **durante el primer trimestre del año 2007**.
- Retribución en el SUMMA 112 de las guardias de navidad como en Atención Hospitalaria.
- Atención primaria.
  - Pago de ausencias no suplidas.
  - Se tenderá a garantizar la contratación necesaria por ausencias.
  - Pago del 15% de retribución por turno de tarde. Con objeto de reconocer los efectos que para la conciliación de la vida familiar tiene la jornada de tarde.
- Plan de reordenación de recursos humanos.
  - Se acuerda elaborar un estudio de necesidades de plantilla que conlleve la aplicación de un máximo de 42 noches en turnos rotatorios y garantice la libranza de al menos dos fines de semana mensuales.
  - Se acuerda elaborar un estudio para la concreción del número máximo de guardias médicas que permita conciliar a labor profesional con la vida familiar de los facultativos.
- Incumplimiento de toda la fase de implantación y posterior desarrollo de la Carrera Profesional.

- **Otros acuerdos incumplidos**:

- Nuevo acuerdo sobre Productividad Variable. No se cumple el vigente del INSALUD y tampoco se ha negociado el nuevo.
- Concursos de traslados vinculados a las OPE de Atención Hospitalaria.
- Bolsas de contratación.
- Acuerdo para el nombramiento de interinos en los términos acordados en la Mesa Sectorial.
- Pactos de gestión acordado en la Mesa Sectorial del 10 de noviembre de 2015.
- Grupo de trabajo sobre pactos y jornada en la Mesa Sectorial del 23 de abril de 2016.
- Productividad variable en contratos de guardia en la Mesa del 30 de noviembre del 2016.
- Nueva creación de grupo de trabajo para decreto de selección y provisión Mes del 22 de julio.

El Sr. consejero inicia su intervención, diciendo sobre la Carrera Profesional que "*aquí en la mesa sectorial, se ha dicho por parte del DG, y se ha dicho también por parte del consejero en los medios de comunicación y en cualquier sitio que hay un informe jurídico que ustedes conocen*", a lo que las OOSS refieren que dicho informe jurídico se ha solicitado en numerosas ocasiones sin que haya sido facilitado por la Administración. El consejero responde "*¿Le importa por favor? (...) mire usted, lo único lo va a conocer hoy y si no lo ha conocido antes les pido disculpas*" ... A lo largo de los siguientes cuarenta y dos minutos el consejero lee un documento (**Anexo V**) en los que a su modo de ver da respuesta a los incumplimientos

aportados. El Sr. consejero muestra cierta ansiedad por extraer un acta de mesa sectorial firmada esa misma tarde, para lo que ha hecho estar presente a una asesora jurídica de la Consejería. Así mismo insiste una y otra vez "en que no se trata de incumplimientos, sino que son temas en vías de cumplimiento".

AMYTS dice que todo lo pendiente (y recordemos que hay fechas diferidas desde hace 10 años, que ya son años) debe ser enumerado, priorizado, sometido a un riguroso calendario de trabajo y concluir con su acuerdo, pacto, y puesta en marcha sin que se vuelvan a producir incumplimientos como los señalados.

No podemos olvidar cómo se hacen acuerdos que los diferentes centros sanitarios interpretan, no cumplen, etc. Por ejemplo en Carrera Profesional recordar que el comité de evaluación de carrera del SUMMA 112 se constituyó esta semana, que el de Atención Primaria solo se ha constituido formalmente pero no se han reunido nunca aún, que la movilidad de primaria aún se está discutiendo, que la compulsa de documentos es una especie de selva en la que no hay criterio único, que el grupo de Carrera para resolver dudas solo se reunió en una ocasión y apenas se resolvieron dudas (pendiente de nueva reunión el día 15 de junio)... etc. Podríamos seguir así con otros muchos temas pendientes e incumplidos por parte de la Administración.

El consejero se compromete a traer, después del verano, todos y cada uno de estos puntos, valorados, con propuestas para cumplimiento o renegociación y también asume la elaboración del calendario para abordarlos.

El consejero, ante las acusaciones de existencia de contrataciones "a dedo" hace constar en el acta **que se ordenará la realización de una Auditoría por parte de la Inspección pertinente para que se aclaren los procedimientos de contratación en los distintos centros sanitarios.** En este punto AMYTS recuerda al D.G. de RRHH que se presentó el día 10 de mayo de 2017 una solicitud formal (**Anexo VI**) mediante la que se solicitó formalmente información sobre los requisitos seguidos para la contratación de facultativos para la provisión de puestos de carácter temporal en el ámbito hospitalario.

8. Ruegos y Preguntas.

AMYTS, además de los ya habituales, cronificados y nunca respondidos (ver al final), trae estos casos puntuales:

- Se pregunta por el abono de la Productividad Variable del año 2016. Sin respuesta.

- En casos de traslados a Madrid, se han generado problemas derivados de tener dos pagadores derivados del abono de la parte de paga extra, habiéndose pagado la parte de la paga extra pendiente a cargo de la comunidad de origen.

- Trienios NNHH y solicitud de devolución de cantidades percibidas. No hay respuesta por parte de la Administración.

- Situación del Hospital del Tajo y dirección médica. Hace dos meses se dijo que el director médico estaba en funciones y queremos se informe de cómo sigue la situación. Recordemos que simultanea jefatura de servicio, dirección médica ¿en funciones?, guardias de jefe de hospital y firmas en el BOCM como director médico. El propio consejero no lo entiende. Se informa por parte de la Administración que habrá nombramiento de director médico en los próximos días.

Preguntas y puntos de orden del día pendientes:

1.- Calendario de pago de **carrera profesional y resolución dudas comité evaluación de carrera. Cerrar el acuerdo sobre Constitución de la comisión central y finalizar la negociación del anexo C**
2.- Nombramiento de **interinos** pendientes.
3.- **Decreto de selección y provisión**.
4.- **Jornada** 2017.
5.- Situación de los **descansos de guardias de sábados**.
6.- Aprobación de **OPEs 2017.**
7.- Concursos de **traslados**.
8.- **Bolsas** de empleo en **especialidades hospitalarias**.
9.- **Estatutarización** voluntaria del **personal laboral de la C. Madrid,** fijo e interino.
10.- Cumplir lo acordado sobre **pactos de gestión** y traer a mesa los datos comprometidos.
11.- **Estatutarización** voluntaria de personal de los **Hospitales de Alcorcón y Fuenlabrada** y **UCR**
12.- Presentación del **modelo Atención Pediátrica de Atención Primaria**.
13.- Abono de **productividad** variable a **contratos de guardias.**
14.- Información y listados de contrataciones a las OOSS. No se ha cumplido con este mandato.
15.- Negociación de un nuevo **plan de urgencias y emergencias** y reconocimiento de **trabajo nocturno en el SUMMA 112**.
16.- **Bases negociadas de las OPEs**.
17.- Finalizar negociación del Convenio colectivo de la UCR
18.- Adecuación de plantilla a las necesidades reales.
19.- Plan de formación adecuado para todas las categorías.
20.- Plan de listas de espera negociado con los profesionales.
21.- Inversión en renovación de instalaciones y mantenimiento de los centros sanitarios.

AMYTS
Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid

Anexo 1

LEY DE PRESUPUESTOS

LEY DE PRESUPUESTOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID 2017 (Ley 6/2017, de 11 de mayo)

ENTRADA EN VIGOR EL 1 DE JUNIO DE 2017

Artículo	Asunto	Resumen
21	Incremento retribuciones íntegras globales	Con efectos de 01.01.2017, las Retribuciones íntegras globales del personal del Sector Público de la Com. Madrid no podrán experimentar variación respecto a las del 31.12.2016, en comparaciones homogéneas de efectivos y de antigüedad (sin perjuicio de las adecuaciones singulares y excepcionales por contenido de los puestos, efectivos de cada programa o consecución de objetivos) Los acuerdos, pactos, convenios o disposiciones administrativas que impliquen crecimientos retributivos deberán tener la consiguiente adecuación, siendo inaplicables las cláusulas que contravengan lo anterior. **No es posible el incremento hasta tanto no entre en vigor la LPGE**
21	Planes de pensiones	No se pueden realizar aportaciones a planes de pensiones a favor del personal, que cubran la contingencia de jubilación, **en la misma línea que años anteriores**
21	acción social	Se suspende la aplicación de cualquier beneficio o acción social (en metálico o en especie), salvo préstamos, anticipos y ayudas o pluses de transporte (ayudas y pluses de transporte no para personal estatutario) **en la misma línea que años anteriores**
21	Autorización previa de acuerdos, convenios y pactos	Todo acuerdo, convenio o pacto requiere el informe previo y favorable de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. Son nulos de pleno derecho los alcanzados sin dicho informe previo favorable.
22	OPE	La OPE incluirá las plazas vacantes y dotadas presupuestariamente, cuya provisión sea inaplazable o afecte al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, respetando la dotación de capítulo 1 y la tasa de reposición. Las convocatorias para ingreso de nuevo personal requerirán la autorización del titular de la Consejería de Economía, empleo y Hacienda.
22	Tasa de reposición	100% para plazas de hospitales y centros de salud públicos. El Consejo de Gobierno podrá acumular la tasa de reposición de alguno de los sectores en otros sectores distintos, cuya cobertura se considere prioritaria o afecte al funcionamiento de los servicios públicos. **Entrará en vigor en el momento que entre en vigor la LPGE** Tasa de reposición para otros sectores, se fijará hasta un máximo del 50%
22	Personal temporal. (Nombramiento o contratación)	Sólo se podrá contratar personal temporal o nombrar personal estatutario temporal o funcionarios interinos, para cubrir necesidades urgentes e inaplazables en sectores prioritarios o que afecten al funcionamiento de los servicios públicos esenciales, de acuerdo con lo que establezca la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y con su autorización previa. Los nombramientos de funcionarios interinos que se autoricen indicarán la fecha de finalización, no posterior al 31.12.2017, sin posibilidad de prórroga. **en la misma línea que años anteriores**

Artículo	Asunto	Resumen
22	Personal temporal. (Cese)	El personal ~~estatutario~~ temporal y los funcionarios interinos, nombrados en puestos reservados o vacantes, y vinculados a OPE, cesarán cuando acabe la reserva o al final del plazo de toma de posesión en el caso de que no se produzca su cobertura. Lo mismo sucederá con el personal laboral interino de vacante, atendiendo a lo que especifique el contrato. **en la misma línea que años anteriores**
22	Puestos ocupados por personal indefinido no fijo	Estos puestos serán incluidos en la primera convocatoria de concurso de traslados que se efectúe en la correspondiente categoría. Su resolución supondrá la extinción de su relación laboral, incluso si resulta desierta la cobertura del puesto.
22	Provisión preferente por movilidad interna o reingreso	Las plazas vinculadas a OPE (ocupadas temporalmente o no), mientras no hayan sido objeto de convocatoria, se cubrirán preferentemente mediante movilidad interna (voluntaria o forzosa), reingreso al servicio activo o movilidad por salud, violencia de género o violencia terrorista, desvinculándose de la OPE **en la misma línea que años anteriores**
22	Amortización de plazas vinculadas a OPE	Estas plazas, mientras no estén incluidas en convocatorias, también pueden ser amortizadas como consecuencia de procesos de reordenación, reorganización administrativa o por razones de eficiencia o presupuestarias, desvinculándose de la OPE. **en la misma línea que años anteriores**
22	Plaza fija sólo mediante proceso de igualdad, mérito y capacidad	La condición de estatutario fijo, funcionario de carrera o laboral fijo sólo se adquiere mediante proceso selectivo, según los principios de igualdad, mérito y capacidad. La integración de personal laboral, mediante procesos de reorganización, transferencias, sentencias u otros, cuando no se haya acreditado la superación de este tipo de procesos selectivos, sólo podrá tener carácter temporal. **en la misma línea que años anteriores**
23	Retribuciones de personal estatutario y de régimen administrativo (cuantías)	Con efectos de 1 de enero de 2017: Las retribuciones básicas y complementarias no experimentarán variación sobre las existentes a 31.12.2016, sin perjuicio de las derivadas de la consecución de objetivos, efectivos asignados a cada programa, dificultad, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad. Cada una de las dos pagas extraordinarias (junio y diciembre) incluirán sueldo, trienios y una mensualidad de complemento de destino. **No es posible el incremento hasta tanto no entre en vigor la LPGE** Los complementos personales y transitorios y retribuciones análogas, tampoco experimentan variación. Las indemnizaciones por razón de servicio se percibirán de conformidad con las normas que establezca la Consejería de Economía, Empleo y Haciendo y supletoriamente por la normativa estatal.

Artículo	Asunto	Resumen
24	incremento de masa salarial del Personal Laboral	Esta masa salarial está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales, extrasalariales y gastos de acción social no suspendidos, en términos de homogeneidad para los periodos comparados, con el límite de las cuantías establecidas por la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. Se exceptúan, en todo caso: -Prestaciones e indemnizaciones de la Seg. Social -Cotizaciones a la Seg. Social a cargo del empleador -Indemnizaciones por traslados, suspensiones o despidos -Indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador Con efectos del 01.01.2017 esta masa salarial no podrá experimentar ningún crecimiento, sin perjuicio del que pueda derivarse de la consecución de objetivos, mediante el incremento de la productividad o la modificación de los sistemas de organización o clasificación profesional. En estos supuestos será preceptivo el informe favorable de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. Si el importe solicitado supera los 250.000 euros se requerirá la autorización del Consejo de Gobierno.
24	Masa salarial de empresas públicas y fundaciones	En los 3 meses siguientes a la entrada en vigor de la Ley, la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda autorizará la masa salarial de empresas públicas y fundaciones. **en la misma línea que años anteriores**
24	Variaciones de la masa salarial	Las variaciones de la masa salarial bruta se calcularán en términos anualizados y de homogeneidad para los periodos comparados, en cuanto a efectivos, antigüedad, régimen de trabajo, jornada, horas extraordinarias efectuadas y otros conceptos laborales, computándose por separado las cantidades de estas variaciones **en la misma línea que años anteriores**
24	Negociación colectiva	Todo lo anterior representa el límite máximo de la masa salarial. A través de la negociación colectiva se determinará su distribución y su aplicación individual. La autorización de la masa salarial será requisito previo para el comienzo de la negociación de convenios o acuerdos colectivos. Con cargo a esta masa salarial se deberán satisfacer todas las retribuciones de estos acuerdos y todas las que se devenguen a lo largo del año. **en la misma línea que años anteriores**
24	Personal laboral no sujeto a convenio	No se incrementarán las retribuciones de otro personal laboral no acogido a convenio. Las retribuciones de este personal que vengan determinadas en todo o en parte mediante contrato individual, deberán comunicarse a la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda las retribuciones satisfechas y devengadas durante 2016, mediante la oportuna certificación. Las indemnizaciones o suplidos se regularán por su normativa y por esta Ley y tampoco podrán experimentar crecimiento.

Artículo	Asunto	Resumen
24	Complementos personales y transitorios del personal laboral	Salvo lo previsto en el correspondiente convenio colectivo, estos complementos se mantendrán en las mismas cuantías que a 31.12.2016, siendo absorbidos por cualquier incremento retributivo, hasta el 100% de éste, incluso por el cambio de puesto. A estos efectos no se considerará ni la antigüedad ni los conceptos de naturaleza variable.
27	Retribuciones del personal estatutario de los Servicios de Salud	Con efectos de 1 de enero de 2017: Las retribuciones básicas y los complementos de destino, específico y de atención continuada no experimentan variación sobre las existentes a 31.12.2016. Las cuantías asignadas en concepto de productividad tampoco experimentarán variación. Las retribuciones del restante personal estatutario, sin variación. Las cuantías a percibir por carrera profesional, sin variación. Se suspende la aplicación de cualquier beneficio o acción social (en metálico o en especie, consolidado o no), salvo préstamos y anticipos Los complementos personales y transitorios reconocidos serán absorbidos por cualquier mejora retributiva, hasta el 100% de ésta, incluso por el cambio de puesto. A estos efectos no se considerará ni la antigüedad ni el complemento de productividad. **No es posible el incremento hasta tanto no entre en vigor la LPGE**
27	Carrera profesional	Con carácter excepcional, durante 2017 no entrarán en vigor las previsiones del apartado 12 de los anexos I y II del Acuerdo de 5 de diciembre de 2006, por lo que no procederá el reconocimiento ni el pago del nivel IV de los licenciados sanitarios ni de los diplomados sanitarios. Se suspenden los nuevos reconocimientos y pago de los niveles I, II y III a que pudiera acceder el personal durante 2017. Las cuantías por Promoción Profesional no experimentarán variación. Se suspenden nuevos reconocimientos y pago a cuenta, a que pudiera acceder el personal. **en la misma línea que años anteriores**
26	Retribuciones (Cuantías de las de los funcionarios y estatutarios)	Se recogen en este artículo las cuantías de los distintos conceptos, para personal funcionario y estatutario. El crédito total disponible en concepto de productividad no experimentará incremento sobre 2016. Las cuantías por productividad no generan derechos individuales para periodos sucesivos. Las gratificaciones por servicios extraordinarios fuera de la jornada laboral tendrán carácter excepcional, no podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni generarán derechos individuales para periodos sucesivos. Los complementos personales y transitorios reconocidos serán absorbidos por cualquier mejora retributiva, hasta el 100% de ésta, incluso por el cambio de puesto. A estos efectos no se considerará ni la antigüedad ni el complemento de productividad, ni las gratificaciones

Artículo	Asunto	Resumen
25	Retribuciones Altos Cargos	No experimentarán incremento respecto a las del 31.12.2016. **hasta tanto no entre en vigor la LPGE**
31	Retribuciones del personal directivo de las Instituciones Sanitarias	En 2017, las retribuciones de este personal no experimentará incrementos sobre las vigentes a 31.12.2016. La Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, a propuesta de la Consejería de Sanidad, determinará las cuantías máximas en concepto de productividad variable por cumplimiento de objetivos, que no experimentará incremento sobre las vigentes a 31.12.2016. El importe total que se abone no podrá superar las cuantías globales consignadas en el subconcepto 15303 de la Sección 17. No obstante, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Sanidad, previo informe favorable de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, podrá establecer retribuciones de naturaleza fija y las cuantías máximas de productividad variable que deban incluirse en los nuevos contratos o nombramientos para este personal, cuando concurran especiales circunstancias que así lo justifiquen.
34	Contratos de alta dirección	Los contratos de este tipo que se celebren en 2017 deberán remitirse con al menos 15 días de antelación a su formalización, para informe preceptivo y vinculante de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda y de la Consejería de Presidencia, Justicia y Portavocía del Gobierno, aportando propuesta de contratación y memoria económica y justificativa. Serán nulos de pleno derecho los contratos suscritos con omisión de este trámite o cuando alguno de estos informes no tenga sentido favorable. Los informes se solicitarán con anterioridad a la aprobación del contrato por el órgano competente.
36	Prohibición de cláusulas indemnizatorias en la contratación de personal	En la contratación de personal, no podrán pactarse cláusulas indemnizatorias, dinerarias o no dinerarias, por razón de la extinción de la relación jurídica. Las que se consignen serán nulas, sin valor ni eficacia, y sin perjuicio de la responsabilidad en que puedan incurrir los titulares de los órganos que actúen en representación de la Comunidad de Madrid. Esto es también de aplicación a las fundaciones del sector público. A partir de la entrada en vigor de esta ley, la modificación o novación de este tipo de contratos exigirá la adaptación de su contenido en el aspecto indicado.
38	Justificaciones previas a la formalización de contratos, adscripciones o nombramientos de personal	Previamente a la formalización de nuevos contratos, adscripciones o nombramientos de personal, habrá de justificarse que la plaza está dotada presupuestariamente, se encuentra vacante y existe el crédito necesario para el pago de las retribuciones. Serán nulos de pleno derecho los actos dictados sin esta justificación, sin perjuicio de las responsabilidades en que pudieran incurrir los titulares de los órganos correspondientes.
38	Publicación de estadísticas de personal	Semestralmente, la Comunidad de Madrid publicará en su portal corporativo un boletín estadístico de personal, con datos desagregados relevantes por área de actividad y relación jurídica de empleo, tales como categoría profesional, edad o género, ofreciendo una evolución temporal

Artículo	Asunto	Resumen
Disp Adic. 1ª	Necesidad de informe de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda de las disposiciones y acuerdos que impliquen un incremento del gasto público	Todo proyecto de ley, disposición administrativa, acuerdo o convenio que implique un incremento del gasto público o disminución de ingresos o que pueda comprometer fondos de ejercicios futuros, requerirá informe preceptivo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda. A estos efectos, los expedientes deberán documentarse con una memoria económica, en la que se detallen las posibles repercusiones presupuestarias. El informe se emitirá en un plazo de 15 días
Disp. Adic. 9ª	No adquieren condición de empleados públicos los de empresas contratistas	Los empleados de empresas con contratos de gestión de servicios públicos con la Admon. Pública no adquirirán, en ningún caso, la condición de empleados públicos, por resolución de dichos contratos antes de la fecha de su finalización ordinaria ni en caso de extinción por finalización del plazo contractual.
Disp. Adicional 18ª	Devengo de pagas extraordinarias de personal laboral	Las pagas extraordinarias del personal laboral del Convenio Colectivo de la Co9munidad de Madrid se devengarán por semestres naturales, de 1 de enero a 30 de junio y de 1 de julio a 31 de diciembre.
Disp Adic. 19ª	Adecuación de esta ley a la normativa básica estatal	Las normas de esta ley se adaptarán a la normativa básica estatal, especialmente en lo relativo a la oferta de empleo público, tasa de reposición de efectivos e incremento de retribuciones.

AMYTS
Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid

Anexo 2

Plazas a convocar nombramiento interino Atención Primaria 2017

PLAZAS A CONVOCAR PARA NOMBRAMIENTOS INTERINOS EN A.P. 2017

CATEGORIA	TOTAL
ENFERMERO/A DE ATENCION PRIMARIA	124
MEDICO DE FAMILIA DE ATENCION PRIMARIA	94
PEDIATRA DE ATENCION PRIMARIA	51
T.M.E.C.AUXILIARES DE ENFERMERIA DE ATENCION PRIMARIA	47
FISIOTERAPEUTA	22
MATRONA	22
GRUPO ADMINISTRATIVO	14
MEDICO DE SAR	13
ENFERMERO/A DE SAR	6
GRUPO DE GESTION DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA	4
GRUPO TECNICO DE LA FUNCION ADMINISTRATIVA	4
FARMACEUTICO	2
PERSONAL TECNICO GRADO MEDIO	2
PERSONAL TECNICO GRADO SUPERIOR	2
TECNICO ESPECIALISTA DE SISTEMAS Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	2
CALEFACTOR	1
TECNICO SUPERIOR DE SISTEMAS Y TECNOLOGIAS DE LA INFORMACION	1
TOTAL	**411**

AMYTS
Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid

Anexo 3

Corrección de errores acuerdos Mesa Sectorial 29 de marzo 2017

CORRECCIÓN DE ERRORES EN LOS ACUERDOS DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD DE 29 DE MARZO DE 2017, SOBRE SELECCIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO EN LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES DE ÓPTICO – OPTOMETRISTA, ESPECIALISTA EN ENFERMERÍA DEL TRABAJO Y TÉCNICO AUXILIAR DE FARMACIA, EN TODOS LOS CENTROS SANITARIOS ADSCRITOS AL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 109.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se procede a la corrección del siguiente error material advertido en los baremos de méritos (Anexos I), apartados 1.a) sobre "Experiencia Profesional", de los Acuerdos de la Mesa Sectorial de Sanidad de 29 de marzo de 2017, sobre selección de personal estatutario en las categorías profesionales de Óptico – Optometrista, Especialista en Enfermería del Trabajo y Técnico Auxiliar de Farmacia, en todos los centros sanitarios adscritos al Servicio Madrileño de Salud.

Donde dice:

"Por servicios prestados en la misma categoría profesional, en Instituciones Sanitarias Públicas dependientes del Sistema Nacional de Salud, incluido el Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla", o de los distintos Servicios de Salud Públicos de la Unión Europea, y/o en otros centros dependientes de la Administración de la Comunidad de Madrid, dentro de la normativa vigente de libre circulación: ***0,30 puntos*** *por mes trabajado".*

Debe decir:

"Por servicios prestados en la misma categoría profesional, en Instituciones Sanitarias Públicas dependientes del Sistema Nacional de Salud, incluido el Hospital Central de la Defensa "Gómez Ulla", en los distintos Servicios de Salud Públicos de la Unión Europea, dentro de la normativa vigente de libre circulación, y en aquellos centros sanitarios y socio-sanitarios cuyos profesionales estén sujetos al Convenio Colectivo para el personal laboral de la Comunidad de Madrid y al Acuerdo Sectorial del personal funcionario de la Comunidad de Madrid: ***0,30 puntos*** *por mes trabajado".*

Madrid, 2 de junio de 2017

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES DEL SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD

ORGANIZACIONES SINDICALES

CCOO

SATSE

CSIT Unión Profesional

AMYTS

UGT

AMYTS
Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid

Anexo 4

Acuerdo BOCM Mesa Sectorial en materia de promoción profesional del personal estatutario, negoción colectiva

7 de febrero 2007

ENTRADA 41
07 FEB. 2007
ASOCIACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR DE MADRID ATEMMA

Consejería de Sanidad y Consumo

474 *ACUERDO de 25 de enero de 2007, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 5 de diciembre de 2006 alcanzado en la Mesa Sectorial de Sanidad entre la Consejería de Sanidad y Consumo y las organizaciones sindicales presentes en la misma, en materia de promoción profesional del personal estatutario, negociación colectiva y participación en las condiciones de trabajo y personal en formación mediante el sistema de residencia.*

Examinado el texto de los Acuerdos adoptados por la Mesa Sectorial del Personal de las Instituciones Sanitarias de la Comunidad de Madrid en su reunión del día 5 de diciembre de 2006, y como quiera que debe ser aprobado de forma expresa y formal para su validez y eficacia, a tenor de lo regulado en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, 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 su virtud, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Sanidad y Consumo, en su reunión del día 25 de enero de 2007

ACUERDA

Primero

Aprobar expresa y formalmente el Acuerdo suscrito en el ámbito de la Mesa Sectorial del Personal de las Instituciones Sanitarias de la Comunidad de Madrid entre la Consejería de Sanidad y Consumo y los sindicatos CEMSATSE y CSI-CSIF, el día 5 de diciembre de 2006, que ratificó los siguientes de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, de 27 y 29 de noviembre de 2006:

- Acuerdo de 27 de noviembre de 2006 por el que se suscriben diversos compromisos en materia de promoción profesional del personal estatutario.
- Acuerdo del 29 de noviembre de 2006 sobre desarrollo de diversos asuntos incluidos en el Acuerdo Marco de 6 de mayo de 2004.
- Acuerdo del 29 de noviembre de 2006 sobre personal en formación mediante el sistema de residencia.

Estos Acuerdos se incorporan como Anexo I, II y III al presente Acuerdo.

Segundo

Las Consejerías de Hacienda, Presidencia y Sanidad y Consumo, conjuntamente, examinarán los cauces necesarios para que las medidas contempladas en este Acuerdo puedan extenderse al personal laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid que presten servicios en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Madrileño de Salud

Tercero

Este Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, teniendo los efectos económicos que se contemplan en los mismos.

Cuarto

Se autoriza a la Consejería de Sanidad y Consumo a tomar las medidas necesarias en relación a aquellos aspectos del Acuerdo que requieran de desarrollo.

Acordado en Madrid, a 25 de enero de 2007.

El Consejero de Sanidad y Consumo, MANUEL LAMELA FERNÁNDEZ

La Presidenta, ESPERANZA AGUIRRE GIL DE BIEDMA

ANEXO I

COMPROMISOS EN MATERIA DE PROMOCIÓN PROFESIONAL

La Consejería de Sanidad y Consumo de la Comunidad de Madrid adquiere los compromisos:

- Elaborar un documento de bases de promoción profesional del sistema Madrileño de Salud, antes del 31 de diciembre del 2006 y remitirlo al Ministerio de Sanidad y Consumo, para su estudio y, en su caso, manifestación expresa del criterio del mismo en relación a un posible modelo de promoción profesional de ámbito nacional.
- En el caso de que el 31 de marzo del 2007 no hubiera pronunciamiento expreso del Ministerio de Sanidad y Consumo, sobre el documento propuesto y sus posibles efectos y trascendencias en el Sistema Nacional de Salud, la Consejería de Sanidad y Consumo, adoptará en la forma y plazos que se determinen en Mesa Sectorial, el modelo de promoción profesional que pacte con las organizaciones sindicales. A estos efectos, durante el primer trimestre del 2007 se desarrollaran los trabajos necesarios para que este modelo sea de inmediata aplicación, a partir de tal fecha, en la forma que en el mismo se determine y en los plazos contemplados en el Acuerdo de 18 de noviembre de 2005.
- Sin perjuicio de lo anterior, la Consejería de Sanidad y Consumo, se compromete a complementar el pago a cuenta acordado el pasado 16 de noviembre del 2005, con un incremento de las cuantías en un porcentaje del 30 por 100; esto es lo siguiente:

  A: 3.250 euros.
  B: 2.470 euros.
  C: 1.625 euros.
  D: 1.300 euros.
  E: 780 euros.

- Este abono se realizará en la nómina de marzo de 2007, con efectos de 1 de enero de 2006, y tendrá la consideración de pago a cuenta del futuro modelo de promoción profesional de la Comunidad de Madrid.
- Igualmente la Consejería de Sanidad y Consumo se compromete a abonar el segundo nivel de promoción profesional el 1 de abril del 2007, si esta estuviese cerrada y en caso contrario, el pago tendría la consideración de a cuenta del modelo de promoción profesional, según las siguientes cuantías:

  A: 6.142 euros.
  B: 4.668 euros.
  C: 3.071 euros.
  D: 2.457 euros.
  E: 1.474 euros.

- Las cuantías de referencia del modelo profesional, sin perjuicio de su posterior negociación, son las que se detallan en cuadro adjunto. En todo caso, el futuro modelo de promoción profesional que se apruebe deberá guardar la lógica proporcionalidad, en términos de marco retributivo homogéneo, con las carreras profesionales vigentes en la Comunidad de Madrid. Esta proporcionalidad se determinara mediante Acuerdo en la Mesa Sectorial.
- Las cuantías señaladas en los puntos anteriores son cuantías 2007, por lo que serán actualizadas con los incrementos que contemplen las sucesivas Leyes de Presupuestos de la Comunidad de Madrid.

Cuantías promoción profesional

GRUPO	1º NIVEL A CUENTA 2006	LIQUIDACIÓN 1º NIVEL ENERO DE 2007	DIFERENCIA	2º NIVEL ABRIL DE 2007 (49%)	3º NIVEL (51%)	4º NIVEL (31%)
A	2.500,00	3.250,00	750,00	6.142,50	9.276,18	12.150,48
B	1.900,00	2.470,00	570,00	4.668,30	7.049,13	9.234,36
C	1.250,00	1.625,00	375,00	3.071,25	4.637,69	6.075,24

GRUPO	1º NIVEL A CUENTA 2006	LIQUIDACIÓN 1º NIVEL ENERO DE 2007	DIFERENCIA	2º NIVEL ABRIL DE 2007 (69%)	3º NIVEL (51%)	4º NIVEL (31%)
D	1.000,00	1.300,00	300,00	2.457,00	3.710,07	4.850,16
E	600,00	780,00	180,00	1.474,20	2.226,04	2.910,12

ANEXO II

ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO MARCO DE 29 DE NOVIEMBRE DE 2006, SOBRE EL DESARROLLO DE DIVERSOS ASUNTOS INCLUIDOS EN EL ACUERDO MARCO DE 6 DE MAYO 2004, SOBRE ORDENACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PARTICIPACIÓN EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA CONSEJERÍA DE SANIDAD Y CONSUMO PARA EL PERÍODO 2004-2007

Reunida la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco el día 29 de noviembre de 2006, acuerda desarrollar los asuntos incluidos en el Acuerdo de Marco que a continuación se relacionan.

ACUERDO

Primero

Plan de acción social

Se elaborará antes del 31 de diciembre de este año el diagnóstico de situación y antes del 31 de enero de 2007, el plan para su aprobación, siendo la ejecución del mismo de carácter escalonado y de aplicación progresiva hasta el 2011, con el compromiso de que también incluya al personal facultativo.

Segundo

Movilidad interna en la Comunidad de Madrid

Se acuerda que, una vez aprobada la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad de Madrid para el año 2007, se procederá a elaborar un Decreto de Selección y Provisión que será sometido al informe de esta Mesa como máximo el 15 de febrero, con la finalidad de que el mismo pueda ser aprobado dentro del mes de marzo del 2007. Este Decreto posibilitará a los profesionales del sistema sanitario tener un marco específico de selección y provisión para la Comunidad de Madrid

Tercero

Bolsas de empleo

Se acuerda impulsar la negociación de las citadas bases para que estén concluidas antes del 31 de enero de 2007, y una vez que terminen los procesos masivos de toma de posesión, implantarlas con carácter progresivo.

Cuarto

Plan de urgencias y emergencias

Se acuerda acometer la elaboración del modelo teórico de urgencia hospitalaria en el seno de un grupo de trabajo que se coordinará desde las Direcciones Generales del Servicio Madrileño de Salud y de Recursos Humanos dentro del primer trimestre del año 2007, concretando un escenario de aplicación de una experiencia piloto, y tras su evaluación y, en su caso, corrección, delimitando la implantación del modelo de manera escalonada.

Se acuerda elaborar un mapa de despliegue de nuevas UAD para los próximos cuatro años.

Se acuerda concretar la ubicación definitiva de 3 CUES antes del 31 de diciembre de 2006, y la construcción e implantación de los mismos en el año 2007.

Se implantarán a lo largo de 2007 y siguientes, equipos básicos de radiología en determinados centros de salud, y se analizará la posibilidad de que sean atendidos por profesionales no radiólogos en los correspondientes centros de salud. En el caso de necesidad de consulta por parte del médico responsable del tratamiento, los estudios practicados serán informados de forma centralizada por radiólogos, y todo ello sin perjuicio de que se fomente la implantación progresiva de sistemas de telemedicina.

Quinto

Atención primaria

Teniendo en cuenta que en el Plan de Mejora de la Atención Primaria 2006-2009 está programado el incremento de las plantillas y que se trata de un plan flexible, se acuerda adoptar las medidas de ajuste necesarias para mantener la calidad asistencial, según contempla el citado plan.

En cualquier caso, se acuerda contemplar la incorporación de nuevos efectivos de auxiliares de enfermería tanto dentro de las nuevas acciones del año 2007, como en el marco de ejecución del plan al año 2009.

Sexto

Sistema retributivo

Se acuerda que en el primer cuatrimestre del año 2007, se elabore un documento de diagnóstico de las estructuras retributivas vigentes y un estudio de las categorías profesionales en el Sistema Madrileño de Salud. En el segundo cuatrimestre del año 2007 se abordará la elaboración de un documento de bases del sistema retributivo para su implantación progresiva hasta el año 2012.

Séptimo

Medidas incorporadas a la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas para el año 2007

Teniendo en cuenta lo dispuesto en el artículo 12.5 del Proyecto de Ley de Medidas Fiscales y Administrativas las partes acuerdan que para el desarrollo del mismo, se constituya un grupo de trabajo que conozca e informe con carácter preceptivo los futuros proyectos de estatutos jurídicos de los nuevos hospitales, en los que se podrá concretar, entre otros asuntos, en qué forma y bajo qué condiciones podrán incorporarse a las plantillas otros empleados públicos con vinculación laboral.

Para mayor claridad y concreción se propondrá una enmienda de adición a la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas en su Disposición Adicional Primera, párrafo segundo, en la que se haga constancia expresa de que el supuesto contemplado requerirá un previo desarrollo reglamentario por parte del Consejo de Gobierno. El diseño del proceso para que en su caso los restantes hospitales integrados en la red pública puedan decidir convertirse en entidades de derecho público para su gestión será planteado en la Mesa Sectorial de Sanidad e informado preceptivamente por esta.

Octavo

Medidas adicionales para el período 2007-2012

1. Empleo:

Se acuerda que la Consejería de Sanidad y Consumo incluirá en la Oferta de Empleo Público de cada año, las plazas de personal interino creadas con anterioridad al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.

Se acuerda realizar un estudio antes del 31 de marzo de 2007, de los nombramientos estatutarios eventuales, a fin de determinar los que responden a necesidades coyunturales y aquellos otros que responden a necesidades estructurales.

Se acuerda que los nombramientos considerados estructurales se incluirán en el plazo máximo de dos años como plazas de plantilla orgánica, dotándose las mismas con personal interino hasta su inclusión y desarrollo de la Oferta de Empleo Público correspondiente.

Se acuerda que los nombramientos estatutarios eventuales efectuados en el SUMMA 112 y en los SUAP, considerados estructurales, se incluirán en la plantilla orgánica del SUMMA 112 durante el primer trimestre del año 2007.

Se acuerda revisar y en su caso adecuar el número de Auxiliares de Enfermería en el ámbito de Atención Especializada, una vez terminado el estudio e implantación de la plantilla de los nuevos hospitales.

Se acuerda la elaboración de un estudio sobre funciones y carga de trabajo de Auxiliares de Enfermería. A estos efectos la Consejería se compromete a encargar a un consultor externo la elaboración de este informe que deberá estar ultimado el 31 de marzo de 2007.

La Consejería de Sanidad y Consumo elevará propuesta al Ministerio de Sanidad y Consumo sobre la implantación de la figura del Responsable de Auxiliar de Enfermería y estudiar simultáneamente la existencia de figuras similares en el Sistema Nacional de Salud.

La Consejería de Sanidad y Consumo apoyará ante los Ministerios de Sanidad y Consumo y Educación el cambio de denominación de la categoría profesional de Auxiliar de Enfermería a la de Técnico en Cuidados Auxiliares de Enfermería.

8. Formación e investigación:

El foro específico de formación e investigación al que se refiere el Acuerdo Marco de 6 de mayo de 2004 se constituirá y pondrá en marcha dentro del primer trimestre de 2007.

9. Plan de Ordenación de Recursos Humanos:

Se acuerda elaborar a partir de abril del año 2007 un Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Sistema Madrileño de Salud teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la puesta en marcha de los nuevos hospitales y centros de salud de la Red Sanitaria Única de Utilización Pública y todo ello en el marco de lo establecido en la Ley 55/2003, del Estatuto Marco.

Se acuerda elaborar un estudio de las necesidades de plantilla que conlleve la aplicación de un máximo de 42 noches en los turnos rotatorios y que garantice la libranza de al menos 2 fines de semana mensuales, determinando el horizonte del año 2011 para su pleno desarrollo y aplicación con objeto de conciliar la labor profesional con la vida familiar.

Asimismo, se acuerda elaborar un estudio para la concreción del número máximo de guardias médicas que permita conciliar la labor profesional con la vida familiar de los facultativos, procurando en todo caso el mantenimiento de la calidad asistencial.

ANEXO III

ACUERDO DE 29 DE NOVIEMBRE DE 2006, DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO MARCO SOBRE PERSONAL EN FORMACIÓN MEDIANTE EL SISTEMA DE RESIDENCIA

En desarrollo de lo establecido en el punto K, párrafo primero del Acuerdo Marco de fecha 6 de mayo de 2004, en el que se establece "que la Consejería de Sanidad se compromete a impulsar ante el Ministerio de Sanidad el desarrollo del Régimen Laboral Especial del Personal en Formación mediante sistema de residencia para la obtención de un título de Especialistas en Ciencias de la Salud", la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco, en su reunión del día 29 de noviembre de 2006, llega al siguiente

ACUERDO

Primero

Médicos Internos Residentes

1. Se acuerda abonar al personal residente, durante el mes de diciembre del presente año, el 25 por 100 de las diferencias retributivas correspondientes a la aplicación de lo dispuesto en el artículo 7.1 y 7.2 del Real Decreto 1146/2006. Asimismo, se abonará con efectos de 1 de enero de 2007 el 75 por 100 restante.

2. El personal residente percibirá durante los supuestos de IT una mejora voluntaria en los casos de contingencias profesionales, contingencias comunes de larga duración y de maternidad, en la que se incluirá un promedio de la atención continuada percibida en concepto de guardias, durante los 6 meses anteriores a causar baja.

3. Durante el primer trimestre del año 2007 se realizará un estudio para incluir este mismo promedio en la exención de guardias reconocida a la mujer embarazada durante los tres últimos meses del embarazo.

4. Por la Consejería de Sanidad y Consumo se realizará un estudio, antes del 31 de marzo de 2007, sobre la reducción voluntaria de guardias teniendo en cuenta los criterios establecidos por las Comisiones de Docencia de las especialidades. Asimismo, en dicho estudio se analizará el sistema de descansos posteriores a la guardia.

5. La cuantía por hora correspondiente al complemento de atención continuada por la realización de guardias serán las siguientes:

	Enero 2007	Julio 2007	Enero 2008
R1	10 €	10 €	10,50 €
R2	10 €	11,40 €	12,60 €
R3	11,20 €	13,30 €	14,70 €
R4 y R5	12,60 €	15,20 €	16,80 €

Los módulos de guardia de sábados, domingos y festivos, se incrementarán en 2 euros cada hora.

El personal residente que realice guardias los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero, percibirán por guardias médicas el doble del valor fijado para la hora de atención continuada por guardias médicas.

6. En el primer trimestre de 2007 se elaborará un proyecto de disposición propia de la Comunidad de Madrid que permita el abono del complemento de productividad y que será sometido a conocimiento y aprobación del Ministerio de Sanidad y Consumo. En el caso de que el Ministerio en el plazo de dos meses no conteste a la propuesta formulada por la Comunidad de Madrid, se entenderá aceptada la propuesta y se procederá a su correspondiente tramitación y aplicación posterior.

7. La póliza de responsabilidad civil que tiene suscrita la Consejería de Sanidad y Consumo para el personal facultativo se extenderá en igualdad de condiciones al personal MIR, para ello abordará la renegociación de la póliza en el 2007

8. La Consejería de Sanidad y Consumo se compromete a hacer suyas aquellas demandas que se planteen por parte del personal en formación previamente estudiadas y llevarlas a los foros correspondientes del Consejo Interterritorial y de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

Segundo

Otro personal en formación

Las medidas contenidas en los apartados anteriores, serán de aplicación en los términos homogéneos al resto de personal en formación por el sistema.

(03/3.296/07)

Consejería de Sanidad y Consumo

475 *ACUERDO de 25 de enero de 2007, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se aprueba el Acuerdo de 5 de diciembre de 2006 alcanzado en la Mesa Sectorial de sanidad entre la consejería de sanidad y consumo y las organizaciones sindicales presentes en la misma sobre carrera profesional de licenciados sanitarios y diplomados sanitarios.*

Examinado el texto del Acuerdo adoptado por la Mesa Sectorial del Personal de las Instituciones Sanitarias de la Comunidad de Madrid en su reunión del día 5 de diciembre de 2006, y como quiera que debe ser aprobado de forma expresa y formal para su validez y eficacia, a tenor de lo regulado en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 2 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, 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 su virtud, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Sanidad y Consumo, en su reunión del día 25 de enero de 2007,

2. Nocturnidad y festividad:

Se acuerda que el personal facultativo del SUMMA 112 percibirá complemento de atención continuada de festivos y de noches, de acuerdo con las siguientes cuantías y calendario:

SUMMA 112	Domingos y Festivos (12 horas)	Noches	
		Domingo y festivo	Ordinaria
Enero 2007	73,28 €	67,18 €	47,98 €

La aplicación de las noches ordinarias queda condicionada a las disponibilidades presupuestarias procurando, en todo caso, que su aplicación sea efectiva durante el año 2007.

El personal facultativo que realice guardias los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero, percibirán por guardias médicas el doble del valor fijado para la hora de atención continuada por guardias médicas.

Se acuerda que se aplicará la nocturnidad y festividad al personal de enfermería del SUMMA 112 en los mismos términos que con carácter general figura en la orden de confección de nóminas para las plantillas de atención especializada.

3. Mejora de subsidio de IT:

— Personal facultativo:

Se acuerda que en la mejora voluntaria de IT por contingencias profesionales, contingencias comunes de larga duración y, de maternidad se incluya un promedio de la atención continuada percibida en concepto de guardias, durante los seis meses anteriores a causar baja. Durante el primer trimestre del año 2007 se realizará un estudio para incluir este mismo promedio en la exención de guardias reconocida a la mujer embarazada durante los tres últimos meses del embarazo.

— Supervisoras de Área y Unidad:

Se acuerda que en la mejora voluntaria de IT por contingencias profesionales, contingencias comunes de larga duración y de maternidad se incluya un promedio de la atención continuada percibida en concepto de guardias, durante los seis meses anteriores a causar baja. Durante el primer trimestre del año 2007 se realizará un estudio para incluir este mismo promedio en la exención de guardias reconocida a la mujer embarazada durante los tres últimos meses del embarazo

4. Atención Primaria:

Se acuerda que en el caso de que existan dificultades para la contratación de facultativos suplentes en el ámbito de Atención Primaria, por asumir una consulta completa en el mismo turno se abonará la cantidad de 1.600 euros mensuales o la parte proporcional a los días suplidos. En el caso de que una consulta fuera asumida por varios miembros del equipo, esta cantidad será distribuida proporcionalmente a los mismos, garantizándose en todo caso la calidad asistencial.

Se acuerda que en el caso de que existan dificultades para la contratación de facultativos suplentes en el ámbito de Atención Primaria, por asumir una consulta completa en distinto turno se abonará la cantidad de 2.600 euros mensuales o la parte proporcional a los días suplidos, garantizándose en todo caso la calidad asistencial.

Se acuerda que con objeto de garantizar la calidad asistencial y el correcto funcionamiento de los Equipos de Atención Primaria se tenderá a garantizar la contratación necesaria para cubrir aquellas contingencias previstas con motivo de los permisos y licencias concedidos a los profesionales. Igualmente se tenderá a garantizar la contratación necesaria para cubrir las contingencias por IT superiores a tres días.

Se acuerda la homologación de los Incentivos de Atención Primaria para Facultativos en todos sus conceptos a los de Atención Especializada en el plazo de dos ejercicios. El 50 por 100 se percibirá con efectos del 1 de enero de 2007 y el 50 por 100 restante con efectos de 1 de enero de 2008.

Se acuerda la homologación de los Incentivos de Atención Primaria para Personal de Enfermería en todos sus conceptos a los de Atención Especializada en el plazo de dos ejercicios. El 50 por 100 se percibirá con efectos del 1 de enero de 2007 y el 50 por 100 restante con efectos de 1 de enero de 2008.

Se acuerda la homologación de los Incentivos de Atención Primaria para otro personal de los grupos A y B, en todos sus conceptos a los de Atención Especializada en el plazo de dos ejercicios. El 50 por 100 se percibirá con efectos del 1 de enero de 2007 y el 50 por 100 restante con efectos de 1 de enero de 2008.

Se acuerda que en el plazo de tres meses se elaborará un estudio sobre la implantación de la jornada deslizante para el turno de tarde en el ámbito de Atención Primaria, procurándose que las nuevas acciones de turno de tarde que se creen a partir del año 2007 lleven aparejadas las características del turno deslizante.

Asimismo, se articulará la posibilidad de una compensación en aquellos puestos de turno de tarde en los que no sea posible aplicar la jornada deslizante, con un complemento equivalente al 15 por 100 de las retribuciones. Todo ello con objeto de reconocer los efectos que para la conciliación de la vida familiar tiene la jornada de tarde, para su implantación durante el primer semestre del año 2007.

5. Complemento de atención continuada por guardias:

Se acuerda que el complemento de atención continuada por la realización de guardias médicas tenga los siguientes valores:

Enero 2007	16 €
Julio 2007	19 €-
Enero 2008	21 €

Los módulos de guardia de sábados, domingos y festivos, se incrementarán en 2 euros cada hora.

El personal facultativo que realice guardias los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero, percibirán por guardias médicas el doble del valor fijado para la hora de atención continuada por guardias médicas.

En el caso de las supervisoras de enfermería se acuerda que el valor de la hora de atención continuada será el siguiente:

Enero 2007	10 €
Julio 2007	13 €
Enero 2008	16 €

Los módulos de guardia de sábados, domingos y festivos, se incrementarán en 2 euros cada hora.

Las supervisoras que realicen guardias los días 24, 25 y 31 de diciembre y los días 1 y 6 de enero, percibirán el doble del valor fijado para la hora de atención continuada por guardia.

6. Supervisoras:

De Área: Se acuerda modificar el complemento de destino pasando del nivel 23 al 24 con efectos de abril de 2007, y del 24 al 25 con efectos de abril de 2008. El complemento específico pasará de 511,60 euros a 597,12 euros con efectos de abril de 2007 y de 597,12 euros a 682,64 euros con efectos de abril de 2008.

De Unidad: Se acuerda modificar el complemento de destino pasando del nivel 22 al 23 con efectos de abril de 2007, y del 23 al 24 con efectos de abril de 2008. El complemento específico pasará de 432 euros a 492,93 euros con efectos de abril de 2007 y de 492,93 euros a 553,87 euros con efectos de abril de 2008.

Productividad: Teniendo en cuenta el especial reconocimiento al puesto de trabajo y su dedicación, la revisión y homologación del concepto de productividad variable se abordará conjuntamente con el resto de colectivos en la forma establecida en este Acuerdo en el conjunto de los trabajos referentes al marco retributivo homogéneo. La aplicación efectiva de la revisión que resulte se abordará de manera progresiva hasta el año 2012.

7. Auxiliares de Enfermería:

Se acuerda revisar y adecuar el número de Auxiliares de Enfermería en el ámbito del SUMMA 112.

ACUERDA

Primero

Aprobar el Acuerdo suscrito en el ámbito de la Mesa Sectorial del Personal de las Instituciones Sanitarias de la Comunidad de Madrid entre la Consejería de Sanidad y Consumo y los sindicatos CEMSATSE, CSI-CSIF, el día 5 de diciembre de 2006, por el que se ratifica el de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de 27 de noviembre de 2006, sobre carrera profesional de licenciados sanitarios y diplomados sanitarios, los cuales se incorporan como Anexos I y II al presente Acuerdo.

Segundo

Las Consejerías de Hacienda, Presidencia y Sanidad y Consumo, conjuntamente, examinarán los cauces necesarios para que las medidas contempladas en este Acuerdo puedan extenderse al personal laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid que prestan servicios en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Madrileño de Salud.

Tercero

Este Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID teniendo los efectos económicos que se contemplan en los mismos.

Acordado en Madrid, a 25 de enero de 2007.

El Consejero de Sanidad y Consumo, MANUEL LAMELA FERNÁNDEZ

La Presidenta, ESPERANZA AGUIRRE GIL DE BIEDMA

ANEXO I

MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DE LICENCIADOS SANITARIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID (27 DE NOVIEMBRE DE 2006)

1. Preámbulo

La carrera profesional debe ser un elemento de motivación para los médicos y titulados superiores, que muestre y valore el devenir de su vida profesional, siendo necesario para su desarrollo dotarla de unos sistemas de evaluación apropiados y definir con claridad los pasos a seguir hasta su finalización.

Asimismo, debe ser un sistema de reconocimiento de la experiencia, prestigio, competencia y responsabilidad profesional. Se convierte, por tanto, en una herramienta de motivación y un pilar importante para la planificación y el desarrollo de las actividades de los profesionales.

Para el desarrollo del modelo de carrera profesional de la Comunidad de Madrid, se tiene presente lo establecido tanto en la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, como en las Leyes de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y el Estatuto Marco.

El modelo que se propone no debe confundir la carrera profesional con la promoción interna, la evaluación de la competencia ni con los incentivos por productividad o actividad.

El modelo de carrera profesional se estructura en cinco niveles, con un nivel inicial no retribuido. El acceso a los distintos niveles, se realizará mediante la superación de la evaluación correspondiente además de acreditar un período de permanencia en el nivel inmediatamente inferior.

El sistema de evaluación será transparente, objetivo y flexible con unos criterios que contemplen no solo la actividad asistencial sino las actividades de formación, docencia, investigación, participación y compromiso con la organización consideradas todas ellas necesarias para la progresión y mejora del profesional y de la actividad asistencial.

Este modelo de carrera profesional también tiene presente a los profesionales sanitarios que se dedican exclusivamente a la investigación, así como aquellos profesionales que se dedican a las áreas de gestión, que son de vital importancia para el funcionamiento de la organización sanitaria

2. Objeto del Acuerdo

El objeto del presente Acuerdo es regular el modelo de carrera profesional correspondiente a las categorías profesionales de los licenciados sanitarios, previstas en el artículo 6 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

3. Definición de Carrera Profesional

"La Carrera Profesional, es el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos y funciones, tanto generales como específicas, definidos para cada uno de los miembros de las unidades, servicios, secciones y equipos en los que prestan sus servicios". (Artículo 41.1 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.)

(Artículo 40.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.)

[Artículo 4.7.c) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.]

4. Ámbito de aplicación

La carrera profesional será de aplicación a los siguientes licenciados sanitarios y titulados superiores:

- Personal Estatutario Fijo que ocupe plaza en propiedad en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Madrileño de Salud pertenecientes a las categorías de licenciados con título de especialistas en Ciencias de la Salud, licenciados en Medicina, en Farmacia, Odontología y Veterinaria.
- Médicos funcionarios de carrera pertenecientes a los Cuerpos de Asistencia Pública Domiciliaria (APD) integrados en Equipos de Atención Primaria.
- Personal titulado superior, con nombramiento de estatutario fijo que ocupe plaza en propiedad en los Servicios Médicos y de Investigación en Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Madrileño de Salud.
- Funcionarios de carrera pertenecientes a los Cuerpos Docentes de Catedráticos y profesores titulares de las Universidades Públicas que ocupen plazas vinculadas en Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Madrileño de Salud.
- Médicos y titulados superiores de los hospitales Fundación Alcorcón y Empresa Pública Fuenlabrada, con condición de fijos de plantilla. El acceso a la carrera profesional se aplicará en la forma y condiciones que se determine.
- Personal estatutario fijo que ocupe plaza en propiedad en las empresas públicas, que se creen como consecuencia de la entrada en funcionamiento de los nuevos hospitales de la Red Sanitaria Única de Utilización Pública, adscritas a la Consejera de Sanidad y Consumo.

5. Características del modelo de carrera profesional

El modelo de carrera profesional se caracteriza por:

- Ser un reconocimiento del ejercicio profesional.
- Carácter voluntario.
- Irreversible.
- Ausencia de números clausus.
- Independencia del nivel jerárquico que se desempeñe.
- Acceso sucesivo y gradual.
- Continuidad y estabilidad de las convocatorias.
- Calendarios fijos de carácter anual.
- Evaluable y retribuida a partir del nivel 1.
- Transparencia y publicidad de los criterios de evaluación.
- Los méritos presentados y evaluados para conseguir un determinado nivel, no podrán ser aportados de nuevo, ni tenidos en cuenta para el acceso a otro nivel.

6. Requisitos

- Será requisito imprescindible presentar voluntariamente la solicitud individual de incorporación al modelo de carrera profesional.
- Pertenecer en el momento de la solicitud a las categorías incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo.
- Acreditar documentalmente el período de servicios prestados en servicio activo o asimilado con reserva de plaza en la misma categoría y especialidad requeridos para cada nivel. Se computará como servicio activo el período de tiempo disfrutado como permiso maternal, excedencia por cuidado de hijo o familiar, incapacidad temporal por contingencias profesionales y el desempeño de puestos directivos o gerenciales de

libre designación dentro de la Red Sanitaria Única de Utilización Pública de la Comunidad de Madrid.

— Superar la correspondiente evaluación mediante la acreditación de los méritos exigibles para cada nivel en las correspondientes convocatorias.

— Tener reconocido el nivel inmediatamente inferior.

7. Niveles de carrera profesional

La carrera profesional constará de los siguientes niveles:

— Nivel inicial.
— Nivel uno o Especialista/Titulado superior/Investigador.
— Nivel dos o Especialista Sénior.
— Nivel tres o Consultor.
— Nivel cuatro o Consultor Sénior.

El acceso al nivel inicial se realizará sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de permanencia en el sistema.

Los niveles uno a cuatro serán evaluables. Se requerirá un tiempo de permanencia de cinco años en la misma categoría y especialidad en el nivel inmediatamente inferior.

8. Factores de evaluación

— Para progresar de nivel, el profesional además de acreditar el tiempo mínimo de cinco años de permanencia en el nivel inferior, deberá superar la evaluación correspondiente, que comprenderá la baremación de los siguientes aspectos en los criterios de acceso a los distintos niveles:

- Actividad asistencial.
- Formación.
- Actividad docente.
- Actividad científica e investigación.
- Participación y compromiso con la organización.

— Actividad asistencial: Se valorará la dedicación a la actividad clínica a través de los conocimientos y las competencias profesionales, de los resultados de la actividad clínico-asistencial del interesado, de la calidad de la misma, del cumplimiento de los indicadores que se hayan establecido en el centro en que haya desarrollado su trabajo. Esta actividad dentro de la valoración de la carrera profesional será la que mayor peso tenga. Comprenderá la evaluación de las funciones propias del ejercicio profesional de la especialidad, siendo necesario obtener por este apartado al menos un 30 por 100 de la puntuación que se determine por este concepto para cada nivel.

En el caso de otros titulados superiores que no desarrollen actividad clínico-asistencial y de los puestos directivos y gerenciales, se valorará su actividad profesional.

— Formación: En este apartado se valorará la formación posgraduada y la formación continuada acreditada. La formación valorará la asistencia a cursos, seminarios, aprendizaje de nuevas técnicas, etcétera, actividades todas ellas relacionas con el ejercicio profesional y acreditadas oficialmente.

— Actividad docente: Valorará tanto la participación como docente en cursos de formación acreditados por organismos competentes o en la unidades docentes de los centros, así como la docencia en formación continuada acreditada por el Sistema Nacional de Salud. De igual forma, se valorará la docencia de residentes, tanto a nivel práctico como teórico.

— Actividad científica e investigación: Comprenderá tanto las publicaciones en revistas profesionales indexadas de carácter internacional o nacional como las publicaciones de libros o capítulos que tengan esa consideración. Asimismo, se valorará la presentación de las comunicaciones-póster a congresos nacionales e internacionales; también se valorara la obtención del grado de Doctor, la transposición de resultados de la investigación a la clínica y la participación en proyectos de investigación con acreditación o reconocimiento oficial.

— Participación y compromiso con la organización: En este apartado se valorarán las implicaciones del interesado en la gestión clínica, así como su participación en comisiones oficiales, comisiones clínicas, junta técnica asistencial, tutorías de residentes y otro tipo de actividades que puedan desarrollarse.

Ninguno de los factores objeto de evaluación podrá ser excluyente en la valoración del candidato, debiendo baremarse todos los apartados.

9. Criterios para acceder a los distintos niveles

La valoración de cada uno de los factores se hará por créditos, entendiendo como crédito la unidad a utilizar en la valoración de cada uno de estos factores.

El número máximo de créditos a obtener en cada factor de evaluación es el siguiente:

FACTORES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
Actividad Asistencial	50 créditos	50 créditos	45 créditos	45 créditos
Formación	15 créditos	15 créditos	10 créditos	10 créditos
Actividad Docente	5 créditos	5 créditos	10 créditos	10 créditos
Actividad Científica e Investigación	10 créditos	10 créditos	15 créditos	15 créditos
Participación y compromiso con la organización	20 créditos	20 créditos	20 créditos	20 créditos

Se requerirá un número mínimo de créditos para el acceso a cada nivel que se distribuirán de la forma siguiente:

NIVEL 1	50 créditos
NIVEL 2	60 créditos
NIVEL 3	70 créditos
NIVEL 4	80 créditos

Cada uno de los factores se evaluará de la siguiente forma:

1. Actividad asistencial: Se valorará la actividad asistencial y las competencias profesionales, siendo necesario alcanzar al menos el 30 por 100 de la puntuación máxima de este apartado para cada nivel, determinando posteriormente los factores en los que obligatoriamente se ha de obtener puntuación.

La puntuación máxima a obtener en este apartado es de 50 créditos en los niveles I y II y de 45 en los niveles III y IV, que se distribuirán de la siguiente forma:

— Actividad asistencial: Hasta un máximo de 40 créditos. Se valorará la participación en los objetivos del centro o unidad a la que pertenezca, la calidad asistencial, la eficiencia en la gestión de recursos, introducción de técnicas que mejoren la prestación sanitaria y la gestión de la agenda, evaluados mediante indicadores objetivables.

Como máximo, se podrán obtener 8 créditos por cada año de valoración.

— Competencias profesionales: Hasta un máximo de 10 créditos en los niveles I y II y de 5 créditos en los niveles III y IV. Se valorará la relación interprofesional y de trabajo en equipo, la relación con el paciente, habilidades de comunicación, utilización de protocolos y guías clínicas, dominio en la utilización de técnicas y competencias propias del puesto de trabajo.

Esta valoración se realizará mediante un cuestionario estandarizado del superior jerárquico del evaluado, que deberá ser validado por la Dirección Médica.

Asimismo, los facultativos del servicio o unidad del evaluado, participarán en la evaluación mediante la cumplimentación de un cuestionario estandarizado, creado a tal efecto, que servirá como elemento de apoyo y contraste a la valoración.

2. Formación: Debe de ir encaminada a hacer progresar al profesional en sus competencias y habilidades, por lo tanto debe estar siempre relacionada con el ejercicio profesional y acreditada oficialmente.

Se valorarán en este apartado las actividades de formación continuada, tales como asistencia a congresos, cursos, seminarios, pudiendo alcanzar un máximo de 15 créditos en los niveles I y II y de 10 créditos en los niveles III y IV.

— Los másteres de más de 300 horas se evaluarán con 8 créditos de carrera, las diplomaturas de más de 150 horas con 4 créditos de carrera.

— Cursos de formación: Se valorarán a razón de 0,75 créditos de carrera profesional por cada 2 créditos de formación o 20 horas de formación, debiendo acreditar al menos 1 crédito de carrera cada año de evaluación.

— El número máximo de créditos obtenible por un mismo curso será de 8 créditos de carrera.
— Las estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del centro, unidad o equipo, en centros y servicios acreditados para la docencia nacional e internacional serán evaluadas con 0,25 créditos de carrera profesional por mes de estancia.

3. Docencia: pretende evaluar la transmisión de conocimiento entre profesionales valorando en este apartado la docencia pregrado y posgrado, tutorización de residentes, profesores asociados y docencia en formación continuada, etcétera.

La puntuación máxima a alcanzar en este apartado será de 5 créditos en los niveles I y II y de 10 créditos en los niveles III y IV, que se distribuirán de la siguiente forma:

— Un crédito de carrera por cada 20 horas de formación de pregrado, posgrado y continuada, debidamente acreditada.
— Un crédito de carrera por cada 20 horas acreditadas como ponente en sesiones clínicas en el centro sanitario, siempre que hayan sido acreditadas por la comisión científica o docente responsable.
— Tutor principal, con residente o alumno pregrado a cargo: por cada 4 meses de tutoría efectiva 1 crédito de carrera. En el caso de tutor delegado o asociado o colaborador docente, se valorará con 0,1 créditos de carrera por cada mes de tutoría efectiva.
— Por dirección de tesis doctorales: 4 créditos por tesis presentada y aprobada

4. Actividad científica e investigación: Pretende la evaluación de las actuaciones profesionales encaminadas a la producción o difusión de conocimiento en el ámbito de la salud. Se valorará toda la actividad investigadora relacionada con el ámbito profesional sanitario en sus distintas vertientes, como investigación básica, clínica o epidemiológica.

La puntuación máxima en este apartado será de 10 créditos en los niveles I y II y de 15 créditos en los niveles III y IV, siendo evaluables las siguientes actividades de acuerdo con la siguiente distribución:

— Publicaciones en revistas:

Para ser valoradas, las revistas deben poseer ISSN y seguir las normas de Vancouver, así como estar incluidas en las bases de datos de mayor relevancia, como Medline, Excerpta Médica y SCI.

Los artículos deberán estar relacionados con la especialidad de que se trate y estar publicados en revistas autonómicas, nacionales e internacionales, con la siguiente valoración:

Publicación en revistas	ORIGINAL		RESTO ARTÍCULOS	
	Primer autor	Resto autor	Primer autor	Resto autores
Autonómico	1	0,5	0,5	0,25
Nacional	2	1	1	0,5
Internacional	3	1,5	1,5	0,75

Los proyectos de investigación acreditados o autorizados oficialmente se valorarán con 5 créditos en el caso del investigador principal y con 2,5 créditos en el caso de los investigadores colaboradores.

— Libros:

Para valorar una publicación como libro es imprescindible que tenga depósito legal e ISBN. La consideración como nacional o internacional se realizará considerando el nivel de difusión de la editorial responsable.

LIBROS		Primer autor	Resto autor
CAPÍTULO LIBRO	Nacional	1	0,5
	Internacional	2	1
LIBRO COMPLETO	Nacional	3	1,5
	Internacional	6	3

Solo se admitirán hasta un máximo de tres autores por capítulo y de tres capítulos por libro para cada autor, considerándose en cualquier caso la combinación más favorable al mismo. Por coordinador de libro se otorgarán los mismos créditos que por un capítulo de libro como primer autor.

— Comunicaciones a congresos:

Serán congresos como mínimo de nivel autonómico y, de manera imprescindible, deberán tener el respaldo de una sociedad científica, centros sanitarios públicos o concertados, colegios profesionales, administraciones sanitarias públicas así como cualquier otra institución que se determine.

COMUNICACIONES POSTERS CONGRESOS	Primer autor	Resto autor
Autonómico	0,1	0,05
Nacional	0,2	0,1
Internacional	0,3	0,15

— Tesis doctorales:

Las tesis doctorales se valorarán de acuerdo a los siguientes criterios:

- Apto con 10 créditos de carrera.
- Sobresaliente o Apto "cum laude" con 12 créditos de carrera.

— Investigadores biomédicos:

En el caso de los investigadores biomédicos todos los autores de artículos originales, comunicaciones a congresos y otras publicaciones-revistas científicas, serán puntuados como primer autor.

5. Participación y compromiso con la organización: Tiene como objetivo estimular la participación del profesional sanitario en la gestión interna del servicio, unidad o equipo para la mejora de la calidad y el compromiso de los profesionales con la organización a la que presta sus servicios.

La puntuación máxima a alcanzar en este apartado es de 20 créditos, que se distribuirán de la siguiente forma:

— Actividades de gestión clínica compatibles con la realización simultánea de tareas asistenciales (como jefaturas asistenciales, coordinación de equipos asistenciales, responsables docentes de Hospital o Área con actividad asistencial): 1,2 créditos/año.
— Participación en comités o comisiones clínicas: 0,5 créditos/año.
— Miembro de comités de evaluación: 0,5 créditos/año.
— Miembro de grupos de expertos para preparación de proyectos, protocolos o guías clínicas: máximo 1 crédito a cada miembro por cada grupo, que será otorgado de forma proporcional al tiempo de dedicación.
— Miembro de tribunales de selección o provisión: 1 crédito por cada tribunal en el que participe como vocal, 1,5 por secretario y 2 por presidente.
— Funciones de organización y gestión de actividades de residentes: 0,5 créditos por año.
— Participación en otras responsabilidades o cometidos reconocidos por el Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid, en función del tiempo de dedicación: un máximo de 1 crédito/año.
— Los puestos de trabajo, determinados por la Comisión Central de Evaluación, que puedan considerarse de mayor penosidad, como es el caso de aislamiento en el ejercicio profesional, elevada presión asistencial o, incluso, determinados turnos, entre otros, podrán ser valorados hasta un máximo de 2 créditos por año.

10. Comisiones de evaluación

Existirá una Comisión Central de Evaluación y un Comité de Evaluación delegado en cada una de las Áreas Sanitarias.

a) Comisión Central de Evaluación:

La Comisión Central de Evaluación se dotará en el plazo máximo de un mes desde la publicación de este Acuerdo por el Consejo de Gobierno, de un reglamento interno de funcionamiento. La citada Comisión podrá actuar en Pleno o en Comisión Permanente en los términos que en el mismo se fije.

— Funciones de la Comisión Central de Evaluación:

- Elaborar y aprobar su reglamento interno de funcionamiento.

- Supervisar y garantizar la constitución y el funcionamiento de los Comités de Evaluación de Área.
- Ser el órgano de consulta de los Comités de Evaluación de Área.
- Informar con carácter preceptivo los recursos que se planteen por los interesados ante la denegación de ascenso de nivel.

— Composición de la Comisión Central de Evaluación:

- Un presidente, cuyo nombramiento recaerá en el titular de la Viceconsejería de Sanidad y Consumo.
- Dos vicepresidentes cuyos nombramientos recaerán en los titulares de la Dirección General de Recursos Humanos y de la Dirección General del SERMAS.
- Un secretario, cuyo nombramiento recaerá en un funcionario de la Dirección General de Recursos Humanos, con voz pero sin voto.
- Vocales:
  - Un facultativo nombrado por el Consejo Superior de Sanidad.
  - Tres facultativos nombrados por las sociedades científicas (dos del ámbito de Atención Especializada y uno del ámbito de Atención Primaria).
  - Un facultativo nombrado por las Universidades.
  - Dos facultativos nombrados, uno por el Colegio de Médicos y otro por el resto de los colegios profesionales.
  - Un facultativo nombrado por las organizaciones sindicales.'

Todos los vocales deberán poseer la misma titulación de los profesionales a evaluar y como mínimo un nivel 3 de carrera profesional.

El Pleno de la Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y de forma extraordinaria cuando así lo insten los Comités de Evaluación de Área para la revisión de los recursos presentados, o en su caso cuando así lo soliciten la mitad más uno de sus miembros o lo acuerde su presidente.

La Comisión Permanente se reunirá en la forma y las condiciones que establezca el reglamento de funcionamiento interno.

b) Comités de Evaluación de Área:

— Funciones del Comité de Evaluación:

- Recibir las solicitudes de acceso a los distintos niveles, excepto el inicial que será de oficio a petición del interesado.
- Verificar la acreditación de las competencias de los médicos y titulados superiores de Servicios Médicos o de Investigación que quieran acceder a los distintos niveles.
- Valorar los méritos conforme al baremo que se contempla en el apartado 9 del presente Acuerdo.
- Resolver en primera instancia las reclamaciones presentadas por los afectados en un plazo máximo de treinta días.
- Elevar a la Comisión Central de Evaluación los resultados de las evaluaciones efectuadas.
- Elevar al Director General de Recursos Humanos propuestas de los médicos y titulados superiores de Servicios Médicos o de Investigación que han superado la evaluación para su integración en el nivel correspondiente. Asimismo, la de aquellos que no hayan conseguido el acceso al nivel solicitado, todo ello al objeto de dictar las oportunas resoluciones, e inscripción en el registro correspondiente.

Este Comité se reunirá con carácter general, una vez al año, preferentemente durante el último trimestre del año. No obstante, si el volumen de solicitudes presentadas así lo aconseja podrá reunirse cuantas veces sea necesario para la resolución de las mismas.

— Composición del Comité de Evaluación de Área:

Estará integrado por:

- Presidente: El Director Médico designado por la Comisión Central de Evaluación.
- Secretario: Actuará como tal con voz pero sin voto un profesional del centro con plaza en propiedad en categoría del Grupo A, designado por la gerencia correspondiente.
- Vocales:
  - En el ámbito de Atención Especializada, dos facultativos elegidos por la Comisión Mixta y un facultativo elegido a propuesta del servicio o unidad a evaluar.
  - En el ámbito de la Atención Primaria, dos médicos de familia y un pediatra elegidos por los Equipos del Área.
  - En el ámbito del SUMMA112, un facultativo elegido entre los facultativos del mismo.
  - Un facultativo a propuesta de las organizaciones sindicales.

En todo caso, los vocales deberán ostentar la misma titulación que los aspirantes a evaluar y al menos un nivel 3 de carrera profesional

11. **Procedimiento**

— Iniciación: Se iniciará con la presentación voluntaria por parte del interesado de la solicitud de integración en un nivel determinado de carrera, en el modelo que a esos efectos se establezca, acompañada de los documentos acreditativos de los méritos exigidos, así como de la certificación que acredite el tiempo mínimo de permanencia en el nivel anterior.

— Evaluación: Se llevará a cabo por el Comité Evaluador de Área y el resultado de la misma será comunicado a los interesados, que gozarán de un plazo de quince días para alegar en primera instancia ante ese Comité la revisión.

— Finalizada la evaluación el Comité elevará la propuesta definitiva y motivada al Director General de Recursos Humanos, que comprenderá tanto la relación de profesionales a los que se propone su integración en un nivel superior como la relación de los que no proceda el cambio de nivel. Asimismo el Comité Evaluador remitirá copia de dichas propuestas a la Comisión Central de Evaluación.

— Integración de nivel: El Director General de Recursos Humanos, a la vista de la propuesta elevada por el Comité Evaluador de Área, dictará resolución integrando en el nivel correspondiente a los médicos y titulados superiores que hayan superado la evaluación. Esta resolución tendrá efectos económicos del día 1 de enero del año siguiente al que sea dictada. Asimismo, en dicha resolución constará también la denegación motivada del nivel de carrera de aquellos que no la hayan superado, así como los recursos que procedan contra la misma.

— En caso de evaluación negativa para el acceso a un determinado nivel, el médico o titulado superior solicitante podrá pedir una nueva evaluación transcurrido un año.

— Los profesionales que resulten integrados en un determinado nivel de carrera profesional, serán incorporados en un Registro que se creará a esos efectos, que incluirá el nivel de carrera y la fecha de obtención de dicho nivel. El Registro dependerá de la Dirección General de Recursos Humanos y cumplirá los requisitos exigidos por la Ley de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid.

— Los médicos y titulados superiores procedentes de otras comunidades autónomas, que obtengan destino en el Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid y tengan reconocido un nivel de carrera profesional en su servicio de procedencia, se integrarán con ese nivel en la carrera profesional de esta Comunidad.

— Excepcionalmente, y en la forma en que reglamentariamente se establezca por la Consejería de Sanidad y Consumo, a propuesta de la Comisión Central de Evaluación, se podrá reconocer un nivel de carrera profesional sin cumplir el requisito de tiempo de permanencia cuando de manera objetiva se aprecien razones de prestigio profesional, cualificación, trayectoria, etcétera.

— Asimismo, la Comisión propondrá la integración de los médicos y titulados superiores en el nivel que corresponda de aquellos profesionales que procedan de la Unión Europea y de otros países con convenio de participación y libre circulación.

12. **Efectos de reconocimiento de nivel de la carrera profesional**

A la fecha de aprobación de la carrera profesional se reconocerá, con carácter excepcional y por una sola vez, al personal que en este momento esté dentro del ámbito de aplicación del acuerdo, el nivel correspondiente a la antigüedad reconocida. Los efectos económicos de este reconocimiento se aplicarán en los términos recogidos en el presente Acuerdo.

Del mismo modo el personal que voluntariamente se estatutarice, se integrará en el nivel correspondiente a la antigüedad que tuviera reconocida en el momento de ser nombrado personal estatutario.

A partir de la fecha de implantación de la carrera profesional, y sin perjuicio de la aplicación económica que corresponda, a los profesionales que se incorporen con posterioridad y los cambios de nivel de los ya incorporados, se efectuarán en función a la evaluación anual.

En cuanto a los efectos económicos de la implantación, serán los siguientes:

— El primer nivel de carrera profesional será de aplicación con efectos económicos, de 1 de diciembre de 2005 para aquellos médicos y titulados superiores que a dicha fecha reunieran los correspondientes requisitos. El pago de los atrasos correspondientes a dicho nivel, una vez minoradas las cantidades recibidas a cuenta se efectuará como máximo en la nómina correspondiente al mes de febrero del año 2007.
— El segundo nivel de carrera profesional será de aplicación a partir del 1 de julio de 2007 para todos aquellos que tengan reconocido dicho nivel o superior a esta fecha.
— El tercer nivel de carrera profesional será de aplicación a partir del 1 de julio de 2008 para todos aquellos que tengan reconocido dicho nivel o superior a esta fecha.
— El cuarto nivel de carrera profesional será de aplicación durante el primer semestre del año 2009 y con efectos de 1 de enero.

13. **Retribuciones**

El Estatuto Marco establece en su artículo 43.2.e) y dentro de las retribuciones complementarias, el complemento de carrera, destinado a retribuir el nivel alcanzado en la carrera profesional cuando tal apartado del sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría.

En consecuencia, con efectos 1 de diciembre de 2005, el personal estatutario fijo podrá percibir este complemento según los niveles adquiridos, en las siguientes cuantías y en los términos establecidos en el apartado anterior:

— Nivel inicial: No retribuido.
— Nivel I: 4.100 euros.
— Nivel II: 7.600 euros.
— Nivel III: 10.700 euros.
— Nivel IV: 13.500 euros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

A partir del año 2007, la Comunidad de Madrid convocará con carácter anual y en la oferta de empleo público del año siguiente todas las plazas ocupadas por personal interino generadas hasta el 31 de diciembre del año anterior a dicha oferta.

En el caso de que la Administración, en un período de tres años consecutivos, a partir de la fecha de la firma de este acuerdo, no convoque las pruebas selectivas derivadas de las ofertas de empleo público para alguna de las categorías señaladas en el ámbito de aplicación, el personal que ocupe las citadas plazas tendrá derecho a un complemento de carrera en cuantía similar al complemento de carrera que le correspondería por sus años de actividad profesional como personal interino y en las mismas condiciones que el personal que ostente la condición de fijo. Este derecho no será de aplicación en el supuesto de que se hubiera convocado proceso selectivo y el titular de la plaza no hubiera concurrido al mismo o no lo hubiera superado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Una vez finalizada la implantación definitiva del modelo de carrera profesional se procederá a su revisión con el fin de introducir, en su caso, las oportunas correcciones y mejoras que se consideren necesarias para hacer más efectivo el objetivo del modelo de carrera.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El personal licenciado sanitario y titulado superior con régimen laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid, que como consecuencia de los procesos de estatutarización, opte por su integración voluntaria como tal, se le respetará, al menos, el nivel de carrera adquirido como consecuencia de la aplicación de la carrera profesional actualmente vigente para este personal. Asimismo, en el caso de que este personal no le haya sido de aplicación la carrera profesional, una vez estatutarizado se le reconocerá, a efectos de adquirir los distintos niveles de carrera, toda la antigüedad que tuviera bajo el régimen de laboral o funcionario como licenciado sanitario/titulado superior. En este supuesto se le respetará las retribuciones inherentes a la carrera de origen hasta el completo desarrollo del modelo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

El personal con nombramiento interino, de las categorías citadas en el ámbito de aplicación, que ostente dicha condición a fecha de la publicación del presente Acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, podrá solicitar el reconocimiento del nivel profesional en los mismos términos que el personal con nombramiento fijo. Dicho nivel solo tendrá efectos económicos una vez que obtenga la condición de personal estatutario fijo en la misma categoría evaluada.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

El personal funcionario y laboral fijo de las categorías recogidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, que tras la entrada en vigor del mismo, solicite voluntariamente la inclusión en esta carrera profesional, será integrado en el nivel correspondiente, percibiendo a cuenta las cuantías fijadas para dicho nivel, si bien, los haberes percibidos, quedan condicionados a su efectiva integración en el régimen estatutario cuando se convoquen los procesos voluntarios de estatutarización.

Madrid, 27 de noviembre de 2006.

ANEXO II

MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DE DIPLOMADOS SANITARIOS ESTATUTARIOS DE LA COMUNIDAD DE MADRID (27 DE NOVIEMBRE DE 2006)

1. **Preámbulo**

La carrera profesional debe ser un elemento de motivación para los profesionales sanitarios, que muestre y valore el devenir de su vida profesional, siendo necesario para su desarrollo dotarla de unos sistemas de evaluación apropiados y definir con claridad los pasos a seguir hasta su finalización.

Para el desarrollo del modelo de carrera profesional de la Comunidad de Madrid, se tiene presente lo establecido tanto en la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, como en las Leyes de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y el Estatuto Marco.

El modelo que se propone no debe confundir la carrera profesional con la promoción interna, la evaluación de la competencia ni con los incentivos por productividad o actividad.

El modelo de carrera profesional se estructura en cinco niveles, siendo el nivel inicial no retribuido. El acceso a los distintos niveles, se realizará mediante la superación de la evaluación correspondiente además de acreditar un período de permanencia en el nivel inmediatamente inferior.

El sistema de evaluación será transparente, objetivo y flexible con unos criterios que contemplen no solo la actividad asistencial sino las actividades de formación, docencia, investigación y compromiso con la organización consideradas todas ellas necesarias para la progresión y mejora del profesional y de la actividad asistencial.

Este modelo de carrera profesional también tiene presente a los profesionales sanitarios que se dedican exclusivamente a la investigación, así como aquellos profesionales que se dedican a las áreas

de gestión, que son de vital importancia para el funcionamiento de la organización sanitaria.

2. **Objeto del Acuerdo**

El objeto del presente Acuerdo es regular el modelo de carrera profesional correspondiente a las categorías profesionales de los diplomados sanitarios previstas en el artículo 7 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

3. **Definición de Carrera Profesional**

"La Carrera Profesional, es el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos y funciones, tanto generales como específicas, definidos para cada uno de los miembros de las unidades, servicios, secciones y equipos en los que prestan sus servicios". (Artículo 41.1 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud).

(Artículo 40.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.)

[Artículo 4.7.c) de la Ley 44/2005, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.]

4. **Ámbito de aplicación**

La carrera profesional será de aplicación a los siguientes diplomados sanitarios en Ciencias de la Salud:

- Personal estatutario fijo que ocupe plaza en propiedad en las distintas categorías de diplomados sanitarios en las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Madrileño de Salud.
- Diplomados funcionarios de carrera pertenecientes a los Cuerpos de Asistencia Pública Domiciliaria (APD) integrados en Equipos de Atención Primaria.
- Funcionarios de carrera pertenecientes a los Cuerpos Docentes de las Universidades Públicas que ocupen plazas vinculadas en Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Madrileño de Salud.
- Diplomados sanitarios de los hospitales Fundación Alcorcón y Empresa Pública Fuenlabrada, con condición de fijos de plantilla. El acceso a la carrera profesional se aplicará en la forma y condiciones que se determine.
- Personal diplomado estatutario fijo que ocupe plaza en propiedad en las empresas públicas, que se creen como consecuencia de la entrada en funcionamiento de los nuevos hospitales de la Red Sanitaria Única de Utilización Pública, adscritas a la Consejería de Sanidad y Consumo.

5. **Características del modelo de carrera profesional**

El modelo de carrera profesional se caracteriza por:

- Ser un reconocimiento del ejercicio profesional.
- Carácter voluntario.
- Irreversible.
- Ausencia de números clausus.
- Independencia del nivel jerárquico que se desempeñe.
- Acceso sucesivo y gradual.
- Continuidad y estabilidad de las convocatorias.
- Calendarios fijos de carácter anual.
- Evaluable y retribuida a partir del nivel 1.
- Transparencia y publicidad de los criterios de evaluación.
- Los méritos presentados y evaluados para conseguir un determinado nivel, no podrán ser aportados de nuevo, ni tenidos en cuenta para el acceso a otro nivel.

6. **Requisitos**

- Será requisito imprescindible presentar voluntariamente la solicitud individual de incorporación al modelo de carrera profesional.
- Pertenecer en el momento de la solicitud a las categorías incluidas en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo, o en promoción interna dentro del mismo grupo de clasificación.
- Acreditar documentalmente el período de servicios prestados en servicio activo o asimilado con reserva de plaza en la misma categoría o especialidad requeridos para cada nivel. Se computará como servicio activo el período de tiempo disfrutado como permiso maternal, excedencia por cuidado de hijo o familiar, incapacidad temporal por contingencias profesionales y el desempeño de puestos directivos o gerenciales de libre designación dentro de la Red Sanitaria Única de Utilización Pública de la Comunidad de Madrid.
- Superar la correspondiente evaluación mediante la acreditación de los méritos exigibles para cada nivel en las correspondientes convocatorias.
- Tener reconocido el nivel inmediatamente inferior.

7. **Niveles de carrera profesional**

La carrera profesional constará de los siguientes niveles:

- Nivel inicial.
- Nivel uno o Adjunta.
- Nivel dos o Experta.
- Nivel tres o Referente.
- Nivel cuatro o Consultora.

El acceso al nivel inicial se realizará sin necesidad de acreditar un tiempo mínimo de permanencia en el sistema.

Los niveles uno a cuatro serán evaluables. Se requerirá un tiempo de permanencia de cinco años en la misma categoría o especialidad en el nivel inmediatamente inferior.

8. **Factores de evaluación**

- Para progresar de nivel, el profesional además de acreditar el tiempo mínimo de cinco años de permanencia en el nivel inferior, deberá superar la evaluación correspondiente que comprenderá la baremación de los siguientes aspectos en los criterios de acceso a los distintos niveles:
  - Actividad asistencial.
  - Formación.
  - Actividad docente.
  - Actividad científica e investigación.
  - Participación y compromiso con la organización.
- Actividad asistencial: Se valorará la dedicación a la actividad de cuidados a través de los conocimientos y las competencias profesionales, de los resultados de la actividad asistencial del interesado, de la calidad de la misma, del cumplimiento de los indicadores que se hayan establecido en el centro en que haya desarrollado su trabajo. Esta actividad dentro de la valoración de la carrera profesional será la que mayor peso tenga. Comprenderá la evaluación de las funciones propias del ejercicio profesional, siendo necesario obtener por este apartado al menos un 30 por 100 de la puntuación que se determine en el mismo para cada nivel.

  En el caso de los puestos directivos y gerenciales, se valorará su actividad profesional.
- Formación: En este apartado se valorará la formación posgraduada y la formación continuada acreditada. La formación valorará la asistencia a cursos, seminarios aprendizaje de nuevas técnicas etc. Actividades todas ellas relacionas con el ejercicio profesional y acreditadas oficialmente.
- Actividad docente: Valorará tanto la participación como docente en cursos de formación acreditados por organismos competentes o en la unidades docentes de los centros así como la docencia en formación continuada acreditada por el Sistema Nacional de Salud. De igual forma, se valorará la docencia de estudiantes de pregrado y residentes, tanto a nivel práctico como teórico.
- Actividad científica e investigación: Comprenderá tanto las publicaciones en revistas profesionales indexadas de carácter internacional o nacional y las publicaciones de libros o capítulos que tengan esa consideración. Asimismo, se valorará la presentación de las comunicaciones-póster a congresos nacionales e internacionales. También se valorará la participación en proyectos de investigación con acreditación o reconocimiento oficial.
- Participación y compromiso con la organización: En este apartado se valorarán las implicaciones del interesado en comisiones, tutorías y otro tipo de actividades que puedan desarrollarse.

Ninguno de los factores objeto de evaluación podrá ser excluyente en la valoración del candidato, debiendo baremarse todos los apartados.

9. **Criterios para acceder a los distintos niveles**

La valoración de cada uno de los factores se hará por créditos, entendiendo como crédito la unidad a utilizar en la valoración de cada uno de estos factores.

El número máximo de créditos a obtener en cada factor de evaluación es el siguiente:

FACTORES	NIVEL 1	NIVEL 2	NIVEL 3	NIVEL 4
Actividad Asistencial	70 créditos	70 créditos	65 créditos	65 créditos
Formación	15 créditos	15 créditos	10 créditos	10 créditos
Actividad Docente	5 créditos	5 créditos	10 créditos	10 créditos
Actividad Científica e Investigación	5 créditos	5 créditos	10 créditos	10 créditos
Participación y compromiso con la organización	10 créditos	10 créditos	10 créditos	10 créditos

Se requerirá un número mínimo de créditos para el acceso a cada nivel que se distribuirán de la forma siguiente:

NIVEL 1	50 créditos
NIVEL 2	60 créditos
NIVEL 3	70 créditos
NIVEL 4	80 créditos

Cada uno de los factores se evaluará de la siguiente forma:

1. Actividad asistencial: Se valorará la actividad asistencial y las competencias profesionales, siendo necesario alcanzar al menos el 30 por 100 de la puntuación máxima de este apartado para cada nivel, determinando posteriormente los factores en los que obligatoriamente se ha de obtener puntuación.

La puntuación máxima a obtener en este apartado es de 70 créditos en los niveles I y II y de 65 en los niveles III y IV, que se distribuirán de la siguiente forma:

— Actividad asistencial: Hasta un máximo de 55 créditos. Valorará la participación en los objetivos del centro o unidad a la que pertenezca, la calidad asistencial, la eficiencia en la gestión de recursos, introducción de técnicas que mejoren la prestación sanitaria y la gestión de la agenda, evaluados mediante indicadores objetivables.
Como máximo, se podrán obtener 11 créditos por cada año de valoración.

— Competencias profesionales: Hasta un máximo de 15 créditos en los niveles I y II y de 10 créditos en los niveles III y IV. Se valorará la relación interprofesional y de trabajo en equipo, la relación con el paciente, habilidades de comunicación, utilización de protocolos y guías, dominio en la utilización de técnicas y competencias propias del puesto de trabajo.

Esta valoración se realizará mediante un cuestionario estandarizado del superior jerárquico del evaluado, que deberá ser validado por la Dirección de Enfermería.

Asimismo, los diplomados del servicio o unidad del evaluado, participarán en la evaluación mediante la cumplimentación de un cuestionario estandarizado, creado a tal efecto, que servirá como elemento de apoyo y contraste a la valoración.

2. Formación: Debe de ir encaminada a hacer progresar al profesional en sus competencias y habilidades, por lo tanto debe estar siempre relacionada con el ejercicio profesional y acreditada oficialmente.

Se valorarán en este apartado las actividades de formación continuada, tales como asistencia a congresos, cursos, seminarios, pudiendo alcanzar un máximo de 15 créditos en los niveles I y II y de 10 créditos en los niveles III y IV.

— Títulos o diplomas de posgrado de más de 300 horas se evaluarán con 6 créditos de carrera,
— Títulos o diplomas de posgrado de más de 150 horas con 3 créditos de carrera.
— Cursos de formación: Se valorarán a razón de 0,75 créditos de carrera profesional por cada 2 créditos de formación o 20 horas de formación, debiendo acreditar al menos 1 crédito de carrera cada año de evaluación.
— El número máximo de créditos obtenible por un mismo curso será de 8 créditos de carrera.
— Las estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del centro, unidad o equipo, en centros y servicios acreditados para la docencia nacional e internacional serán evaluadas con 0,25 créditos de carrera profesional por mes de estancia.
— Por cada especialidad no obligatoria para el ejercicio de la categoría profesional correspondiente: 8 créditos de carrera.

3. Docencia: Pretende evaluar la transmisión de conocimiento entre profesionales valorando en este apartado la docencia pregrado y posgrado, tutorización de residentes, profesores asociados y docencia en formación continuada, etcétera.

La puntuación máxima a alcanzar en este apartado será de 5 créditos en los niveles I y II y de 10 créditos en los niveles III y IV, que se distribuirán de la siguiente forma:

— Un crédito de carrera por cada 20 horas de formación de pregrado, posgrado y continuada, debidamente acreditada.
— Un crédito de carrera por cada 20 horas de participación como ponente en sesiones de trabajo en el centro sanitario.
— Tutor principal y tutoría delegada o asociada, con residente o alumno pregrado: Por cada 4 meses de tutoría efectiva 1 crédito de carrera.

4. Actividad científica e investigación: Busca la evaluación de las actuaciones profesionales encaminadas a la producción o difusión de conocimiento en el ámbito de la salud. Se valorará toda la actividad investigadora relacionada con el ámbito profesional sanitario en sus distintas vertientes, como investigación básica, clínica, epidemiológica.

La puntuación máxima en este apartado será de 5 créditos en los niveles I y II y de 10 créditos en los niveles III y IV, siendo evaluables las siguientes actividades de acuerdo con la siguiente distribución:

— Publicaciones en revistas:

Para ser valoradas, deben seguir las normas de Vancouver. Los artículos deberán estar relacionados con la profesión o especialidad de que se trate y estar publicados en revistas autonómicas, nacionales e internacionales, con la siguiente valoración:

		Primer autor	Resto autor
Publicación en revistas	Autonómico	0,4	0,2
	Nacional	0,8	0,4
	Internacional	1,6	0,8

Los proyectos de investigación acreditados o autorizados oficialmente se valorarán con 5 créditos en el caso del investigador principal y con 2,5 créditos en el caso de los investigadores colaboradores.

— Libros:

Para valorar una publicación como libro es imprescindible que tenga depósito legal e ISBN. La consideración como nacional o internacional se realizará considerando el nivel de difusión de la editorial responsable.

LIBROS		Primer autor	Resto autor
Capítulo libro	Nacional	1,6	0,8
	Internacional	3,2	1,6
Libro completo	Nacional	3	1,5
	Internacional	6	3

Solo se admitirán hasta un máximo de tres autores por capítulo y de 3 capítulos por libro para cada autor considerándose en cualquier caso la combinación más favorable al mismo.

Por coordinador de libro se otorgarán los mismos créditos que por un capítulo de libro como primer autor.

— Comunicaciones a congresos:

Serán congresos como mínimo de nivel autonómico y, de manera imprescindible deben tener el respaldo de una sociedad científica, centros sanitarios públicos o concertados, colegios profesionales, administraciones sanitarias públicas así como cualquier otra institución que se determine.

COMUNICACIONES POSTERS CONGRESOS	Comunicaciones	Ponencias
Autonómico	0,5	0,4
Nacional	1	0,8
Internacional	2	1,5

5. Participación y compromiso con la organización: Tiene como objetivo estimular la participación del profesional sanitario en la gestión interna del servicio, unidad o equipo para la mejora de la calidad y el compromiso de los profesionales con la organización a la que presta sus servicios.

La puntuación máxima a alcanzar en este apartado es de 10 créditos, que se distribuirán de la siguiente forma:

— Actividades de gestión compatibles con la realización simultánea de tareas asistenciales: 1,2 créditos/año.
— Participación en comités o comisiones: 0,5 créditos/año.
— Miembro de comités de evaluación: 0,5 créditos/año.
— Miembro de grupos de expertos para preparación de proyectos, protocolos o guías: máximo 1 crédito a cada miembro por cada grupo, que será otorgado de forma proporcional al tiempo de dedicación.
— Miembro de tribunales de selección o provisión: 1 crédito por cada tribunal en el que participe como vocal, 1,5 por secretario y 2 por presidente.
— Funciones de organización y gestión de actividades de residentes y estudiantes pregrado: 0,5 créditos por año.
— Participación en otras responsabilidades o cometidos reconocidos por el Servicio de Salud de la Comunidad de Madrid, en función del tiempo de dedicación: un máximo de 1 crédito/año.

10. Comisiones de evaluación

Existirá una Comisión Central de Evaluación y un Comité de Evaluación delegado en cada una de las Áreas Sanitarias.

a) Comisión Central de Evaluación:

La Comisión Central de Evaluación se dotará en el plazo máximo de un mes desde la publicación de este Acuerdo por el Consejo de Gobierno, de un reglamento interno de funcionamiento. La citada Comisión podrá actuar en Pleno o en Comisión Permanente en los términos que en el mismo se fije.

— Funciones de la Comisión Central de Evaluación:
  - Elaborar y aprobar su reglamento interno de funcionamiento.
  - Supervisar y garantizar la constitución y el funcionamiento de los Comités de Evaluación de Área.
  - Ser el órgano de consulta de los Comités de Evaluación de Área.
  - Informar con carácter preceptivo los recursos que se planteen por los interesados ante la denegación de ascenso de nivel.
— Composición de la Comisión Central de Evaluación:
  - Un presidente, cuyo nombramiento recaerá en el titular de la Viceconsejería de Sanidad y Consumo.
  - Dos vicepresidentes cuyos nombramientos recaerán en los titulares de la Dirección General de Recursos Humanos y de la Dirección General del SERMAS.
  - Un secretario, cuyo nombramiento recaerá en un funcionario de la Dirección General de Recursos Humanos, con voz pero sin voto.
  - Vocales:
    - Un Director de Enfermería.
    - Un vocal designado por el Consejo Superior de Sanidad.
    - Un diplomado nombrado por las Universidades.
    - Dos diplomados nombrados por el Colegio de Enfermería y otro nombrado por el resto de colegios profesionales.
    - Un diplomado nombrado por las organizaciones sindicales.

Todos los vocales deberán poseer la misma titulación de los profesionales a evaluar y como mínimo un nivel 3 de carrera profesional.

El Pleno de la Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez al año, y de forma extraordinaria cuando así lo insten los Comités de Evaluación de Área para la revisión de los recursos presentados, o en su caso cuando así lo soliciten la mitad más uno de sus miembros o lo acuerde su presidente.

La Comisión Permanente se reunirá en la forma y las condiciones que establezca el reglamento de funcionamiento interno.

b) Comités de Evaluación de Área:

— Funciones del Comité de Evaluación:
  - Recibir las solicitudes de acceso a los distintos niveles, excepto el inicial que será de oficio a petición del interesado.
  - Verificar la acreditación de las competencias de los diplomados sanitarios que quieran acceder a los distintos niveles.
  - Valorar los méritos conforme al baremo que se contempla en el apartado 9 del presente Acuerdo.
  - Resolver en primera instancia las reclamaciones presentadas por los afectados en un plazo máximo de 30 días.
  - Elevar a la Comisión Central de Evaluación los resultados de las evaluaciones efectuadas.
  - Elevar al Director General de Recursos Humanos propuestas de los diplomados que han superado la evaluación para su integración en el nivel correspondiente. Asimismo, las de aquellos diplomados que no hayan conseguido el acceso al nivel solicitado, todo ello al objeto de dictar las oportunas resoluciones, e inscripción en el registro correspondiente.

Este Comité se reunirá con carácter general, una vez al año, preferentemente durante el último trimestre del año. No obstante, si el volumen de solicitudes presentadas así lo aconseja podrá reunirse cuantas veces sea necesario para la resolución de las mismas.

— Composición del Comité de Evaluación de Área:

Estará integrado por:

- Presidente: El Director de Enfermería designado por la Comisión Central de Evaluación.
- Secretario: Actuará como tal con voz pero sin voto un Diplomado Sanitario del Centro con plaza en propiedad designado por la Gerencia correspondiente.
- Vocales:
  - En el ámbito de Atención Especializada, dos diplomados, uno de ellos elegido a propuesta del servicio o unidad a evaluar.
  - En el ámbito de la Atención Primaria, dos diplomados elegidos por los Equipos del Área.
  - En el ámbito del SUMMA112, un diplomado elegido entre los diplomados del mismo.
  - Un diplomado a propuesta del Colegio de Enfermería.
  - Un diplomado a propuesta de las organizaciones sindicales.

En todo caso, los vocales deberán ostentar la misma titulación que los aspirantes a evaluar y al menos un nivel 3 de carrera profesional.

11. Procedimiento

— Iniciación: Se iniciará con la presentación por parte del interesado de la solicitud de integración en un nivel determinado de carrera, en el modelo que a esos efectos se establezca, acompañada de los documentos acreditativos de los méritos exigidos, así como de la certificación que acredite el tiempo mínimo de permanencia en el nivel anterior.
— Evaluación: Se llevará a cabo por el Comité Evaluador de Área y el resultado de la misma será comunicado a los interesados, que gozarán de un plazo de quince días para reclamar en primera instancia ante ese Comité la revisión.
— Finalizada la evaluación, el Comité elevará la propuesta definitiva y motivada al Director General de Recursos Humanos, que comprenderá tanto la relación de profesionales a los que se propone su integración en un nivel superior como la relación de los que no proceda el cambio de nivel. Asimismo, el

Comité Evaluador remitirá copia de dichas propuestas a la Comisión Central de Evaluación.

— Integración de nivel: El Director General de Recursos Humanos, a la vista de la propuesta elevada por el Comité Evaluador de Área, dictará resolución integrando en el nivel correspondiente a los diplomados sanitarios que hayan superado la evaluación. Asimismo, en dicha resolución constará también la denegación motivada del nivel de carrera de aquellos que no la hayan superado, así como los recursos que procedan contra la misma. Esta resolución tendrá efectos económicos del día 1 de enero del año siguiente al que sea dictada.

— En caso de evaluación negativa para el acceso a un determinado nivel, el diplomado sanitario solicitante podrá pedir una nueva evaluación transcurrido un año.

— Los profesionales que resulten integrados en un determinado nivel de carrera profesional, serán incorporados en un Registro que se creará a esos efectos, que incluirá el nivel de carrera y la fecha de obtención de dicho nivel. El Registro dependerá de la Dirección General de Recursos Humanos y cumplirá los requisitos exigidos por la Ley de Protección de Datos de la Comunidad de Madrid.

— Excepcionalmente, y en la forma en que reglamentariamente se establezca por la Consejería de Sanidad y Consumo, a propuesta de la Comisión Central de Evaluación, se podrá reconocer un nivel de carrera profesional sin cumplir el tiempo de permanencia mínimo exigido, cuando de manera objetiva se aprecien razones de prestigio profesional, cualificación, trayectoria, etcétera.

— Asimismo, la Comisión propondrá la integración de los diplomados sanitarios en el nivel que corresponda de aquellos profesionales que procedan de la Unión Europea y de otros países con convenio de participación y libre circulación

12. Efectos de reconocimiento de nivel de la carrera profesional

A la fecha de aprobación de la carrera profesional se reconocerá, con carácter excepcional y por una sola vez, al personal que en este momento esté dentro del ámbito de aplicación del acuerdo, el nivel correspondiente a la antigüedad reconocida. Los efectos económicos de este reconocimiento se aplicarán en los términos recogidos en el presente Acuerdo

Del mismo modo, el personal que voluntariamente se estatutarice, se integrará en el nivel correspondiente a la antigüedad que tuviera reconocida en el momento de ser nombrado personal estatutario.

A partir de la fecha de implantación de la carrera profesional, y sin perjuicio de la aplicación económica que corresponda, a los profesionales que se incorporen con posterioridad y los cambios de nivel de los ya incorporados, se efectuarán en función a la evaluación anual.

En cuanto a los efectos económicos de la implantación, serán los siguientes:

— El primer nivel de carrera profesional será de aplicación con efectos económicos de 1 de diciembre de 2005 para aquellos diplomados sanitarios que a dicha fecha reunieran los correspondientes requisitos. El pago de los atrasos correspondientes a dicho nivel, una vez minoradas las cantidades recibidas a cuenta se efectuará como máximo en la nómina correspondiente al mes de febrero del año 2007.

— El segundo nivel de carrera profesional será de aplicación a partir del 1 de julio de 2007 para todos aquellos que tengan reconocido dicho nivel o superior a esta fecha.

— El tercer nivel de carrera profesional será de aplicación a partir del 1 de octubre de 2008 para todos aquellos que tengan reconocido dicho nivel o superior a esta fecha.

— El cuarto nivel de carrera profesional será de aplicación a partir del 1 de octubre de 2010.

13. Retribuciones

El Estatuto Marco establece en su artículo 42.3 e) y dentro de las retribuciones complementarias, el complemento de carrera, destinado a retribuir el nivel alcanzado en la carrera profesional, cuando tal apartado del sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría.

En consecuencia, con efectos 1 de diciembre de 2005, el personal estatutario fijo podrá percibir este complemento según los niveles adquiridos, en las siguientes cuantías:

— Nivel inicial: No retribuido.
— Nivel I: 2.800 euros.
— Nivel II: 5.300 euros.
— Nivel III: 8.000 euros.
— Nivel IV: 10.500 euros.

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA

A partir del año 2007, la Comunidad de Madrid convocará con carácter anual y en la oferta de empleo público del año siguiente todas las plazas ocupadas por personal interino generadas hasta el 31 de diciembre del año anterior a dicha oferta.

En el caso de que la Administración, en un período de 3 años consecutivos, a partir de la fecha del presente acuerdo no convoque las pruebas selectivas de las ofertas de empleo público para alguna de las categorías señaladas en el ámbito de aplicación, el personal que ocupe las citadas plazas tendrá derecho a un complemento de carrera en cuantía similar al complemento de carrera que le correspondería por sus años de actividad profesional como personal interino y en las mismas condiciones que el personal que ostente la condición de fijo. Este derecho no será de aplicación en el supuesto de que se hubiera convocado proceso selectivo y el titular de la plaza no hubiera concurrido al mismo o no lo hubiera superado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA

Una vez finalizada la implantación definitiva del modelo de carrera profesional se procederá a su revisión con el fin de introducir, en su caso, las oportunas correcciones y mejoras que se consideren necesarias para hacer más efectivo el objetivo del modelo de carrera.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA PRIMERA

El personal diplomado sanitario con régimen laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid, que como consecuencia de los procesos de estatutarización, opte por su integración voluntaria como tal, una vez estatutarizado, se le reconocerá a efectos de adquirir los distintos niveles de carrera, toda la antigüedad que tuviera bajo el régimen de laboral o funcionario como diplomado sanitario.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEGUNDA

El personal con nombramiento interino, de las categorías citadas en el ámbito de aplicación, que ostente dicha condición a fecha de la publicación del presente Acuerdo en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, podrá solicitar el reconocimiento del nivel profesional en los mismos términos que el personal con nombramiento fijo. Dicho nivel solo tendrá efectos económicos una vez que obtenga la condición de personal estatutario fijo en la misma categoría evaluada.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA

El personal funcionario y laboral fijo de las categorías recogidas en el ámbito de aplicación de este Acuerdo, que tras la entrada en vigor del mismo, solicite voluntariamente la inclusión en esta carrera profesional, será integrado en el nivel correspondiente, percibiendo a cuenta las cuantías fijadas para dicho nivel, si bien, los haberes percibidos, quedan condicionados a su efectiva integración en el régimen estatutario cuando se convoquen los procesos voluntarios de estatutarización.

(03/3.297/07)

Consejería de Sanidad y Consumo

476 *ACUERDO de 1 de febrero de 2007, del Consejo de Gobierno por el que se aprueba el Acuerdo de 31 de enero de 2007, sobre adecuación de las condiciones de trabajo del personal facultativo del extinto Servicio Regional de Salud de la Comunidad de Madrid.*

Examinado el texto del Acuerdo adoptado por la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco del Personal de las Instituciones Sanitarias de la Comunidad de Madrid en su reunión del día 31 de enero de 2007, y como quiera que debe ser aprobado de forma expresa y formal para su validez y eficacia, a tenor de lo regulado en el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, 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 su virtud, el Consejo de Gobierno, a propuesta de la Consejería de Sanidad y Consumo, en su reunión del día 1 de febrero de 2007,

ACUERDA

Primero

Aprobar el Acuerdo suscrito, en el ámbito de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco del Personal de las Instituciones Sanitarias de la Comunidad de Madrid, entre la Consejería de Sanidad y Consumo y los sindicatos CEMSATSE, CSI-CSIF y CSIT- UP, el día 31 de enero de 2007, sobre adecuación de las condiciones laborales del personal facultativo del extinto Servicio Regional de Salud, el cual se incorpora como Anexo al presente Acuerdo.

Segundo

Este Acuerdo entrará en vigor en la fecha de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, teniendo los efectos económicos que se contemplan en el mismo.

Acordado en Madrid, a 1 de febrero de 2007.

El Consejero de Sanidad y Consumo, MANUEL LAMELA FERNÁNDEZ

La Presidenta, ESPERANZA AGUIRRE GIL DE BIEDMA

ANEXO

ACUERDO DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO MARCO DE 31 DE ENERO DE 2007 SOBRE ADECUACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL FACULTATIVO DEL EXTINTO SERVICIO REGIONAL DE SALUD DE LA COMUNIDAD DE MADRID

La necesidad de prestación de un servicio público esencial como es la sanidad exige disponer de un personal sanitario motivado y adecuadamente formado que posibilite una continua actualización de conocimientos y unos sistemas de valoración objetivos. Es imprescindible para conseguir tales objetivos implantar una política de recursos humanos homogénea que se fundamenten en una única tipología de personal, lo cual facilitará la desaparición de cualquier tipo de divergencias en las condiciones de trabajo. La Administración de la Comunidad de Madrid, conjuntamente con las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, ha considerado en aplicación de los postulados establecidos anteriormente asumir los siguientes compromisos:

ACUERDO

Primero

Para remover los obstáculos y asumir políticas activas que faciliten la unificación de regímenes jurídicos se establecen las siguientes medidas transitorias que permitirán ir aproximando las actuales condiciones de trabajo:

1.1. Personal licenciado sanitario de las Instituciones Sanitarias del antiguo Servicio Regional de Salud de la Comunidad de Madrid:

a) Personal fijo: A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo se aplicará un complemento transitorio compensatorio por la diferencia entre las retribuciones que percibe el personal estatutario, por los conceptos de sueldo, complemento de destino, complemento específico, productividad fija en sus distintos componentes y complemento de carrera efectiva, con las retribuciones que percibe el personal laboral del Convenio y funcionario del Acuerdo por el concepto de sueldo, dedicación exclusiva y carrera profesional. Dicha compensación se abonará con carácter trimestral.

Personal interino: Al no ser de aplicación la carrera profesional al personal interino, su equiparación se efectuará por el resto de conceptos retributivos detallados en el apartado anterior.

b) Asimismo, se aplicará un complemento transitorio compensatorio por la diferencia entre el valor/hora de la atención continuada por la realización de guardias fijado para el personal estatutario y el valor/hora establecido en el Convenio Colectivo y Acuerdo Sectorial. Dicha compensación se abonará, con carácter mensual, al mes siguiente de la realización de las guardias. Computándose a estos efectos exclusivamente el número efectivo de horas de guardia de presencia física o en su caso localizadas.

c) Igualmente, con carácter trimestral, se le incluirá en nómina una minoración correspondiente al valor medio de la acción social para el personal laboral del Convenio y funcionario del Acuerdo. No siendo de aplicación en el supuesto de que las cuantías que se perciban como personal laboral o funcionario sean superiores a las del personal estatutario.

d) En los casos individuales en los que al aplicar dichas cuantías se dieran unas percepciones económicas anuales superiores a las percibidas por el personal estatutario de la misma categoría, nivel de carrera y antigüedad se efectuará la minoración correspondiente de forma que las retribuciones de puestos de trabajo homologables sean siempre equivalentes.

El personal recogido en este apartado, que a la fecha de la oferta del proceso de estatutarización no hubiera optado por incorporarse a este proceso o, en su caso, a 31 de diciembre de 2007, fecha de finalización de la vigencia del Convenio Colectivo y Acuerdo Sectorial, dejará automáticamente de percibir el complemento transitorio, quedando sujeto a las regulaciones que para esta cuestión pudiera recoger el convenio o acuerdo que le sea de aplicación.

1.2. Personal en formación de las Instituciones Sanitarias del antiguo Servicio Regional de Salud de la Comunidad de Madrid:

a) Al personal en formación licenciado sanitario se les aplicará las retribuciones contempladas en los artículos 7.1 y 7.2 del Real Decreto 1146/2006, en los mismos términos que al citado personal de las Instituciones Sanitarias Transferidas a la Comunidad de Madrid.

b) Asimismo, al citado personal en formación se le aplicará un complemento por la diferencia entre el valor/hora de la atención continuada por la realización de guardias fijado para el personal en formación de las Instituciones Transferidas y el valor/hora establecido para este colectivo en Convenio Colectivo. Dicha compensación se abonará, con carácter mensual, al mes siguiente de la realización de las guardias.

c) A dicho personal en formación se le incluirá, con carácter trimestral, una minoración en la nómina correspondiente al valor medio de la acción social para el personal laboral del Convenio y funcionario del Acuerdo.

d) La concreción técnica y seguimiento de las medidas establecidas anteriormente se realizará por una Comisión de Seguimiento de la Consejería de Sanidad y Consumo integrada por los sindicatos firmantes de este Acuerdo.

Segundo

Considerando la estabilidad como un elemento esencial para el adecuado desarrollo profesional, y disponiendo la Administración de la Comunidad de Madrid en los textos convencionales de negociación de un procedimiento de consolidación del empleo temporal unánimemente aceptado por las organizaciones sindicales más representativas, las partes firmantes del presente documento se comprometen a:

a) Negociar en la Mesa Técnica de Selección durante la primera quincena del mes de febrero las bases específicas de consolidación de los Titulados Superiores y Titulados Superiores Especialistas, ambos del área D.

b) Publicar la resolución parcial del concurso de traslados para las dos categorías antes mencionadas durante la primera quincena de abril.

c) Reconvertir todas las plazas de las categorías anteriores que se encuentren cubiertas de forma interina y no estén incluidas en el proceso de consolidación previsto en el Convenio Colectivo y Acuerdo Sectorial, en plazas de carácter estatutario, nombrando como personal interino de naturaleza estatutaria a los actuales ocupantes de estas plazas. Esta modificación permitirá ofertar a estos empleados públicos la inclusión de sus plazas en los procesos selectivos convocados para esta categoría profesional por la Consejería de Sanidad a lo largo del presente año.

Tercero

La Administración se compromete a elevar este Acuerdo para su ratificación por el Consejo de Gobierno, siendo su entrada en vigor del presente la del día siguiente al de su publicación en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID como Acuerdo de Consejo de Gobierno. Los efectos económicos de este Acuerdo serán de 1 de enero de 2007.

(03/3.295/07)

Universidad Complutense de Madrid

477 *RESOLUCIÓN de 27 de noviembre de 2006, de la Universidad Complutense de Madrid, por la que se convocan concursos de acceso a Cuerpos de los Funcionarios Docentes Universitarios.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 63 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades (en lo sucesivo LOU), y en el artículo 14 del Real Decreto 774/2002, de 26 de julio, por el que se regula el sistema de Habilitación Nacional para el acceso a Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios y el régimen de los concursos de acceso respectivos, modificado por el Real Decreto 338/2005, de 1 de abril, y a tenor de lo establecido en el artículo 84 de los Estatutos de la Universidad Complutense de Madrid, aprobados por Decreto 58/2003, de 8 de mayo, del Consejo de Gobierno.

Este Rectorado ha resuelto convocar a concurso de acceso plazas vacantes de los Cuerpos de Funcionarios Docentes Universitarios.

Las bases de la convocatoria se han publicado en el "Boletín Oficial del Estado" del día 27 de noviembre de 2006, así como en el tablón de anuncios del Rectorado de esta Universidad (avenida Séneca, número 2, 28040 Madrid) y en Internet en la dirección: http://www.ucm.es

El plazo de presentación de instancias se contará a partir del día siguiente al de la publicación de la convocatoria en el "Boletín Oficial del Estado".

El resto de las actuaciones necesarias para la conclusión de los concursos se irán haciendo públicas en los lugares anteriormente indicados, a excepción de los nombramientos, que también se publicarán en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Contra la presente convocatoria, que pone fin a la vía administrativa, cabe interponer recurso contencioso-administrativo ante los Juzgados de lo Contencioso-Administrativo de Madrid, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación. No obstante, y sin perjuicio de que se pueda ejercitar cualquier otro que se estime procedente, puede optarse por interponer contra la presente Resolución recurso de reposición ante el Rector de la Universidad Complutense de Madrid, en el plazo de un mes, contado desde el día siguiente al de su publicación, en cuyo caso no podrá interponer el recurso contencioso-administrativo anteriormente mencionado en tanto no sea resuelto expresamente o se haya producido la desestimación presunta del recurso de reposición interpuesto, conforme a lo previsto en los artículos 116 y 117 de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Madrid, a 27 de noviembre de 2006.—El Rector, Carlos Berzosa Alonso-Martínez.

(02/19.305/06)

Universidad Politécnica de Madrid

478 *RESOLUCIÓN de 11 de enero de 2007, de la Universidad Politécnica de Madrid, por la que se anuncia convocatoria pública para cubrir, mediante el sistema de Libre Designación, plazas vacantes en la Relación de Puestos de Trabajo de Personal Funcionario de la Universidad Politécnica de Madrid.*

En cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 215/2003, de 16 de octubre, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 29 de octubre), por el que se aprueban los Estatutos de la Universidad Politécnica de Madrid, y con el fin de atender a las necesidades del Personal de Administración y Servicios, este Rectorado, en uso de las competencias que le están atribuidas en el artículo 20.1, en relación con el artículo 2.2.e), de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades ("Boletín Oficial del Estado" de 24 de diciembre de 2001), así como en los artículos 67 y 177.3 de los Estatutos de esta Universidad, ha resuelto convocar, para su cobertura por el sistema de libre designación, plazas vacantes de Personal Funcionario de la Universidad Politécnica de Madrid.

DATOS DE LA CONVOCATORIA

1. Número de plazas convocadas: 10.
2. Forma de provisión: Libre designación.
3. Bases de la convocatoria: Las bases por las que se regirá la presente convocatoria se encuentran expuestas en el tablón de anuncios del Rectorado de la Universidad Politécnica de Madrid (avenida Ramiro de Maeztu, número 7, 28040 Madrid), publicadas en su página web (http://www.upm.es/) y en la Sección de Oposiciones y Concursos del Personal de Administración y Servicios a disposición de todos los interesados.

Madrid, a 11 de enero de 2007.—El Rector, Javier Uceda Antolín.

(02/1.678/07)

Universidad Politécnica de Madrid

479 *RESOLUCIÓN de 19 de enero de 2007, de la Universidad Politécnica de Madrid, por la que se resuelve el concurso de traslados para la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario perteneciente a los Grupos C y D de las Escalas Administrativa y Auxiliar Administrativa de la Universidad Politécnica de Madrid.*

Por Resolución de 20 de octubre de 2006, se convocó concurso de traslados para la provisión de puestos de trabajo de personal funcionario pertenecientes a los Grupos C y D de las Escalas Administrativa y Auxiliar Administrativa de la Universidad Politécnica de Madrid.

Una vez valorados por la Comisión de Valoración los méritos alegados por los aspirantes a los puestos convocados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20.1.a) de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública; en los artículos 47 a 50 del Real Decreto 364/1995, de 10 de marzo ("Boletín Oficial del Estado" de 10 de abril), por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso de Personal al Servicio de la Administración General del Estado y de Provisión de Puestos de Trabajo y Promoción Profesional de los Funcionarios Civiles de la Administración del Estado.

Este Rectorado, en el ejercicio de las competencias conferidas en el artículo 20.1, en relación con el artículo 2.2.e), de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre ("Boletín Oficial del Estado" del 24), de Universidades, así como en el artículo 67 del Decreto 215/2003, de 16 de octubre (BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID de 25 de octubre de 2003), por el que se aprueban los Estatutos de esta Universidad Politécnica de Madrid,

HA RESUELTO

Primero

Aprobar la propuesta de la Comisión de Valoración, adjudicando los puestos de trabajo del referido concurso a los funcionarios que se expresan en el Anexo de la presente Resolución.

AMYTS
Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid

Anexo 5

Reclamaciones profesionales de Sanidad formulada por los Sindicatos de Mesa Sectorial.

ASUNTO: Reclamaciones profesionales de Sanidad formulada por los Sindicatos de la Mesa Sectorial

1. *Calendario de pago de carrera profesional y resolución dudas comité evaluación de carrera. Cerrar el acuerdo sobre Constitución de la comisión central y finalizar la negociación del anexo C*

No existe incumplimiento, por las siguientes razones:

El compromiso de la Consejería siempre se ha referido al reconocimiento de carácter administrativo, supeditando los pagos de los distintos niveles de carrera a lo previsto en las sucesivas LPGCM, tal y como consta en actas, y así ha sido manifestado por la Presidenta de la Comunidad de Madrid en el Pleno de 18 de mayo de 2017, en respuesta a la pregunta oral planteada por el Grupo Socialista nº 504/17 RGEP 4938.

En este sentido, se ha dictado la Resolución de 23 de enero de 2017, para facilitar la constitución de los Comités de evaluación, abriendo el plazo de presentación de solicitudes hasta el día 30 de junio y si fuera necesario ampliar este plazo y así fuera solicitado por los sindicatos se aceptaría con el fin de facilitar la presentación de la documentación.

En la actualidad se encuentran constituidos todos los comités de evaluación.

En cuanto a la constitución de la Comisión Central y finalizar la negociación del Anexo C, señalar que existe un documento en el que se recoge la Carrera Profesional del personal no sanitario y de los profesionales sanitarios del área de formación profesional, pero este documento junto con la modificación de la constitución de la Comisión Central, tiene que ser aprobado en Consejo de Gobierno previo informe favorable de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, una vez finalice la negociación pertinente.

2. *Nombramiento de interinos pendientes*

No existe incumplimiento por las siguientes razones:

El Acuerdo suscrito en la Mesa Sectorial sobre reconversión de personal eventual en interino en Atención Primaria se ha cumplido en su totalidad y con acuerdo por parte de los sindicatos en todas sus fases, habiendo concluido este proceso con un total de 1.101 reconversiones de personal eventual en interino en el ámbito de la Atención Primaria.

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211000085

En estos momentos, y a través de las correspondientes bolsas de trabajo, se van a efectuar 411 nombramientos de carácter interino en Atención Primaria, como consecuencia de la cobertura de nuevas acciones y las bajas vegetativas producidas, en cumplimiento del Acuerdo alcanzado en la Mesa Sectorial.

La reconversión del personal interino en el ámbito hospitalario y SUMMA 112 regulado en la Disposición Final punto 4 de la Ley de Medidas para el año 2016, se está llevando a cabo sin haber sido posible llegar a un acuerdo en el ámbito de la Mesa Sectorial con las organizaciones sindicales, ya que las propuestas de éstas se basaba en un modelo distinto al previsto en esta Disposición, que ha sido interpretada por el Tribunal Constitucional, y por tanto hubiera supuesto un incumplimiento tangible de la Ley de Medidas de la Comunidad de Madrid. No obstante, si de este proceso resultaran plazas vacantes se llegaría a un Acuerdo en el ámbito de la Mesa Sectorial para cubrirlas conforme a lo que se negocie en ese ámbito.

3. *Decreto de selección y provisión*

No existe incumplimiento por las siguientes razones:

Efectivamente en el año 2009 y por tanto en anteriores legislaturas, se inició una negociación en la Mesa Sectorial de un proyecto de decreto sobre selección y provisión no habiendo concluido esta negociación dado que las posiciones de las organizaciones sindicales con respecto a la Administración eran contrapuestas en asuntos muy relevantes por lo que, entonces, se decidió no continuar con la misma.

Hay que señalar que en esta legislatura los sindicatos han venido solicitando esta negociación pero no se ha llegado a un acuerdo para iniciarla.

En la Comunidad de Madrid sigue vigente, con rango reglamentario, el Real Decreto ley 1/1999 sobre selección y provisión de por lo que estas materias están cubiertas normativamente, tanto por lo previsto en el Estatuto Marco, en el EBEP, en leyes de medidas fiscales y administrativas de la Comunidad de Madrid y en el mencionado Decreto.

4. *Jornada 2017*

No existe incumplimiento por las siguientes razones:

Como consecuencia de las solicitudes efectuadas por las organizaciones sindicales de la Mesa Sectorial, se ha constituido un grupo de trabajo para analizar y valorar las siguientes propuestas en materia de jornada efectuadas por los sindicatos en las distintas reuniones celebradas en dicho grupo:

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211000085

- Que el cumplimiento de la jornada de 37'5 horas en cómputo semanal se efectúe voluntariamente por los profesionales quienes podrán optar por realizar 7'5 horas diarias, por cumplirla a cargo de las guardias, o realizando módulos de actividad de tarde.
- Que se establezca un límite al turno rotatorio y se efectúe una nueva ponderación de este turno, teniendo en cuenta las horas diurnas y las horas nocturnas.
- Que se reconozca como horario nocturno toda la actividad que realizan los profesionales del SUMMA 112, tanto en jornada diurna como nocturna, lo que supone implantar una jornada de 1460 horas anuales, en lugar de las 1532 horas actuales.

Estas propuestas se están valorando económicamente y evaluando su impacto en la actividad asistencial, antes de llegar a un Acuerdo en esta materia que en todo caso debe ser informado por la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, por el coste económico que conlleva.

5. *Situación de los descansos de guardias de sábados*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La Ley 4/2012, de Medidas extraordinarias de la Comunidad de Madrid establece claramente que la guardia realizada en sábado, se descansa el día siguiente pero no el lunes, aplicando la Directiva Europea 2013\88\CE que permite en el ámbito sanitario descansar 24 horas en lugar de 36, cuando existan causas objetivas que así lo justifiquen.

Esta pretensión no se había planteado formalmente en la Mesa Sectorial, sino que un grupo de facultativos defendidos por un gabinete jurídico particular han conseguido una sentencia favorable, al determinar el Tribunal Superior de Justicia que no se han justificado esas causas objetivas y que en consecuencia los recurrentes tienen derecho al descanso semanal de 36 horas continuadas, señalando que el mismo Tribunal y la misma sección en el caso de Instituciones Penitenciarias ha fallado a favor del descanso de 24 horas al haber justificado la necesidad en unas instrucciones dictadas por su Dirección General, al tener prestar asistencia 365 días al año, 24 horas al día. Esta misma Sentencia determina que el descanso no exime del cumplimiento de la jornada efectiva que en el caso del Servicio Madrileño de Salud, está fijada en 1.642'5 horas anuales.

A partir de tener conocimiento de dicha sentencia, el Sindicato AMYTS ha planteado esta cuestión en la Mesa Sectorial, a la vez que ha presentado un recurso que afecta a todos los facultativos, con el fin de que el Tribunal de Justicia les declare el derecho al descanso semanal de 36 horas continuadas.

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211000085

6. *Aprobación de OPE´s 2017*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La Ley de Presupuestos Generales del Estado todavía no ha entrado en vigor y en ella se recoge, en su artículo 19, el Acuerdo de la Mesa General del Estado por el que en el ámbito de Sanidad, se establece una tasa de reposición en la Oferta Pública de Empleo de 2017, del 100%, además y sin computar en dicha tasa de reposición, permite que se puedan convocar todas aquellas plazas cubiertas por personal temporal durante más de tres años.

La aplicación de este Acuerdo se está liderando desde las Direcciones Generales de la Función Pública de todas las Comunidades Autónomas, señalando que la DGRR.HH y RRLL ha mantenido reuniones con la D.G. de Función Pública de la Comunidad de Madrid, a fin de que eleve al Estado las aclaraciones oportunas. Asimismo, participa en el ámbito de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, a fin de coordinar estos procesos con todos los servicios regionales de salud, para llegar a un acuerdo en cuanto a las bases, baremos y fechas de examen.

7. *Concursos de traslados*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

En marzo de 2016 se resolvió el concurso de traslados convocado en 2015 para las categorías de Auxiliar Administrativo y Celador. En estas convocatorias se ofertaron 853 plazas de Auxiliar Administrativo, con 1.360 solicitudes y, 534 plazas de Celador, con 838 solicitudes. En total se convocaron 1.387 plazas y el número de aspirantes ascendió a 2.198.

En enero de 2017 se presentó en la Mesa Sectorial un borrador de convocatoria de concursos de traslados para la provisión de plazas en categorías de personal estatutario.

El borrador ha sido aprobado en Mesa Sectorial y desde la Dirección General se ha iniciado su tramitación para la Administración Electrónica de dichas convocatoiras.

En junio de 2017 se convocará concurso de traslados para las categorías de la primera fase de la OPE 2015: Fisioterapeuta (20 plazas), Terapeuta Ocupacional (21 plazas), T.S.E. en Anatomía Patológica (30 plazas), T.S.E. en Laboratorio de Diagnóstico Clínico (138 plazas), T.S.E. en Medicina Nuclear (15 plazas), T.S.E. en Radiodiagnóstico (90 plazas), T.S.E. en Radioterapia (22 plazas) y T.S.E. en Higiene Bucodental (15 plazas).

En cuanto a la convocatoria de concurso de traslados en las categorías de Facultativos Especialistas con procesos selectivos en fase de ejecución que reivindica fundamentalmente AMYTS, señalar que, si a la complejidad de estos procesos añadimos los numerosos movimientos e incluso desplazamientos de personal que conlleva la convocatoria de concursos de traslados, ello podría generar importantes

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211000085

desajustes organizativos con las consiguientes disfunconalidades en la prestación de los servicios que afectarían a la calidad asistencial.

Por ello, en el actual entorno organizativo, se está valorando la oportunidad de plantear en la Mesa Sectorial la convocatoria de concursos de traslados para la provisión de plazas en las citadas categorías de Facultativos Especialistas.

8. *Bolsas de empleo en especialidades hospitalarias*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Viene siendo una reivindicación que el sindicato AMYTS, plantea en el punto de ruegos y preguntas de la Mesa Sectorial, por lo tanto todavía no ha sido aceptado dato que hay que valorar y evaluar la incidencia que en los servicios médicos pueda tener una decisión de tal calado, ya que en su propuesta, nos han manifestado que no van a permitir incluir en estas bolsas perfiles cuando es necesario tener en cuenta en las coberturas de los puestos, desde el punto de vista asistencial, los requisitos y perfiles específicos del mismo.

Señalar que para la selección de personal temporal en las categorías de facultativo especialista, se va a proceder a revisar y homogeneizar un procedimiento único que garantice la máxima transparencia, publicidad y concurrencia en la selección temporal, y que permita igualmente garantizar la agilidad y eficacia en la contratación que exige las necesidades asistenciales.

9. *Estatutarización voluntaria del personal laboral de la CAM, fijo e interino*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Todas aquellas órdenes de integración en el régimen estatutario que se han acordado a lo largo de esta legislatura en la Mesa Sectorial se han tramitado ante la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, estando a la espera de su informe. Solo está pendiente de trámite las correspondientes a las categorías de Trabajador Social, Terapeuta Ocupacional y Grupo Administrativo, que están en fase de elaboración de las correspondientes memorias.

10. *Cumplir lo acordado sobre pactos de gestión y traer a mesa los datos comprometidos*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Las organizaciones sindicales plantearon en su día en el ámbito de la Mesa Sectorial la negociación de los pactos de gestión, significando que al no producirse esta negociación los sindicatos interpusieron los correspondientes recursos contenciosos

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211100085

administrativos, habiendo fallado los tribunales de justicia con carácter firme que no es objeto de negociación, toda vez que la participación en estos pactos tiene carácter voluntario e individual por cada uno de los profesionales y por tanto no entra dentro de la negociación colectiva que afecta a los profesionales sin atender a su voluntariedad.

No obstante, se está valorando qué la información sobre la actividad realizada en el ámbito de los pactos de gestión debe facilitarse a los sindicatos.

11. *Estatutarización voluntaria del personal de los Hospitales de Alcorcón y Fuenlabrada, y de la UCR*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La integración voluntaria en el régimen estatutario, viene recogida en el artículo 27 de la Ley de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad de Madrid, para el año 2016 cuyos apartados 2 y 3 han sido declarados inconstitucionales por el Tribunal Constitucional.

El apartado 1 que continúa vigente, regula una mera expectativa para poderse integrar en el régimen estatutario, ya que textualmente determina que el personal laboral de Alcorcón y Fuenlabrada "podrá optar". Por tanto y si bien es cierto que los sindicatos vienen planteando esta reivindicación en las últimas reuniones de la Mesa Sectorial, no es menos cierto que ese artículo no se ha redactado como una obligación que debe de llevar a cabo la Consejería de Sanidad, sino con carácter potestativo y en el marco del Decreto 8/2007 que regula el procedimiento para llevar a cabo esta integración.

Este Decreto, permite publicar todos aquellos procesos de integración, previa negociación en la Mesa Sectorial; por tanto, compete a la Administración determinar qué categorías y centros son objeto de esta integración.

En consecuencia, antes de llevar a cabo la negociación que pretenden los sindicatos, es necesario valorar la oportunidad de esta medida ya que, por una parte, las leyes de creación de la Empresa Pública Hospital de Fuenlabrada y de la Fundación Hospital de Alcorcón regula expresamente que el personal de estos centros debe ostentar la condición de personal laboral, asimismo sus Estatuto aprobados por Decreto regulan esta misma condición, por lo que habría que abordar su modificación, y por otra parte, el principio inspirador de los procesos de integración en el régimen estatutario es homogeneizar las relaciones laborales para converger en un único régimen dentro de cada centro sanitario, que permita facilitar la gestión de los recursos humanos, y en este caso se produciría el efecto contrario ya que la integración es totalmente voluntaria.

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211100085

12. Presentación del modelo de Atención Pediátrica de Atención Primaria

(Responde la Gerencia de Atención Primaria)

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

No existe ningún compromiso en este sentido. Las organizaciones sindicales, en distintas reuniones celebradas en Atención Primaria, han planteado la necesidad de conocer el Plan Asistencial de Pediatría que la Gerencia de Atención Primaria está elaborando para la mejora de la Pediatría de Atención Primaria, sin que hasta el momento pueda presentarse al no haber concluido dicho estudio.

13. Abono de productividad variable a contratos de guardias

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Los profesionales que participan en el cumplimiento de los objetivos contemplados en el Contrato de Gestión de cada centro hospitalario pueden percibir, una vez evaluado el nivel de cumplimiento, la productividad variable correspondiente.

La naturaleza del nombramiento de guardias conlleva que sólo participen en los turnos de guardia y, por lo tanto, no se incorporan a los servicios médicos en la actividad sanitaria ordinaria de los mismos. En consecuencia, no pueden participar en el cumplimiento de los objetivos, dado que éstos responden a parámetros asistenciales que se realizan durante la actividad ordinaria de los servicios. En este sentido han venido fallando los tribunales de justicia, entendiendo que esta productividad variable no es lineal sino que, para percibirla, hay dos requisitos imprescindibles: suscribir los objetivos y participar en el cumplimiento de los mismos.

14. Información y listados de contrataciones

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del SERMAS ha dado órdenes a los directores de gestión de las distintas gerencias para que, dentro de lo que permite la Ley de Protección de Datos, faciliten a las organizaciones sindicales toda aquella información relativa a los recursos humanos, incluyendo la de las contrataciones, que debe ir disociada, y en los términos indicados por la Agencia de Protección de Datos.

A estos efectos, el Director General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales se ha reunido con los directivos de los centros sanitarios para darles instrucciones sobre este aspecto.

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211000085

15. *Negociación de un nuevo plan de urgencias y emergencias y reconocimiento del trabajo nocturno en el SUMMA 112*

(Responde la Gerencia del SUMMA 112)

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La Gerencia del SUMMA 112 constituyó varios grupos de trabajo, en los que han participado numerosos profesionales del Servicio Madrileño de Salud de distintos perfiles, pertenecientes a diferentes ámbitos del sistema sanitario, así como distintos agentes colaboradores, y en los que se ha elaborado el Plan Director de Urgencias y Emergencias Sanitarias de la Comunidad de Madrid 2016 - 2019, con el fin de mejorar la coordinación entre la urgencia hospitalaria y extrahospitalaria para la atención a los ciudadanos, que fue presentado en el mes de febrero de 2017. Este Plan ha valorado la situación actual, determinado las tendencias y oportunidades de mejora, y contempla un cronograma de implantación, y se refiere única y exclusivamente a la programación de la actividad asistencial, sin que recoja ninguna cuestión relativa al ámbito de las relaciones laborales, que en su caso hubiera sido objeto de negociación.

Por tanto, no existe ningún compromiso por parte de la Administración de elaborar un nuevo Plan de Urgencias y Emergencias que sustituya al elaborado en el año 2004.

16. *Bases negociadas de las OPE´s*

Nos remitimos a lo manifestado en el apartado 6 del presente informe, reseñando que en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad se ha entregado a las organizaciones sindicales un borrador de bases para los procesos selectivos a convocar.

17. *Convocatoria de OPE´s 2016*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Nos remitimos igualmente al apartado 6 del presente informe, señalando que en el período de tres años hay que abordar las ofertas de empleo público correspondientes a los años 2016, 2017, y al proceso extraordinario recogido en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017, por lo que, por motivos de oportunidad y eficacia, se considera que sería conveniente la acumulación de las plazas contempladas en dichas ofertas.

En cuanto al borrador de bases de convocatoria mencionado en el apartado 16 de este informe, reiterar que se han presentado en la Mesa Sectorial borradores de bases de convocatorias de procesos selectivos para la provisión de plazas en las categorías de personal estatutario, por lo que una vez finalizada la negociación al respecto, se

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211100085

aportará la propuesta de esta Comunidad Autónoma a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, dentro de la necesaria coordinación que se está llevando a cabo en ese ámbito.

18. Finalizar negociación del convenio colectivo de la UCR

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La negociación de un convenio colectivo no es una materia fácil, puesto que para su aprobación es necesario llegar a un acuerdo entre todos los agentes implicados.

Señalar, en cualquier caso, que este convenio se aplica a un total de 82 profesionales laborales de la empresa públicade las categorías de facultativos, enfermeras, técnicos superiores especialistas en radiodiagnóstico, titulados superiores no sanitarios, técnicos medios no sanitarios y personal administrativo, que en la actualidad perciben sus retribuciones conforme al convenio colectivo de la Empresa Pública Hospital de Fuenlabrada. En cuanto a sus permisos, licencias, y demás aspectos de la relación laboral, les es de aplicación el régimen estatutario.

Con fecha 27 de abril de 2016 se constituyó la correspondiente Comisión Negociadora. Se han mantenido, hasta el día de hoy, un total de siete reuniones, estando prevista la próxima para el 22 de junio de 2017.

En estos momentos se han negociado los aspectos relacionados con el preámbulo, el ámbito de aplicación y vigencia, el órgano de vigilancia, la clasificación de los profesionales, la estabilidad en el empleo, la compatibilidad, la organización y dirección del trabajo, la selección, provisión y promoción interna del personal, y la movilidad. En la mencionada reunión de 22 de junio se abordarán los aspectos relativos a la jornada.

19. Adecuación de la plantilla a las necesidades reales

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Los Presupuestos Generales de la Comunidad de Madrid, que entran en vigor en el día de hoy, incluyen la dotación de una partida económica para la regularización y adecuación de las plantillas orgánicas de personal estatutario de los centros sanitarios, que va a permitir incluir en la plantilla los puestos de carácter estructural que han venido siendo cubiertos mediante la suscripción de nombramientos eventuales encadenados por períodos superiores a los dos años.

En este sentido, con la entrada en vigor de la mencionada Ley de Presupuestos, se ha iniciado inmediatamente la tramitación de los primeros expedientes.

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211100085

20. Plan de formación adecuado para todas las categorías

(Responde Dirección General de Planificación, Investigación y Formación)

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

La elaboración del plan anual de Formación de la Consejería de Sanidad comienza por un proceso de detección de necesidades, en colaboración con los centros hospitalarios y de salud, y las Direcciones Generales de la Consejería. En este proceso se recogen las demandas de formación de los centros, que tienen en cuenta el catálogo de profesiones. El plan abarca todas las categorías profesionales que integran los recursos humanos de la Consejería. Además de las profesiones sanitarias, incluye categorías no sanitarias como personal administrativo, celadores, técnicos de formación profesional, etc. destinatarios todos ellos de las acciones formativas que demandan los centros. La valoración por los profesionales de las actividades que se realizan en general es alta.

21. Plan de listas de espera negociado con los profesionales

(Responde D.G. Coordinación de la Asistencia Sanitaria)

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

En la actualidad está vigente el Plan Integral de Mejora de las Listas de Espera de la Comunidad de Madrid para los años 2016 a 2019. No hay ningún compromiso en el sentido de la elaboración de un nuevo plan.

No existe incumplimiento alguno puesto que existe un Plan Vigente y no está previsto ningún nuevo plan. Por tanto no existe compromiso alguno y no puede existir incumplimiento.

22. Inversión en renovación de instalaciones y mantenimiento en los centros sanitarios

(Responde la D.G. de Gestión Económica)

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

Los planes de inversiones aparecen reflejados en las correspondientes leyes de presupuestos y en las asignaciones que, como consecuencia de las mismas, se derivan a los centros sanitarios (Capítulo VI), mientras que las partidas presupuestarias relacionadas con el mantenimiento de los centros sanitarios se reflejan en el Capítulo II.

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211000685

En 2016 se han iniciado diversas acciones, tanto en lo que se refiere a nuevas instalaciones como al mantenimiento correctivo y preventivo, en el ámbito de hospitales y atención primaria.

La propia naturaleza de estas acciones (redacción de proyecto, contratación de obras, ejecución de las obras, etc...) conlleva su implantación a lo largo del ejercicio presupuestario correspondiente o en sucesivos.

En los presupuestos para el año 2017 se ha incrementado la dotación en estas partidas presupuestarias, para contemplar las actuaciones iniciadas en 2016 y comenzar otras nuevas en 2017. Hay que señalar, igualmente, que el Consejero presentó en la Asamblea un plan de más de 130 M€ para abordar en tres años inversiones importantes en los centros hospitalarios, alguna de las cuales ha comenzado a realizarse en este año.

23. *Calendario de implantación de las nuevas categorías profesionales*

No es un incumplimiento por las siguientes razones:

En ningún momento se ha planteado por parte de las organizaciones sindicales en el ámbito de la Mesa Sectorial un calendario para la implantación de las nuevas categorías.

Se ha constituido un grupo de trabajo en el que se han llegado a acuerdos sobre el abordaje de la implantación de las categorías de enfermera especialista, técnico de urgencias y emergencias del SUMMA 112, optómetras, auxiliares de farmacia y técnico superior de prevención de riesgos laborales, pero no es posible establecer un calendario toda vez que, la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales debe iniciar la tramitación tanto para la publicación de la correspondiente orden de integración, como para las subsiguientes modificaciones de plantillas de los centros sanitarios, que deben elevarse a la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda para el preceptivo informe favorable.

Madrid, 1 de junio de 2017
EL DIRECTOR GENERAL

Fdo.: Pablo Calvo Sanz

La autenticidad de este documento se puede comprobar en www.madrid.org/csv mediante el siguiente código seguro de verificación: 12768077261647211000085

AMYTS
Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid

Anexo 6

Contratación temporal Atención Hospitalaria.

AMYTS
Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid

SALIDA 145
10 MAY 2017
AMYTS

Asunto: Contratación temporal atención hospitalaria.

DIRECCIÓN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS Y RELACIONES LABORALES DEL SERVICIO MADRILEÑO DE MADRID

D. JULIAN EZQUERRA GADEA con DNI 50799545 C, en calidad de secretario general de la Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid (AMYTS), organización sindical con representación en la mesa sectorial de sanidad, con domicilio en la calle Santa Cruz de Marcenado 31, piso 1º oficina 20-23 (28015 – MADRID) ante esa Dirección Gerencia comparece y

EXPONE:

Que por medio del presente escrito solicita formalmente:
a) Información sobre los criterios que se vienen adoptando en el área única de Madrid, para la selección de personal médico en atención hospitalaria.

b) Apertura de negociación para la constitución de Bolsa de Trabajo para la cobertura de plazas con carácter temporal, en la categoría de **Facultativo Especialista de Área** en las Instituciones Sanitarias del SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD

La anterior petición se justifica en los siguientes

ANTECEDENTES

I. Actualmente están constituidas y en funcionamiento Bolsas única de empleo temporal para las categorías de médico de familia de atención primaria y SUMMA 112, pediatra de atención primaria y enfermero en las Instituciones Sanitaria adscritas al SERVICIO MADRILEÑO DE SALUD.

II. Con fecha 13 de abril de 2016 se acordó constituir bolsas específicas de médico de urgencia y enfermeros en el SUMMA 112.

III. Para el personal médico de atención hospitalaria no se ha acordado ningún procedimiento especifico de cobertura temporal. De tal forma, que, aunque se supone que las contrataciones deberían hacerse de forma centralizada (especialmente tras la aprobación del área única), la realidad es que cada hospital tiene su propio departamento de bolsa y gestiona a través de él las contrataciones temporales.

C/ Sta. Cruz de Marcenado, 31 1º Plta. Oficinas 20 y 23 28015 Madrid
Tlèf: 91 594 35 36 - 91 448 81 42 Fax: 91 448 76 90
Correo electrónico: secretaria@amyts.es – página web www.amyts.es
: AmytsMédicos : @amytsmedicos

IV. La ausencia de criterios unitarios facilita funcionamientos poco rigurosos a la hora de seleccionar este personal, y permite la celebración de contratos y nombramientos sin una adecuada garantía de los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Por ello consideramos necesario y urgente, la fijación de un sistema de selección de personal médico temporal en atención hospitalaria, que sea homogéneo, único, objetivo y público, garantizando que los aspirantes conozcan la valoración de sus méritos de cara a una posible contratación por parte de esta Administración Pública.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

I.-En la cuestión relativa a la organización de los recursos humanos en el sector público se deben de tener en cuenta los principios constitucionales de acceso al empleo público previstos en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución Española, y que son los de igualdad, mérito y capacidad.

II.- En este sentido la Ley 55/2003 DE 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud regula la contratación y selección de personal temporal en los siguientes términos:

- art. 9.1 que, por razones de necesidad, urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los servicios de salud podrán nombra personal estatutario temporal.

- Art. 33 la selección de personal estatutario temporal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, basados en los principios de igualdad, mérito y capacidad, competencia y publicidad y que deberán ser establecidos **previa negociación en las mesas correspondientes.**

III.- En idéntico sentido se manifiesta el Estatuto Básico del Empleado Público aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre,

Por todo ello a la Dirección

SOLICITO. - Que teniendo por presentado este escrito lo admita, y en su virtud, acuerde informamos sobre los criterios y procedimiento que en la actualidad se está utilizando en las distintas Instituciones Sanitarias del Área Única del SERMAS, para la selección y contratación de personal temporal de la categoría de FACULTATIVOS ESPECIALISTAS DE AREA.

AMYTS
Asociación de Médicos y Titulados Superiores de Madrid

Asimismo, y con independencia de lo anterior, acuerde incluir en el orden del día de la convocatoria de la próxima mesa sectorial de Sanidad la negociación de los criterios necesarios para la constitución de una bolsa de trabajo en el ámbito de Atención Hospitalaria destinada a la categoría de FEA.

En Madrid a 10 de mayo de 2017.

Fdo. Julián Ezquerra Gadea.
Secretario General de AMYTS

C/ Sta. Cruz de Marcenado, 31 1º Plta. Oficinas 20 y 23 28015 Madrid
Tlèf: 91 594 35 36 - 91 448 81 42 Fax: 91 448 76 90
Correo electrónico: **secretaria@amyts.es** – página web **www.amyts.es**
: AmytsMédicos : @amytsmedicos