



9. Carrera profesional y evaluación del desempeño



TÍTULO V

Carrera, desarrollo profesional y evaluación del desempeño

CAPÍTULO I

Carrera y desarrollo profesional

Artículo 61. Criterios generales de la carrera y desarrollo profesional.

1. Los servicios de salud de las comunidades autónomas establecerán sistemas de carrera y desarrollo profesional, para su personal fijo, interino y sustituto, en todas sus categorías profesionales, como medida de progreso profesional complementaria a otras como la promoción interna. El personal estatutario en promoción interna temporal, no podrá ver limitado su derecho a progresar en la carrera profesional.

El reconocimiento será integral, incluyendo toda la experiencia profesional independientemente de en qué proveedor se haya realizado, siempre que estén reconocidos dentro del Sistema Público de Salud, y se incluirán los años de formación MIR.

2. Los sistemas de carrera y desarrollo profesional contemplados en este artículo, se ajustarán a los criterios generales recogidos en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, con las adaptaciones necesarias a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del servicio de salud o de cada uno de sus centros, contribuyendo a la mejor gestión y al adecuado cumplimiento de los objetivos de los mismos.

3. Los sistemas de carrera y desarrollo profesional, se estructuran en grados, y reconocerán de forma individualizada la trayectoria y el progreso profesional mediante la evaluación de los conocimientos, la actividad y desempeño, la experiencia, el compromiso y aquellos otros aspectos que sean significativos para los objetivos de la organización. La carrera profesional deberá prolongarse hasta el momento del cese de la actividad profesional, para asegurar una adecuada progresión y reconocimiento a lo largo de toda la vida laboral, sin establecer limitación de grados. Cada grado deberá ir necesariamente dotado de incentivos y reconocimiento económico, de forma proporcional al grado alcanzado, como elemento motivador y de valorización del desarrollo profesional.

3.1. Disposición adicional: modificación de la Ley 44/2003 de 21 de Noviembre de Ordenación de Profesiones Sanitarias.

Queda modificado el art.38 Punto 1 a) con la siguiente redacción “El reconocimiento se articulará en grados. Cada grado se perfeccionará como máximo cada cinco años de ejercicio profesional efectivo. El reconocimiento administrativo de un grado conllevará unos efectos económicos no inferior al doble del grado inmediatamente anterior. La adición de nuevos grados no producirá en ningún caso merma de los efectos económicos consolidados.



4. Los servicios de salud negociarán en mesa sectorial los criterios para que los profesionales que accedan a otra categoría de su propio grupo de clasificación o a un grupo de clasificación superior, no vean reducidos su grado reconocido ni sus retribuciones mientras progresan en la carrera profesional correspondiente a su nueva categoría o grupo de clasificación.

Los servicios de salud proporcionarán el tiempo necesario para la formación de los profesionales facultativos que, además, pueda garantizar una adecuada consecución de la carrera profesional. Esta formación ha de ser reglada y realizable dentro de la jornada o compensable.

5. Los servicios de salud, a instancia de las personas interesadas, reconocerán mutuamente la carrera y desarrollo profesional en otros servicios de salud, de conformidad con los criterios que establezca la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud. En caso de traslado a otro servicio de salud de una comunidad autónoma diferente, se mantendrán y valorarán los méritos previamente reconocidos, así como aquellos realizados en el servicio de salud de origen y que estén pendientes de reconocimiento, a efectos de acceso y progresión en los siguientes grados de carrera en el nuevo servicio de salud, evitando duplicidades en la evaluación y garantizando la equidad en el desarrollo profesional en todo el Sistema Nacional de Salud

El grado equiparado considerará como prioritario los servicios prestados, y los efectos económicos seguirán siendo los de la comunidad de origen hasta que se igualen o superen por un grado adquirido en destino

6. Se establecerán procedimientos abiertos y permanentes de acceso a los grados de carrera y desarrollo, para que el profesional pueda perfeccionar su grado en el momento de causar los méritos exigidos. No será aplicable un requisito de permanencia en grado, sino que se aplicarán los criterios de encuadramiento para el acceso.

6.1. Disposición Transitoria. El procedimiento abierto y permanente para el acceso a los grados de carrera y desarrollo que establece el Art. 61.6, deberá estar implantado antes del 31 de diciembre de 2028. Hasta entonces, las convocatorias de carrera y desarrollo profesional en cada servicio de salud se realizan al menos anualmente, y se resolverán en el plazo máximo de un año desde su convocatoria.

7. La actividad investigadora deberá ser incluida como parte del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional del personal estatutario, de acuerdo con lo previsto en el artículo 85.6 de la Ley 14/2007, de 3 de julio, de investigación biomédica.

Los servicios de salud deben favorecer la consecución de los diferentes factores de evaluación del desarrollo profesional, garantizando que un porcentaje de la jornada de trabajo se destine a actividades profesionales diferentes de la asistencial, tales como la formación continuada, la docencia, la actividad investigadora, la gestión clínica, las estancias en otros centros sanitarios para formación o investigación o la participación en proyectos de mejora. A tal fin, cada centro sanitario o servicio de salud facilitará a cada médico y facultativo especialista un porcentaje de jornada no asistencial que se considerará jornada efectivamente trabajada, y que no podrá ser inferior a una proporción del 20%-30% como adjuntos, 40%-50% como jefaturas de sección/direcciones de centro y



60%-70% jefaturas de servicio, directores de unidad de gestión o cargos de responsabilidad equivalente o superior

8. La actividad docente, en sus diversas modalidades, también deberá ser incluida como parte del sistema de reconocimiento del desarrollo profesional del personal estatutario.

9. La Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud articulará los mecanismos necesarios para constituir un observatorio que analice la implantación, evolución y desarrollo de los diferentes modelos de carrera en el Sistema Nacional de Salud, con el objetivo de garantizar lo dispuesto en el presente capítulo.

Para facilitar la homologación de grados y la equidad entre comunidades autónomas, la cuantía del primer grado no será nunca inferior al 50% de las retribuciones básicas.

La armonización entre comunidades no podrá suponer equiparaciones a la baja, sino tender a mejorar los grados y reconocimientos (como los años de la residencia) al alza y a la mejora y reconocimiento del desarrollo profesional

10. Los efectos administrativos del reconocimiento del grado de carrera no podrán ser suspendidos. Si se suspenden o retrasan los efectos económicos por causas no imputables al trabajador, cuando éstas cesen, se reiniciará las retribuciones correspondientes con efectos retroactivos desde la suspensión.

11. La carrera profesional de los facultativos debe ser una herramienta estructurada para el reconocimiento, la motivación y la proyección profesional. Asumiendo que la función del facultativo es mayoritariamente asistencial, no todos los facultativos siguen el mismo recorrido ni desempeñan las mismas funciones. El modelo de carrera debe contemplar esta pluralidad de perfiles clínicos, así como perfiles investigadores, docentes u otros, que constituyen una riqueza para el sistema sanitario. Por ello, los objetivos de la carrera profesional deben incluir el reconocimiento real y equitativo de todas las dimensiones del desarrollo profesional.

CAPÍTULO II

Evaluación del desempeño

Artículo 62. La evaluación del desempeño del personal estatutario.

1. Los servicios de salud establecerán sistemas que permitan la evaluación del desempeño del personal estatutario que se encuentre en situación de servicio activo o asimilada.

2. La evaluación del desempeño es el procedimiento mediante el cual anualmente se valora la conducta profesional y se mide el rendimiento o el logro de resultados del personal estatutario, con la finalidad de mejorar la productividad de las diferentes unidades y la calidad de los servicios de salud. Dicha evaluación partirá de la planificación estratégica y tendrá en cuenta los recursos, objetivos y resultados de cada centro o servicio como marco de valoración objetiva y objetivable.



Artículo 63. Fines de la evaluación del desempeño.

1. La evaluación del desempeño tendrá que contribuir necesariamente a:
 - a) La consecución de los objetivos estratégicos de cada centro o servicio y la motivación de las personas mediante su implicación en la consecución de los mismos.
 - b) El fomento del trabajo en equipo y las relaciones transversales y multidisciplinarias.
 - c) El desarrollo y promoción profesional del personal estatutario.
 - d) La mejora de la comunicación e intercambio de información.
 - e) La adquisición de nuevas competencias profesionales, mediante la identificación de las necesidades de formación y capacitación del personal estatutario.
 - f) La innovación y mejora continua de los procedimientos y servicios.
2. Serán objeto de negociación colectiva, en mesa sectorial, las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

Artículo 64. Principios y criterios orientadores de la evaluación del desempeño.

1. La evaluación del desempeño se configura como un instrumento de gestión, incentivación y motivación continuada dentro de las organizaciones.
2. Los modelos de evaluación del desempeño se harán atendiendo a los criterios y recomendaciones de las diferentes sociedades científicas para cada especialidad en cuanto a la dotación de personal, medios, resultados y objetivos

Se basará en la explicitación de los objetivos y la evaluación continuada de su cumplimiento, pretendiendo que cada profesional pueda orientar su actividad a los objetivos estratégicos de la organización, así como desarrollar una cultura organizativa orientada hacia la mejora de los procesos y de los resultados.

3. Los objetivos a cumplir se establecerán periódicamente por acuerdo entre la dirección del centro y las personas responsables de cada unidad asistencial y los profesionales durante el primer trimestre del año en curso y se abonarán durante el primer trimestre del año siguiente. De ellos se informará a la representación legal de los trabajadores.

En caso de que no se hayan fijado por causas imputables a la administración en este plazo, se tendrán que fijar unos objetivos proporcionales y alcanzables en el periodo restante.

4. En relación al tipo de objetivos, estos podrán incluir objetivos individuales, de servicio o unidad asistencial, pudiendo valorar resultados clínicos, asistenciales y/o de eficiencia.

En todo caso tendrán que ser alcanzables, medibles, verificables y revisables dentro de un expediente personal en el que constarán las acreditaciones objetivas necesarias. Serán coherentes con la estrategia de la organización y asumibles con los recursos materiales y humanos disponibles; y en su ponderación tendrán que tener más peso los individuales, que tendrán que estar relacionados con las funciones que desarrollan los profesionales.



5. Los modelos de evaluación del desempeño serán transparentes y participativos, se adecuarán a criterios de objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal estatutario, con arreglo a los siguientes criterios orientadores:

- a) Planificación: la evaluación del desempeño quedará integrada en el marco de la planificación estratégica, alineando los objetivos de la organización con los del trabajo del personal.
- b) Participación: se articularán mecanismos para la participación del personal estatutario en la definición de los objetivos. La formación o participación en los objetivos se realizará siempre durante horario de trabajo y a cargo de los centros.
- c) Fiabilidad: se fijarán los mecanismos necesarios para comprobar periódicamente la fiabilidad y objetividad de los instrumentos de evaluación.
- d) Mejora continua y mensurabilidad de los objetivos: se revisarán, con la participación de las organizaciones sindicales, los modelos de evaluación para asegurar su relevancia y su utilidad para la consecución de los fines establecidos en este capítulo.
- e) Revisión: se fijarán garantías suficientes para la revisión del resultado de la evaluación, en caso de que surjan discrepancias respecto a la misma.

6. Los modelos de evaluación desarrollados deberán incluir algunas de las siguientes líneas estratégicas objetivables y utilizando criterios cuantitativos, adaptándolas al perfil del profesional:

- Indicadores asistenciales
- Participación en el sistema de formación continuada científico-clínica, tanto la recibida como la impartida.
- Participación en la docencia, tanto en el sistema de formación especializada de los médicos y facultativos, como en los programas de grado o posgrado establecidos.
- Colaboración con las instituciones y organizaciones acreditadas, para desarrollar programas universitarios actualizados, de formación continuada, especializada o de las áreas de capacitación específicas.
- Participación en la gestión clínica, colaborando en el desarrollo de protocolos, guías de práctica clínica y otros instrumentos clínicos, como a través de los órganos de participación de los centros y en la elaboración de los planes estratégicos.

7. La formación para adquirir la capacitación necesaria en la consecución de estos objetivos deberá ser impulsada, financiada y asumida dentro de la jornada laboral del profesional.

8. La junta facultativa, o máximo órgano colegiado de decisión en el ámbito facultativo que se establezca, valorará globalmente los procesos realizados y los resultados objetivos, y formulará propuestas de mejora en atención a dichos resultados. Hará una monitorización continuada de la consecución de los objetivos proporcionando información sobre el grado de cumplimiento, asegurando el derecho del profesional a conocer de forma periódica el grado de consecución de los objetivos. Velará por la correcta publicación de los objetivos, así como las medidas a establecer en caso de incumplimiento e informará a los representantes sindicales en el ámbito correspondiente.



Artículo 65. Efectos de la evaluación del desempeño.

1. Los resultados de la evaluación del desempeño tendrán efectos en las siguientes materias:
 - a. Retributivos en forma de complemento de desempeño profesional, variable en función del grado de consecución
 - b. Progresión en la carrera profesional.
 - c. Criterios para la provisión y procesos de selección de puestos de trabajo.
 - d. Valoración de las necesidades formativas, incluyendo aquellas que hayan de ser ofertadas al personal estatutario con carácter obligatorio, e incentivando la participación en acciones formativas voluntarias.
 - e. Flexibilidad y adaptabilidad de las jornadas y horarios para permitir la compatibilización de la adquisición de capacidades con el resto de las actividades
2. La evaluación individual no podrá estar penalizada por la no consecución de los objetivos grupales.