



DOSSIER ESPECIAL

**PROYECTO DE CARRERA PROFESIONAL PARA
MADRID ELABORADO CONJUNTAMENTE POR CSI
CSIF Y SINDICATO MÉDICO DE MADRID**

7 DE JUNIO DE 2.005

**PROYECTO DE
CARRERA
PROFESIONAL
PARA LA COMUNIDAD
AUTONOMA DE MADRID**

**SINDICATO MEDICO DE
MADRID**

Y

CSI-CSIF

MAYO 2005

PRÓLOGO

La elaboración y redacción del Proyecto de Carrera Profesional ha sido realizado por el Secretario General del Sindicato Medico de Madrid Dr. Antonio Rivas Pérez, Ex-Presidente Nacional de Sanidad de CSI*CSIF. En su elaboración se han tenido en cuenta los distintos Proyectos de Carrera Profesional aportados por CSI-CSIF.

Este Proyecto tiene como finalidad el desarrollo de la Profesión Médica dentro de la Comunidad Autónoma de Madrid estableciendo unos principios básicos para su implantación con criterios de accesos a los distintos niveles y para su reconocimiento y homologación en todos los Servicios de Salud.

El Sindicato Medico de Madrid expone que el Proyecto de Carrera Profesional del personal medico no solo debe referirse a los profesionales que prestan su trabajo en los centros, instituciones y Fundaciones, del ámbito de la Conserjería de Sanidad de la Comunidad Autónoma de Madrid, este proyecto debe servir de base, con sus correspondientes adaptaciones, para ser implantado en todas las Administraciones Publicas de la Comunidad de Madrid que disponen de personal medico en sus plantillas. Al igual debemos solicitar la implantación de la Carrera Profesional, con normas adecuadas, para los centros privados que tienen personal medico contratado trabajando en sus clínicas.

Dr. Antonio Rivas Pérez

Secretario General del Sindicato Medico de Madrid

INDICE

Introducción.....	4 pagina
Legislación. Definición de la Carrera Profesional.....	5 pagina
Análisis de la situación.....	6 pagina
Objetivos de la Carrera Profesional.....	7 pagina
Propuesta de Carrera Profesional.....	8 pagina
Criterios de aplicación de la Carrera Profesional.....	9 pagina
Principios estratégicos y propuestas básicas.....	9 pagina
Concepto de Carrera Profesional.....	11 pagina
Niveles de acceso.....	12 pagina
Criterios de valoración.....	13 pagina
Criterios de valoración de actividades.....	15 pagina
Comisión de evaluación.....	18 pagina
Comisión de seguimiento.....	19 pagina
Criterios de implantación en la Comunidad Autónoma de Madrid.....	20 pagina
Periodo de convocatorias normalizadas en la C. Autónoma de Madrid.....	22 pagina
ANEXO PRIMERO.	
ANEXO SEGUNDO.	

INTRODUCCIÓN

El documento que presentamos responde a la necesidad de desarrollar e implantar la Carrera Profesional y el Complemento de Carrera en la Comunidad Autónoma de Madrid, coherente con los intereses de los facultativos (médicos y titulados superiores) y con los fines del Sistema Sanitario.

La Carrera Profesional y su Complemento de Carrera son una herramienta imprescindible de gestión de los Recursos Humanos y debe tratar de vincular el trabajo del facultativo con sus necesidades de promoción. Los objetivos que pretende conseguir son:

1. Ser un elemento de promoción que estimule la actividad profesional para conseguir compromiso, fidelidad y dedicación.
2. Permitir el reconocimiento de la cualificación y el mérito mediante la adscripción del nivel correspondiente.
3. Retribuir económicamente de acuerdo al nivel alcanzado.
4. Propiciar la formación médica continuada y una legítima competitividad entre los facultativos.

El nivel o grado profesional es un distintivo que se adquiere en función de la competencia profesional y de la experiencia; está ligado a la persona, es un atributo individual y representa un patrimonio propio. Conlleva una autoridad moral derivada del prestigio y del reconocimiento del trabajo bien hecho. En resumen, la implantación de la Carrera Profesional constituye uno de los elementos más importantes que se vislumbran para estimular y motivar a los facultativos, y así, mantener y mejorar nuestro sistema sanitario.

El diseño y desarrollo de la Carrera Profesional es una de las propuestas de mayor relevancia para nuestro sistema en los próximos años, exige el incremento del gasto sanitario y, no ser implantada por motivos económicos, supondría un coste de oportunidad importantísimo y de gran responsabilidad para la administración sanitaria.

Los médicos y titulados superiores de la Comunidad Autónoma de Madrid entendemos que es un sistema de motivación basado en el reconocimiento de distintos niveles o grados de nuestro estamento, obtenidos por la dedicación y la cualificación alcanzadas en el ejercicio de las funciones que le son propias.

LEGISLACIÓN.

En la **Ley 44/2003**, de 21 de noviembre, de **Ordenación de las Profesiones Sanitarias** en sus artículos 37, 38 y 39, establece el desarrollo profesional y su reconocimiento, así como la homologación y reconocimiento en todo el Sistema Nacional de Salud. La **Ley 55/2003**, de 16 de diciembre del **Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud**, en su artículo 40, expresa los criterios generales de la Carrera Profesional y en su punto 4, refiere:

“Los criterios generales del sistema de desarrollo profesional recogido en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias se acomodarán y adaptarán a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del Servicio de Salud o de cada uno de sus Centros, sin detrimento de los derechos ya establecidos. Su repercusión en la Carrera Profesional se negociará en las mesas correspondientes.”

La **Ley 16/2003**, de 28 de mayo, de **cohesión y calidad del S.N.S.**, la Ley del Estatuto Marco y la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias del Ministerio de Sanidad y Consumo incluyen, por primera vez, el concepto de **complemento retributivo de carrera profesional** para ser desarrollado en el marco de las CCAA., de la siguiente manera:

COMPLEMENTO DE CARRERA

“Esta destinado a retribuir el grado alcanzado en la Carrera Profesional cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría”.

DEFINICION DE CARRERA PROFESIONAL.

Como consecuencia de la aprobación de las dos Leyes anteriormente referidas definimos la Carrera Profesional atendiendo a la síntesis de los criterios de la legislación vigente de la siguiente forma:

La Carrera Profesional es un sistema de reconocimiento público, expreso y de forma individualizada, del desarrollo alcanzado por el facultativo en cuanto a conocimientos, experiencia asistencial, docente y de investigación. ES UN DERECHO INDIVIDUAL Y NUNCA UN INCENTIVO. Percibiendo por ello el correspondiente Complemento de Carrera.

ANTECEDENTES DE LA CARRERA PROFESIONAL

La historia de la Carrera Profesional es muy antigua. En 1974, se diseñó la primera Carrera Profesional en el ámbito de la **FUNDACIÓN PUIGVERT** en Cataluña, que se aplica hasta el momento actual.

Desde el año 1987 y como consecuencia de una huelga médica, es cuando empieza hablarse del diseño, desarrollo e implantación de la Carrera Profesional en España.

En los años sucesivos, este proyecto se deja en vía muerta y la administración sanitaria prioriza otras reformas destinadas a un mayor control de la gestión económica en detrimento del desarrollo profesional y de la gestión clínica.

Se han llegado a publicar hasta el momento 24 proyectos de Carrera Profesional distintos y de todos ellos, sin incluir la Fundación Puigvert, solo están aprobados y en funcionamiento los siguientes: **el del Servicio Navarro de Salud en el año 1992**, en el año 1995 se desarrolla la primera Carrera Profesional en el hospital Clínico de Barcelona, **la Red Catalana de Hospitales Concertados, en el año 1997**, **el del Hospital Gregorio Marañón de Madrid en el año 1998**, **el del Instituto Municipal Asistencia Sanitaria de Barcelona en el año 2000**, **el del Servicio Catalán de Salud en el año 2003** y posteriormente **el del Servicio Canario de Salud. Recientemente Galicia aprobó su Carrera Profesional.**

La Comunidad de Madrid adquirió un compromiso a partir de los principios articulados en la LOSCAM y con la firma de Plan de Calidad para desarrollar la Carrera Profesional.

Nos encontramos por tanto en un momento especialmente favorable para el desarrollo de la Carrera Profesional en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Madrid, sin desdeñar su extensión a todo el sistema nacional de salud. **Si una vez más dejásemos pasar esta oportunidad estamos convencidos que se producirían importantes costes en nuestro sistema sanitario.**

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN

El factor más importante que hay que tener en cuenta es la profunda crisis de motivación de los facultativos de la sanidad. Los motivos fundamentales que la han provocado de forma progresiva desde hace más de 25 años son:

- Remuneración económica no acorde a los conocimientos y responsabilidad de los facultativos, permitiéndose un sistema retributivo con los salarios más bajos de la Unión Europea y en concreto en la Comunidad Autónoma de Madrid inferiores a la mayoría del resto de las Comunidades Autónomas de España.
- Ausencia de reconocimiento de la experiencia profesional acumulada a lo largo de los años de ejercicio, sobre la base de la implantación de Carrera Profesional que consolide cantidades económicas según el nivel alcanzado en la misma.
- En los últimos años se ha bloqueado el acceso libre y competitivo a la promoción profesional jerárquica por ausencia de Concursos/Oposición transparentes dependientes de la Administración Sanitaria.
- De tremendo impacto en el ejercicio de nuestra profesión ha sido y es la inestabilidad laboral que desde 1987 se constituye en norma y no en excepción. Al amparo y aplicación de la Ley de Acompañamiento de los Presupuestos Generales del Estado de 31 de

diciembre de 1997, se están realizando contratos que denigran la profesión médica.

- Ausencia de un análisis ponderado de acceso a las Facultades de Medicina, lo que permite una plétora de Médicos Internos Residentes -MIR- que desde su primer año de formación ven frustradas sus expectativas de futuro sintiéndose utilizados como mano de obra barata, lo que les obliga emigrar a otros países de la Unión Europea.

- Desde la aplicación del Real Decreto 521/87 sobre organización, estructura y funcionamiento de los hospitales, los médicos han sido relegados a órganos meramente consultivos sin ningún poder ejecutivo en las decisiones que les afectan, y en consecuencia se generan problemas de coordinación que dificultan el tratamiento integral de los pacientes, la mejora de la calidad, y la relación interprofesional.

- Cambios en el Sistema Sanitario que generan expectativas de mejora, no se resuelven favorablemente, de forma tangible, para los profesionales. Así como el uso y abuso de pactos vigentes como la exención de guardias para los facultativos mayores de 55 años (1997) y la aplicación de la jornada laboral de 35 horas semanales, originando agravios que repercuten de forma importante en el ejercicio de nuestra profesión.

- La carrera universitaria no está perfectamente definida en base a la falta de reconocimiento estructurado de las actividades docentes e investigadoras, esenciales para el futuro del Sistema Sanitario.

- La reciente aprobación de la LOPS y el Estatuto Marco crean inquietud en los profesionales ante la falta de concreción de diversos artículos, que afectan de forma importante a nuestra profesión: jubilación, movilidad, contratación, etc.

- La presión asistencial creciente motivada por el progresivo envejecimiento de la población, las expectativas crecientes en temas de salud y los movimientos migratorios suponen una sobrecarga asistencial que dificulta el normal ejercicio profesional. Ello implica una mayor exigencia de los pacientes a todos los niveles, incidiendo de forma negativa en la relación médico - paciente y repercutiendo, por tanto, en la calidad asistencial.

- La productividad variable por objetivos, no ha sido en ningún momento un elemento incentivador ni por su diseño, ni por su aplicación y tampoco por la gratificación económicos que aporta.

OBJETIVOS GENERALES DE LA CARRERA PROFESIONAL

A.- Objetivos orientados al sistema

Mejora de la calidad asistencial.

Mejora de la eficiencia.

Mejorar la satisfacción del paciente en términos de cumplimiento de expectativas.

Mayor implicación de los profesionales.

B.- Objetivos orientados a los facultativos.

Reconocimiento de la experiencia acumulada

Mejorar la retribución económica.

Mejorar las competencias profesionales.

Mayor estimulación - motivación

Promoción y desarrollo del conocimiento científico.

Separar la promoción jerárquica y universitaria de la profesional.

EN RESUMEN LA CARRERA PROFESIONAL COMIENZA EN EL MISMO MOMENTO EN QUE EL FACULTATIVO ADQUIERE UNA RELACIÓN CONTRACTUAL CON LA EMPRESA YA SEA COMO PERSONAL FUNCIONARIO, ESTATUTARIO FIJO, ESTATUTARIO INTERINO, Ó LABORAL. DEBE QUEDAR CLARO QUE EL PRIMER CONTRATO, POR EL SISTEMA QUE SEA, IMPLICA EL PLENO DERECHO A LA CARRERA PROFESIONAL Y SU APLICACIÓN SERÁ SIEMPRE VOLUNTARIA.

La Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias en su artículo 39, establece *“los principios y criterios generales para su homologación y reconocimiento”*, esto implica que no pueda cada autonomía o cada centro imponer su carrera con características absolutamente diferentes, ni, por supuesto, examinar a quien acceda a una plaza, con un nivel previo y perteneciente a otro centro o autonomía, o exigir demostraciones de las capacitaciones correspondientes al nivel consolidado en otra autonomía.

PROPUESTA DE CARRERA PROFESIONAL.

La Carrera Profesional debe ser común para toda la Comunidad Autónoma de Madrid, tanto en los criterios para el acceso a los distintos niveles como para el reconocimiento de los mismos en todos los Servicios de Salud, **manteniendo los principios y criterios necesarios para su homologación y reconocimiento.**

El acceso a la Carrera Profesional será siempre voluntario y no obligatorio.

En el ámbito del desarrollo de la Carrera Profesional la Conserjería de Sanidad de la Comunidad Autónoma de Madrid la aplicara a todo el personal medico y titulados superiores que trabajen en los centros dependientes de ella.

El artículo 43, punto 2.e, del Estatuto Marco, refiere:

“EL COMPLEMENTO DE CARRERA, destinado a retribuir el grado alcanzado en la Carrera Profesional cuando tal sistema de desarrollo profesional se haya implantado en la correspondiente categoría”.

La Carrera Profesional debe tener, por tanto, la debida repercusión salarial a través del Complemento de Carrera, cuyas cantidades deberán ser negociadas y consensuadas con los facultativos.

Considerando que la Carrera Profesional se articula según la normativa vigente en cuatro Niveles, es necesario establecer un proceso inicial previo a los cuatro Niveles que articulan los distintos grados de Carrera Profesional, **lo denominamos el Nivel 0**, obtenido al acceder al puesto de trabajo.

CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LA CARRERA PROFESIONAL.

La Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (LOPS) en su artículo 38.1.c, dice:

"Para obtener el primer grado, será necesario acreditar cinco años de ejercicio profesional. La evaluación para acceder a los niveles superiores podrá solicitarse transcurrido, como mínimo, cinco años desde la precedente evaluación positiva. En caso de evaluación negativa el profesional podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos dos años desde esta".

ES UN PREMISA BÁSICA IRRENUNCIABLE AL ESTABLECER LA CARRERA PROFESIONAL EL DERECHO ADQUIRIDO DE TODOS LOS MEDICOS, QUE POR SU EDAD Y EXPERIENCIA ACUMULADA, SON Y HAN SIDO LOS CONSTRUCTORES DE UN SISTEMA SANITARIO PUBLICO, CON IMPORTANTES DEFECTOS, QUE SOLO FUNCIONO GRACIAS AL ESFUERZO, DEDICACIÓN Y COMPROMISO DE ELLOS.

PRINCIPIOS ESTRATEGICOS Y PROPUESTAS BASICAS.

PRINCIPIOS ESTRATEGICOS.

- Principio de garantía de igualdad de oportunidades de los facultativos en el conjunto del SNS.
- Principio de no discriminación entre administraciones sanitarias y facultativos.
- Principios de garantía de libre circulación y la movilidad de los facultativos.
- Principio de participación de los facultativos en la gestión de los centros.

Propuesta general para reconocimiento de Niveles o Grados entre distintas Comunidades Autónomas

El interesado únicamente podrá solicitar el reconocimiento del Nivel o Grado en un Servicio de Salud (Administración receptora) cuando haya participado y obtenido un determinado Nivel o Grado en otro Servicio de Salud (Administración emisora), la petición se realizara por escrito por el interesado y exista un traslado efectivo a otro Servicio de Salud (Administración receptora) en virtud de los sistemas generales de provisión de puestos de trabajo (Comisión de servicio, obtención de una plaza por concurso, etc.) para el reconocimiento del Nivel o Grado obtenido se propone:

- **Reconocimiento automático.-** Los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas reconocerán de manera automática los Niveles o Grados de carrera obtenidos por un facultativo en otro Servicio de Salud (Nivel o Grado inicial por Nivel o Grado inicial, Nivel I o Grado I, por Nivel I o Grado I, etc.). Los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas reconocerán los Niveles o Grados de carrera obtenidos por un facultativo en otro Servicio de Salud cuando los periodos para obtener los grados sean similares o en cómputo global no se diferencien en cinco o más años.

PROPUESTAS BASICAS.

1. No debe existir más límite, en el acceso a los distintos niveles que el determinado, por el número de facultativos, que reúnan los requisitos para ubicarse en la categoría que les corresponda.
2. En el caso de evaluación negativa, el facultativo podrá solicitar una nueva evaluación transcurrido dos años.
3. Los niveles alcanzados a lo largo de la Carrera Profesional quedaran consolidados automáticamente. Ningún facultativo puede perder el nivel retributivo alcanzado.
4. Se alcanza el Nivel 0 (Nivel de acceso) de la Carrera Profesional en el momento en que el facultativo adquiere una relación contractual con el sistema sanitario, bien sea por nombramiento como funcionario, estatutario fijo, interino ó laboral.
5. La aplicación del derecho al desarrollo a través de la Carrera Profesional será siempre voluntario.

6. El tiempo de permanencia de los facultativos en la plaza de forma temporal ó eventual se contabilizara para acceder a los distintos niveles de la Carrera Profesional.
7. Criterios de valoración.
 - a. Básicos.
 - Experiencia profesional
 - Actividad asistencial
 - b. Complementarios.
 - Formación continuada.
 - Docencia.
 - Investigación.
 - c. Adicional.
 - Compromiso con la Organización Sanitaria.

CONCEPTO DE CARRERA PROFESIONAL

La Carrera para los facultativos diseñada en la Comunidad Autónoma de Madrid debe ser presentada en el Ministerio de Sanidad y Consumo a través del Consejo Interterritorial para su reconocimiento y homologación, tanto en los criterios para acceso a los distintos niveles, como para el reconocimiento de los mismos en todos los Servicios de Salud, lo que facilitara los traslados sin cambios de categoría, siendo asumido por todas las Comunidades Autónomas. La Carrera será siempre voluntaria y no obligatoria.

La Carrera Profesional es un sistema de reconocimiento de la experiencia, prestigio, competencia y responsabilidad profesional y por tanto, una herramienta clara de motivación y un pilar importante para la planificación y el desarrollo de los facultativos. Es un elemento que equilibra la retribución y la competencia profesional.

ES UN DERECHO INDIVIDUAL Y NUNCA UN INCENTIVO.

La Carrera Profesional debe ser el epicentro entre la promoción profesional jerárquica (organizativo - gestora) y la promoción universitaria; en consecuencia se mantendrá independiente, aunque pueda ejercer de bisagra para acceder a las mismas.

NIVELES DE ACCESO

NIVEL 0.

Se accede una vez cumplimentado el periodo formativo y con un puesto de trabajo en el sistema sanitario público como personal estatutario fijo, estatutario interino o laboral, cualquiera que sea el procedimiento de contratación.

- 1.- Su actividad principal será asistencial
- 2.- Especial dedicación a la Formación Continuada.
- 3.- Tiempo de permanencia 5 años.
- 4.- Retribuciones: ver Anexo 1.

NIVEL I

Se requiere haber permanecido un mínimo de 5 años en el nivel 0 y poseer el número de créditos necesarios que se fijen para las distintas actividades evaluables.

- 1.- Su actividad principal será asistencial.
- 2.- Tiempo mínimo de permanencia 5 años.
- 3.- Formación Continuada, actividad docente e investigadora.
- 4.- Retribuciones: ver Anexo 1.

NIVEL II

Accederán los facultativos que hayan permanecido un mínimo de 5 años en el nivel anterior y posean el número de créditos necesarios que se fijen para las distintas actividades evaluables.

- 1.- La actividad principal será asistencial.
- 2.- Incremento de las actividades docentes e investigadoras.
- 3.- Tiempo mínimo de permanencia 5 años.
- 4.- Retribuciones: ver Anexo 1.

NIVEL III

Accederán los facultativos que hayan permanecido un mínimo de 5 años en el nivel anterior y posean el número de créditos necesarios que se fijen para las distintas actividades evaluables.

- 1.- Disminución paulatina de la actividad asistencial.
- 2.- Incremento de la actividad docente e investigadora.
- 3.- Tiempo de permanencia 5 años.
- 4.- Retribuciones: ver Anexo 1.

NIVEL IV

Accederán los facultativos que hayan permanecido un mínimo de 5 años en el nivel anterior y posean el número de créditos necesarios que se fijen para las distintas actividades evaluables.

- 1.- Disminución progresiva de la actividad asistencial, según necesidades del Servicio.
- 2.- Óptimo nivel en la actividad docente, investigadora y científica.
- 3.- Tiempo de permanencia indefinido.
- 4.- Retribuciones: ver Anexo 1.

NOMBRAMIENTO DE MEDICO EMERITO.

Es un nombramiento que se aplicara para premiar la excelencia científica, docente e investigadora, es decir, por meritos excepcionales una vez se ha desarrollado completamente la Carrera Profesional. No tendrá actividad asistencial y su dedicación será preferentemente científica, docente e investigadora. Podrá desarrollarse después de haber cumplido la edad de Jubilación. Se remuneración será superior a la del Nivel IV.

CRITERIOS DE VALORACIÓN PARA ACCEDER A LOS NIVELES DE LA CARRERA PROFESIONAL

La valoración de los meritos aportados por los profesionales deben ser lo mas objetivos que se puedan, a continuación exponemos una concreción de los máximos créditos que se pueden alcanzar al hacer la valoración de cada una de las partes que conforman la Actividad, Formación continuada, Docencia, Investigación y Compromiso con la organización.

Distribución de créditos mínimos para solicitar el acceso a los distintos niveles:

NIVEL 0

1. En este Nivel se incluirán a todos aquellos médicos que accedan al sistema sanitario, previa la obtención de la titulación correspondiente.
2. Por contrato o nombramiento de funcionario, estatutario fijo, estatutario interino o laboral

NIVEL I

Son necesarios 45 créditos.

1. Hasta 35 créditos de actividad asistencial.
2. Hasta 10 créditos de formación continuada. Obligatorios al menos 5 créditos.
3. Hasta 5 créditos de docencia.
4. Se podrán obtener hasta 5 créditos de investigación.
5. Hasta 5 créditos por compromiso con la Organización.

Permanencia mínima de cinco años en el Nivel anterior.

NIVEL II

Son necesarios 50 créditos.

1. Hasta 35 créditos de actividad asistencial.
2. Hasta 10 créditos de formación continuada. Obligatorios al menos 5 créditos.
3. Hasta 10 créditos de docencia.
4. Hasta 5 créditos de investigación.
5. Hasta 5 créditos por compromiso con la Organización.

Permanencia mínima de cinco años en el Nivel anterior.

NIVEL III

Son necesarios 55 créditos.

1. Hasta 35 créditos de actividad asistencial.
2. Hasta 10 créditos de formación continuada. Obligatorios al menos 5 créditos.
3. Hasta 15 créditos de docencia.
4. Hasta 15 créditos de investigación.
5. Hasta 5 créditos por compromiso con la Organización.

Permanencia mínima de 5 años en el Nivel anterior.

NIVEL IV

Son necesarios 60 créditos.

1. Hasta 35 créditos de actividad asistencial.
2. Hasta 10 créditos de formación continuada. Obligatorios al menos 5 créditos.
3. Hasta 15 créditos de docencia.
4. Hasta 20 créditos de investigación.
5. Hasta 5 créditos por compromiso con la Organización.

Permanencia mínima de 5 años en el Nivel anterior.

La distribución de créditos puede sufrir variaciones dependiendo de las características del

centro de trabajo, según la orientación de su actividad. En aquellos centros en los que se acredite la imposibilidad de realizar actividad docente e investigadora, será posible sustituir los créditos correspondientes a estas actividades por los de actividad asistencial y formación continuada exigidos para pasar de nivel.

El número necesario de créditos se obtiene con la suma de los adquiridos en cada actividad. Para cambiar de nivel será necesario obtener un mínimo de 5 créditos en formación continuada.

Requisitos para acceder a los distintos niveles.

Para promocionar a un nivel superior de Carrera Profesional será necesario establecer unos requisitos mínimos:

1. Estar habilitado para el ejercicio de la profesión.
2. Estar en posesión de la titulación correspondiente.
3. Acreditar el periodo de obligada permanencia establecido.
4. Justificar y acreditar los meritos en las distintas actividades que permitan una evaluación positiva.
5. Ser ratificado por la Comisión Evaluadora correspondiente.

Los méritos valorados para acceder a un determinado nivel, no pueden volver a ser aportados para conseguir el siguiente. Se tendrán en cuenta únicamente, los méritos conseguidos durante el periodo de tiempo necesario para acceder al nivel inmediatamente superior.

CRITERIOS DE VALORACIÓN DE ACTIVIDADES

Las actividades susceptibles de valoración se relacionan con el desempeño de funciones dentro de la organización y con la adquisición de la competencia para realizar el trabajo.

La valoración de los méritos aportados se basara en los siguientes parámetros:

- 1º.- Antigüedad y experiencia.
- 2º.- Actividad asistencial.
- 3º.- Formación continuada.
- 4º.- Docencia.
- 5º.- Investigación.
- 6º.- Compromiso con la Organización.

1.- Valoración de la antigüedad y experiencia.

La antigüedad y experiencia se valoran para tener la referencia exacta en el tiempo de trabajo y así poder acceder a los distintos niveles de Carrera Profesional.

La expresión numérica de la antigüedad en los distintos niveles parte de unos mínimos expuestos en el artículo 38, punto 1c, de la LOPS. Esta antigüedad se calculara a partir de que se inicia el trabajo en la organización sanitaria, y se refrendará cuando se consiga un puesto de trabajo como personal funcionario, estatutario fijo, interino o laboral.

El periodo mínimo de permanecía en los distintos niveles será de 5 años, a partir del cual se podrá solicitar el acceso a un nivel superior.

2.- Valoración de la actividad asistencial.

La evaluación de estos meritos tendrá un componente máximo de 7 créditos por año, que se podrán obtener por medio de dos tipos de valoración:

1.- Valoración obtenida por la actividad profesional realizada, solicitada por el facultativo durante el tiempo que ha permanecido en el nivel que tiene reconocido:

- Se podrán obtener 5 créditos por año trabajado en el nivel correspondiente.
- La evaluación obtenida será personalmente acreditada ante la Comisión Evaluadora.

2.- Valoración, en Atención Especializada, por el Jefe de Servicio y/o Unidad o por el Subdirector Medico del Centro de Salud en Atención Primaria, mediante cuestionario estándar

- Se podrán obtener 2 créditos por año en el nivel correspondiente.
- En los cuestionarios se evaluara:
 - a.- Interrelación con los usuarios 1 crédito por año de trabajo.
 - b.- Trabajo en equipo 1 crédito por año de trabajo.

3.- Valoración de la Formación Continuada.

Se podrán obtener de uno a dos créditos por año trabajado, según se pretenda alcanzar el nivel I o los demás niveles.

La Formación Continuada estará incluida en la jornada laboral ordinaria.

1.- Cursos de Formación Continuada promovidos y acreditados por las organizaciones de facultativos, sindicales e institucionales.

- Se valoran 0,08 créditos por hora si están relacionados con la especialidad que se ejerce.
- Se valoran 0,05 créditos por hora si están relacionados con la categoría profesional.

2.- Realización de cursos post-grado organizados por universidades, organizaciones de facultativos y organismos institucionales debidamente acreditados.

- Diploma post-grado de curso realizado con 150 horas asistenciales: 4 créditos.
- Título de Master acreditado y realizado con 300 horas asistenciales: 8 créditos.

3.- Estancia en otros centros “Nacionales e Internacionales”:

- Estancia de 1 año o más se valora con 3 créditos.
- Estancia de 6 meses a un año se valora con 2 créditos.
- Estancia menor de 6 meses se valoran con un crédito.

4.- Valoración de la docencia.

a.- Actividades docentes de pre-grado, cursos y prácticas autorizadas por organismos universitarios o institucionales, se valoraran hasta 5 créditos.

b.- Actividades docentes de post-grado, cursos de formación y prácticas autorizadas, se valoraran hasta 15 créditos.

5.- Valoración de la investigación.

Los porcentajes que se apliquen en este apartado, se realizaran por la Comisión de Evaluación, con los criterios que se determinen y con los límites que se exponen a continuación:

- Publicaciones indexadas o no, nacionales o internacionales, serán valoradas hasta 15 créditos
- Comunicaciones o póster en congresos nacionales o internacionales, aceptado y presentados, se valoraran hasta 6 créditos.
- Tesis doctoral dirigida se valorar hasta 4 créditos.
- Ensayo clínico probado se valorara hasta 3 créditos.
- Patentes o modelos registrados y en explotación se valoraran hasta 5 créditos.
- Participación en grupos o redes investigadoras, debidamente acreditadas, se valoraran hasta 4 créditos.

6.- Evaluación del compromiso con la Organización.

Su valoración será libre y se realizara objetivamente por la Comisión de Evaluación que podrá otorgar un máximo de 5 créditos, entre los apartados que a continuación se exponen:

- Comités o Comisiones de la Organización.
- Tutorías
- Elaboración de Protocolos
- Evaluación de guías clínicas.
- Participación en proyectos institucionales.

COMISIONES DE EVALUACIÓN.

La Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias recoge en su artículo 38 punto 1.d. *"La evaluación se llevará a cabo por un comité específico creado en cada centro ó institución. El comité estará integrado, en su mayoría, por profesionales de la misma profesión o estamento del evaluado, y habrá de garantizar la participación en el mismo de representantes del Servicio ó Unidad de pertenencia del profesional evaluado, así como evaluadores externos designados por agencias de calidad ó sociedades científicas de su ámbito de competencia"*.

Estas bases deben servir para formar las comisiones de valoración / evaluación de los facultativos que concurren al acceso de los diferentes niveles de Carrera Profesional.

COMPOSICIÓN DE LA COMISIÓN DE EVALUACIÓN.

EN ATENCIÓN ESPECIALIZADA.

A.- POR FACULTATIVOS DEL CENTRO QUE SE EVALÚA.

1. El Director Medico o un facultativo propuesto por la Dirección Médica del Centro o Institución.
2. El Jefe de Servicio al que corresponde el personal evaluado.
3. Un facultativo del propio servicio.
4. Un facultativo elegido por la Comisión Mixta intrahospitalaria.

B.- POR FACULTATIVOS EXTERNOS AL CENTRO QUE SE EVALÚA

1. Un facultativo de la especialidad propuesto por la Sociedad Científica correspondiente.

2. Un facultativo nombrado por el Colegio de Médicos de la Comunidad de Madrid.

En todas las evaluaciones debe estar como miembro permanente con voz y sin voto un facultativo en representación de los Sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad

EN ATENCIÓN PRIMARIA.

A.- POR FACULTATIVOS DEL ÁREA DE SALUD QUE SE EVALÚA.

1. Un facultativo propuesto por la Dirección Medica de Atención Primaria del Área de Salud
2. El coordinador del Centro de Salud al que pertenece el avaluado.
3. Un facultativo elegido por los profesionales del Área de Salud.
4. Un facultativo elegido por los profesionales del Centro de Salud

B.- POR FACULTATIVOS EXTERNOS AL ÁREA DE SALUD QUE SE EVALÚA.

1. Un facultativo propuesto por la Sociedad Científica correspondiente.
2. Un Facultativo nombrado por el Colegio de Médicos de la Comunidad de Madrid.

En todas las evaluaciones debe estar como miembro permanente con voz y sin voto un facultativo en representación de los Sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad

COMISIÓN CENTRAL DE SEGUIMIENTO.

Se creará una Comisión Central Paritaria de seguimiento compuesta por representantes de la Consejería de Sanidad y por los representantes de los facultativos.

Sus funciones serán:

- a.- Convocar, publicar y coordinar todas las convocatorias.
- b.- Ejercer como comité de apelación.
- c.- Ejercer de órgano de consulta para las Comisiones de Evaluación

DERECHO DE VETO.

Para que el sistema sea objetivo según se recoge en la Ley 30 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Común de 26 de Noviembre de 1992 en su

artículo 28, “Existe el derecho de vetar a los miembros de cualquiera de las Comisiones de Valoración o Evaluación”.

CRITERIOS PARA LA IMPLANTACIÓN DE UNA CARRERA PROFESIONAL EN LA COMUNIDAD AUTONOMA DE MADRID.

La implicación de los facultativos sanitarios que han prestado sus servicios en el Sistema Sanitario Público, durante las últimas décadas, ha sido prodiga en la dedicación, disponibilidad, integración y sacrificio. La recompensa a esta eficaz dedicación ha sido sueldos bajos, Formación Continuada por cuenta propia o a cargo de la industria farmacéutica, exigencias, agravios y continuas denuncias a los profesionales casi siempre injustificadas. Es evidente que hasta ahora el Sistema se ha beneficiado del voluntarismo profesional, que ha suplido las deficiencias existentes y que ha dirigido su fidelidad hacia los enfermos, manteniendo la calidad de la asistencia médica.

Es imprescindible, por tanto, que la implantación de la carrera Profesional y de su correspondiente Complemento de Carrera y la adjudicación de los Niveles, con carácter excepcional y de forma única se desarrolle en un periodo transitorio entre los años 2005 y 2008.

PERIODO TRANSITORIO.

PREMISA BASICA

ES IRRENUNCIABLE EL RESPETO DE LOS DERECHOS ADQUIRIDOS, SOBRE TODO, DE AQUELLOS MÉDICOS, QUE POR SU EDAD, FUERON LOS CONSTRUCTORES ANÓNIMOS Y SACRIFICADOS DE UN SISTEMA CON IMPORTANTES DEFECTOS BÁSICOS, QUE SOLO FUNCIONO GRACIAS AL ESFUERZO DE ESTOS COMPAÑEROS.

1º.- El desarrollo de los diferentes Niveles durante el periodo transitorio se desarrollaran progresivamente entre el año 2005 – 2008, de forma automática en los niveles I y II y con evaluaciones posteriores en los niveles III y IV.

2º.- Por tanto se debe establecer un acceso a los diferentes Niveles para los profesionales implicados con plazas estatutarias en propiedad, con plazas estatutarias interinas o como personal laboral fijo en la Carrera Profesional.

NIVEL 0

Considerando la Carrera Profesional se articula según la normativa vigente en cuatro Niveles, es necesario establecer un proceso inicial previo a los cuatro Niveles que

articulan los distintos grados de Carrera Profesional, **lo denominamos el Nivel 0**, obtenido al acceder al puesto de trabajo y que tendrá las retribuciones que se señalan en el ANEXO PRIMERO.

NIVEL I

1º.- La solicitud de acceso a este Nivel se realizara durante EL PRIMER SEMESTRE del año 2005.

2º.- Empezara su aplicación en enero de 2005 con efectos retroactivos económicos después de haber accedido a ese Nivel comprobados los requisitos exigidos.

3º.- El único requisito para obtener el Nivel I será ocupar un puesto de trabajo durante 5 o más años de servicio prestado con nombramiento estatutario fijo, interino o laboral.

4º.- Se percibirá el **COMPLEMENTO DE CARRERA que le corresponde según se indica en el ANEXO PRIMERO.**

NIVEL II

1º.- La solicitud de acceso a este Nivel se realizara al mismo tiempo que el Nivel I, es decir durante EL PRIMER SEMESTRE del año 2005.

2º.- Empezara su aplicación en enero de 2005 con efectos retroactivos económicos después de haber accedido a ese Nivel comprobados los requisitos exigidos.

3º.- Requiere tener prestados 10 años de trabajo con nombramiento estatutario fijo, interino o laboral.

4º.- Acceden directamente al Nivel II, todos los profesionales que cumplen los requisitos anteriormente expresados, **con la excepción de los profesionales que de forma objetiva, debidamente comprobada, no han tenido un desarrollo profesional satisfactorio.**

5º.- Se percibirá el **COMPLEMENTO DE CARRERA que le corresponde según se indica en el ANEXO PRIMERO.**

NIVEL III

1º La solicitud de acceso a este Nivel se realizara en el segundo trimestre del 2005

2º.- Requiere nombramiento fijo y un mínimo de 15 años o mas de servicios o mas de servicios prestados con nombramiento fijo o interino.

3º.- Se valuaran las actividades de formación, docencia e investigación realizadas profesionalmente, así como la actividad asistencial profesional y compromiso con la organización.

4º.- Su aplicación comenzara en enero de 2006

5°.- Se percibirá el **COMPLEMENTO DE CARRERA** que le corresponde según se indica en el **ANEXO PRIMERO**.

NIVEL IV

1°.- La solicitud de Nivel se realizara en el último trimestre del 2006.

2°.- Requiere tener nombramiento fijo y al menos 20 años de servicio prestado con nombramiento fijo o interino.

3°.- Se evaluara las actividades de formación, docencia e investigación realizadas profesionalmente, así como la actividad profesional y compromiso con la organización.

4°.- Su aplicación comenzara en enero de 2007.

5°.- Se percibirá el **COMPLEMENTO DE CARRERA** que le corresponde según se indica en el **ANEXO PRIMERO**.

PERIODO DE CONVOCATORIAS NORMALES.

Durante los años 2006 y 2007 solo se convocaran los accesos de nivel que ya estén instituidos mediante los facultativos que reúnan todos los requisitos tanto en antigüedad como en los meritos que se exigen para lograr el aumento de nivel al que se aspira.

En el segundo semestre del 2007 se convocaran de forma normaliza, y todos los años siguientes de igual forma, los periodos de convocatorias para subir de Nivel solicitado por los profesionales (salvo que se decida una convocatoria bianual) aportando los documentos que acrediten los distintos meritos para lograr el aumento de Nivel al que se aspira. El aumento de Nivel será siempre correlativo y solo se podrá superar el Nivel cuando los requisitos de la evaluación sean valorados y aprobados.

ANEXO PRIMERO

RETRIBUCIONES DEL COMPLEMENTO DE CARRERA SEGÚN LOS NIVELES

NIVEL 0..... 0

**NIVEL I.....3.500,00 Euros (582.351,00 pesetas) anuales.
291,66 Euros (48.528,14 pesetas) mensuales.**

**NIVEL II..... 7.000,00 Euros (1.164.702,00 pesetas) anuales.
583,33 Euros (97.057,94 pesetas) mensuales.**

**NIVEL III.....10.500,00 Euros (1.747.053,00 pesetas) anuales.
875,00 Euros (145.587,75 pesetas) mensuales.**

**NIVEL IV..... 14.000, 00 Euros (2.329.404,00 pesetas) anuales.
1.166,66 Euros (194.115,89 pesetas) mensuales.**

Estas retribuciones son para Atención Especializada, para Atención Primaria y Urgencia.

Deben contemplarse en ella el personal de Cupo y Zona tanto de Atención Especializada, como de Atención Primaria.

ANEXO SEGUNDO

REFLEXIONES EN MATERIA RETRIBUTIVA

Este Anexo tiene como fin hacer partícipes a la Comunidad Autónoma de Madrid y por tanto a la Consejería de Sanidad, del desasosiego que los médicos tenemos en este momento con nuestras retribuciones y que esperamos, no solo que se apruebe y se ponga en marcha la Carrera Profesional con el Complemento de Carrera, sino que además experimentemos una subida salarial adecuada para equipararnos a nuestros colegas europeos.

Teniendo en cuenta que según la Ley de Calidad y los Acuerdos firmados con las Centrales Sindicales es necesario iniciar una reestructuración del actual Sistema Retributivo. Es necesario, por tanto, un estudio muy amplio y serio que estudie las remuneraciones económicas de los médicos de acuerdo con los conocimientos y la responsabilidad que tienen, permitiendo de esta forma un cambio en el Sistema Retributivo que mejore los salarios actuales. No debemos olvidar que las retribuciones de los médicos son las más bajas de la Unión Europea, y en concreto **la Comunidad Autónoma de Madrid es una de las más bajas en las retribuciones de sus médicos dentro de las Comunidades Autónomas de España.**

Solicitamos, por tanto, de los responsables de la Conserjería de Sanidad el inicio de los trabajos necesarios para que podamos llegar a unos Acuerdos que sirvan para establecer los cauces de un nuevo y necesarios Sistema Retributivo adecuado a nuestra responsabilidad y conocimientos.