

## **CARRERA PROFESIONAL DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA MANCHA PARA EL PERSONAL ESTATUTARIO DE GESTIÓN Y SERVICIOS Y SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL**

### **PRIMERO.- CREACIÓN, DEFINICIÓN**

1.1 Se constituye en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional del personal **estatutario sanitario de formación profesional** a que se refieren los artículos 3 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias y 6.2.b) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, así como el correspondiente al **personal estatutario de gestión y servicios** al que se refiere el artículo 7 de la citada Ley 55/2003, a través de un sistema de grados independiente de la estructura jerárquica.

1.2 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 el ámbito sanitario y formación, derecho individual reconocido en el artículo 17. 1. e) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco.



Son objetivos de la implantación de la carrera profesional del Sescam:

- Reconocer la aportación que los profesionales realizan en la mejora de la calidad de los servicios sanitarios.
- Diferenciar a los profesionales, otorgando reconocimiento objetivo a su competencia profesional.

  
CEUSA756  






- Generar una mayor corresponsabilidad del profesional y fomentar la cultura de compromiso con la gestión del Servicio de Salud.
- Conseguir un mayor grado de motivación de los profesionales y con ello, una mejora en la gestión de los servicios sanitarios que se ofrecen al ciudadano.

## SEGUNDO.- CARACTERÍSTICAS

El modelo de carrera profesional del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha para el personal estatutario de gestión y servicios y el personal sanitario de formación profesional tendrá las siguientes características generales:

- 2.1 **Voluntaria e individual:** La carrera profesional es de acceso voluntario y tiene un tratamiento individualizado, de manera que cada profesional, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en esta norma, puede determinar su incorporación al modelo y al ritmo de progresión en los distintos grados que la configuran. A tales efectos es imprescindible para acceder a los diferentes grados la solicitud expresa del interesado.
- 2.2 **Evaluable:** La obtención de un determinado grado se consigue tras la evaluación de la competencia y desarrollo profesional y se consolida hasta la siguiente evaluación, sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 10.5.
- 2.3 **Progresiva:** Adquirido un nivel y transcurrido el periodo mínimo requerido para el grado siguiente, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación de la competencia.
- 2.4 **Reconocedora del esfuerzo individual:** La obtención del grado supone el reconocimiento del compromiso y corresponsabilidad individual en el desempeño y competencia profesional
- 2.5 **Pública:** El grado obtenido será público y constará en el expediente personal del interesado.



Alfredo  
Hernández  
CEMSATSE



- 2.6 **Independiente del puesto:** La obtención de un determinado grado de carrera profesional, o el acceso a otro, no implica un cambio del puesto de trabajo ni en la actividad desarrollada por el profesional. No obstante del carácter independiente de la carrera profesional con la de gestión, las normas que regulen el acceso o provisión de cargos intermedios podrán valorar el haber alcanzado un grado determinado de promoción y desarrollo profesional.
- 2.7 **Retribuida:** La obtención de un determinado grado de carrera profesional conlleva para el personal estatutario fijo el derecho a percibir el complemento de carrera que corresponda.
- 2.8 **Homologable:** El Servicio de Salud adoptará aquellas disposiciones y actuaciones necesarias para adecuarse a los principios y criterios generales de homologación, para el reconocimiento del desarrollo profesional en todo el Sistema Nacional de Salud, que vengán establecidos por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.
- 2.9 **Actualizable:** A través de la revisión periódica de los elementos a considerar en la evaluación, de manera que respondan a la realidad y necesidades cambiantes del Servicio de Salud y de sus profesionales, así como del entorno sanitario y social.
- 2.10 **Abierta:** El número de profesionales que pueden acceder a cada grado no está previamente limitado.

### TERCERO.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

El modelo de carrera profesional contenido en este Acuerdo será de aplicación a:

-  3.1 El personal estatutario sanitario de formación profesional y el personal estatutario de gestión y servicios, que con carácter fijo preste servicios en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, de conformidad con lo previsto en los artículos 6.2.b y 7 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.
-   
  


3.2 El personal sin relación de empleo de carácter fijo podrá voluntariamente solicitar la evaluación de su desarrollo profesional, siempre que cumpla el requisito de servicios prestados que se establece en el punto 4.1. No obstante, el grado que en su caso se reconozca sólo surtirá efectos a partir de la obtención de la condición de personal estatutario fijo en la categoría evaluada.

#### CUARTO.- ESTRUCTURA DEL MODELO DE CARRERA PROFESIONAL

##### 4.1 Grados

El modelo de carrera profesional se estructura en cuatro grados, en cada uno de los cuales el profesional debe permanecer un mínimo de tiempo que se considera imprescindible para adquirir las competencias necesarias para acceder al grado superior.

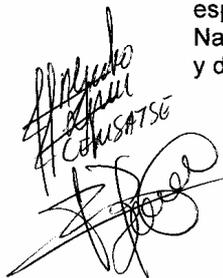
El periodo mínimo de servicios prestados para el acceso a cada uno de los grados será el siguiente:

- Grado I: 5 años
- Grado II: 5 años, desde el acceso al grado I
- Grado III: 7 años, desde el acceso al grado II
- Grado IV: 7 años, desde el acceso al grado III

##### 4.2 Tiempo de adquisición de habilidades

Para la obtención del requisito previo del periodo mínimo de servicios prestados para el acceso a cada uno de los grados de carrera profesional se tendrán en cuenta aquellos periodos de tiempo en situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza, desempeñados en puesto funcional de la misma categoría profesional y, en su caso especialidad en las Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud.

A estos efectos serán tenidos en cuenta, asimismo los servicios previos reconocidos en la misma categoría profesional y/o especialidad en las Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre y del Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre.



COMISATSG



Castilla-La Mancha

C/. Huérfanos Cristinos, 5 • 45071 TOLEDO



4

#### 4.3 Reconocimiento público

La obtención del grado dará derecho al reconocimiento público del mismo.

### QUINTO.- REQUISITOS PARA PARTICIPAR EN EL SISTEMA DE ACCESO A LA CARRERA PROFESIONAL

#### 5.1. Generales

El acceso a la carrera profesional se realizará mediante la obtención del primer grado, y el posterior acceso a los superiores de acuerdo con el procedimiento y requisitos establecidos en este Acuerdo y en su desarrollo posterior, sin perjuicio de los procedimientos extraordinarios recogidos en las Disposiciones Transitorias

Una vez producida la incorporación a la carrera profesional, la promoción de grado sólo se podrá realizar al inmediatamente superior.

#### 5.3. Específicos

Serán requisitos para la obtención del primer grado y el acceso a los siguientes, los que se indican a continuación:

- a) Tener la condición de personal estatutario fijo del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, en situación de servicio activo o situación distinta con reserva de puesto de trabajo, de acuerdo con la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco.
- b) Haber completado los años de servicios prestados que para cada uno de los grados se establecen en el punto 4.1.
- c) Percibir sus retribuciones básicas por el art. 42 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco y las retribuciones complementarias por el sistema establecido en el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario.



*Alfonso  
Hernández  
CEMSA 752*



Castilla-La Mancha

C/. Huérfanos Cristinos, 5 • 45071 TOLEDO

- d) Formular la oportuna solicitud con las formalidades y en el plazo que se establezca.
- e) Superar la correspondiente evaluación.
- f) Tener reconocido el grado inmediatamente anterior cuando se trate de acceder a los Grados II, III y IV respectivamente.

No obstante, el personal sin relación de empleo de carácter fijo podrá voluntariamente solicitar la evaluación del desarrollo profesional adquirido, sin que produzca efectos retributivos, siempre que cumpla los requisitos previstos en los apartados b), c), d) y e) anteriores. El grado que en su caso se reconozca sólo podrá ser retribuido y con efectos desde la obtención de la condición de personal estatutario fijo en la categoría evaluada.

## SEXTO.- EVALUACIÓN

6.1. La evaluación supone la valoración de los méritos presentados por los profesionales que soliciten el acceso a cada grado de carrera profesional.

### 6.2. Indicadores



Los factores susceptibles de valoración se agrupan en tres bloques y serán los siguientes:

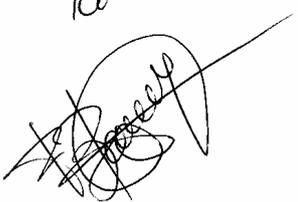
A) Para el Personal sanitario de formación profesional y equivalente, a que se refiere el artículo 6.2.b) de la Ley 55/2003 y 3 de la LOPS



- I.- Actividad y competencia asistencial.
- II.- Formación, actividad docente e investigadora
- III.- Implicación y compromiso con la organización.

*Handwritten signature*  
CENSATSE

Con el fin de que se mantenga actualizado y cumpla las expectativas y objetivos que son propios de un adecuado desarrollo profesional periódicamente el servicio de salud publicará, a propuesta del Comité de Evaluación Central, los anexos con el detalle de elementos e indicadores que componen cada uno de los bloques.



Castilla-La Mancha



Con carácter general serán objeto de evaluación en cada uno de los Bloques los siguientes elementos, los cuales serán desarrollados en los anexos correspondientes:

Bloque I.- Actividad y competencia asistencial.- Será objeto de evaluación tanto las competencias generales (relación con el usuario, relación interprofesional y trabajo en equipo) como de las competencias específicas del puesto desempeñado.

Bloque II.- En la evaluación del factor Formación se valorarán las actividades de formación autorizadas, relacionadas y específicas del ámbito profesional o funcional y la actividad formativa no específica, pero que esté relacionada con los objetivos estratégicos de la organización, así como aquella otra actividad que se establezca en los anexos correspondientes.

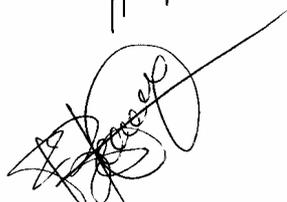
En la evaluación de la Actividad docente e Investigadora, se considerará la participación como docente en programas de formación continuada acreditada, participación en Congresos y Jornadas, participación en realización de Protocolos, la contribución a los programas de actualización y formación profesional en el ámbito de su área de conocimiento, enseñanza de alumnos de la misma categoría, colaboración en la investigación y aquellas otras que se establezcan en los anexos correspondientes.

Bloque III.- La evaluación del factor implicación y compromiso con la organización, tiene como objetivo estimular la participación del profesional en la gestión interna del servicio o unidad para la mejora de la calidad y el compromiso de los profesionales con la organización en la que prestan sus servicios.

- Se valorará la responsabilidad organizativa reconocida, ser miembros de los Comités de Evaluación, ser miembro en los grupos de expertos para preparación de proyectos, ser miembro de Tribunales de selección o provisión, la participación en la integración de nuevos profesionales y aquellas otras actividades que se establezcan en los anexos correspondientes.



Alfredo  
Alfonso  
CEM SA7SE



B) Para el Personal de gestión y servicios, a que se refiere el artículo 7 de la Ley 55/2003.

Grupos A y B (Licenciados y Diplomados Universitarios)

- I.- Actividad y competencia profesional
- II.- Formación, Docencia e Investigación
- III.- Implicación y compromiso con la organización.

Con el fin de que se mantenga actualizado y cumpla las expectativas y objetivos que son propios de un adecuado desarrollo profesional periódicamente el servicio de salud publicará a propuesta del Comité de Evaluación Central los anexos con el detalle de elementos e indicadores que componen cada uno de los bloques.

Con carácter general serán objeto de evaluación en cada uno de los Bloques los siguientes elementos, los cuales serán desarrollados en los anexos correspondientes:

Bloque I.- Actividad y competencia profesional.- Será objeto de valoración:

- La participación individual en el logro de los objetivos previamente fijados, la eficiencia en la gestión de recursos, la introducción de innovaciones técnicas que mejoren la calidad del servicio, actualización y mejora de métodos de trabajo y procesos y aquella otra actividad que se determine en los anexos correspondientes.

- La relación interprofesional y trabajo en equipo, compromiso e identificación con el servicio, iniciativa y mejora continua, adaptabilidad al cambio y aquellas otras que se determinen en los anexos correspondientes.

Bloque II.- En la evaluación del factor Formación, Docencia e Investigación podemos distinguir:

- Formación Continuada: Se valorarán las actividades de formación autorizadas, relacionadas y específicas del ámbito profesional o funcional y la actividad formativa no específica, pero que esté relacionada con los objetivos estratégicos de la organización, así como aquella otra actividad que se establezca en los anexos correspondientes.


- Docencia: entendida por difusión del conocimiento técnico y organizativo, siendo objeto de valoración la docencia en formación continuada y aquellos otros aspectos que se establezcan.
- Investigación relacionada con el ámbito profesional. Se valorará los proyectos de investigación, posesión de tesis doctoral, y aquellos otros que se establezcan en los anexos correspondientes.

Bloque III.- La evaluación del factor implicación y compromiso con la organización, tiene como objetivo estimular la participación del profesional en la gestión interna del servicio o unidad para la mejora de la calidad y el compromiso de los profesionales con la organización en la que prestan sus servicios.

- Se valorará la responsabilidad organizativa reconocida, ser miembros de los Comités de Evaluación, ser miembro de Tribunales de selección o provisión, la participación en la integración de nuevos profesionales, participación en grupos de trabajo para preparación de proyectos y aquellas otras actividades que se establezcan en los anexos correspondientes.

Grupos C, D y E

- I.- Desempeño del puesto
- II.- Formación
- III.- Implicación y compromiso con la organización

Con el fin de que se mantenga actualizado y cumpla las expectativas y objetivos que son propios de un adecuado desarrollo profesional periódicamente el servicio de salud publicará a propuesta del Comité de Evaluación Central los anexos con el detalle de elementos e indicadores que componen cada uno de los bloques.

Con carácter general serán objeto de evaluación en cada uno de los Bloques los siguientes elementos, los cuales serán desarrollados en los anexos correspondientes:

  
  
  
CEVALSA/BE



  
9



Bloque I.- Desempeño del puesto.- Será objeto de evaluación tanto las competencias generales (relación con el usuario, relación interprofesional y trabajo en equipo) como las competencias específicas del puesto desempeñado.

Bloque II.- En la evaluación del factor Formación se valorarán las actividades de formación autorizadas, relacionadas y específicas del ámbito profesional o funcional y la actividad formativa no específica, pero que esté relacionada con los objetivos estratégicos de la organización, así como aquella otra actividad que se establezca en los anexos correspondientes.

Bloque III.- La evaluación del factor implicación y compromiso con la organización, tiene como objetivo estimular la participación del profesional en la gestión interna del servicio o unidad para la mejora de la calidad y el compromiso de los profesionales con la organización en la que prestan sus servicios.

- Se valorará la responsabilidad organizativa reconocida, ser miembros de los Comités de Evaluación, ser miembro de Tribunales de selección o provisión, la participación en la integración de nuevos profesionales, y aquellas otras actividades que se establezcan en los anexos correspondientes.



### 6.3. Créditos. Condiciones generales

- A) La valoración de cada uno de los factores se hará en función del número de créditos obtenidos.
- B) Tiene la consideración de crédito la unidad de medida en la que se convertirán, a través de equivalencias, los valores de cada indicador de desarrollo.
- C) El crédito será el único elemento de medida para todos los indicadores que se evalúen.
- D) Con carácter general para acceder a cada grado habrá que superar al menos el número mínimo de créditos que para cada grado se establezcan.  
Además, para el III y IV grado será necesario haber obtenido algún crédito en cada uno de los bloques enumerados en el punto 6.2.

*Handwritten signatures and notes:*  
Almudena  
H. C. H. S. A. T. S. E.  
[Other illegible signatures]



*Handwritten signature*  
10

- E) A la hora de proceder a la acreditación y valoración de los méritos docentes e investigadores los Comités de Evaluación tendrán en cuenta las peculiaridades de los Centros donde el trabajador haya desarrollado su actividad.
- F) El número de créditos máximos que se pueden obtener en cada grado por cada uno de los factores, así como el número mínimo de créditos necesarios para el acceso a cada grado será objeto de desarrollo posterior en un periodo no superior a doce meses.
- 6.4. Los criterios de evaluación serán los establecidos en los anexos correspondientes que serán negociados en un periodo no superior a doce meses.
- 6.5. Los méritos considerados en cada evaluación positiva no podrán utilizarse nuevamente para acceder a otro grado. La vigencia máxima de los créditos será determinada reglamentariamente.

#### SÉPTIMO.- ORGANOS DE VALORACIÓN

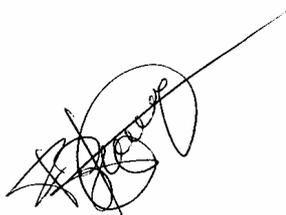
- 7.1. La evaluación será efectuada por los Comités de Evaluación de Carrera Profesional. A tal efecto se crearán Comités de Evaluación de Gerencia y un Comité de Evaluación Central.



Los Comités de Evaluación de Carrera Profesional tendrán la consideración de órganos colegiados rigiéndose en su funcionamiento por lo dispuesto en el Capítulo II, Título II, de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Los miembros de los Comités estarán obligados a guardar sigilo y secreto sobre los informes, valoraciones, deliberaciones y comentarios efectuados sobre las personas evaluadas.

- 7.2. El Comité de Evaluación Central tendrá su sede en los Servicios Centrales del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha y sus funciones serán las siguientes:



Castilla-La Mancha



- a) Fijar, revisar y hacer público, con carácter previo al inicio de los periodos a evaluar los anexos con todos los criterios y elementos necesarios para la evaluación, y en particular:
- Los objetivos de actividad y calidad o desempeño del puesto
  - Los indicadores objetivables para la valoración de la consecución de los objetivos de actividad y calidad asistencial o desempeño del puesto
  - Los cuestionarios estandarizados para la emisión de los informes que correspondan.
  - Los baremos por los que se valoren los factores de la formación.
  - Los cuestionarios estandarizados que permitan determinar de manera objetiva los créditos a otorgar en el factor compromiso con la organización.
- b) Coordinar y velar por el correcto funcionamiento de los Comités de Evaluación de Gerencias.
- c) Aquellas otras funciones que le sean atribuidas.



El Comité de Evaluación Central estará compuesto por 9 miembros con derecho a voto, con sus respectivos suplentes y con arreglo al siguiente detalle:

- Presidente: El Director Gerente del Sescam o persona en quien delegue.
- 8 vocales, del mismo o superior grupo profesional del personal evaluado, para lo cual se establecerán los sistemas de rotación necesarios.

Estos 8 vocales serán designados 4 a propuesta de los Sindicatos firmantes del Pacto y presentes en Mesa Sectorial y 4 a propuesta del Servicio de Salud.

- Secretario: Actuará con voz pero sin voto, que será Licenciado en Derecho.

El Comité de Evaluación Central podrá contar con el apoyo de asesores y colaboradores.



Castilla-La Mancha



7.3. **Comités de Evaluación de Gerencia:** En cada Gerencia se constituirán Comités de Evaluación que tendrán atribuidas las siguientes funciones:

- a) Recibir las solicitudes de acceso a los grados de la promoción y desarrollo profesional.
- b) Evaluar y valorar el cumplimiento de los requisitos y méritos de los profesionales que soliciten el acceso a cada uno de los grados.
- c) Supervisar los informes emitidos por el órgano competente
- d) Evacuar los informes que le sean solicitados acerca del ejercicio de sus funciones.
- e) Formular propuesta al Director Gerente del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha en relación al resultado de la evaluación.
- f) Aquellas otras funciones que le sean atribuidas.



Los Comités de Evaluación de Gerencia estarán compuestos por 7 miembros con derecho a voto, con sus respectivos suplentes y con arreglo al siguiente detalle:



- Presidente: El Gerente o persona en quien delegue.
- 6 vocales, del mismo o superior grupo profesional del personal evaluado, para lo cual se establecerán los sistemas de rotación necesarios.

Estos 6 vocales serán designados 3 a propuesta de los Sindicatos firmantes del Pacto y presentes en Mesa Sectorial y 3 a propuesta del Servicio de Salud.

- Secretario: Actuará con voz pero sin voto, que será Licenciado en Derecho.

El Comité de Evaluación de Gerencia podrá contar con el apoyo de asesores y colaboradores.



Castilla-La Mancha



13

## OCTAVO.- PROCEDIMIENTO PARA LA OBTENCIÓN DE LOS GRADOS DE CARRERA PROFESIONAL

8.1. La Dirección Gerencia del Sescam, convocará anual o semestralmente el procedimiento de acceso a los niveles de promoción y desarrollo profesional. Las dos primeras convocatorias se efectuarán con carácter anual. La obtención de cada grado, tanto por acceso a la carrera profesional como por promoción de grado, se efectuará con periodicidad anual.

8.2. El procedimiento que se desarrollará reglamentariamente constará de las siguientes fases:

a) Presentación de solicitudes: Las solicitudes se presentarán por escrito en la forma y plazo que establezca la convocatoria, ante la Gerencia en la que el interesado tenga plaza, acompañadas de los documentos justificativos de reunir los requisitos necesarios para la participación en el acceso al grado, así como los acreditativos de los méritos que pretendan hacerse valer en la evaluación, de conformidad con lo que se establezca en la convocatoria.

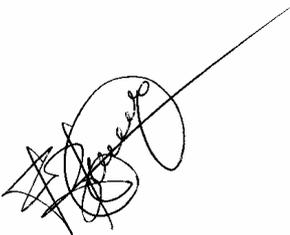
Se tendrán en cuenta los requisitos y méritos que se ostenten el último día del plazo de presentación de solicitudes.

b) Evaluación: La valoración de los méritos aportados por los interesados se efectuará por los Comités de Evaluación de Gerencia regulados en el apartado anterior, con el objeto de comprobar que reúnen los mínimos exigidos en los criterios de evaluación así como los requisitos establecidos para el acceso al Grado.

El resultado de la evaluación será comunicado al interesado, quien podrá presentar reclamación en caso de disconformidad con el resultado.

En caso de evaluación negativa el profesional podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos dos años desde ésta.

Finalizada la evaluación, el Comité elevará propuesta motivada al Director Gerente del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.



  
Castilla-La Mancha

C/. Huérfanos Cristinos, 5 • 45071 TOLEDO



c) Resolución de reconocimiento de grado: La resolución del procedimiento, que deberá ser motivada, corresponderá al Director Gerente del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha y se adoptará en el plazo de seis meses desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes. Si la resolución discrepara de la propuesta de los Comités de evaluación, deberá contener las razones justificativas de la misma.

Contra la resolución definitiva podrá interponerse recurso contencioso-administrativo ante el Juzgado de lo contencioso-administrativo de Toledo, o aquel en cuya circunscripción tenga su domicilio el demandante, a su elección, en el plazo de dos meses, contados desde el día siguiente al de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha. Potestativamente podrá interponerse recurso de reposición ante el Director Gerente del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, en el plazo de un mes, de conformidad con lo establecido en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

- 8.3. Del resultado de esta evaluación, puede derivarse la promoción a un grado superior, o el mantenimiento del grado ya reconocido.
- 8.4. Los efectos económicos de la correspondiente obtención de grado se producirán a partir del 1 de enero ó 1 de julio, en caso de convocatoria semestral, del año siguiente a la presentación de la solicitud.

#### **NOVENO.- RETRIBUCIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL**

- 9.1. Las retribuciones derivadas de la aplicación del modelo de promoción y desarrollo profesional quedarán integradas en el complemento de carrera profesional del artículo 43.2.e) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
- 9.2. La retribución tendrá carácter de complementaria y estará asociada a la obtención de un determinado grado de carrera y a la condición de personal estatutario fijo. Únicamente podrá percibirse el complemento de carrera del último grado que se tuviere reconocido.

  
Castilla-La Mancha

Castilla-La Mancha

Se fijan las siguientes cuantías anuales por grado:

A) Personal sanitario de formación profesional y equivalente, a que se refiere el artículo 6.2.b) de la Ley 55/2003.

Grupo C.- Técnico Superior Sanitario

Grado I: 1.150 euros/año  
Grado II: 2.100 euros/año  
Grado III: 3.200 euros/año  
Grado IV: 4.800 euros/año

Grupo D.- Técnico Sanitario

Grado I: 900 euros/año  
Grado II: 1.650 euros/año  
Grado III: 2.500 euros/año  
Grado IV: 4.000 euros/año

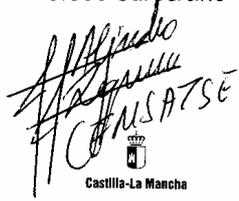
B) Personal de gestión y servicios, a que se refiere el artículo 7.2.a) y b) de la Ley 55/2003.

Grupo A

Grado I: 2.450 euros/año  
Grado II: 4.900 euros/año  
Grado III: 7.350 euros/año  
Grado IV: 10.000 euros/año

Grupo B

Grado I: 1.700 euros/año  
Grado II: 3.300 euros/año  
Grado III: 5.000 euros/año  
Grado IV: 6.800 euros/año

  
Castilla-La Mancha

Grado I: 1.150 euros/año  
Grado II: 2.100 euros/año  
Grado III: 3.200 euros/año  
Grado IV: 4.800 euros/año

Grupo D

Grado I: 900 euros/año  
Grado II: 1.650 euros/año  
Grado III: 2.500 euros/año  
Grado IV: 4.000 euros/año

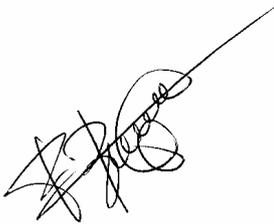
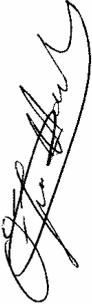
C) Personal a que se refiere el artículo 7.2.c) de la Ley 55/2003.

Grupo E

Grado I: 700 euros/año  
Grado II: 1.300 euros/año  
Grado III: 1.900 euros/año  
Grado IV: 3.000 euros/año

Estas cuantías se distribuirán en doce mensualidades

El personal estatutario fijo que acceda por el procedimiento selectivo de promoción interna a una categoría de grupo superior o equivalente a la que venía desempeñando continuará percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que se produzca su absorción por el reconocimiento de los grados correspondientes a su nueva categoría con el límite cuantitativo equivalente a la retribución del grado I de esta nueva categoría.

  
  
CENTRO SE

## DÉCIMO.- SITUACIONES ESPECÍFICAS

### 10.1. Permisos de liberación sindical

Durante los periodos de liberación sindical, se continuará percibiendo el complemento de carrera por el grado que tuviesen reconocido en el momento de su paso a la condición de liberado sindical.

Igualmente se podrá solicitar el acceso a los grados de la carrera profesional. El tiempo y los méritos que se puedan acumular durante la ocupación de los periodos de liberación sindical se tendrán en cuenta en el cómputo de la carrera profesional, con las especificidades en la evaluación que se establezcan en los Anexos correspondientes.

### 10.2. Desempeño de puestos de alto cargo en la administración sanitaria y de puestos de dirección y gestión en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.



De conformidad con lo dispuesto en el art. 25.3 de la Ley 6/2006 de 20-12-2006, de Presupuestos Generales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha el personal con una plaza reservada por la que tuviese derecho a estar incluida en el ámbito de aplicación de este Decreto, que desempeñe puestos de Alto Cargo en la Administración Sanitaria, y puestos de dirección y gestión en el ámbito del Sistema Nacional de Salud, percibirá, durante el tiempo que desempeñe dichos puestos, el complemento de carrera correspondiente al grado que tuviese reconocido en el momento de su nombramiento para los mismos.

Igualmente se podrá solicitar el acceso a los grados de la carrera profesional. El tiempo y los méritos que se puedan acumular durante el desempeño de los puestos a los que se refiere el título de la presente disposición adicional, se evaluarán de igual forma que para el resto de personal con la especialidad de que el factor de actividad y competencia asistencial/profesional o desempeño del puesto se sustituye por la evaluación del desempeño del puesto de carácter directivo o de gestión.



Castilla-La Mancha



10.3. Permisos por maternidad, paternidad, acogimiento y adopción.

El tiempo transcurrido en las situaciones de descanso maternal, paternal, adopción o acogimiento será reconocido a efectos de carrera como tiempo de trabajo efectivo, siempre que su duración no exceda a la establecida para los trabajadores de Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha. Los méritos necesarios para el reconocimiento del grado, serán los mismos que los exigidos para el resto de profesionales.

10.4. Excedencia por cuidado de familiares.

El periodo de tiempo en situación de excedencia voluntaria por cuidados familiares, será tenido en cuenta a los efectos del cómputo del periodo mínimo de servicios prestados, para la solicitud de grado en carrera profesional con las especificidades en la evaluación que se establezcan en los Anexos correspondientes.



10.5. Personal estatutario en promoción interna

Teniendo en cuenta que carrera profesional y promoción interna ambos son sistemas que participan en el desarrollo profesional a los que pueden acceder los trabajadores del Sescam; para la aplicación del presente modelo de carrera a los profesionales que cumplan los requisitos de acceso y se encuentran desempeñando puestos de trabajo en promoción interna bien fija o temporal se establecen las siguientes condiciones:

A.- Promoción interna temporal

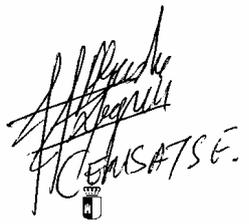
Durante el tiempo en que el personal estatutario se encuentre en promoción interna temporal, continuará percibiendo el complemento de carrera por el grado que en su caso tuviese reconocido en su categoría profesional de origen. Igualmente podrá solicitar el acceso a los grados superiores de carrera en dicha categoría profesional de origen. En este caso, el tiempo y los méritos que se puedan acumular durante la promoción interna temporal, se evaluarán con las especificidades que se establezcan en los Anexos correspondientes.

Si se adquiere la condición de personal estatutario fijo en la categoría profesional que desempeñaba anteriormente en promoción interna temporal, a los efectos de acceder a la carrera profesional correspondiente a esta nueva categoría, será tenido en cuenta el tiempo y méritos de ejercicio profesional que no hayan sido evaluados en aplicación del apartado anterior.

B.- Procesos de selección en promoción interna

El personal estatutario fijo que acceda por el procedimiento selectivo de promoción interna a una categoría de grupo superior o equivalente a la que venía desempeñando deberá iniciar la carrera profesional en la nueva categoría adquirida.

No obstante continuara percibiendo las retribuciones correspondientes al complemento de carrera de la categoría anterior hasta que se produzca su absorción por el reconocimiento de los grados correspondientes a su nueva categoría con el límite cuantitativo equivalente a la retribución del grado I correspondiente a esta nueva categoría.



Castilla-La Mancha



## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### D. T. PRIMERA

Las dos primeras convocatorias ordinarias para el acceso a los niveles de carrera profesional se realizarán con carácter anual.

### D. T. SEGUNDA

Con carácter excepcional y por una sola vez, se establece en el periodo 2007-2010 la implantación de un procedimiento extraordinario mediante el cual el personal estatutario sanitario de formación profesional y el personal estatutario de gestión y servicios, de carácter fijo que ostente tal condición a fecha 1 de Enero de 2007, podrá acceder sucesivamente a los Grados I, II y III de carrera profesional, con los siguientes requisitos y efectos económicos:

#### Grado I

Para obtener este Grado se requerirá tener nombramiento como personal estatutario sanitario de formación profesional o personal estatutario de gestión y servicios, de carácter fijo del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, percibir sus retribuciones básicas por el art. 42 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco y las retribuciones complementarias por el sistema establecido en el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario, y acreditar un mínimo de 7 años de servicios prestados en las condiciones reguladas en el apartado 4.2.

El periodo de reconocimiento y acceso se desarrollará desde la publicación de la Convocatoria hasta diciembre de 2007. Los efectos económicos se producirán a partir del 1 de enero de 2007.

  
Castilla-La Mancha  
21

## Grado II

Para obtener este Grado se requerirá tener nombramiento como personal estatutario sanitario de formación profesional o personal estatutario de gestión y servicios, de carácter fijo del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, percibir sus retribuciones básicas por el art. 42 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco y las retribuciones complementarias por el sistema establecido en el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario, tener reconocido el Grado I y acreditar un mínimo de 13 años de servicios prestados, en las condiciones reguladas en el apartado 4.2.

El periodo de reconocimiento y acceso se desarrollará desde el 1 de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre de 2008. Los efectos económicos se producirán a partir del 1 de enero de 2008.



## Grado III

Para obtener este Grado se requerirá tener nombramiento como personal estatutario sanitario de formación profesional o personal estatutario de gestión y servicios, de carácter fijo del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, percibir sus retribuciones básicas por el art. 42 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco y las retribuciones complementarias por el sistema establecido en el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario, tener reconocido el Grado II y acreditar un mínimo de 18 años de servicios prestados, en las condiciones reguladas en el apartado 4.2.

El periodo de reconocimiento y acceso se desarrollará desde el 1 de enero de 2009 hasta el 31 de diciembre de 2009. Los efectos económicos se producirán a partir del 1 de enero de 2009.



Castilla-La Mancha



#### D. T. TERCERA

El personal que haya adquirido alguno de los grados de carrera profesional de acuerdo con el procedimiento extraordinario establecido en la disposición transitoria segunda podrá por una sola vez solicitar el acceso al siguiente grado aplicándose el procedimiento ordinario a excepción del requisito de permanencia en el grado inmediatamente anterior.

#### D.T. CUARTA

El personal estatutario sanitario de formación profesional y el personal estatutario de gestión y servicios que a 1 de enero de 2007 se encuentre en situación de expectativa de destino, en virtud de lo previsto en la Ley 16/2001, de 21 de noviembre, por la que se establece un proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas de personal estatutario de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social de los Servicios de Salud del Sistema Nacional de Salud, y adquiera la condición de personal estatutario sanitario de formación profesional fijo y personal estatutario de gestión y servicios fijo en el Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, podrá acceder con carácter excepcional y por una sola vez a los Grados I, II y III de la carrera profesional, en las mismas condiciones y requisitos que los previstos en las Disposiciones Transitorias Segunda y Tercera.

#### D.T. QUINTA

Con carácter excepcional y por una sola vez, se establece la implantación de un procedimiento extraordinario mediante el cual el personal estatutario sanitario de formación profesional y el personal estatutario de gestión y servicios, sin relación de empleo de carácter fijo que ostente esta condición el 1 de enero de 2007 podrá solicitar el reconocimiento del Grado I de desarrollo profesional sin que conlleve retribución, con los siguientes requisitos:



  
Castilla-La Mancha

  
23

**Grado I**

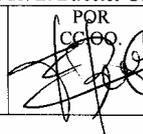
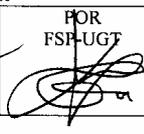
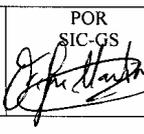
Para obtener este Grado se requerirá tener nombramiento temporal como personal estatutario sanitario de formación profesional o personal estatutario de gestión y servicios del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha y ostentar esta condición a fecha 1 de enero de 2007, percibir sus retribuciones básicas por el art. 42 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco y las retribuciones complementarias por el sistema establecido en el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario, y acreditar un mínimo de 8 años de servicios prestados en las condiciones reguladas en el apartado 4.2.

Este procedimiento extraordinario se iniciará desde la publicación de la Convocatoria hasta diciembre de 2007.

Los efectos económicos se producirán únicamente a partir de la obtención de la condición de personal estatutario fijo en la categoría evaluada.

**DISPOSICIÓN FINAL**

El acceso ordinario de la carrera profesional se iniciará a partir del año 2008.

POR LA ADMINISTRACIÓN  Fdo. El Director Gerente				
POR CEMSAISE 	POR CSI-CSIF	POR CCOO 	POR FSP-UGT 	POR SIC-GS 

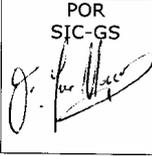


**ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA MANCHA SOBRE CARRERA PROFESIONAL DEL SERVICIO DE SALUD DE CASTILLA-LA MANCHA PARA EL PERSONAL ESTUTARIO DE GESTIÓN Y SERVICIOS Y SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.**

Los representantes del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, tras las negociaciones pertinentes, convienen en celebrar el siguiente

**ACUERDO**

Aprobar el documento, que se adjunta, sobre Carrera Profesional del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha para el Personal Estatutario de Gestión y Servicios y Sanitario de Formación Profesional.

POR LA ADMINISTRACIÓN  Fdo: El Director Gerente				
POR CEMSA/SE 	POR CSI-CSIF	POR CC.OO. 	POR FSP-UGT 	POR SIC-GS 



Castilla-La Mancha

C/. Huérfanos Cristinos, 5 • 45071 TOLEDO