

TÍTULO VI

VIGENCIA Y REVISIÓN

Artículo 81.- Vigencia del Plan Director.

La vigencia del presente Plan Director será indefinida (artº. 44.3 T.R.). La alteración de su contenido se llevará a cabo mediante su revisión o modificación, a través del mismo procedimiento que para su aprobación, y a propuesta de la Consejería del Gobierno de Canarias competente en materia de planificación de Espacios Naturales Protegidos o del órgano ambiental competente en la administración y gestión de la Reserva Natural (oído el Patronato Insular de Espacios Naturales de Gran Canaria), y en los plazos y por las causas establecidas en el vigente Texto Refundido o por este Plan Director (artº. 45.2 T.R.).

Artículo 82.- Revisión y modificación del Plan Director.

1. Se entenderá por revisión la reconsideración del contenido del presente Plan Director por alguno de los siguientes motivos:

a) El cumplimiento de las condiciones previstas por el propio Plan Director (artº. 46.1 T.R.).

b) La modificación sustancial de las condiciones naturales del espacio protegido resultante de procesos naturales.

c) La no ejecución al quinto año de todas las actuaciones previstas.

d) La modificación supondrá todas aquellas reconsideraciones de los elementos del contenido de este Plan Director no asumibles en los anteriores puntos (artº. 46.3 T.R.).

2. Asimismo, en la revisión o modificación del Plan Director, no se podrá reducir el nivel previo de protección de ninguna zona de la Reserva Natural.

3. Para todo lo no incluido en el presente Plan, en lo que a revisión y modificación se refiere, se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido y, con carácter subsidiario, en el Reglamento de Planeamiento, aprobado por el Real Decreto 2.159/1978.

Consejería de Sanidad

659 *Servicio Canario de la Salud. Dirección General de Recursos Humanos.- Resolución de 17 de abril de 2007, por la que se dispone la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno, de 26 de marzo de 2007, que aprueba*

el Acuerdo entre la Administración sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las Organizaciones Sindicales del sector, celebrado en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, por el que se establecen las líneas principales de actuación para la ordenación de los recursos humanos adscritos a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud y se articulan medidas en orden a su implantación.

El Gobierno de Canarias, en sesión celebrada el día 26 de marzo de 2007, adoptó, entre otros, el Acuerdo de aprobar expresa y formalmente el contenido del “Acuerdo entre la Administración sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales del sector, celebrado en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, por el que se establecen las líneas principales de actuación para la ordenación de los recursos humanos adscritos a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud y se articulan medidas en orden a su implantación”.

Asimismo, mandata al Servicio Canario de la Salud para que disponga la publicación del referido Acuerdo, en el Boletín Oficial de Canarias.

En su virtud, de acuerdo con las competencias que me atribuye el artículo 13 del Decreto 32/1995, de 24 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Organización y Funcionamiento del Servicio Canario de la Salud,

RESUELVO:

Primero.- Disponer la publicación, como anejo I de la presente Resolución, del Acuerdo del Consejo de Gobierno citado en el antecedente expositivo de la misma.

Segundo.- Disponer la publicación, como anejo II de la presente Resolución, del anexo del Acuerdo del Consejo de Gobierno citado en el antecedente expositivo de la misma.

Las Palmas de Gran Canaria, a 17 de abril de 2007.- La Directora General de Recursos Humanos, María del Carmen Aguirre Colongues

ANEJO I**ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO
DE 26 DE MARZO DE 2007**

Primero.- Aprobar expresa y formalmente el contenido del “Acuerdo entre la Administración sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales del sector, celebrado en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, por el que se esta-

blecen las líneas principales de actuación para la ordenación de los recursos humanos adscritos a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud y se articulan medidas en orden a su implantación” y que se incorpora como anexo al presente acuerdo. Aquel acuerdo fue suscrito en la sesión de la Mesa Sectorial de Sanidad celebrada el 12 de febrero de 2007 por las organizaciones sindicales CEMSATSE y CC.OO. y en él se han incorporado las rectificaciones de errores suscritas por las mismas partes el 28 de febrero de 2007.

Segundo.- El incremento de gasto público estimado para el presente ejercicio, cuantificado en 34.581.382,24 euros, se ha de financiar como propone la Dirección General de Planificación y Presupuesto, con cargo a la incorporación de remanentes de crédito del Servicio Canario de la Salud, debiéndose tramitar de forma inmediata.

Tercero.- Que por el Servicio Canario de la Salud se disponga la publicación del referido acuerdo en el Boletín Oficial de Canarias.

A N E J O I I

ANEXO DEL ACUERDO DE GOBIERNO DE 26 DE MARZO DE 2007

Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad por el que se establecen las líneas principales de actuación para la ordenación de los recursos humanos adscritos a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud, y se articulan medidas en orden a su implantación.

En Santa Cruz de Tenerife, a 12 de febrero de 2007, en la Mesa Sectorial de Sanidad, los representantes de la Administración sanitaria y de las organizaciones sindicales firmantes, convienen en celebrar el presente Acuerdo con base en las consideraciones que a continuación se exponen y

Las organizaciones sanitarias se encuentran inmersas en un entorno dinámico y en permanente evolución y desarrollo, lo cual incide directamente en su estructuración organizativa, que exige una concepción eficiente e innovadora del sector, imprescindible para responder de manera adecuada y con agilidad a las nuevas demandas sociales del servicio sanitario, a la presión asistencial creciente y a las innovaciones tecnológicas que de manera paulatina se van implantando en el ámbito asistencial y de gestión.

Lo expresado requiere, en materia de recursos humanos, la necesaria planificación que permita canalizar tanto el desarrollo de herramientas dirigidas a garantizar la adaptación ágil y permanente a la realidad del sector, como el diseño de políticas que incidan en la mejora continua en el desempeño de su actividad por los profesionales y, en definitiva, en la

consecución de los objetivos estratégicos del Servicio Canario de la Salud.

En el marco del nuevo régimen normativo instaurado en el año 2003, con la promulgación de las Leyes de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, y del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y paralelamente al proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas que al amparo de la Ley 16/2001 ha permitido alcanzar un adecuado índice de estabilidad del personal, se han abordado diversas actuaciones que igualmente no permitían demora, por constituir déficit crónicos del sector.

Simultáneamente, dichas actuaciones han incorporado instrumentos que han redundado en una mejora de la eficacia en la gestión del personal, así como pautas que permiten abordar el desarrollo de futuras líneas de actuación bajo criterios de planificación global de los recursos humanos. Entre tales actuaciones cabe destacar las de carácter retributivo, adecuación de plantillas, sistemas de información y registro, así como las de formación, motivación y homogeneización del régimen jurídico del personal.

En consecuencia, resulta oportuno en este momento el establecimiento de un marco de planificación para la ordenación de los recursos humanos que, incorporando las pautas ya instauradas, oriente las actuaciones futuras en materia de personal, así como la articulación de un primer conjunto de medidas en orden a su implantación.

Advertidos errores en el Acuerdo suscrito por la Administración Sanitaria de Canarias y las Organizaciones Sindicales CEMSATSE y CC.OO., en la sesión de la Mesa Sectorial de Sanidad de 12 de febrero de 2007, por el que se establecen las líneas principales de actuación para la ordenación de los recursos humanos adscritos a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud y se articulan medidas en orden a su implantación, las mismas partes acordaron con fecha 28 de febrero de 2007, en Santa Cruz de Tenerife, lo siguiente:

“Dichos errores se refieren al personal que viene realizando una jornada ordinaria de 1.480 horas en cómputo anual, con arreglo a lo previsto en el artículo 51 del derogado Estatuto de Personal Sanitario No Facultativo y en el párrafo quinto del apartado “jornada de trabajo” del Acuerdo de 11 de junio de 1996 entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales más representativas, sobre diversos aspectos en materia de personal al servicio de las instituciones sanitarias dependientes del Servicio Canario de la Salud (B.O.C. nº 169, de 30.12.96).

Se ha detectado por un lado error en el punto 1.7 del apartado 3.1, “Jornada ordinaria de trabajo”, y en

el punto II del apartado 3.6, "Homogeneización del régimen jurídico", consistente en el hecho de que en ambos supuestos se mencione sólo al personal de la categoría de A.T.S./D.U.E., sin aludir al de otras categorías que se encuentran afectadas por el mismo régimen de jornada.

Asimismo, en el punto 1.7 del apartado 3.1, "Jornada ordinaria de trabajo" se aprecia error en la fecha de efectos del incremento a aplicar a la cuantía que los A.T.S.-D.U.E. de instituciones abiertas vienen percibiendo en concepto de complemento de productividad, factor fijo, con motivo del proceso de armonización retributiva, que ha de ser la de entrada en vigor del régimen de jornada ordinaria establecido en el indicado apartado.

Siendo intención de las partes incluir en las previsiones de los apartados del Acuerdo indicados a todo el personal que se encuentre en idénticas circunstancias, puesto que lo contrario constituiría un trato discriminatorio injustificado, así como corregir la fecha de efectos expresada,

ACUERDAN

1º) El punto 1.7 del apartado 3.1, "Jornada ordinaria de trabajo", quedará redactado en los siguientes términos:

"1.7. El personal que viene realizando una jornada ordinaria de 1.480 horas en cómputo anual, con arreglo a lo previsto en el artículo 51 del derogado Estatuto de Personal Sanitario No Facultativo y en el párrafo quinto del apartado "jornada de trabajo" del Acuerdo de 11 de junio de 1996 entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales más representativas, sobre diversos aspectos en materia de personal al servicio de las instituciones sanitarias dependientes del Servicio Canario de la Salud (B.O.C. nº 169, de 30.12.96), mantendrá dicha jornada con el carácter de reducida que la citada normativa le otorgó, experimentando una minoración proporcional en sus retribuciones, incluidos los trienios, tomando a tal efecto en consideración el nuevo régimen de jornada ordinaria descrito en los apartados anteriores. A tal efecto, las retribuciones de este colectivo serán un 97,88% con respecto a las del personal a tiempo completo.

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor del régimen de jornada ordinaria que se establece en el presente apartado, la cuantía que los A.T.S.-D.U.E. de instituciones abiertas vienen percibiendo en concepto de complemento de productividad, factor fijo, con motivo del proceso de armonización retributiva que para los distintos grupos y categorías se estableció en el Acuerdo referenciado en el párrafo anterior, ha de experimentar la oportuna adecuación, quedando fijada en el importe mensual de 522,34 euros".

2º) El punto II del apartado 3.6, "Homogeneización del régimen jurídico", quedará redactado en los siguientes términos:

"II.- El personal que viene realizando una jornada ordinaria de 1.480 horas en cómputo anual, con arreglo a lo previsto en el artículo 51 del derogado Estatuto de Personal Sanitario No Facultativo y en el párrafo quinto del apartado "jornada de trabajo" del Acuerdo de 11 de junio de 1996 entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales más representativas, sobre diversos aspectos en materia de personal al servicio de las instituciones sanitarias dependientes del Servicio Canario de la Salud (B.O.C. nº 169, de 30.12.96), podrá solicitar en cualquier momento la prestación de servicios a tiempo completo. Dicha solicitud será resuelta por la Dirección General de Recursos Humanos".

3º) El texto que se eleve a la aprobación del Consejo de Gobierno, así como el que se publique, en su caso, en el Boletín Oficial de Canarias, incorporará los cambios de redacción señalados."

Sobre la base de lo señalado, las partes suscribieron acuerdo en la sesión de la Mesa Sectorial celebrada el 12 de febrero de 2007, que, tras la subsanación el 28 del mismo mes de los errores advertidos, queda como sigue:

ACUERDO:

I. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA.

1.- Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto el establecimiento de las líneas principales de actuación para la ordenación de los recursos humanos adscritos a las instituciones sanitarias del Servicio Canario de la Salud, así como la articulación de un primer conjunto de medidas en orden a su implantación.

2.- Ámbito de aplicación.

El presente Acuerdo es de aplicación al personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, sin perjuicio de que determinados apartados se circunscriban a los colectivos que en los mismos se especifican.

3.- Vigencia.

Su vigencia comenzará a partir de la aprobación expresa y formal por el Gobierno de Canarias. No obstante, los apartados en que así se prevé expresamente producirán efectos desde las fechas señaladas en los mismos.

Por la naturaleza de su contenido, el presente Acuerdo no tendrá una vigencia temporal limitada.

II. LÍNEAS PRINCIPALES DE ACTUACIÓN PARA LA ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

El diseño de políticas de personal, cuyos efectos en la organización de las instituciones se reflejan a medio y largo plazo, requiere de una planificación global que, con carácter previo, oriente las actuaciones a acometer para el logro de los fines que se pretenden alcanzar, todo ello bajo el prisma de la normativa vigente, constituida básicamente por el Estatuto Marco y la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, que ofrecen instrumentos adecuados a este propósito y que precisan del oportuno desarrollo por parte de las Comunidades Autónomas.

En tal sentido, en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad se acometerá el desarrollo de las siguientes líneas de actuación, que deberán tener propuesta finalizada antes del 1 de noviembre de 2007:

1. Ordenación del personal, mediante el estudio de la estructura de los recursos humanos necesaria para el adecuado funcionamiento de las instituciones sanitarias que permita el establecimiento, modificación o supresión de categorías, así como la elaboración de un catálogo de puestos funcionales, todo ello bajo criterios que respondan a los principios de flexibilidad, agilidad, eficacia y eficiencia.

2. Jornada de trabajo, mediante el establecimiento de la duración y cómputo de la jornada ordinaria, así como el estudio de aquellas categorías o unidades que precisen desarrollar una jornada complementaria o, en su caso, especial, para garantizar la adecuada atención permanente al usuario de los centros, servicios y establecimientos sanitarios.

3. Régimen retributivo, mediante el estudio de la estructura retributiva actual y de las necesidades de gestión en orden a determinar los conceptos retributivos de carácter complementario que en desarrollo del artículo 43 del Estatuto Marco proceda establecer, así como los criterios para su atribución y reordenación de las cuantías vigentes, tomando como referencia el marco del Sistema Nacional de Salud.

4. Provisión y movilidad, mediante el desarrollo y actualización de las disposiciones en materia de selección de personal fijo y temporal, provisión de plazas y movilidad, con criterios que permitan la máxima agilidad y eficacia en la ejecución de los procesos, para garantizar el mantenimiento de los adecuados índices de estabilidad y el efectivo ejercicio del derecho a la promoción y a la movilidad.

5. Desarrollo profesional, mediante el establecimiento e implantación de mecanismos de carrera

profesional para todos los colectivos, así como, en su caso, la adecuación de la regulación y de las cuantías de los sistemas vigentes en el marco del nuevo régimen retributivo, tomando como referencia el marco del Sistema Nacional de Salud.

6. Formación continuada, mediante el desarrollo de los correspondientes programas y actividades en aras a garantizar la actualización de los conocimientos de los profesionales y la permanente mejora de su cualificación, así como el ejercicio efectivo del derecho y el cumplimiento de la obligación del personal a este tipo de formación.

7. Prevención de riesgos laborales, mediante la potenciación de la actividad de los Comités de Seguridad y Salud, en aras a la efectiva integración de la prevención, en el conjunto de las actividades y decisiones de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, en todos sus niveles jerárquicos.

8. Captación de profesionales, mediante el establecimiento, desarrollo e implantación de medidas que configuren condiciones que incentiven, favorezcan y faciliten la incorporación y permanencia de especialistas en Ciencias de la Salud en las instituciones sanitarias.

9. Homogeneización del régimen jurídico, mediante el establecimiento de mecanismos que agilicen e incentiven la integración directa, con carácter voluntario, en la condición de personal estatutario, así como en el sistema de prestación de servicios, dedicación y retribuciones que se establece en el Estatuto Marco, con el fin de mejorar la eficacia en la gestión.

10. Ordenación de la atención a las urgencias, mediante la revisión del régimen organizativo actual y de las demandas de la población, con el objeto de articular las medidas necesarias para garantizar la adecuación de los recursos humanos y materiales a la prestación de la asistencia sanitaria urgente.

11. Sistemas de información, mediante la potenciación y actualización permanente del registro de personal estatutario como instrumento básico para la planificación de los recursos humanos.

Se constituirá un Grupo de Trabajo que tenga por objeto la elaboración de un plan de ordenación de recursos humanos que, incorporando las medidas que se articulan en el apartado siguiente, contemple aquellas otras necesarias para el desarrollo de las diferentes líneas de actuación contenidas en el presente apartado, así como los instrumentos adecuados a tal fin, priorizando el abordaje de las mismas y el calendario para su implantación con criterios de racionalidad.

III. MEDIDAS ORIENTADAS A LA ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

Con objeto de establecer mecanismos que posibiliten avanzar en la ordenación de los recursos humanos del Servicio Canario de la Salud, se articulan a continuación una serie de medidas que permiten dar por concluidas algunas de las actuaciones señaladas en el apartado anterior.

3.1. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO.

1.1. La duración de la jornada ordinaria de trabajo del personal adscrito a los órganos de prestación de servicios sanitarios del Servicio Canario de la Salud, queda establecida en 1.512 horas de trabajo efectivo en cómputo anual, cuando se realice exclusivamente en horario diurno, entre las 8 y las 22 horas.

1.2. El cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo en horario nocturno, entre las 22 y las 8 horas, supondrá que cada hora de trabajo que se realice en dicho horario equivalga a 1,08 horas de trabajo realizadas en horario diurno.

1.3. La jornada ordinaria de trabajo señalada se cumplirá y distribuirá de acuerdo a lo previsto en el capítulo X de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (B.O.E. nº 301, de 17.12.03). En cómputo anual, el tiempo de trabajo efectivo correspondiente a la jornada ordinaria se fija del siguiente modo para los turnos fijo diurno, fijo nocturno y mixto:

- Turno fijo diurno: es el que se realiza entre las 8 y las 22 horas, bien en horario de mañana, horario de tarde u horario de mañana y tarde en alternancia o variación cíclica. La jornada ordinaria anual para esta modalidad se fija en 1.512 horas de trabajo efectivo, que se obtienen de multiplicar 7 horas/día por 216 días efectivos de trabajo al año, resultantes de restar a los 365 días del año:

- 30 días de vacaciones.
- 48 domingos.
- 48 sábados.
- 14 festivos intersemanales.
- 9 días de licencia o permiso por asuntos particulares.

- Turno fijo nocturno: es el que se realiza entre las 22 horas y las 8 horas del día siguiente. Con la finalidad de compensar la mayor carga laboral y social que implica el trabajo nocturno en relación con el diurno, la jornada ordinaria anual para esta modalidad se fija en 1.400 horas de trabajo efectivo, que resulta de

aplicar a las 1.512 horas del turno fijo diurno el coeficiente de equivalencia 1,08.

- Turno mixto: comprende la realización de la jornada ordinaria combinando el turno diurno y el nocturno, bien durante la misma jornada diaria de trabajo, bien en distintos días, con arreglo a un ritmo rotatorio, que podrá ser de tipo continuo o discontinuo. La jornada ordinaria anual para esta modalidad será individual y estará en función del número de horas efectivamente trabajadas durante el año en horario diurno y en horario nocturno, siendo equivalente cada hora de trabajo que se realice en horario nocturno a 1,08 horas de trabajo realizadas en horario diurno. Factor de equivalencia que refleja la relación existente entre la jornada ordinaria en cómputo anual anteriormente señalada para los turnos fijo diurno y fijo nocturno.

Cualquiera que sea la proporción y distribución de jornadas de turno diurno/nocturno que se asigne al personal, deberá cumplirse la siguiente ecuación, en aplicación del coeficiente de equivalencia expresado:

$(n^{\circ} \text{ de horas de trabajo efectivo prestadas en turno nocturno} \times 1,08) + n^{\circ} \text{ de horas de trabajo efectivo prestadas en turno diurno} = 1.512.$

1.4. Al haber sido objeto de minoración para el cálculo en cómputo anual del tiempo de trabajo efectivo correspondiente a la jornada ordinaria, no tendrán el carácter ni la consideración de trabajo efectivo, ni podrán ser, en ningún caso, tomados en consideración para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo determinada conforme a lo establecido en los apartados anteriores, los sábados, domingos, festivos y días laborables en los que no corresponda prestar servicios de acuerdo con la programación funcional de los centros; los 30 días de vacaciones anuales y los 9 días de licencia o permiso por asuntos particulares, entre los que se incluyen los reconocidos en el apartado 4 del anexo I del Acuerdo suscrito el 14 de julio de 2006 en la Mesa General de Empleados Públicos de Canarias, aprobado por el Consejo de Gobierno el 8 de noviembre de 2006 y publicado en el Boletín Oficial de Canarias nº 242, de 15 de diciembre de 2006. Todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 1 de diciembre de 2001, aprobado por el Consejo de Gobierno el 13 del mismo mes y publicado en el Boletín Oficial de Canarias nº 162, de 17 de diciembre de 2001.

Por el contrario, serán considerados como tiempo de trabajo efectivo para el cumplimiento de la jornada ordinaria los períodos de disfrute de los restantes permisos retribuidos; las vacaciones y los días de asuntos particulares correspondientes al año anterior, en los supuestos en los que reglamentariamente se permite su disfrute en el ejercicio siguiente; así como

los días adicionales de vacaciones por antigüedad en la Administración, reconocidos en el apartado séptimo del Acuerdo suscrito el 25 de mayo de 2005 en la Mesa Sectorial de Sanidad, aprobado por el Consejo de Gobierno el 1 de junio de 2005 y publicado en el Boletín Oficial de Canarias nº 115, de 14 de junio de 2005.

Durante los procesos de incapacidad temporal se computará la jornada de acuerdo al turno programado como tiempo de trabajo efectivamente realizado.

1.5. El año natural será el período de referencia para el cálculo, en cómputo anual, del tiempo de trabajo efectivo correspondiente a la jornada ordinaria determinada conforme a lo establecido en los apartados anteriores. En los supuestos de prestación de servicios por tiempo inferior al año natural, por circunstancias diferentes a las señaladas en el apartado 1.4, se efectuará la oportuna adecuación del tiempo de trabajo efectivo correspondiente a la jornada ordinaria anual, sin perjuicio de lo establecido legalmente para los supuestos de incumplimiento de jornada.

1.6. Las horas que superen, en cómputo anual, la jornada establecida, con exclusión de las correspondientes a:

- Atención continuada modalidades A (guardias médicas) y B del personal facultativo de hospitales.

- Atención continuada modalidades A y B de todo el personal de atención primaria y servicios de urgencias.

- Exceso de jornadas de supervisión.

- Exceso de jornada de personal de enfermería de equipo de trasplantes, perfusionistas, hemodinámica e histocompatibilidad,

tendrán la consideración de horas sobre cómputo, y serán compensadas mediante tiempos equivalentes de descanso retribuido, dentro de los tres meses siguientes a su realización. En el caso de categorías profesionales de alta cualificación técnica en los que no existan profesionales suficientes en el mercado laboral, las horas sobre cómputo en vez de ser compensadas en descanso retribuido podrán ser abonadas según el valor de la hora ordinaria.

Las horas sobre cómputo no podrán ser superiores a 80 al año, e implicarán la prestación voluntaria de un tiempo de trabajo imprevisto, no planificado y excepcional, que exige por parte del profesional superar la jornada ordinaria establecida con carácter previo.

La realización de las horas sobre cómputo no tendrá la consideración de actividad obligatoria, salvo

en el caso de ausencias imprevistas de carácter excepcional a un turno de trabajo, y en cuyo caso, la dirección del centro, y siempre y cuando no exista personal voluntario para cubrir las mismas, podrá designar al sustituto (doblajes).

No tendrán la consideración de horas sobre cómputo las correspondientes al exceso de jornada por vacaciones no disfrutadas y compensadas económicamente, en el supuesto previsto en el artículo 53.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud; así como los excesos de jornada por vacaciones y días de asuntos particulares no utilizados y disfrutados en el año siguiente, en los supuestos previstos reglamentariamente.

1.7. El personal que viene realizando una jornada ordinaria de 1.480 horas en cómputo anual, con arreglo a lo previsto en el artículo 51 del derogado Estatuto de Personal Sanitario No Facultativo y en el párrafo quinto del apartado "jornada de trabajo" del Acuerdo de 11 de junio de 1996 entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales más representativas, sobre diversos aspectos en materia de personal al servicio de las instituciones sanitarias dependientes del Servicio Canario de la Salud (B.O.C. nº 169, de 30.12.96), mantendrá dicha jornada con el carácter de reducida que la citada normativa le otorgó, experimentando una minoración proporcional en sus retribuciones, incluidos los trienios, tomando a tal efecto en consideración el nuevo régimen de jornada ordinaria descrito en los apartados anteriores. A tal efecto, las retribuciones de este colectivo serán un 97,88% con respecto a las del personal a tiempo completo.

En consecuencia, a partir de la entrada en vigor del régimen de jornada ordinaria que se establece en el presente apartado, la cuantía que los A.T.S.-D.U.E. de instituciones abiertas vienen percibiendo en concepto de complemento de productividad, factor fijo, con motivo del proceso de armonización retributiva que para los distintos grupos y categorías se estableció en el Acuerdo referenciado en el párrafo anterior, ha de experimentar la oportuna adecuación, quedando fijada en el importe mensual de 522,34 euros.

1.8. El personal con jornada ordinaria reducida por razones distintas a las expresadas en el apartado anterior, experimentará la oportuna adecuación al nuevo régimen de jornada ordinaria, en proporción al grado de reducción que tengan reconocido. El porcentaje de minoración proporcional de sus retribuciones continuará siendo el mismo que tengan reconocido.

1.9. Se excluye de estas normas sobre jornada al personal de cupo y zona y al personal residente en formación, que se regirá por su específico régimen.

1.10. El régimen de jornada ordinaria que se establece en el presente apartado entrará en vigor el 1 de mayo de 2007, por lo que la jornada ordinaria anual para el presente ejercicio será la que resulte de la ponderación del régimen anterior y el nuevo, a razón, respectivamente, del 33% y del 67%.

3.2. CONDICIONES DE TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA ATENCIÓN PRIMARIA.

1.- Horario de trabajo y funcionamiento de los Centros.

Con efectos de la fecha de entrada en vigor del régimen de jornada ordinaria descrito en el apartado anterior, en el ámbito de la Atención Primaria, la asistencia sanitaria a demanda, programada y urgente, tanto en la consulta como en el domicilio del enfermo, se prestará con carácter general entre las 8 y las 20 horas de los días laborables, a excepción de los sábados. En dicho horario desarrollará su jornada ordinaria de trabajo el personal de los Equipos de Atención Primaria, en horario de mañana, de tarde, o de mañana y tarde.

En el tramo horario anterior a las 8 y posterior a las 20 horas de los días laborables; los sábados a partir de las 17 horas; así como los domingos y los festivos durante las 24 horas, sólo se prestará asistencia sanitaria de urgencias, tanto en la consulta como en el domicilio del enfermo, por medio de los Servicios Normales y Especiales de Urgencias y de los Puntos de Atención Continuada.

Los cambios organizativos previstos en el presente y en el siguiente apartado no repercutirán en la organización ni en el régimen horario del personal adscrito a los Servicios Normales y Especiales de Urgencias, que tienen la consideración de personal nocturno en los términos previstos en el Estatuto Marco. Se articularán los mecanismos oportunos para garantizar que dichos servicios no experimenten una sobrecarga asistencial como consecuencia de los citados cambios organizativos, adoptándose si fuera preciso las medidas que procedan para su corrección.

A tales efectos, los sábados laborables, entre las 9 y las 17 horas, la atención a las urgencias en la consulta se localizará en los Centros de Salud y Consultorios Locales en los que se encuentran ubicados los Servicios Normales de Urgencias y los Puntos de Atención Continuada, y se prestará por personal designado al efecto, cuyo número se fijará previa negociación con las Zonas Básicas de Salud afectadas, de acuerdo con el siguiente orden de prelación:

1º) Personal de refuerzo.

2º) Con carácter voluntario, personal de cualquiera de los Servicios Normales y Especiales de Urgencias y de los Equipos de Atención Primaria del

Área de Salud. La prestación de servicios en estos supuestos tendrá la consideración de jornada complementaria o, en su caso, especial, y se retribuirá como atención continuada, modalidad B.

3º) Con carácter forzoso, los Médicos de Familia y A.T.S./D.U.E. de los Equipos de Atención Primaria de las Zonas de Salud de referencia del correspondiente Servicio Normal de Urgencias, o Punto de Atención Continuada, en su caso. La prestación de servicios en estos supuestos tendrá la consideración de jornada complementaria y se retribuirá como atención continuada, modalidad B. Entre los afectados se establecerá un turno rotatorio, ordenado por acuerdo o por sorteo.

Para cada designación, sólo se acudirá a cada uno de los grupos señalados en el caso de inexistencia de profesionales en el grupo anterior.

En aquellos Centros de Salud y Consultorios Locales en los que actualmente se viene prestando asistencia sanitaria los sábados laborables, en el tramo horario de 9 a 17 horas, y no esté ubicado el Servicio Normal de Urgencias de referencia o el Punto de Atención Continuada, se realizarán campañas informativas a los usuarios sobre la nueva organización de los puntos de atención a las urgencias en cada uno de los centros afectados.

Con carácter motivado, el horario descrito en los párrafos precedentes podrá ser modificado en cada Centro de Salud o Consultorio Local, en función de la disponibilidad de profesionales, para adecuarlo a la demanda asistencial.

2.- Distribución de la jornada ordinaria de trabajo en los Equipos de Atención Primaria.

Desde la entrada en vigor del presente Acuerdo, se iniciarán los cambios organizativos para la implantación de turnos deslizantes, de modo que durante la semana se trabaje de lunes a jueves, con carácter fijo, dos días en horario de mañana y dos en horario de tarde; y los viernes, con carácter rotatorio entre mañanas y tardes.

A partir de junio de 2007 se negociará, en el ámbito de cada equipo de atención primaria, la finalización a las 18 horas de la jornada de los viernes de forma progresiva, evaluándose su impacto en la atención sanitaria a la población y su repercusión en los Servicios Normales y Especiales de Urgencias y Puntos de Atención Continuada, adoptándose las resoluciones que procedan. En los equipos de atención primaria en los que se haya alcanzado acuerdo, se instaurará dicha jornada de viernes a partir del 30 de junio de 2007.

El proceso de implantación de dichos turnos y horarios tendrá carácter voluntario, respetándose los

turnos establecidos a la entrada en vigor del presente Acuerdo, y estará en función de la capacidad física y la demanda asistencial de cada Centro o Consultorio.

A efectos de lo señalado, a las plazas de nueva creación y a las vacantes que en lo sucesivo se generen se les asignará el turno deslizante indicado, también en función de la capacidad física y de la demanda asistencial del respectivo Centro o Consultorio, siendo

ofertado dicho turno en primer lugar al personal del Centro.

A partir de la entrada en vigor del presente Acuerdo, el personal que tenga asignada la realización de más de dos tardes a la semana durante todas las semanas del mes -sin que a estos efectos haya de tomarse en consideración las tardes asignadas en semanas alternas-, percibirá los siguientes importes mensuales por grupo retributivo:

MODULO	GRUPO RETRIBUTIVO				
	A	B	C	D	E
Por tres tardes semanales:	70 €	50 €	30 €	20 €	10 €
Por cuatro tardes semanales:	140 €	100 €	60 €	40 €	20 €
Por cinco tardes semanales:	210 €	150 €	90 €	60 €	30 €

Asimismo y con carácter general se concentrarán los recursos de profesionales sanitarios, en previsión de las dificultades existentes para garantizar la cobertura asistencial ante las ausencias reglamentarias de los mismos.

3.- Centros de Salud y Consultorios Locales de especial aislamiento.

Con efectos del día primero del mes siguiente al de entrada en vigor del presente Acuerdo, el personal de los Equipos de Atención Primaria que preste servicios en aquellos Centros de Salud o Consultorios Locales en los que, por razón de su particular aislamiento, exista mayor dificultad para la cobertura de los puestos de trabajo, será objeto de las siguientes mejoras en las condiciones de trabajo, a los efectos de promover e incentivar la incorporación y permanencia de efectivos en los mismos:

1. Un complemento mensual del siguiente importe por grupo retributivo:

GRUPO RETRIBUTIVO				
A	B	C	D	E
300 €	200 €	135 €	90 €	60 €

El personal facultativo y A.T.S./D.U.E. designado para la realización de refuerzos de Equipo de Atención Primaria o de Servicios Normales y Especiales de Urgencias, que preste servicios en dichos Centros o Consultorios, percibirá dicho complemento en los siguientes importes por cada 24 horas de servicio:

- 46,75 euros (personal licenciado sanitario).
- 31,17 euros (personal diplomado sanitario).

2. Dos días más de asuntos particulares al año computables como de trabajo efectivo, o lo que es lo mismo, un día por cada seis meses de servicios prestados durante el año.

Serán considerados como Centros de Salud o Consultorios Locales de especial aislamiento los que se determinen por la Dirección del Servicio Canario de la Salud en función de dicha circunstancia, dando cuenta a la Mesa Sectorial.

4.- Atención a la infancia.

Con carácter excepcional, en los supuestos en los que no existan médicos especialistas en pediatría y sus áreas específicas, las atenciones y servicios, generales y específicos, que en el ámbito de la atención primaria se prestan a la infancia, tanto los de carácter asistencial como los de promoción de la salud, educación sanitaria y prevención de la enfermedad, se realizará por Médicos de E.A.P., que tendrán como referencia a un Pediatra Consultor, que servirá de apoyo a varios Equipos. Esta medida no supondrá la modificación de los ratios actuales niños/pediatra utilizados para la definición del número de plazas de Pediatras de E.A.P. necesarias.

Mediante Instrucción de la Dirección del Servicio Canario de la Salud se desarrollará y potenciará la figura del Pediatra Consultor, que tendrá carácter voluntario, definiendo sus funciones y el perfil necesario para su desempeño. Dicha Instrucción establecerá, también, la relación del Pediatra Consultor con los Médicos de E.A.P. a los que sirve de apoyo, definiendo los protocolos de actuación, que se realizarán por un comité técnico de profesionales.

El Pediatra Consultor percibirá en concepto de productividad, factor fijo:

a) La cuantía fija que le corresponda por su condición de Pediatra de E.A.P.

b) La cuantía individual que proceda, en función del número de beneficiarios adscritos. Quien no tenga adscrito cupo directo de pediatría, percibirá la media del Área.

c) La cuantía de 600 euros/mensuales por el desempeño de la función de Pediatra Consultor.

3.3. RETRIBUCIONES.

En el marco del proceso de ordenación retributiva, que necesariamente se debe abordar en orden a posibilitar el desarrollo e implantación paulatina del nuevo régimen retributivo previsto en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, que sustituirá al

actualmente contenido en el Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, transitoriamente vigente al amparo de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Sexta, 1.a) de la citada Ley, se acometen las siguientes actuaciones:

1.- Implantación paulatina del nuevo régimen retributivo.

Se articularán las medidas tendentes a garantizar que las retribuciones de los distintos colectivos de profesionales en el Servicio Canario de la Salud no se encuentren por debajo de la media de sus homólogos en el Sistema Nacional de Salud.

Como consecuencia de lo anterior, se incrementarán las retribuciones para cada una de las categorías y puestos de trabajo que se señalan, en las siguientes cuantías anuales:

	Diferencia con la media del SNS
Personal Licenciado Sanitario de atención primaria (excepto Pediatras de E.A.P.)	3.001,32 €
Pediatras de E.A.P.	4.596,88 €
ATS/DUE de atención primaria	2.756,52 €
Matronas de atención primaria	1.779,12 €
Fisioterapeutas de atención primaria	1.204,44 €

Dicho incremento se realizará el 60% el mes siguiente al de entrada en vigor del presente Acuerdo y el 40% en enero de 2008. Este importe refleja la diferencia actualmente existente con respecto a la media del personal homólogo en el Sistema Nacional de Salud. Para el cálculo de dicha media se ha tenido en cuenta la cuantía de las retribuciones fijas en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, excluido Canarias.

A las cuantías previstas para el ejercicio 2008 en este apartado les será de aplicación el incremento que para las retribuciones del personal del sector público autonómico establezca la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias de dicho ejercicio.

El incremento retributivo señalado no resulta de aplicación al personal adscrito a los Servicios Nor-

males y Especiales de Urgencias, que perciben sus retribuciones de conformidad con lo previsto en el Acuerdo de 29 de julio de 2004, del Consejo de Gobierno de Canarias (B.O.C. nº 161, de 20.8.04).

2.- Valor de la hora de guardia y de la hora de atención continuada modalidad B y retribuciones del personal de refuerzo.

Con efectos del día primero del mes siguiente al de entrada en vigor del presente Acuerdo se incrementará el valor de la hora de guardia del personal licenciado sanitario de atención especializada y de la hora de atención continuada modalidad B (presencia física y localizada) del personal licenciado y diplomado sanitario de atención primaria, que quedará fijado en los siguientes importes:

ATENCIÓN PRIMARIA EJERCICIO 2007 (a partir de la fecha de efectividad señalada)

TIPO DE GUARDIA	LDOS. SANIT.	DDOS. SANIT.
PRESENCIA FÍSICA	17,00	11,00
LOCALIZACIÓN	8,50	5,50
PRESENCIA FÍSICA (FESTIVOS ESPECIALES) *	34,00	22,00
LOCALIZACIÓN (FESTIVOS ESPECIALES) *	17,00	11,00

* 1, 5 y 6 de enero; 24, 25 y 31 de diciembre.

EJERCICIO 2008

(a partir del 1 de enero)

TIPO DE GUARDIA	LDOS.SANIT.	DDOS. SANIT.
PRESENCIA FÍSICA	19,00	12,00
LOCALIZACIÓN	9,50	6,00
PRESENCIA FÍSICA (FESTIVOS ESPECIALES) *	38,00	24,00
LOCALIZACIÓN (FESTIVOS ESPECIALES) *	19,00	12,00

* 1, 5 y 6 de enero; 24, 25 y 31 de diciembre.

ATENCIÓN ESPECIALIZADA

EJERCICIO 2007

(a partir de la fecha de efectividad señalada)

ISLAS CAPITALINAS

TIPO DE GUARDIA	LDOS.SANIT.
PRESENCIA FÍSICA (3 PRIMERAS MENSUALES)	19,00
LOCALIZACIÓN (9 PRIMERAS MENSUALES)	9,50
PRESENCIA FÍSICA (CUARTA Y SUCESIVAS MENSUALES)	19,00
LOCALIZACIÓN (DÉCIMA Y SUCESIVAS MENSUALES)	9,50
PRESENCIA FÍSICA (FESTIVOS ESPECIALES) *	38,00
LOCALIZACIÓN (FESTIVOS ESPECIALES) *	19,00

* 1, 5 y 6 de enero; 24, 25 y 31 de diciembre.

ISLAS NO CAPITALINAS

TIPO DE GUARDIA	LDOS.SANIT.
PRESENCIA FÍSICA (3 PRIMERAS MENSUALES)	21,00
LOCALIZACIÓN (9 PRIMERAS MENSUALES)	10,50
PRESENCIA FÍSICA (CUARTA Y SUCESIVAS MENSUALES)	24,00
LOCALIZACIÓN (DÉCIMA Y SUCESIVAS MENSUALES)	12,00
PRESENCIA FÍSICA (FESTIVOS ESPECIALES) *	42,00
LOCALIZACIÓN (FESTIVOS ESPECIALES) *	21,00

* 1, 5 y 6 de enero; 24, 25 y 31 de diciembre.

EJERCICIO 2008

(a partir del 1 de enero)

ISLAS CAPITALINAS

TIPO DE GUARDIA	LDOS.SANIT.
PRESENCIA FÍSICA (3 PRIMERAS MENSUALES)	19,00
LOCALIZACIÓN (9 PRIMERAS MENSUALES)	9,50
PRESENCIA FÍSICA (CUARTA Y SUCESIVAS MENSUALES)	22,00
LOCALIZACIÓN (DÉCIMA Y SUCESIVAS MENSUALES)	11,00
PRESENCIA FÍSICA (FESTIVOS ESPECIALES) *	38,00
LOCALIZACIÓN (FESTIVOS ESPECIALES) *	19,00

* 1, 5 y 6 de enero; 24, 25 y 31 de diciembre.

ISLAS NO CAPITALINAS

TIPO DE GUARDIA	LDOS.SANIT.
PRESENCIA FÍSICA (3 PRIMERAS MENSUALES)	21,00
LOCALIZACIÓN (9 PRIMERAS MENSUALES)	10,50
PRESENCIA FÍSICA (CUARTA Y SUCESIVAS MENSUALES)	24,00
LOCALIZACIÓN (DÉCIMA Y SUCESIVAS MENSUALES)	12,00
PRESENCIA FÍSICA (FESTIVOS ESPECIALES) *	42,00
LOCALIZACIÓN (FESTIVOS ESPECIALES) *	21,00

* 1, 5 y 6 de enero; 24, 25 y 31 de diciembre.

Con efectos del día primero del mes siguiente al de entrada en vigor del presente Acuerdo se incrementará el valor de las retribuciones del personal facultativo y A.T.S./D.U.E. designado para la realiza-

ción de refuerzos de Equipo de Atención Primaria o de Servicios Normales y Especiales de Urgencias, que quedará fijado en los siguientes importes por cada 24 horas de servicio:

EJERCICIO 2007

(a partir de la fecha de efectividad señalada)

	SUELDO BASE	COMPLEMENTO DE DESTINO	ATENCIÓN CONTINUADA
LICENCIADOS SANITARIOS	37,10	19,60	351,30
DIPLOMADOS SANITARIOS	31,48	15,92	216,60

*Los días 1, 5 y 6 de enero y 24, 25 y 31 de diciembre se pagarán al doble de lo establecido.

EJERCICIO 2008

(a partir del 1 de enero)

	SUELDO BASE	COMPLEMENTO DE DESTINO	ATENCIÓN CONTINUADA
LICENCIADOS SANITARIOS	37,10	19,60	399,30
DIPLOMADOS SANITARIOS	31,48	15,92	240,60

*Los días 1, 5 y 6 de enero y 24, 25 y 31 de diciembre se pagarán al doble de lo establecido.

A las cuantías previstas para el ejercicio 2008 en este apartado les será de aplicación el incremento que para las retribuciones del personal del sector público autonómico establezca la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias de dicho ejercicio.

3.- Complemento de Productividad Factor Fijo por puesto de trabajo en el nivel de atención especializada de los Enfermeros-A.T.S./D.U.E. en Uni-

dades de Hospitalización y Servicios Centrales, Fisioterapeutas y Matronas.

Se actualizan las cuantías del Complemento de Productividad Factor Fijo por puesto de trabajo que, en el nivel de atención especializada, viene percibiendo el personal A.T.S./D.U.E. en Unidades de Hospitalización y Servicios Centrales, Fisioterapeutas y Matronas, quedando fijadas con efectos del día primero del mes siguiente al de entrada en vigor del presente Acuerdo, en los siguientes importes anuales:

PUESTO DE TRABAJO	EJERCICIO 2007 (1)	EJERCICIO 2008 (2)
Enfermeros-A.T.S./D.U.E. en Unidades de Hospitalización y Servicios Centrales	720 €	1.080€
Fisioterapeutas	480€	960 €
Matronas	960€	1.920 €

(1) A partir de la fecha de efectividad señalada.

(2) A partir del 1 de enero.

A la cuantía prevista para el ejercicio 2008 le será de aplicación el incremento que para las retribuciones del personal del sector público autonómico establece la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias de dicho ejercicio.

4.- Componente a cuenta del futuro sistema de promoción profesional del Personal estatutario de los Grupos C, D y E.

Con efectos del día primero del mes siguiente al de entrada en vigor del presente Acuerdo, la cuantía de 60 euros mensuales que, en aplicación de la cláusula tercera del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad, de 25 de mayo de 2005, sobre ordenación retributiva del personal estatutario de los Grupos C, D y E del Servicio Canario de la Salud (B.O.C. nº 115, de 14.6.05), viene percibiendo el citado personal, pasará a incrementar el importe de la modalidad del complemento de productividad, factor fijo, denominado "armonización retributiva", establecido para el personal fijo y temporal de estos Grupos, con el incremento que para las retribuciones del personal del sector público autonómico establece la Ley de Pre-

supuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para el ejercicio 2007.

En consecuencia, a partir de la indicada fecha dejará de percibirse dicha cuantía con el carácter de componente singular del citado complemento y con la consideración de a cuenta del sistema de promoción profesional de estos colectivos, tal y como se viene abonando en la actualidad conforme a lo previsto en el precitado Acuerdo.

5.- Personal Residente en Formación.

Con efectos desde el 1 de enero de 2007 se abonará al personal residente en formación el incremento retributivo previsto para el ejercicio 2008 en la Disposición Transitoria Segunda del Real Decreto 1.146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud.

Con efectos desde el 1 de julio de 2007 se incrementará el valor de la hora de guardia de presencia física del personal residente en formación, que quedará fijado en los siguientes importes:

GRUPO	AÑO DE FORMACIÓN			
	1º	2º	3º	4º y 5º
Licenciados Sanitarios:	9,00 €	11,00 €	13,00 €	15,00 €
Diplomados Sanitarios:	7,50 €	8,50 €	-	-

* Las guardias localizadas se abonarán al 50% del valor señalado para las guardias de presencia física.

** Las guardias que se realicen en los días 1, 5 y 6 de enero y 24, 25 y 31 de diciembre serán retribuidas al doble del valor fijado.

3.4. DESARROLLO PROFESIONAL.

I. En cumplimiento de lo previsto en los Acuerdos de Mesa Sectorial de Sanidad de 25 de mayo y 11 de octubre de 2005, se aprueba el modelo de carrera profesional del personal sanitario de formación profesional y del personal de gestión y servicios del Servicio Canario de la Salud, que se incorpora como anexo del presente Acuerdo.

Por la Consejería de Sanidad se promoverán las actuaciones oportunas para su tramitación como Decreto del Gobierno.

II. El personal estatutario perteneciente a la categoría de Técnico de Salud Pública tendrá la consideración de personal facultativo a los efectos de lo previsto en el Decreto 278/2003, de 13 de noviembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal facultativo del Servicio Canario de la Salud, por lo que podrá participar en el sistema de carrera profesional establecido en dicho Decreto, tanto por el procedimiento ordinario como por el proceso extraordinario de encuadramiento previsto en su Disposición Transitoria Segunda, apartado B.

3.5. SELECCIÓN DE PERSONAL.

I. En las bases de las convocatorias de los procesos selectivos para la adquisición de la condición de personal estatutario fijo, así como en las de los procesos de movilidad voluntaria, se identificará el número de plazas ofertadas en cada órgano de prestación de servicios sanitarios, en el nivel de atención especializada. Asimismo, en el nivel de atención primaria, se establecerán los criterios objetivos para la identificación y elección de centro, horario y, en su caso, cupo en el ámbito de cada Zona Básica de Salud.

II. En el supuesto de que se agoten las vigentes listas de contratación de medicina de familia, y hasta la elaboración de las siguientes, se elaborará una lista en cada Gerencia con las solicitudes que en cualquier momento se presenten, ordenadas conforme a los siguientes criterios:

1. Mayor tiempo de servicios prestados como Médico de Familia en el Sistema Nacional de Salud, computándose el período de residencia en dicha especialidad.

2. En caso de empate, se atenderá al mayor tiempo de servicios prestados como Médico de Familia

en el Servicio Canario de la Salud, computándose el período de residencia en dicha especialidad.

3. Si continuara el empate, se atenderá al mayor tiempo trabajado como Licenciado Sanitario de otras categorías y especialidades en el Sistema Nacional de Salud, y subsidiariamente en el Servicio Canario de la Salud.

4. A continuación, si continuara el empate, se acudirá a la puntuación obtenida en las pruebas de acceso a la formación sanitaria especializada (examen MIR).

5. Si aún fuera necesario desempatar se atenderá, sucesivamente, al mayor número de matrículas, sobresalientes y notables obtenidos en el expediente académico de los estudios de grado.

6. Por último, y en caso de que fuera necesario, el empate se dirimirá por sorteo.

Para las restantes categorías, en el supuesto de que se agoten las vigentes listas de contratación, y hasta la elaboración de las siguientes, se elaborará una lista en cada Gerencia, ordenada conforme a los criterios que con carácter general se adopten en la Mesa General de Contratación.

III. La realización de funciones de Pediatría en el ámbito de la atención primaria por Médicos de Familia será tomada en consideración en la valoración de méritos para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en aquellas categorías para las que se exija la especialidad en Medicina Familiar y Comunitaria. Asimismo, será computable a los efectos de antigüedad, trienios, carrera profesional y participación en procesos de movilidad voluntaria, una vez obtenida la condición de personal estatutario fijo.

3.6. HOMOGENEIZACIÓN DEL RÉGIMEN JURÍDICO.

I.- De conformidad con lo previsto en la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, el personal fijo facultativo y de enfermería, tanto del ámbito de la atención primaria como de la atención especializada, que percibe sus haberes por el sistema de cupo y zona se podrá integrar en el sistema de prestación de servicios, de dedicación y de retribuciones establecido en dicha Ley, en la forma, plazos y condiciones siguientes:

1. La integración tendrá carácter voluntario y se podrá solicitar por escrito en cualquier momento ante la Dirección General de Recursos Humanos, efectuándose en la misma plaza que se venga desempeñando y con el mismo carácter.

2. Se acordará por la Dirección del Servicio Canario de la Salud que dispondrá, en la misma resolución de integración, la modificación de la correspondiente plaza para adecuarla a su nuevo régimen.

3. El personal integrado, percibirá los trienios consolidados en las cuantías que tenía reconocidas, con los incrementos que para las retribuciones del personal al servicio del sector público se fijen en las sucesivas Leyes de Presupuestos. El primer trienio que se consolide tras la integración lo será en las indicadas cuantías.

4. Este personal podrá acceder a la carrera profesional regulada por los Decretos 278/2003, de 13 de noviembre y 129/2006, de 26 de septiembre, tanto por el procedimiento ordinario como por los procesos extraordinarios de encuadramiento previstos en sus disposiciones transitorias. En ambos supuestos, la solicitud, acceso y encuadramiento se producirá de acuerdo a los procedimientos establecidos en los citados Decretos, y en las fechas que para cada nivel o grado se señalan en los mismos, siempre que sean posteriores a la de integración. Los efectos económicos se circunscribirán a las fechas previstas para los mismos en los indicados Decretos, y en cualquier caso serán posteriores a la fecha de integración, sin que quepa otorgarles retroactividad.

5. El personal que solicite la integración podrá elegir entre la prestación de servicios en el régimen de jornada ordinaria a tiempo completo establecido con carácter general, o bien por mantener el régimen de jornada que hasta el momento de la integración tenía establecido, que representa una reducción de un 57,14% sobre aquélla. El régimen de jornada a tiempo parcial lo conservará mientras permanezca en la misma plaza, pudiendo en cualquier momento solicitar la prestación de servicios a tiempo completo. En el supuesto de optar por la prestación de servicios a tiempo completo, bien en el momento de la integración, bien con posterioridad, no se podrá pasar prestar servicios a tiempo parcial.

6. El personal integrado en régimen de dedicación a tiempo parcial percibirá las retribuciones básicas y complementarias con una reducción del 57,14%.

7. El personal que como consecuencia de la integración pueda experimentar una disminución en el total de sus retribuciones anuales, tendrá derecho a un complemento personal por la diferencia, al que será de aplicación el incremento que para las retribuciones del personal del sector público autonómico establezcan las sucesivas Leyes de Presupuestos. A efectos de cálculo del importe individual del citado complemento no se tomarán en consideración las cuantías que, tras la integración, proceda percibir en concepto de atención continuada, productividad, factor variable, así como por su participación en el sistema de carrera profesional. Es-

te complemento será objeto del correspondiente ajuste en el supuesto de que, de acuerdo con lo previsto en el apartado 5, se pasara a prestar servicios a tiempo completo.

II.- El personal que viene realizando una jornada ordinaria de 1.480 horas en cómputo anual, con arreglo a lo previsto en el artículo 51 del derogado Estatuto de Personal Sanitario No Facultativo y en el párrafo quinto del apartado "jornada de trabajo" del Acuerdo de 11 de junio de 1996 entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales más representativas, sobre diversos aspectos en materia de personal al servicio de las instituciones sanitarias dependientes del Servicio Canario de la Salud (B.O.C. nº 169, de 30.12.96), podrá solicitar en cualquier momento la prestación de servicios a tiempo completo. Dicha solicitud será resuelta por la Dirección General de Recursos Humanos.

IV. DISPOSICIONES FINALES.

1.- De acuerdo con lo previsto en el artículo 36.5 de la Ley 12/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Canarias para 2007, los incrementos retributivos acordados en el bloque III, apartado 3.2, puntos 2 y 3, y apartado 3.3, punto 1, serán reflejados en nómina como retribución complementaria diferenciada de los conceptos actualmente existentes, y con el carácter de "a cuenta" del nuevo régimen retributivo previsto en el Estatuto Marco.

2.- El presente Acuerdo está abierto a la adhesión a su totalidad de cuantas organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Sanidad lo tengan por conveniente.

3.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se dará cuenta de este Acuerdo al Foro Marco para el Diálogo Social del Sistema Nacional de Salud.

4.- De acuerdo con lo previsto en el artículo 80.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, la eficacia del presente Acuerdo queda condicionada a la previa, expresa y formal aprobación del Gobierno de Canarias.

Por la Administración: la Consejera de Sanidad, María del Mar Julios Reyes; la Directora del Servicio Canario de la Salud, Juana María Reyes Melián; la Directora General de Recursos Humanos, María del Carmen Aguirre Colongues.- Por las Organizaciones Sindicales: CEMSATSE y CC.OO.

ANEXO DEL ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD EN LA SESIÓN DE 12 DE FEBRERO DE 2007.

PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA Y DESARROLLA EL MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPÍTULO I

APROBACIÓN, DEFINICIÓN Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL

Artículo 1.- Aprobación.

Se aprueba el modelo de carrera profesional del personal sanitario de formación profesional y del personal de gestión y servicios del Servicio Canario de la Salud, que se desarrollará de acuerdo con lo previsto en el presente decreto.

Artículo 2.- Definición.

La carrera profesional es un instrumento para la motivación del personal y la mejora de la calidad de los servicios sanitarios y posibilita el derecho a la promoción del personal conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias.

La carrera profesional representa el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada como reconocimiento a su perfeccionamiento profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación.

La carrera profesional será de aplicación:

a) Al personal sanitario fijo del Servicio Canario de la Salud al que se le haya exigido para su ingreso cualquiera de los títulos previstos en el artículo 6.2.b) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

b) Al personal fijo de gestión y servicios del Servicio Canario de la Salud al que se le haya exigido para su ingreso cualquiera de los títulos previstos en el artículo 7.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

c) Al personal sanitario fijo contemplado en el artículo 2.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Ser-

vicios de Salud, al que se le haya exigido para su ingreso cualquiera de los títulos previstos en el artículo 6.2.b) de la misma.

Artículo 4.- Extensión.

La carrera profesional reconoce el grado de perfeccionamiento alcanzado en el ejercicio de cada una de las profesiones señaladas en el artículo 3.

El acceso a la misma y su progresión se podrá hacer de forma independiente en cuantas profesiones se ejerzan durante la vida administrativa del profesional, y en virtud de los méritos alcanzados durante los períodos de ejercicio efectivo de la respectiva profesión o relacionados con la misma.

CAPÍTULO II

CARRERA PROFESIONAL: CARACTERÍSTICAS, ESTRUCTURA Y RETRIBUCIÓN

Artículo 5.- Características.

1. La carrera profesional es de acceso voluntario y tiene un tratamiento individualizado.

Cada profesional, previo cumplimiento de los requisitos oportunos, puede determinar su encuadramiento y ritmo de progresión en los distintos grados que la configuran, mediante la presentación de su solicitud con las formalidades establecidas en el presente decreto.

2. La carrera profesional supondrá una evaluación individual de los profesionales en la forma y con los requisitos establecidos en este decreto.

Artículo 6.- Estructura.

1. Para cada profesión la carrera profesional se estructura en cuatro grados.

2. Para acceder a cada uno de los grados es preciso acreditar el período mínimo de ejercicio profesional previo siguiente:

- Grado 1º: 5 años.
- Grado 2º: 5 años.
- Grado 3º: 6 años.
- Grado 4º: 7 años.

Para el acceso a los grados 2º y sucesivos, el período de ejercicio profesional previo se computará desde la precedente evaluación favorable.

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

Artículo 7.- Ejercicio profesional.

1. A los efectos de este decreto se considera ejercicio profesional el tiempo de desempeño efectivo en situación de servicio activo en la categoría correspondiente a la profesión en la que se pretenda desarrollar la carrera profesional en las Instituciones Sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud.

2. También se computarán como ejercicio profesional:

a) El tiempo de permanencia en las situaciones de excedencia para el cuidado de familiares, por razón de violencia doméstica y por prestar servicios en el sector público.

b) El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales por los motivos previstos en el artículo 64.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

c) Los servicios previos reconocidos en la misma categoría al amparo de la normativa de aplicación.

d) Los servicios prestados y reconocidos en la misma categoría en las Instituciones Sanitarias y régimen jurídico de origen por el personal que haya adquirido la condición de estatutario por los procedimientos de integración legalmente establecidos.

Artículo 8.- Estabilidad en el puesto de trabajo.

El encuadramiento en un determinado grado de carrera profesional, o el cambio del mismo, no implica un cambio del puesto de trabajo ni en la actividad que desarrolla el profesional.

La carrera profesional es independiente del nivel de responsabilidad jerárquico en la institución, siendo ambos compatibles.

No obstante, podrá considerarse como requisito o mérito en los sistemas de provisión de plazas y puestos de trabajo, de acuerdo con lo que se prevea en su normativa reguladora y en las correspondientes convocatorias.

Artículo 9.- Retribución de la carrera profesional.

1. La carrera profesional será retribuida mediante el correspondiente complemento de carácter fijo y mensual, que se comenzará a percibir a partir del grado primero.

2. El importe mensual vendrá determinado por la división por doce de la asignación económica correspondiente al grado en que se encuentre cada profesional,

	GRUPO A	GRUPO B
- GRADO 1º:	3.252,96	1.248,48
- GRADO 2º:	5.204,52	2.496,96
- GRADO 3º:	7.156,20	4.057,56
- GRADO 4º:	8.457,36	5.722,32

3. Los importes señalados serán actualizados, a partir del ejercicio 2009, de acuerdo con lo que dispongan las leyes anuales de presupuestos para las retribuciones de carácter fijo.

4. En el supuesto de promoción a otra categoría con carácter fijo, se continuará percibiendo el importe correspondiente al grado consolidado en la categoría de procedencia hasta que la cuantía que corresponda por el grado consolidado en la nueva categoría sea superior a la que se venía percibiendo.

5. En el supuesto de promoción interna temporal se percibirá, en su caso, el importe correspondiente al grado consolidado en la categoría de procedencia.

6. El personal que desempeñe puesto directivo de instituciones o centros sanitarios del Servicio Canario de la Salud percibirá la retribución correspondiente al grado de carrera profesional que tenga consolidado.

CAPÍTULO III

ACCESO Y PROMOCIÓN DE GRADO EN LA CARRERA PROFESIONAL

Artículo 10.- Acceso y promoción de grado.

1. El acceso a la carrera profesional se realizará mediante el encuadramiento en el grado 1º de acuerdo al procedimiento y requisitos establecidos en este decreto.

2. Una vez producida la incorporación a la carrera profesional, la promoción de grado sólo se podrá realizar hacia el inmediatamente superior si se cumplen los requisitos exigidos en cada caso.

Artículo 11.- Requisitos para el acceso a la carrera profesional y para el encuadramiento en cada grado.

Serán requisitos para el encuadramiento en cada uno de los grados, bien por acceso a la carrera profesional, bien por promoción de grado, los que se indican a continuación:

de acuerdo a los siguientes importes anuales para cada categoría, en función del grupo de clasificación en el que retributivamente se encuentre encuadrada:

GRUPO C	GRUPO D	GRUPO E
960	840	720
1.920	1.680	1.440
3.120	2.730	2.340
4.400	3.850	3.300

a) Ostentar la condición de personal sanitario de formación profesional o de personal de gestión y servicios del Servicio Canario de la Salud, con carácter fijo en la categoría correspondiente a la profesión en la que se pretenda desarrollar la carrera profesional.

b) Encontrarse prestando servicios efectivos en el Servicio Canario de la Salud, en situación de servicio activo, en virtud de los procedimientos generales de provisión de puestos de trabajo previstos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y sus normas de desarrollo. O bien, en las situaciones administrativas de excedencia para el cuidado de familiares, excedencia por razón de violencia doméstica o servicios especiales, declaradas por el Servicio Canario de la Salud.

c) Acreditar el transcurso de los plazos que para cada uno de ellos se establecen en el artículo 6.

d) Formular la oportuna solicitud con las formalidades y en los plazos señalados en el artículo 13.

e) Superar la correspondiente evaluación de los méritos acreditados.

Artículo 12.- Evaluación de los méritos acreditados.

1. La evaluación consiste en la valoración de los méritos relacionados con la correspondiente profesión y que sean acreditados por los profesionales que soliciten el encuadramiento en cada grado de carrera profesional.

2. Los méritos a evaluar se agruparán en dos factores de la siguiente forma:

a) Capacitación profesional, que incluye los méritos relacionados con los conocimientos, las competencias y la formación continuada acreditada.

b) Actividad profesional, que engloba los resultados de la actividad profesional, docente e investigadora y la calidad de la misma, así como el com-

promiso con la organización. Al personal de gestión y servicios perteneciente a categorías encuadradas en el grupo E, no le será valorada la actividad docente e investigadora.

3. La valoración de cada uno de dichos méritos y el procedimiento de evaluación se efectuará, para cada profesión, conforme a las reglas contenidas en los anexos del presente decreto.

CAPÍTULO IV

PROCEDIMIENTO DE ENCUADRAMIENTO EN LOS GRADOS

Artículo 13.- Procedimiento de encuadramiento en cada grado.

1. El encuadramiento en cada grado se efectuará con periodicidad anual, tanto por acceso a la carrera profesional como por promoción de grado.

2. Las solicitudes se presentarán por escrito durante el período comprendido entre el uno de abril y el treinta de junio de cada año, ambos inclusive, ante la Dirección Gerencia o Gerencia a la que se encuentre adscrito el interesado, o en cualquiera de los lugares previstos en la normativa básica de procedimiento administrativo común.

3. En la solicitud se hará constar el elemento de apoyo y contraste elegido para hacer valer en la valoración de los méritos relativos a las competencias, la capacidad de interrelación con los usuarios, la capacidad de trabajo en equipo y el compromiso con la organización, previstos en los anexos del presente decreto.

4. A la solicitud se acompañarán:

a) los documentos justificativos de reunir los requisitos necesarios para el encuadramiento en el grado que le corresponda,

b) los acreditativos de los méritos que pretendan hacerse valer en la evaluación y

c) memoria de autoevaluación, en su caso.

Artículo 14.- Período de adquisición de los méritos acreditados.

1. Serán tomados en consideración los requisitos y méritos relacionados con la correspondiente profesión, determinados en la forma establecida en el presente decreto, adquiridos durante el período a evaluar y que se ostenten el último día del plazo de presentación de solicitudes.

2. No obstante, para el encuadramiento en el segundo y tercer grado, podrán ser aportados los cré-

ditos excedentes de evaluaciones anteriores correspondientes a los apartados A.1 Conocimientos, B.4 Docencia y B.5 Investigación, del apartado 3 de los anexos, siempre que los realizados en el período evaluado supongan al menos el 80% de los créditos necesarios para la obtención del nuevo grado.

Artículo 15.- Órgano evaluador.

La evaluación se efectuará por los Comités de evaluación de la carrera profesional regulados en el presente decreto, que elevarán propuesta motivada a la Dirección del Servicio Canario de la Salud.

Artículo 16.- Resolución del procedimiento de encuadramiento.

1. La resolución del procedimiento deberá ser motivada y corresponderá a la Dirección del Servicio Canario de la Salud. Se adoptará y notificará en el plazo de seis meses desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes. La resolución únicamente podrá discrepar de la propuesta del Comité de evaluación de la carrera profesional por razones de legalidad, expresamente fundamentadas.

2. Los efectos económicos del encuadramiento en el grado correspondiente se producirán a partir del 1 de enero del año siguiente al de la solicitud.

3. Contra la resolución de la Dirección del Servicio Canario de la Salud se podrán interponer los recursos y reclamaciones que procedan, de acuerdo con lo establecido en la normativa reguladora del procedimiento administrativo común y restantes disposiciones de aplicación.

CAPÍTULO V

COMITÉS DE EVALUACIÓN Y COMITÉS DE GARANTÍAS

Artículo 17.- Comités de evaluación de la carrera profesional.

1. Se constituirán Comités de evaluación para cada profesión a evaluar, de acuerdo con lo previsto en el presente capítulo.

2. En el ámbito de la atención especializada, se constituirá un Comité de evaluación para cada hospital y sus centros de especialidades asociados.

3. En el ámbito de la atención primaria, se constituirá uno para cada Gerencia de Atención Primaria o de Servicios Sanitarios.

Artículo 18.- Composición.

1. Cada Comité estará formado por nueve miembros, con sus respectivos suplentes, nombrados por

la Dirección del Servicio Canario de la Salud y con la siguiente composición:

a) Cuatro representantes de la Administración designados directamente por la Dirección del Servicio Canario de la Salud, de los cuales tres, al menos, deberán pertenecer a la misma profesión que el evaluado. Uno de ellos ostentará la presidencia, con voto de calidad.

b) El Director o Directora de enfermería o de gestión del Hospital o de la Gerencia, según corresponda.

c) Un profesional del servicio, unidad o equipo de pertenencia del evaluado, de su misma profesión y que ostente, al menos, el mismo grado de carrera profesional que aquél al que se pretende acceder, propuesto por el responsable de dicho servicio o unidad.

En aquellos servicios, unidades o equipos en los que no existan profesionales que cumplan estos requisitos, se designará uno de otro servicio, unidad o equipo que guarde relación directa con el del evaluado, preferiblemente de su misma profesión y centro, y que ostente, al menos, el mismo grado de carrera profesional que aquél al que se pretende acceder.

d) Dos representantes sindicales de igual profesión que el evaluado, a propuesta conjunta de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, siempre que la suma de la representación de las mismas suponga al menos la mayoría de la representación del personal en dicha Mesa.

e) Un evaluador designado por una agencia de calidad o por la sociedad científica del ámbito de competencia a que se refiera la evaluación.

2. La Dirección del Servicio Canario de la Salud nombrará un secretario, con su suplente, que no formará parte del Comité, y actuará con voz pero sin voto.

3. La mayoría de los miembros del Comité deberán pertenecer a la misma profesión que el evaluado. Ninguno de los miembros podrá tener una titulación de grado inferior a la del profesional evaluado.

Artículo 19.- Funciones.

Los Comités de evaluación de la carrera profesional realizarán las siguientes funciones:

a) Evaluar y valorar el cumplimiento de requisitos y los méritos de los profesionales que soliciten el encuadramiento en cada uno de los grados.

b) Supervisar y valorar los informes emitidos por el superior jerárquico y por los miembros del servi-

cio o equipo del profesional a evaluar, o la memoria de autoevaluación en su caso, para la valoración de los méritos referidos a las competencias, capacidad de interrelación con los usuarios y de trabajo en equipo y el compromiso con la organización, señalados en los apartados correspondientes de los anexos respectivos.

En caso de contradicción entre ambos, recabará los informes complementarios que tenga por conveniente.

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

d) Formular propuesta motivada a la Dirección del Servicio Canario de la Salud en relación al resultado de la evaluación.

e) Cualquier otra que le asigne la normativa vigente.

Artículo 20.- Comités Autonómicos de garantías.

1. Para cada profesión se constituirá un Comité Autonómico de garantías de la carrera profesional, formado por once miembros, elegidos por la Dirección del Servicio Canario de la Salud de entre los que integran los respectivos Comités de evaluación.

2. Entre sus miembros figurarán, necesariamente, dos de los representantes sindicales a que se refiere el artículo 18.1.d), propuestos en idéntica forma.

Artículo 21.- Funciones de los Comités Autonómicos de garantías.

Las funciones de los Comités Autonómicos de garantías serán las siguientes:

a) Fijar, revisar y hacer públicos, con carácter previo al inicio de los períodos a evaluar, todos los criterios y elementos necesarios para la evaluación, de los que será informada la Mesa Sectorial de Sanidad, y en particular:

- Los baremos por los que se valoren los méritos referidos a los conocimientos y formación continuada, señalados en los apartados correspondientes de los anexos respectivos.

- Los cuestionarios estandarizados para la emisión de los informes por el superior jerárquico y por los miembros del servicio o equipo del profesional a evaluar, o para la realización de la memoria de autoevaluación por el interesado, para la valoración de los méritos referidos a las competencias, capacidad de interrelación con los usuarios y de trabajo en

equipo y el compromiso con la organización, señalados en los apartados correspondientes de los anexos respectivos.

b) Dictar directrices generales de obligado cumplimiento para los Comités de evaluación con el fin de asegurar la uniformidad en su actuación y valoración de los méritos.

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

d) Cualquier otra que le asigne la normativa vigente.

Artículo 22.- Naturaleza jurídica y funcionamiento de los Comités.

1. Los Comités de evaluación de la carrera profesional y los Comités Autonómicos de garantías de la carrera profesional regulados en el presente decreto tienen la consideración de órganos colegiados.

2. Actuarán con autonomía funcional y estarán adscritos a la Dirección del Servicio Canario de la Salud.

3. En lo no previsto en este decreto, los Comités ajustarán su funcionamiento a la normativa reguladora del régimen jurídico de los órganos colegiados.

4. En el ejercicio de sus funciones podrán requerir las aclaraciones y documentación complementaria que hubiere lugar y disponer la incorporación de asesores especialistas a sus trabajos, que circunscribirán su actuación a la especialidad técnica que ostenten y actuarán con voz pero sin voto, sin que tengan el carácter de miembros del Comité.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera.- Homologación con otros Servicios de Salud.

Serán respetados los grados consolidados de carrera profesional en cada profesión en otros Servicios de Salud que lo tengan implantado, estableciéndose las oportunas equiparaciones mediante la aplicación de los principios y criterios generales de homologación que disponga la normativa básica estatal, en desarrollo de lo previsto en el artículo 40 de la Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud.

Segunda.- Compensación de asistencias.

Los Comités de Evaluación de la carrera profesional y los Comités de Garantías de la carrera profesional regulados en este decreto se encuadran en la categoría

quinta de conformidad con lo establecido en el Capítulo IV del Título IV del Reglamento de Indemnizaciones por razón del servicio, aprobado por Decreto 251/1997, de 30 de septiembre, a los efectos de la compensación de la asistencia a sus reuniones.

Tercera.- Modificación del Decreto 129/2006, de 26 de septiembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal diplomado sanitario del Servicio Canario de la Salud.

Se añaden tres nuevos párrafos, el cuarto, el quinto y el sexto, al artículo 12 del Decreto 129/2006, de 26 de septiembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal diplomado sanitario del Servicio Canario de la Salud, del siguiente tenor:

“4. En el supuesto de promoción a otra categoría con carácter fijo, se continuará percibiendo el importe correspondiente al grado consolidado en la categoría de procedencia hasta que la cuantía que corresponda por el grado consolidado en la nueva categoría sea superior a la que se venía percibiendo.

5. En el supuesto de promoción interna temporal se percibirá, en su caso, el importe correspondiente al grado consolidado en la categoría de procedencia.

6. El personal que desempeñe puesto directivo de instituciones o centros sanitarios del Servicio Canario de la Salud percibirá la retribución correspondiente al grado de carrera profesional que tenga consolidado.”

Cuarta.- Modificación del Decreto 278/2003, de 13 de noviembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal facultativo del Servicio Canario de la Salud.

El artículo 6 del Decreto 278/2003, de 13 de noviembre, por el que se aprueba y desarrolla el modelo de carrera profesional del personal facultativo del Servicio Canario de la Salud, se modifica integrando su redacción actual en un párrafo primero y añadiendo tres nuevos párrafos, el segundo, el tercero y el cuarto, del siguiente tenor:

“2. En el supuesto de promoción a otra categoría con carácter fijo, se continuará percibiendo el importe correspondiente al grado consolidado en la categoría de procedencia hasta que la cuantía que corresponda por el grado consolidado en la nueva categoría sea superior a la que se venía percibiendo.

3. En el supuesto de promoción interna temporal se percibirá, en su caso, el importe correspondiente al grado consolidado en la categoría de procedencia.

4. El personal que desempeñe puesto directivo de instituciones o centros sanitarios del Servicio Cana-

rio de la Salud percibirá la retribución correspondiente al nivel de carrera profesional que tenga consolidado.”

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.- Procesos extraordinarios de encuadramiento.

Para permitir que los profesionales que actualmente prestan servicios en el Servicio Canario de la Salud tengan la posibilidad de completar la carrera profesional, se establecen dos procesos extraordinarios de encuadramiento con las especificidades siguientes:

A.- Los profesionales que a la entrada en vigor de este decreto reúnan los requisitos previstos en el artículo 11.a) y b) para su incorporación a la carrera profesional, podrán acceder al encuadramiento en los respectivos grados, con los correspondientes efectos económicos, en las siguientes fechas:

- El 1 de enero de 2008, al Grado 1º.
- El 1 de enero de 2009, al Grado 2º.
- El 1 de enero de 2010, al Grado 3º.
- El 1 de enero de 2011, al Grado 4º.

En dichas fechas sólo se podrá acceder al grado que para cada una se señala, sin que sea necesario haber accedido previamente a grados inferiores.

- Para ello deberán cumplir, además, las siguientes condiciones:

1. Mantener los citados requisitos en dichas fechas y haber completado en las mismas el tiempo mínimo de ejercicio profesional que a continuación se señala, en los términos previstos en el artículo 7:

- Grado 1º: 5 años.
- Grado 2º: 10 años.
- Grado 3º: 16 años.
- Grado 4º: 23 años.

2. Haber participado en los sucesivos programas anuales de incentivación, vinculados al cumplimiento de objetivos, establecidos para la categoría desde la que se accede a la carrera profesional, de acuerdo con lo previsto en el apartado III.1 del Acuerdo suscrito el 1 de diciembre de 2001 entre la Administración Sanitaria de la Comunidad Autónoma de Canarias y las organizaciones sindicales del sector, celebrado en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de Canarias de 13

de diciembre de 2001, completado mediante Pacto suscrito en Mesa Sectorial de Sanidad celebrada el 23 de diciembre de 2005, o el que los sustituya, y acreditar su cumplimiento en un 50% en cada uno de los ejercicios de aplicación o en un 55% de promedio en la totalidad de los ejercicios evaluados. La acreditación se realizará mediante certificación expedida por la Gerencia o Dirección Gerencia que corresponda, de conformidad con la evaluación de cumplimiento de objetivos realizada.

En el supuesto de que, por cualquier razón, no se hubiese participado en los indicados programas de incentivación durante más de la mitad del período de vigencia de los mismos, el correspondiente Comité de evaluación valorará los conocimientos, la formación continuada y, en su caso, la docencia y la investigación del profesional de acuerdo a un baremo que, a estos efectos, establezca el respectivo Comité Autonómico de garantías de la carrera profesional.

3. Presentar la correspondiente solicitud por escrito ante la Dirección Gerencia o Gerencia a la que se encuentre adscrito el interesado, durante el mes anterior a la fecha señalada para el encuadramiento en el respectivo grado por el procedimiento previsto en esta Disposición Transitoria.

4. La resolución del procedimiento deberá ser motivada y corresponderá a la Dirección del Servicio Canario de la Salud. Se adoptará y notificará en el plazo de seis meses desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

B.- Con carácter extraordinario y por una sola vez, los profesionales que adquieran la condición de personal estatutario fijo del Servicio Canario de la Salud como consecuencia de la finalización del primer proceso selectivo que, para cada categoría, se resuelva con posterioridad a la entrada en vigor del presente decreto, podrán acceder al encuadramiento en los respectivos grados, con los correspondientes efectos económicos, en las fechas que se determinen por la Dirección del Servicio Canario de la Salud, previa negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad.

- Para ello deberán cumplir, además, las siguientes condiciones:

1. Reunir y mantener en la respectiva fecha los requisitos previstos en el artículo 11.a) y b) para su incorporación a la carrera profesional, habiendo completado en las mismas el tiempo mínimo de ejercicio profesional que se señala en el apartado A.1 de esta Disposición Transitoria y en sus mismos términos.

2. Haber participado en los sucesivos programas anuales de incentivación, vinculados al cumplimiento de objetivos, que se señalan en el apartado A.2 de esta Disposición Transitoria y en sus mismos términos.

3. Presentar la correspondiente solicitud por escrito ante la Dirección Gerencia o Gerencia a la que se encuentre adscrito el interesado, con tres meses de antelación a la fecha que se señale para el encuadramiento en el respectivo grado por el procedimiento previsto en este apartado.

4.- No haberse sometido, con carácter previo, a evaluación para el encuadramiento en el mismo o inferior grado con resultado negativo.

5.- La resolución del procedimiento deberá ser motivada y corresponderá a la Dirección del Servicio Canario de la Salud. Se adoptará y notificará en el plazo de seis meses desde la finalización del plazo de presentación de solicitudes.

Segunda.- Concepto retributivo de la carrera profesional.

En tanto se produce la entrada en vigor del régimen de retribuciones complementarias previsto en el artículo 43 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, de acuerdo con lo establecido en su Disposición Transitoria Sexta 1.a), la retribución de la carrera profesional se efectuará mediante el factor fijo del complemento de productividad.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.- Habilitación normativa.

Se faculta al titular de la Consejería competente en materia de Sanidad para dictar cuantas normas sean

necesarias para el desarrollo de lo establecido en el presente decreto.

Segunda.- Entrada en vigor.

El presente decreto entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de Canarias.

ANEXO I DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA Y DESARROLLA EL MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD.

VALORACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LOS MÉRITOS DEL PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL.

1. La valoración de los méritos señalados en el artículo 12 se hará en función del número de créditos obtenidos. Durante cada grado de carrera profesional se tomarán en consideración el número máximo de créditos por factor que se indica a continuación:

A.- Capacitación profesional: 35 créditos.

B.- Actividad profesional: 100 créditos.

Total: 135 créditos.

2. Para acceder a cada grado es necesario haber obtenido el mínimo de créditos siguiente para cada uno de los factores:

GRADO	CRÉDITOS FACTOR CAPACITACIÓN	CRÉDITOS FACTOR ACTIVIDAD	TOTAL CRÉDITOS
Grado 1º	5	40	45
Grado 2º	10	50	60
Grado 3º	15	60	75
Grado 4º	25	70	95

En el supuesto de que durante la totalidad o parte del período mínimo de ejercicio profesional necesario para acceder al grado respectivo, el profesional hubiese permanecido en las situaciones de excedencia para el cuidado de familiares, por razón de violencia doméstica o de servicios especiales por los motivos previstos en el artículo 64.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, el mínimo de créditos a obtener por el factor de actividad profesional se reducirá proporcionalmente hasta un máximo del 50% de los señalados en la tabla precedente.

3. Los méritos a evaluar serán los siguientes:

A.- Capacitación profesional (35 créditos máximo), se evaluarán los siguientes méritos:

A.1. Conocimientos (5 créditos máximo):

Se valorará la posesión de títulos oficiales de Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller, Formación Profesional y Universitarios (de grado, de postgrado y de especialistas en Ciencias de la Salud), relacionados con la profesión en la que se desarrolla la

carrera profesional objeto de evaluación, y que no sean los requeridos para el ejercicio de la misma. No se valorarán los títulos intermedios necesarios para la obtención de otros que sean objeto de valoración o del requerido para el ejercicio de la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación.

A.2. Competencias (10 créditos máximo):

Se valorará la aptitud del profesional para integrar y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a las buenas prácticas de su profesión para resolver los problemas que se le plantean.

A.3. Formación continuada: (20 créditos máximo):

Se valorarán las actividades de formación continuada desarrolladas por el interesado, conforme a la definición que de esta modalidad de formación se contiene en el artículo 33.1 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Sólo podrán ser tomadas en consideración las actividades de formación continuada impartidas, acreditadas u homologadas por Órganos o Instituciones de las Administraciones Educativa o Sanitaria públicas, Centros Públicos de formación de empleados públicos, Centros Universitarios, Instituto Canario de Formación y Empleo u Organismo homólogo de las restantes Administraciones Públicas.

También podrán ser objeto de consideración las actividades de formación continuada organizadas por organizaciones sindicales o entidades sin ánimo de lucro al amparo de norma reguladora de rango suficiente que avale estos procesos formativos. A estos efectos, se entenderán avalados por norma reguladora de rango suficiente, los diplomas o certificados obtenidos en cursos que se hayan impartido al amparo de Convenio suscrito con cualquiera de los Organismos o Instituciones Públicas señalados en el párrafo anterior, o bien que hayan sido acreditados, homologados y/o subvencionados por los mismos.

No se valorará la formación correspondiente a los ciclos formativos o planes de estudios tanto de la titulación requerida para el ejercicio de la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación, como de cualesquiera otras titulaciones o enseñanzas regladas.

Las actividades de formación continuada de las profesiones sanitarias desarrolladas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias sólo serán tomadas en consideración si hubieran sido acreditadas en los términos previstos en la misma. Las realizadas antes de la entrada en vigor de dicha Ley serán objeto de consideración aunque no hubieran sido acreditadas. Asi-

mismo, se valorará la posesión de Diplomas de Acreditación y Diplomas de Acreditación Avanzada.

B.- Actividad profesional (100 créditos máximo), se evaluarán los resultados y calidad de la actividad profesional. Para su valoración se tendrá en cuenta:

B.1. El cumplimiento de objetivos (65 créditos máximo):

Se tomará en consideración el logro de objetivos previamente fijados, individuales o de equipo, medidos mediante indicadores objetivables. Los objetivos serán de actividad, de calidad y de utilización de recursos. Tendrán carácter anual y estarán vinculados a los establecidos en el Programa de Gestión Convenida de cada año y Centro de Gestión.

B.2. Capacidad de interrelación con los usuarios (5 créditos máximo).

B.3. Capacidad de trabajo en equipo (5 créditos máximo).

B.4. Docencia (7,5 créditos máximo):

Se valorará la docencia relacionada con la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación.

Se valorará la docencia teórica y práctica impartida en estudios de formación profesional, de pregrado, de postgrado, de formación especializada en Ciencias de la Salud y de formación continuada.

Se valorará la docencia en las actividades de formación continuada impartidas, acreditadas u homologadas por Órganos o Instituciones de las Administraciones Educativa o Sanitaria públicas, Centros Públicos de formación de empleados públicos, Centros Universitarios, Instituto Canario de Formación y Empleo u Organismo homólogo de las restantes Administraciones Públicas.

Se valorará, también, la docencia en las actividades de formación continuada organizadas por organizaciones sindicales o entidades sin ánimo de lucro al amparo de norma reguladora de rango suficiente que avale estos procesos formativos. A estos efectos, se entenderán avalados por norma reguladora de rango suficiente, los diplomas o certificados obtenidos en cursos que se hayan impartido al amparo de Convenio suscrito con cualquiera de los Organismos o Instituciones Públicas señalados en el párrafo anterior, o bien que hayan sido acreditados, homologados y/o subvencionados por los mismos.

La docencia en actividades de formación continuada de las profesiones sanitarias desarrolladas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, sólo será tomada

en consideración si hubiera sido acreditada en los términos previstos en la misma. Las previas a la entrada en vigor de dicha ley, será objeto de consideración aunque no hubiera sido acreditada.

Asimismo, serán valoradas en este apartado las sesiones de divulgación que, en el ámbito de su centro de trabajo, celebre el interesado acerca de los contenidos de las actividades de formación continuada que realice, con el fin de transmitir y poner en práctica los conocimientos y habilidades aprendidos.

B.5. Investigación (7,5 créditos máximo):

Se valorará la investigación relacionada con la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación.

En la valoración de la investigación se tomarán en consideración las publicaciones originales en revistas indexadas y no indexadas -nacionales o internacionales- y artículos originales o de revisión, libros o capítulos.

Asimismo, se valorarán las ponencias y las comunicaciones orales y gráficas (póster) aceptados en congresos y jornadas, nacionales e internacionales, la participación en grupos y redes acreditadas de investigación, entre otros extremos.

B.6. El compromiso con la organización (10 créditos máximo):

Se valorarán todas aquellas actuaciones del profesional que, puestas al servicio de la Institución, contribuyen en el logro de sus objetivos para la mejora de la calidad, tales como:

- La participación en actividades y proyectos organizativos de carácter institucional dirigidos, entre otros, a asegurar la calidad, seguridad, eficacia, eficiencia y ética asistencial, de gestión o de servicios, la continuidad y coordinación entre niveles, el acogimiento, cuidados y bienestar de los pacientes, la integración de profesionales de nueva incorporación.

- Asunción de competencias dentro de su ámbito de actuación, en la incorporación de nuevos métodos de trabajo dirigidos a la mejora en la organización de los servicios, en general, y al desenvolvimiento de las tareas propias de la unidad a la que se encuentra adscrito, en particular. Entre otros, la elaboración de protocolos de trabajo o guías de procedimientos, la prevención de riesgos laborales.

- Asunción de responsabilidades en las actividades y proyectos señalados en los párrafos anteriores.

- Colaboración con la organización de la unidad asistencial o administrativa a la que se encuentra

adscrito, bien en nuevos proyectos, bien en la resolución de conflictos.

- Participación en comités o comisiones valoradas de interés por la organización.

4. La valoración de los méritos relacionados en el apartado anterior se realizará de la siguiente forma:

4.1. La valoración de los méritos correspondientes a los apartados A.1 (conocimientos), A.3 (formación continuada), B.4 (docencia) y B.5 (investigación), se realizará a partir de criterios objetivables y cuantificables, a través del oportuno baremo, y con los máximos que se determinen para cada criterio por los Comités Autonómicos de garantías de la carrera profesional.

4.2. Para la valoración de los méritos correspondientes al apartado B.1 (cumplimiento de objetivos), los objetivos se fijarán y evaluarán anualmente, certificándose el porcentaje de consecución de los mismos. Los objetivos y los indicadores para la evaluación de su cumplimiento serán los que se establezcan, con carácter general, en los programas de incentiva- ción ligados al rendimiento para la retribución de la productividad variable. Objetivos e indicadores se publicarán para el conocimiento de los profesionales con anterioridad al inicio del período a evaluar. Si no se han fijado previamente se tomará en consideración la media del cumplimiento en aquel período en su hospital o centro de salud.

4.3. La valoración de los méritos correspondientes a los apartados A.2 (competencias), B.2 (capacidad de interrelación con los usuarios), B.3 (capacidad de trabajo en equipo) y B.6 (compromiso con la organización), se efectuará mediante informe del superior o superiores jerárquicos del profesional durante el período a evaluar, validado por la Dirección de División correspondiente, cumplimentado en cuestionario estandarizado para facilitar y objetivar la valoración.

Como elemento de apoyo y contraste de la valoración el evaluado podrá utilizar:

- un informe que, mediante un cuestionario estandarizado, realice el personal de la misma profesión que el evaluado, perteneciente a las unidades, servicios o equipos en los que el mismo haya prestado servicios durante el período a evaluar.

- o una memoria de autoevaluación que realice el interesado, también en cuestionario estandarizado.

En caso de evidente contradicción entre el informe del superior jerárquico y el informe o memoria que se utilicen como contraste, el Comité solicitará informes complementarios de evaluadores externos al servicio o equipo.

La elección de uno u otro elemento de apoyo y contraste se efectuará por el evaluado, en el momento de presentar la solicitud de encuadramiento en el correspondiente grado a que se refiere el artículo 13.

ANEXO II DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA Y DESARROLLA EL MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD.

VALORACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LOS MÉRITOS DEL PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS DE LAS CATEGORÍAS DE LOS GRUPOS A, B, C Y D.

1. La valoración de los méritos señalados en el artículo 12 se hará en función del número de créditos obtenidos. Durante cada grado de carrera profesional se tomarán en consideración el número máximo de créditos por factor que se indica a continuación:

C.- Capacitación profesional: 35 créditos.

D.- Actividad profesional: 100 créditos.

Total: 135 créditos.

2. Para acceder a cada grado es necesario haber obtenido el mínimo de créditos siguiente para cada uno de los factores:

GRADO	CRÉDITOS FACTOR CAPACITACIÓN	CRÉDITOS FACTOR ACTIVIDAD	TOTAL CRÉDITOS
Grado 1º	5	40	45
Grado 2º	10	50	60
Grado 3º	15	60	75
Grado 4º	25	70	95

En el supuesto de que durante la totalidad o parte del período mínimo de ejercicio profesional necesario para acceder al grado respectivo, el profesional hubiese permanecido en las situaciones de excedencia para el cuidado de familiares, por razón de violencia doméstica o de servicios especiales por los motivos previstos en el artículo 64.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, el mínimo de créditos a obtener por el factor de actividad profesional se reducirá proporcionalmente hasta un máximo del 50% de los señalados en la tabla precedente.

3. Los méritos a evaluar serán los siguientes:

C.- Capacitación profesional (35 créditos máximo), se evaluarán los siguientes méritos:

A.1. Conocimientos (5 créditos máximo):

Se valorará la posesión de títulos oficiales de Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller, Formación Profesional y Universitarios (de grado, de postgrado y de especialistas en Ciencias de la Salud), relacionados con la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación, y que no sean los requeridos para el ejercicio de la misma. No se valorarán los títulos intermedios necesarios para la obtención de otros que sean objeto de valoración o del requerido para el ejercicio de la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación.

A.2. Competencias (10 créditos máximo):

Se valorará la aptitud del profesional para integrar y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a las buenas prácticas de su profesión para resolver los problemas que se le plantean.

A.3. Formación continuada (20 créditos máximo):

Se valorarán las actividades de formación continuada desarrolladas por el interesado, conforme a la definición que de esta modalidad de formación se contiene en el artículo 33.1 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Sólo podrán ser tomadas en consideración las actividades de formación continuada impartidas, acreditadas u homologadas por Órganos o Instituciones de las Administraciones Educativa o Sanitaria públicas, Centros Públicos de formación de empleados públicos, Centros Universitarios, Instituto Canario de Formación y Empleo u Organismo homólogo de las restantes Administraciones Públicas.

También podrán ser objeto de consideración las actividades de formación continuada organizadas por organizaciones sindicales o entidades sin ánimo de lucro al amparo de norma reguladora de rango suficiente que avale estos procesos formativos. A estos efectos, se entenderán avalados por norma regu-

ladora de rango suficiente, los diplomas o certificados obtenidos en cursos que se hayan impartido al amparo de Convenio suscrito con cualquiera de los Organismos o Instituciones Públicas señalados en el párrafo anterior, o bien que hayan sido acreditados, homologados y/o subvencionados por los mismos.

No se valorará la formación correspondiente a los ciclos formativos o planes de estudios tanto de la titulación requerida para el ejercicio de la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación, como de cualesquiera otras titulaciones o enseñanzas regladas.

Las actividades de formación continuada de las profesiones sanitarias desarrolladas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias sólo serán tomadas en consideración si hubieran sido acreditadas en los términos previstos en la misma. Las realizadas antes de la entrada en vigor de dicha Ley serán objeto de consideración aunque no hubieran sido acreditadas. Asimismo, se valorará la posesión de Diplomas de Acreditación y Diplomas de Acreditación Avanzada.

D.- Actividad profesional (100 créditos máximo), se evaluarán los resultados y calidad de la actividad profesional. Para su valoración se tendrá en cuenta:

B.1. El cumplimiento de objetivos (65 créditos máximo):

Se tomará en consideración el logro de objetivos previamente fijados, individuales o de equipo, medidos mediante indicadores objetivables. Los objetivos serán de actividad, de calidad y de utilización de recursos. Tendrán carácter anual y estarán vinculados a los establecidos en el Programa de Gestión Convenida de cada año y Centro de Gestión.

B.2. Capacidad de interrelación con los usuarios (5 créditos máximo).

B.3. Capacidad de trabajo en equipo (5 créditos máximo).

B.4. Docencia (7,5 créditos máximo):

Se valorará la docencia relacionada con la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación.

Se valorará la docencia teórica y práctica impartida en estudios de formación profesional, de pregrado, de postgrado, de formación especializada en Ciencias de la Salud y de formación continuada.

Se valorará la docencia en las actividades de formación continuada impartidas, acreditadas u homologadas por Órganos o Instituciones de las Admi-

nistraciones Educativa o Sanitaria públicas, Centros Públicos de formación de empleados públicos, Centros Universitarios, Instituto Canario de Formación y Empleo u Organismo homólogo de las restantes Administraciones Públicas.

Se valorará, también, la docencia en las actividades de formación continuada organizadas por organizaciones sindicales o entidades sin ánimo de lucro al amparo de norma reguladora de rango suficiente que avale estos procesos formativos. A estos efectos, se entenderán avalados por norma reguladora de rango suficiente, los diplomas o certificados obtenidos en cursos que se hayan impartido al amparo de Convenio suscrito con cualquiera de los Organismos o Instituciones Públicas señalados en el párrafo anterior, o bien que hayan sido acreditados, homologados y/o subvencionados por los mismos.

La docencia en actividades de formación continuada de las profesiones sanitarias desarrolladas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, sólo será tomada en consideración si hubiera sido acreditada en los términos previstos en la misma. Las previas a la entrada en vigor de dicha ley, será objeto de consideración aunque no hubiera sido acreditada.

Asimismo, serán valoradas en este apartado las sesiones de divulgación que, en el ámbito de su centro de trabajo, celebre el interesado acerca de los contenidos de las actividades de formación continuada que realice, con el fin de transmitir y poner en práctica los conocimientos y habilidades aprendidos.

B.5. Investigación (7,5 créditos máximo):

Se valorará la investigación relacionada con la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación.

En la valoración de la investigación se tomarán en consideración las publicaciones originales en revistas indexadas y no indexadas -nacionales o internacionales- y artículos originales o de revisión, libros o capítulos.

Asimismo, se valorarán las ponencias y las comunicaciones orales y gráficas (póster) aceptados en congresos y jornadas, nacionales e internacionales, la participación en grupos y redes acreditadas de investigación, entre otros extremos.

B.6. El compromiso con la organización (10 créditos máximo):

Se valorarán todas aquellas actuaciones del profesional que, puestas al servicio de la Institución, contribuyen en el logro de sus objetivos para la mejora de la calidad, tales como:

- La participación en actividades y proyectos organizativos de carácter institucional dirigidos, entre otros, a asegurar la calidad, seguridad, eficacia, eficiencia y ética asistencial, de gestión o de servicios, la continuidad y coordinación entre niveles, el acogimiento, cuidados y bienestar de los pacientes, la integración de profesionales de nueva incorporación.

- Asunción de competencias dentro de su ámbito de actuación, en la incorporación de nuevos métodos de trabajo dirigidos a la mejora en la organización de los servicios, en general, y al desenvolvimiento de las tareas propias de la unidad a la que se encuentra adscrito, en particular. Entre otros, la elaboración de protocolos de trabajo o guías de procedimientos, la prevención de riesgos laborales.

- Asunción de responsabilidades en las actividades y proyectos señalados en los párrafos anteriores.

- Colaboración con la organización de la unidad asistencial o administrativa a la que se encuentra adscrito, bien en nuevos proyectos, bien en la resolución de conflictos.

- Participación en comités o comisiones valoradas de interés por la organización.

4. La valoración de los méritos relacionados en el apartado anterior se realizará de la siguiente forma:

4.1. La valoración de los méritos correspondientes a los apartados A.1 (conocimientos), A.3 (formación continuada), B.4 (docencia) y B.5 (investigación), se realizará a partir de criterios objetivables y cuantificables, a través del oportuno baremo, y con los máximos que se determinen para cada criterio por los Comités Autonómicos de garantías de la carrera profesional.

4.2. Para la valoración de los méritos correspondientes al apartado B.1 (cumplimiento de objetivos), los objetivos se fijarán y evaluarán anualmente, certificándose el porcentaje de consecución de los mismos. Los objetivos y los indicadores para la evaluación de su cumplimiento serán los que se establezcan, con carácter general, en los programas de incentivación ligados al rendimiento para la retribución de la productividad variable. Objetivos e indicadores se publicarán para el conocimiento de los profesionales con anterioridad al inicio del período a evaluar. Si no se han fijado previamente se tomará en consideración la media del cumplimiento en aquel período en su hospital o centro de salud.

4.3. La valoración de los méritos correspondientes a los apartados A.2 (competencias), B.2

(capacidad de interrelación con los usuarios), B.3 (capacidad de trabajo en equipo) y B.6 (compromiso con la organización), se efectuará mediante informe del superior o superiores jerárquicos del profesional durante el período a evaluar, validado por la Dirección de División correspondiente, cumplimentado en cuestionario estandarizado para facilitar y objetivar la valoración.

Como elemento de apoyo y contraste de la valoración el evaluado podrá utilizar:

- un informe que, mediante un cuestionario estandarizado, realice el personal de la misma profesión que el evaluado, perteneciente a las unidades, servicios o equipos en los que el mismo haya prestado servicios durante el período a evaluar.

- o una memoria de autoevaluación que realice el interesado, también en cuestionario estandarizado.

En caso de evidente contradicción entre el informe del superior jerárquico y el informe o memoria que se utilicen como contraste, el Comité solicitará informes complementarios de evaluadores externos al servicio o equipo.

La elección de uno u otro elemento de apoyo y contraste se efectuará por el evaluado, en el momento de presentar la solicitud de encuadramiento en el correspondiente grado a que se refiere el artículo 13.

ANEXO III DEL PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE APRUEBA Y DESARROLLA EL MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS DEL SERVICIO CANARIO DE LA SALUD.

VALORACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LOS MÉRITOS DEL PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS DE LAS CATEGORÍAS DEL GRUPO E.

1. La valoración de los méritos señalados en el artículo 12 se hará en función del número de créditos obtenidos. Durante cada grado de carrera profesional se tomarán en consideración el número máximo de créditos por factor que se indica a continuación:

E.- Capacitación profesional: 40 créditos.

F.- Actividad profesional: 95 créditos.

Total: 135 créditos.

2. Para acceder a cada grado es necesario haber obtenido el mínimo de créditos siguiente para cada uno de los factores:

GRADO	CRÉDITOS FACTOR CAPACITACIÓN	CRÉDITOS FACTOR ACTIVIDAD	TOTAL CRÉDITOS
Grado 1º	5	40	45
Grado 2º	10	50	60
Grado 3º	15	60	75
Grado 4º	25	70	95

En el supuesto de que durante la totalidad o parte del período mínimo de ejercicio profesional necesario para acceder al grado respectivo, el profesional hubiese permanecido en las situaciones de excedencia para el cuidado de familiares, por razón de violencia doméstica o de servicios especiales por los motivos previstos en el artículo 64.1 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, el mínimo de créditos a obtener por el factor de actividad profesional se reducirá proporcionalmente hasta un máximo del 50% de los señalados en la tabla precedente.

3. Los méritos a evaluar serán los siguientes:

E.- Capacitación profesional (40 créditos máximo), se evaluarán los siguientes méritos:

A.1. Conocimientos (5 créditos máximo):

Se valorará la posesión de títulos oficiales de Educación Secundaria Obligatoria, Bachiller, Formación Profesional y Universitarios (de grado, de postgrado y de especialistas en Ciencias de la Salud), relacionados con la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación, y que no sean los requeridos para el ejercicio de la misma. No se valorarán los títulos intermedios necesarios para la obtención de otros que sean objeto de valoración o del requerido para el ejercicio de la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación.

A.2. Competencias (10 créditos máximo):

Se valorará la aptitud del profesional para integrar y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociadas a las buenas prácticas de su profesión para resolver los problemas que se le plantean.

A.3. Formación continuada (25 créditos máximo):

Se valorarán las actividades de formación continuada desarrolladas por el interesado, conforme a la definición que de esta modalidad de formación se contiene en el artículo 33.1 de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Sólo podrán ser tomadas en consideración las actividades de formación continuada impartidas, acre-

ditadas u homologadas por Órganos o Instituciones de las Administraciones Educativa o Sanitaria públicas, Centros Públicos de formación de empleados públicos, Centros Universitarios, Instituto Canario de Formación y Empleo u Organismo homólogo de las restantes Administraciones Públicas.

También podrán ser objeto de consideración las actividades de formación continuada organizadas por organizaciones sindicales o entidades sin ánimo de lucro al amparo de norma reguladora de rango suficiente que avale estos procesos formativos. A estos efectos, se entenderán avalados por norma reguladora de rango suficiente, los diplomas o certificados obtenidos en cursos que se hayan impartido al amparo de Convenio suscrito con cualquiera de los Organismos o Instituciones Públicas señalados en el párrafo anterior, o bien que hayan sido acreditados, homologados y/o subvencionados por los mismos.

No se valorará la formación correspondiente a los ciclos formativos o planes de estudios tanto de la titulación requerida para el ejercicio de la profesión en la que se desarrolla la carrera profesional objeto de evaluación, como de cualesquiera otras titulaciones o enseñanzas regladas.

Las actividades de formación continuada de las profesiones sanitarias desarrolladas con posterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias sólo serán tomadas en consideración si hubieran sido acreditadas en los términos previstos en la misma. Las realizadas antes de la entrada en vigor de dicha Ley serán objeto de consideración aunque no hubieran sido acreditadas. Asimismo, se valorará la posesión de Diplomas de Acreditación y Diplomas de Acreditación Avanzada.

F.- Actividad profesional (95 créditos máximo), se evaluarán los resultados y calidad de la actividad profesional. Para su valoración se tendrá en cuenta:

B.1. El cumplimiento de objetivos (70 créditos máximo):

Se tomará en consideración el logro de objetivos previamente fijados, individuales o de equipo, medidos mediante indicadores objetivables. Los objetivos serán de actividad, de calidad y de utilización de recursos. Tendrán carácter anual y estarán vinculados a los establecidos en el Programa de Gestión Convenida de cada año y Centro de Gestión.

B.2. Capacidad de interrelación con los usuarios (5 créditos máximo).

B.3. Capacidad de trabajo en equipo (5 créditos máximo).

B.4. El compromiso con la organización (15 créditos máximo):

Se valorarán todas aquellas actuaciones del profesional que, puestas al servicio de la Institución, contribuyen en el logro de sus objetivos para la mejora de la calidad, tales como:

- La participación en actividades y proyectos organizativos de carácter institucional dirigidos, entre otros, a asegurar la calidad, seguridad, eficacia, eficiencia y ética asistencial, de gestión o de servicios, la continuidad y coordinación entre niveles, el acogimiento, cuidados y bienestar de los pacientes, la integración de profesionales de nueva incorporación.

- Asunción de competencias dentro de su ámbito de actuación, en la incorporación de nuevos métodos de trabajo dirigidos a la mejora en la organización de los servicios, en general, y al desenvolvimiento de las tareas propias de la unidad a la que se encuentra adscrito, en particular. Entre otros, la elaboración de protocolos de trabajo o guías de procedimientos, la prevención de riesgos laborales.

- Asunción de responsabilidades en las actividades y proyectos señalados en los párrafos anteriores.

- Colaboración con la organización de la unidad asistencial o administrativa a la que se encuentra adscrito, bien en nuevos proyectos, bien en la resolución de conflictos.

- Participación en comités o comisiones valoradas de interés por la organización.

4. La valoración de los méritos relacionados en el apartado anterior se realizará de la siguiente forma:

4.1. La valoración de los méritos correspondientes a los apartados A.1 (conocimientos) y A.3 (formación continuada), se realizará a partir de criterios objetivables y cuantificables, a través del oportuno baremo, y con los máximos que se determinen para cada criterio por los Comités Autonómicos de garantías de la carrera profesional.

4.2. Para la valoración de los méritos correspondientes al apartado B.1 (cumplimiento de objetivos), los objetivos se fijaran y evaluarán anualmente, certificándose el porcentaje de consecución de los mismos. Los objetivos y los indicadores para la evaluación de su cumplimiento serán los que se establezcan, con carácter general, en los programas de incentivación ligados al rendimiento para la retribución de la productividad va-

riable. Objetivos e indicadores se publicarán para el conocimiento de los profesionales con anterioridad al inicio del período a evaluar. Si no se han fijado previamente se tomará en consideración la media del cumplimiento en aquel período en su hospital o centro de salud.

4.3. La valoración de los méritos correspondientes a los apartados A.2 (competencias), B.2 (capacidad de interrelación con los usuarios), B.3 (capacidad de trabajo en equipo) y B.4 (compromiso con la organización), se efectuará mediante informe del superior o superiores jerárquicos del profesional durante el período a evaluar, validado por la Dirección de División correspondiente, cumplimentado en cuestionario estandarizado para facilitar y objetivar la valoración.

Como elemento de apoyo y contraste de la valoración el evaluado podrá utilizar:

- un informe que, mediante un cuestionario estandarizado, realice el personal de la misma profesión que el evaluado, perteneciente a los servicios o equipos en los que el mismo haya prestado servicios durante el período a evaluar.

- o una memoria de autoevaluación que realice el interesado, también en cuestionario estandarizado.

En caso de evidente contradicción entre el informe del superior jerárquico y el informe o memoria que se utilicen como contraste, el Comité solicitará informes complementarios de evaluadores externos al servicio o equipo.

La elección de uno u otro elemento de apoyo y contraste se efectuará por el evaluado, en el momento de presentar la solicitud de encuadramiento en el correspondiente grado a que se refiere el artículo 13.

IV. Anuncios

Anuncios de contratación

Consejería de Medio Ambiente y Ordenación Territorial

1657 ANUNCIO por el que se hace pública la Orden de 29 de diciembre de 2006, que adjudica la subasta, procedimiento abierto y tramitación urgente, para la contratación de la ejecución de las obras correspondientes a la recuperación de los terrenos ocupados por el Antiguo Vertedero de Las Cambuesas, término municipal de Tinajo (Lanzarote), cofinanciado por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER).

1. ENTIDAD ADJUDICADORA.

a) Organismo: Consejería de Medio Ambiente y Ordenación Territorial.