



ACUERDO DE 21 DE NOVIEMBRE DE 2005 DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO MARCO SOBRE CRITERIOS GENERALES DE PROMOCIÓN PROFESIONAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL PERSONAL ESTATUTARIO FIJO

Reunida la Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco de Negociación el día 18 de Noviembre de 2005, llega al siguiente

ACUERDO

El establecimiento de un modelo de promoción profesional de aplicación al personal estatutario es una necesidad derivada de la propia estructura del sistema sanitario en el que es inexcusable establecer mecanismos que influyan en la motivación del personal, entre los que indudablemente se encuentra esta actuación, con el objeto de conseguir una mayor implicación de los mismos con la organización. En consecuencia, el Acuerdo Marco sobre Ordenación de la Negociación Colectiva y Participación en las Condiciones de Trabajo en su apartado 6º D se establece que se arbitrarán los mecanismos necesarios para facilitar la promoción profesional de todos los profesionales del ámbito sanitario.

El artículo 17 punto e) del Estatuto Marco del personal estatutario, aprobado por Ley 55/2003, regula entre los derechos individuales la promoción interna y el Desarrollo Profesional. La promoción Interna como sistema de acceso a las distintas categorías será desarrollada en el futuro Decreto de Selección y Provisión que se elabore en la Comunidad de Madrid. Respecto al Desarrollo Profesional; no se establece los principios generales de aplicación a un modelo de promoción profesional.

Por ello, a través de este documento se pretende fijar unos criterios generales que han de tenerse en cuenta en la elaboración de los modelos de promoción profesional.

[Handwritten signatures and notes on the left margin]

[Handwritten signature]
[Handwritten initials]



PRIMERO.- Objetivo

El objetivo de un modelo de promoción profesional es promover y desarrollar la formación, capacitación y el perfeccionamiento profesional de los profesionales pertenecientes a las diferentes categorías estatutarias.

SEGUNDO.- Modelos de Promoción Profesional

Ante las peculiaridades de las distintas categorías que prestan servicios en Instituciones Sanitarias se hace necesario establecer distintos sistemas de promoción profesional:

- a.- personal sanitario
- b.- personal de la función administrativa
- c.- otro personal no sanitario,

TERCERO.- Características de los Modelos

El modelo debe reunir al menos las siguientes características:

- Transparencia
- Fácil aplicación
- Conocimiento generalizado
- Sistemas objetivos de valoración
- Consolidación de los niveles adquiridos

Asimismo, según los distintos sistemas, se permitirá en la forma que determine cada modelo el acceso a distintos niveles de complemento de destino, la asignación de complementos específicos, diferenciados u otros complementos retributivos de carácter fijo.

Se realizarán anualmente al menos una convocatoria por cada grupo. El procedimiento de solicitud y el plazo de resolución estará incluido en cada una de las mismas, no contemplándose límite cuantitativo en relación con los trabajadores que

*SUAMM
CH-CHIF*



reúnan los requisitos objetivos para su acceso. La resolución de las correspondientes convocatorias deberán ser efectivas en un plazo máximo de cuatro meses. La primera convocatoria se realizara en el ultimo trimestre del 2006.

Con carácter orientativo, los niveles que podrán estructurarse en grupos, no podrán ser inferiores a tres ni superiores a cinco.

CUARTO.- Ámbito de Aplicación

La promoción profesional será aplicable al personal estatutario fijo comprendido en los artículos 6 2 b y artículo 7 del Estatuto Marco.

QUINTO.- Sistemas de valoración

El tiempo de servicios prestados y la formación adquirida serán requisitos imprescindibles para el acceso a los distintos niveles.

Al personal interino que, como consecuencia de los Ofertas de empleo público, adquiera la fijeza, tras la superación del correspondiente concurso oposición, se le computará el tiempo de servicios prestados en la misma categoría bajo cualquier régimen jurídico.

El personal con régimen laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid, una vez estatutarizado se le reconocerá toda la antigüedad que tuviera bajo el régimen de laboral o funcionario a los efectos de promoción profesional.

SIXTO.- Entrada en Vigor y Aplicación Transitoria:

La promoción profesional deberá estar consensuada y pactada antes del día 30 de junio de 2006, con una aplicación en cuantía a determinar según las disponibilidades presupuestarias a partir del 1 de julio de 2006.

*Suárez
CH-CKI*

[Handwritten signatures and notes on the left margin, including 'D.G.T.' and 'CEM SA 135']



Se incluirá un periodo transitorio de aplicación en el que podrá alcanzarse el primer o segundo nivel según el modelo, exclusivamente con el requisito de la antigüedad.

El periodo de aplicación del nuevo sistema de promoción profesional que definitivamente se pacte se extenderá a seis ejercicios presupuestarios a contar desde la fecha de la aprobación definitiva de todo el sistema.

En el ejercicio 2006 la Consejería de sanidad y consumo abonara en el mes de marzo una única paga a cuenta del nuevo sistema que en su momento se pacte por un importe máximo global de 13.000.000 €. A tal efecto las cantidades de referencia por grupo serán las siguientes:

- A: 2.500 €
- B: 1.900 €
- C: 1.250 €
- D: 1.000 €
- E: 600 €

En el caso de que las disponibilidades presupuestarias de la Conserjería de Sanidad en el año 2006 no permitiera el abono a partir del 1º de julio de 2006 del modelo pactado, el 1º de enero del 2007 se abonara la diferencia que resulte entre la paga a cuenta y el primer nivel definitivamente pactado, con efectos retroactivos de 1º de enero de 2006.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LOS SINDICATOS

CEMSATSE

CCOO

UGT

SAE

CSI-CSIF

CSIT-UP