



ACUERDO DE 18 DE NOVIEMBRE DE 2005 DE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO MARCO SOBRE CRITERIOS GENERALES DEL MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA EL PERSONAL DIPLOMADO SANITARIO ESTATUTARIO FIJO

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

ACUERDO

El artículo 40 del Estatuto Marco, así como los artículos 37 y 38 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y 41 de la Ley 16/2003 de Cohesión y Calidad establecen los criterios generales de lo que ha de ser un modelo de carrera profesional, como un sistema de reconocimiento expreso público y de forma individualizada del desarrollo alcanzado por cada Diplomado Sanitario.

La implantación del modelo de carrera Profesional en la Comunidad de Madrid procura el reconocimiento, la motivación e implicación de los profesionales, a lo que se pretende evaluar asimismo el grado de compromiso con la organización. El modelo de carrera que se elabore en desarrollo de la normativa señalada en el párrafo primero, tendrá en cuenta los siguientes criterios generales:

PRIMERO.- Voluntariedad

El modelo de carrera profesional que se implanta tendrá en todo caso carácter voluntario e individual, debiendo el interesado solicitar su incorporación al sistema.

SEGUNDO.- Irreversibilidad

Los niveles adquiridos por cada profesional como consecuencia de la aplicación del modelo de carrera profesional tienen el carácter de irreversibles, en consecuencia una vez acreditado y adquirido un determinado nivel de carrera, éste se mantiene durante la vida laboral del profesional.

*SURINA
CHI-CAF*



Comunidad de Madrid

TERCERO.- Numeros Clausus:

En el modelo de carrera profesional no existirá limitación en el número de personas que pueden acceder a los distintos niveles, si no que dependerá de la superación de los requisitos y condiciones objeto de evaluación por las respectivas comisiones.

CUARTO.- Ámbito de Aplicación:

El modelo de carrera profesional regulado en el artículo 40 del Estatuto Marco de Personal estatutario será de aplicación al personal diplomado sanitario, conforme a lo establecido en el 37 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, que tengan el carácter de estatutario fijo.

El personal diplomado sanitario con régimen laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid, 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.

QUINTO.- Servicios prestados como personal temporal:

Al personal diplomado sanitario interino que, como consecuencia de los Ofertas de empleo público, adquiera la fijeza, tras la superación del correspondiente concurso oposición que solicite voluntariamente su incorporación al modelo de carrera, se le computará el tiempo de servicios prestados como tal bajo cualquier régimen jurídico.

SEXTO.- Adquisición de niveles:

El cambio de nivel de carrera profesional como consecuencia de la evaluación correspondiente, no implicará cambio de puesto de trabajo. No obstante la adquisición de un determinado nivel de carrera podrá tenerse en cuenta como mérito en los concursos para el acceso a otros puestos.

*Suministrados
187-87
CS-CEIF*



Comunidad de Madrid

SEPTIMO.-Niveles de carrera:

La carrera profesional se estructura en un nivel inicial y cuatro niveles de desarrollo. El nivel inicial se corresponde con los cinco primeros años de servicios prestados, no dando derecho a retribución alguna en concepto de carrera profesional.

OCTAVO.- La antigüedad como requisito para el acceso a niveles:

La antigüedad no será mérito preferente para el ascenso entre niveles, sino requisito imprescindible para poder optar por un nivel superior.

NOVENO.-: Meritos

Entre los meritos a valorar se encontrará la actividad asistencial realizada por el profesional, así como la docente e investigadora, también se tendrá en cuenta la formación adquirida y el grado de compromiso con la organización.

DECIMO.- Comisiones de Evaluación:

Existirá una comisión central de evaluación y comisiones de evaluación de centros cuya constitución, composición, funcionamiento y procedimientos de actuación vendrán determinados en el documento que contemple el modelo de carrera.

UNDECIMO.- Aplicación transitoria:

Se establecerá un periodo transitorio por una sola vez para el personal objeto del presente acuerdo en el que la adquisición de los niveles 1 y 2 se efectuarán únicamente teniendo en cuenta el requisito de antigüedad.

Así mismo, este periodo transitorio será de aplicación en los mismos términos al personal comprendido en el párrafo segundo del punto cuarto y al personal procedente del Proceso Extraordinario de Consolidación de Empleo e interinos que se incorporen como consecuencia de la Ofertas de Empleo Público 2003, 2004, 2005.

CC.OO.
SAE
U.G.T.
SAE

SUZANA
CSi-CHIF





DUODECIMO.- Entrada en vigor:

El modelo de carrera profesional, ajustado a los criterios generales pactados, deberá estar consensuado y cerrado antes del día 30 de junio de 2006. Con carácter provisional y hasta tanto se apruebe el modelo de carrera profesional definitivo, al personal que solicite el ingreso en la misma, y que reúna los requisitos del primer nivel se le acreditará, a partir del día 1 de diciembre de 2005, un cuantía equivalente a la fijada con carácter provisional para ese nivel.

Las cuantías que definitivamente se fijen en cada nivel no serán inferiores a:

- Nivel 1 2.100 €
- Nivel 2 4.200 €
- Nivel 3 6.300 €
- Nivel 4 8.400 €

El desarrollo efectivo del modelo de carrera profesional se realizará, de acuerdo con las disponibilidades presupuestarias, en seis ejercicios presupuestarios a partir de la aprobación definitiva del mismo. El segundo nivel de carrera profesional será efectivo en el 2º semestre de 2007.

POR LA ADMINISTRACIÓN

POR LOS SINDICATOS

CENSATSE

CCOO

UGT

SAE

CSI-CSIF

CSIT-UP