

TEMA 6

JORNADA Y HORARIOS DE TRABAJO, PERMISOS, LICENCIAS, VACACIONES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA GENERALITAT VALENCIANA. CONDICIONES DEL RÉGIMEN DE AUSENCIAS AL TRABAJO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE QUE NO DAN LUGAR A DEDUCCIÓN DE RETRIBUCIONES. RETRIBUCIONES DE PERSONAL SANITARIO. CARRERA PROFESIONAL Y DESARROLLO PROFESIONAL EN EL ÁMBITO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS



Autora

M. del Mar Rios García Moreno

Abogado Asesoría Jurídica SATSE Valencia.

Índice

Tema 6

Jornada y horarios de trabajo, permisos, licencias, vacaciones del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias de la Generalitat Valenciana. Condiciones del régimen de ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que no dan lugar a deducción de retribuciones. Retribuciones de personal sanitario. Carrera profesional y desarrollo profesional en el ámbito de las instituciones sanitarias

1. Jornada y horarios de trabajo, permisos, licencias, vacaciones del personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Generalitat Valenciana	5
1.1. Ámbito de aplicación	5
1.2. Jornada de Trabajo.....	6
1.2.1. Para el personal de Atención Primaria, Especializada y Centro de Transfusiones	6
1.2.2. En relación al personal del Centro de Información y Coordinación de Urgencias y Servicio de Asistencia Médica Urgente (CICU-SAMU).....	8
2. Condiciones del régimen de ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que no dan lugar a deducción de retribuciones.....	14
3. Retribuciones de personal sanitario	15
3.1. Retribuciones básicas	15
3.2. Retribuciones complementarias.....	15
4. Carrera profesional y desarrollo profesional en el ámbito de las instituciones sanitarias	18
4.1. Concepto y normativa reguladora	18
4.2. Acceso al sistema	19
4.3. Áreas de evaluación.....	19
4.4. Progresión de grado	20
4.5. Requisitos para cada grado	20
4.6. Acceso abreviado	22



4.7. Retribución de carrera profesional	22
4.8. Otros beneficios asociados a la carrera.....	22
4.9. Comisiones de seguimiento y evaluación.....	22
4.10. Periodo exento de evaluación	23
4.11. Promoción profesional ¿Qué ocurre con el personal cuando se encuentra en promoción interna?	23
4.12. Cómputo de servicios prestados en distintas categorías	23
4.13. ¿Qué ocurre con el personal que ha obtenido la carrera en otra Comunidad Autónoma o en otro sector de la Administración y accede a plaza en la Conselleria de Sanidad?	24
4.14. Plazo de resolución y sentido del silencio administrativo en solicitudes relativas al reconocimiento y pago de carrera profesional	24
4.15. Carrera personal de salud pública	24

1. Jornada y horarios de trabajo, permisos, licencias, vacaciones del personal al servicio de las instituciones sanitarias de la Generalitat Valenciana

La jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Conselleria de Sanidad está regulada por el Decreto 137/2003, de 18 de julio, norma que ha sufrido dos modificaciones posteriores: Decreto 38/2016, de 8 de abril, regulador de los días adicionales a la licencia

de asuntos particulares por razón del cumplimiento de trienios y días adicionales de vacaciones por razón de una determinada antigüedad, así como el régimen de vacaciones, y el Decreto 96/2014, de 13 de junio, que regula las ausencias al trabajo por enfermedad y que será objeto de capítulo independiente.

El Decreto de jornada se redacta inicialmente como norma única que regule con claridad y uniformidad, superando la dispersión normativa existente hasta este momento, toda la materia referida a jornada y horario, permisos, vacaciones y licencias de todos los colectivos que componen el personal sanitario, cualquiera que sea su relación de empleo, para así dotar de seguridad jurídica a estas situaciones, y además incluir en ella la legislación de la Unión Europea, concretamente la Directiva 93/104/CE, del Consejo, sobre Ordenación del tiempo de trabajo.

1.1. Ámbito de aplicación

La jornada establecida es de aplicación a todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza de su relación de empleo, que se halle adscrito o dependa de Instituciones Sanitarias de la Generalitat, dependientes de la Consellería de Sanidad, incluyendo tanto las de Atención Primaria como Especializada, los Centros de Salud Pública y las respectivas unidades de dirección y gestión, así como los dispositivos de atención sanitaria urgente y el Centro de Transfusiones de la Comunidad Valenciana, y cualquier otra unidad o servicio que, integrado en el dispositivo sanitario público, guarde dependencia orgánica y funcional de la Consellería de Sanidad.

Por tanto, todo el personal que presta servicios para Instituciones Sanitarias dependientes de la Consellería de Sanidad está regulado por la presente norma, salvo la exclusión expresa que hace la misma sobre el personal destinado en Servicios Centrales y Direcciones Territoriales de la Consellería de Sanidad, que no es personal estatutario, sino personal funcionario del Consell de la G.V. con su normativa propia, y actualmente el personal laboral del Hospital de La Ribera, que se sigue rigiendo en esta materia por las condiciones de su convenio colectivo.

1.2. Jornada de Trabajo

1.2.1. Para el personal de Atención Primaria, Especializada y Centro de Transfusiones

En este punto la jornada ha sido modificada por el Decreto 38/2016 en su Disposición Adicional Única, estableciéndose:

La **jornada semanal ordinaria** es de treinta y siete horas y treinta en horario diurno (entre las 8 y 22 horas). A dicha jornada se añadirá la jornada complementaria que corresponda por guardias o atención continuada en las categorías que la tengan asignada (facultativos y enfermería), sin que el cómputo de ambas pueda superar el límite de 48 horas semanales de media en cómputo anual. Dicho límite podrá ser rebasado voluntariamente por el personal, contando para ello cada centro con un registro actualizado y a disposición de la autoridad competente en la vigilancia de la seguridad y salud de los trabajadores.

En las categorías que no tienen asignada jornada complementaria y se atiende el servicio en turnos de mañanas, tardes y noches, cada hora de tiempo de trabajo en horario nocturno (entre las 22 y las 8 horas) equivaldrá a 1'25 horas de trabajo en horario diurno (cada 10 horas nocturnas suponen 12 horas y 30 minutos de horario diurno).

Para efectuar el cómputo anterior, la norma determina lo que se considera “tiempo de trabajo”, siendo el mismo aquel en el que el personal permanezca en el trabajo, a disposición del centro y en ejercicio de su actividad.

En cuanto a la **fijación del descanso**, se señala que mediarán 12 horas de descanso consecutivas entre jornadas diarias, un descanso semanal de treinta y seis horas consecutivas y la libranza de dos sábados de cada tres. Sin embargo, de este descanso se exceptúa la confluencia de los turnos de guardia o atención continuada, señalando este capítulo que

la compensación del mismo se efectuará de la forma que señala la Disposición Adicional Segunda, que regula las Excepciones al régimen general de descansos establecido en la Directiva 93/104/CE.

Esta disposición adicional intenta justificar el hecho de que dadas las especiales características de la prestación laboral en el ámbito sanitario, es difícil aplicar en su integridad, y tal como fija la Directiva Comunitaria, el régimen de descansos del trabajador, por lo que, arbitra un sistema de compensación:

Descanso diario de 12 horas: si no puede cumplirse al coincidir con guardia de presencia física o turno de atención continuada, se encuentra dicho descanso compensado con las 24 horas continuadas consecuentes, y si restara alguna porción de descanso diario sin disfrutar, a causa de la presencia física en el centro durante la modalidad de guardia localizada, se compensa en el descanso que sigue tras la jornada ordinaria del día siguiente que hubiera de ser cumplida.

El descanso diario que resulte inferior al establecido cuando se realiza el cambio de turno de tarde al de mañana, se compensará en el descanso siguiente a esa primera jornada del turno de mañana, el cual deberá tener una duración mínima de 12 horas, más el tiempo de descanso no disfrutado a causa del cambio, si bien siempre se intentará intercalar entre turnos el día de descanso semanal.

Descanso semanal: este descanso para el que se declara un periodo de referencia de 14 días, cuando sufre el recorte de 12 horas por la prestación de la guardia o turno de atención continuada que finaliza el domingo a las 8 horas, se compensa en el descanso semanal del siguiente fin de semana en que el último día de trabajo de la jornada semanal sea viernes, cuyo periodo de descanso continuado es de 65 horas, además de en la libranza adicional de un sábado.

Días Libres: establece esta normativa que la jornada anual quedará minorada con tantos días libres, contados por jornadas de 7 horas, como festivos figuren en el calendario laboral, así como la libranza de las jornadas de los días 24 y 31 de diciembre y de la víspera del día más señalado en la semana de fiestas locales, que se disfrutarán preferentemente en el propio festivo siempre que el servicio lo permita.

La norma establece que el descanso reparador del tiempo de trabajo prestado en víspera de domingo o festivo, se cumple con el disfrute de la propia festividad, y que la asignación de jornada complementaria en sábado, añade el derecho al descanso de un sábado adicional a los recogidos inicialmente (dos de cada tres).

Jornada anual (aplicando la Disposición Adicional Única del Decreto 38/2016)

- a) Jornada anual bruta: 1.955 horas/año (jornada semanal bruta: 37 horas y 30 minutos).
- b) Descuento por concepto de vacaciones: 163 horas.
- c) Descuento por concepto de festivos, 14 festivos del calendario laboral oficial y 3 adicionales: 119 horas.
- d) Licencia de asuntos particulares, 6 días: 42 horas.
- e) Otros conceptos de descuento, con carácter genérico (higiene, preparación a la actividad, etc.): 42 horas.
- f) Jornada ordinaria efectiva general, una vez disfrutados todos los anteriores conceptos de descuento: 1.589 horas.

El personal con derecho a días adicionales de la licencia de libre disposición o de vacaciones añadirá el descuento que corresponda sobre la jornada efectiva general aquí dispuesta, en razón a 7 horas menos de trabajo por cada uno de tales días.

Jornada efectiva a realizar en turno rodado tipo: 1.484 horas.

Jornada efectiva a realizar en horario nocturno: 1.238 horas.

A los efectos de determinar la jornada máxima anual, efectúa la norma una definición de lo que se entiende por:

Turno diurno: el realizado entre las 8 y las 22 horas, incluyendo turno fijo de tardes o mañanas, y el turno rodado de mañanas y tardes.

Turno nocturno: realizado entre las 22 horas y las 8 de la mañana del día siguiente. En este turno se establece que su prestación podrá efectuarse tanto en noches consecutivas (voluntariamente aceptado) siempre contando con un descanso diario de 14 horas; o bien en noches alternas.

El número máximo de noches consecutivas se fija en cuatro y el descanso diario y semanal se halla implícito y cumplido en cualquier modalidad de jornada semanal en turno de noches, sin que incluya ni se aplique la libranza de sábados.

Este turno queda fijado en la normativa como un turno excepcional, al que únicamente deberá acudir por necesidad asistencial justificada, fijándose como regla general la realización de 62 noches al año como máximo, cumpliéndose el resto de jornada en turno diurno.

Turno rodado: régimen de trabajo en el que se presta la jornada anual en ciclos regulares integrados por jornadas de turno diurno junto con jornadas de turno nocturno.

Cualquiera que sea la proporción y distribución entre los turnos diurnos y jornadas de turno nocturno deberá siempre cumplirse una ecuación fijada por la normativa:

$$\text{Nº de horas turno nocturno} \times 1,25 + \text{Nº de horas en diurno} = \text{número de horas máximas anuales fijado.}$$

A partir de 63 jornadas nocturnas, el coeficiente reductor seguirá siendo de 1,25.

A efectos retributivos, y para que no pueda derivarse perjuicio alguno por las definiciones de turnos efectuadas a efectos del cómputo de jornada, el Decreto deja claro que a efectos retributivos se abona la turnicidad, con independencia que en el turno rodado no se efectúen noches, que se trate de un “rodado diurno”.

De este sistema de fijación de jornada el texto excluye expresamente al personal de cupo y zona no integrado, de primaria y especializada, así como al facultativo especialista de cupo salarizado, que seguirán rigiéndose por su propia normativa.

1.2.2. En relación al personal del Centro de Información y Coordinación de Urgencias y Servicio de Asistencia Médica Urgente (CICU-SAMU)

Se establece asimismo una jornada semanal de 37 horas y treinta minutos en horario diurno y su equivalente en el nocturno, proporción a la jornada de trabajo que se cumpla dentro de uno y otro horario.

Para el personal de los Centros de Salud Pública, se asigna una jornada de 40 horas semanales en los puestos que tengan asignado un complemento específico de exclusiva dedicación a la administración pública, mientras que será de 37 horas y media cuando no se perciba dicho complemento.

También contiene el texto normativa la novedad de fijar la llamada **“pausa para el bocadillo”**, tal cual está fijada en el Estatuto de los Trabajadores, y que dentro del sistema sanitario valenciano podía constituir un “uso y costumbre” pero sin apoyo normativo expreso. Consiste en que cuando el tiempo de trabajo diario sea superior a 6 horas continuadas, contará el trabajador con una pausa de 20 minutos, debiéndose fijar el disfrute a juicio del responsable de la unidad, de modo que no afecte a las necesidades del servicio. Dicho tiempo será computado como tiempo de trabajo.

El horario de Trabajo

Atención Especializada

Para el turno rodado tipo que presta servicios de lunes a domingo en jornada ordinaria, supone jornadas de 8 a 15, de 15 a 22 y de 22 a 8 horas del día siguiente. No obstante, la norma establece expresamente que la Dirección del centro podrá variar la franja horaria o autorizar otro horario más flexible según requieran las necesidades asistenciales de determinados servicios o circunstancias especiales, oída la Junta de Hospital e informada la de Personal.

Los turnos los fijará la Dirección del Hospital de manera que queden cubiertas las necesidades de la institución, y la norma deja claro que la prestación del trabajo en un turno no genera la consolidación del derecho a seguir desempeñándolo, podrá existir modificación cuando así lo aconsejen las necesidades del servicio, modificación motivada por escrito y notificada al afectado.

Con carácter general la distribución de la turnicidad se efectuará de forma homogénea entre el personal, mediante la implantación de turno rodado de mañana, tarde y noche, dado opción previamente al personal para que elija. Si existen más personas que demandan un turno que las necesarias para atenderlo, se procederá a la rotación entre las mismas, y se tendrá en cuenta las circunstancias de salud debidamente acreditadas y las cargas familiares excepcionales.

Atención Primaria

El horario funcionamiento ordinario de los Centros de Salud, se fijará entre las 8 y las 21 horas con carácter general, según las características y demanda asistencial de cada zona de salud. Por lo anterior el personal de Atención Primaria adecuará los turnos diarios de siete horas de trabajo continuado, al horario anterior, más el cumplimiento de la atención continuada.

Para lo anterior, la norma establece que el Reglamento del EAP (Equipo de Atención Primaria) deberá fijar estos turnos y en su defecto, lo efectuará el director de Departamento de Atención primaria, teniendo en cuenta la propuesta del Coordinador del EAP, siendo siempre equitativa en la distribución de cargas.

Como norma común a Primaria y Especializada que afecta a la enfermería hay que destacar el artículo 9.2 de la norma, Refuerzos de Servicio, que incorpora en un texto legal la obligatoriedad de “devolución de horas” por imposición de la dirección, con una duración de dos horas y media y cinco horas entre las 16 y 21 horas, a fin de completar la jornada ordinaria establecida en cómputo mensual o anual. Señalando asimismo la norma que el refuerzo de servicio podrá acordarse por la Dirección como sustitución de jornada de sábados si así acomoda mejor a las necesidades del servicio.

En cuanto al turno de guardia o atención continuada, se iniciará cuando finalice el horario de funcionamiento ordinario del centro, unidad o servicio correspondiente, y hasta que éste se reanude. Podrá también ser coincidente con el horario de apertura ordinario cuando el personal de jornada ordinaria sea insuficiente para tender las urgencias además de su trabajo programado.

En calidad de excepción al descanso diario, se prestará en turnos de 24 horas, aunque si se realiza a continuación de la jornada ordinaria, la suma de ambos periodos tampoco podrá exceder de 24 horas.

El descanso consecutivo al turno de guardia o atención continuada con presencia física continuada será de 24 horas, lo que implica la exención de la porción de jornada ordinaria eventualmente coincidente.

El horario de trabajo del personal CI- CU- SAMU cubre la totalidad del día y todos los días del año, distribuyéndose en jornadas de trabajo de turno rodado de 8

horas de duración en el CICU y no superior a 12 horas en el SAMU, salvo circunstancias puntuales, excepcionales o de fuerza mayor.

En los Centros de Salud Pública, el horario de trabajo será de lunes a viernes de 8 a 15 horas, más dos tardes de dos horas y media si tienen asignado complemento específico de exclusividad, y una tarde de no tenerlo.

Esta fijación horaria lo es con carácter general, sin perjuicio de que la norma permite su alteración y la realización de turnos, trabajo nocturno, en festivos o establecimiento de un turno de alerta localizada, si fuera necesario por circunstancias especiales.

En el Centro de Transfusión de la Comunidad Valenciana y las dependencias y unidades a él asignadas, el horario será el mismo que para las instituciones de Atención Especializada, salvo el personal de equipos móviles, que ajustará su horario al más adecuado para realizar sus cometidos.

Calendario de trabajo

La norma establece la fijación de un calendario anual, en aquellas unidades y servicios en que la programación y organización del trabajo no dependa del uso de medios o instalaciones ajenas (que no obstante podrán ser alterados por causa de ausencias de personal no contempladas, necesidades asistenciales o causas sobrevenidas).

Permisos y Licencias

(Artículos 16 a 18 del Decreto de Jornada-modificados por el Decreto 38/2016 en cuanto a días adicionales de libre disposición y vacaciones, así como el régimen de éstas últimas).

El artículo 16 establece las normas generales para la concesión de estos permisos y licencias, regulando que deben ser solicitados por

escrito y debidamente justificados (previa o posteriormente), que los permisos se deben conceder con la mera constatación de la causa, que la denegación debe ser siempre motivada por escrito y notificada al interesado, y se establece por escrito por primera vez para el personal la igualdad de trato entre el cónyuge y la pareja de hecho inscrita en el Registro de Uniones de Hecho que exista al efecto. Asimismo, se fija en esta materia la igualdad entre el personal fijo y el temporal, salvo alguna excepción que se expone posteriormente.

Se fija con claridad la forma de efectuar el cómputo de grados de parentesco, contando cada generación ascendiendo hasta encontrar el tronco común y luego, si es el caso, descendiendo. Así entre padres e hijos existe un grado de parentesco por consanguinidad, y entre una persona y su hermano, dos. En el parentesco de afinidad, se considera que entre cónyuges no se consume ningún grado. Así entre una persona y el padre o madre de su cónyuge se cuenta un grado de parentesco por afinidad, y dos respecto al hermano del cónyuge.

Permisos

Los permisos regulados en artículo 17 del Decreto de Jornada no son de aplicación tras el Real Decreto 20/2012 del Gobierno, por lo que se aplica a estos efectos el artículo 48 del Estatuto Básico del Empleado Público, siendo los siguientes:

- a) Por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, tres días hábiles cuando el suceso se produzca en la misma localidad, y cinco días hábiles cuando sea en distinta localidad.

Cuando se trate del fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise de reposo domiciliario, de un familiar dentro del

segundo grado de consanguinidad o afinidad, el permiso será de dos días hábiles cuando se produzca en la misma localidad y de cuatro días hábiles cuando sea en distinta localidad.

- b) Por traslado de domicilio sin cambio de residencia, un día.
- c) Para realizar funciones sindicales o de representación del personal, en los términos que se determine.
- d) Para concurrir a exámenes finales y demás pruebas definitivas de aptitud, durante los días de su celebración.
- e) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto por las funcionarias embarazadas y, en los casos de adopción o acogimiento, o guarda con fines de adopción, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- f) Por lactancia de un hijo menor de doce meses tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo que podrá dividir en dos fracciones. Este derecho podrá sustituirse por una reducción de la jornada normal en media hora al inicio y al final de la jornada, o en una hora al inicio o al final de la jornada, con la misma finalidad.

El permiso contemplado en este apartado constituye un derecho individual de los funcionarios, sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor, adoptante, guardador o acogedor.

Se podrá solicitar la sustitución del tiempo de lactancia por un permiso retribuido que acumule en jornadas completas el tiempo correspondiente. Esta modalidad se podrá disfrutar únicamente a partir de la finalización

del permiso por nacimiento, adopción, guarda, acogimiento o del progenitor diferente de la madre biológica respectivo.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple.

- g) Por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquier otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la funcionaria o el funcionario tendrá derecho a ausentarse del trabajo durante un máximo de dos horas diarias percibiendo las retribuciones íntegras.

Asimismo, tendrán derecho a reducir su jornada de trabajo hasta un máximo de dos horas, con la disminución proporcional de sus retribuciones.

- h) Por razones de guarda legal, cuando el funcionario tenga el cuidado directo de algún menor de doce años, de persona mayor que requiera especial dedicación, o de una persona con discapacidad que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a la reducción de su jornada de trabajo, con la disminución de sus retribuciones que corresponda.

Tendrá el mismo derecho el funcionario que precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo y que no desempeñe actividad retribuida.

- i) Por ser preciso atender el cuidado de un familiar de primer grado, el funcionario tendrá derecho a solicitar una reducción de hasta el cincuenta por ciento de la jornada laboral, con carácter retribuido, por razones de enfermedad muy grave y por el plazo máximo de un mes.

Si hubiera más de un titular de este derecho por el mismo hecho causante, el tiempo de disfrute de esta reducción se podrá prorratear entre los mismos, respetando en todo caso, el plazo máximo de un mes.

- j) Por tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público o personal y por deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.
- k) Por asuntos particulares, seis días al año. En nuestra normativa regulados en el art. 18 del Decreto de Jornada como licencias retribuidas (según se verá a continuación).
- l) Por matrimonio, quince días.

Licencias

Modificadas por el Decreto 38/2016.

– Retribuidas:

1. Por asuntos particulares cada año natural y hasta el 15 de enero del año siguiente, se tiene derecho a 6 días de licencia de libre disposición, o de su equivalente en horas, a razón de 7 horas por día cuando desempeñen jornadas diarias superiores.

Se deben solicitar con antelación, ser valorada por la Dirección y se concederá siempre que la ausencia no provoque una especial dificultad en el normal desarrollo del trabajo.

El personal temporal disfrutará la parte proporcional que le corresponda de los seis días según el tiempo de servicios prestados.

Días adicionales de libre disposición por trienios. El personal tendrá derecho a dos días adicionales de esta licencia al cumplir el sexto trienio, y un día más adicional por cada trienio que se cumpla a partir del octavo.»

2. Para participar en programas de cooperación sanitaria internacional, no se aplica lo dispuesto en el Decreto de Jornada sino en el Decreto 69/2018, regulador de los permisos para participar en proyectos de cooperación al desarrollo sostenible o en acciones humanitarias internacionales. Ahora aplicables también al personal laboral y al personal temporal que lleve al menos un año en el desempeño de su puesto (inicialmente solo era de aplicación al personal fijo).
3. Hasta 40 horas al año para asistencia a cursos de perfeccionamiento profesional, debidamente homologados, y directamente relacionados con el puesto de trabajo o carrera profesional del personal, congresos o reuniones científicas, siempre que las necesidades del servicio lo permitan a juicio de la Dirección.

– **No Retribuidas:**

1. El personal fijo y el temporal con más de tres años de desempeño de su nombramiento interino, de sustitución o eventual para atención continuada, podrá disfrutar de permisos sin sueldo por interés particular de una duración mínima de 15 días naturales consecutivos y máxima acumulada de tres meses cada dos años, cuya concesión siempre se halla subordinada a las necesidades del servicio.
2. Excepcionalmente, podrán concederse permisos sin sueldo de duración superior a tres meses cuando se soliciten para el disfrute de becas o cursos que contribuyan al perfeccionamiento profesional del solicitante y las necesidades del servicio lo permitan.

Vacaciones

Modificadas también en el Decreto 38/2016.

Como régimen general la duración de la vacación anual reglamentaria será del mes natural en que se disfruten, o de treinta días naturales consecutivos si se toma en un período comprendido entre dos meses. En todo caso, dicho periodo vacacional se acortará o prolongará a fin de contener 22 días hábiles de lunes a viernes.

Sea como fuere que se disfruten, y con independencia del régimen de jornada o de los días y turnos de trabajo concretos que cada persona tuviera asignados durante el periodo vacacional, al exclusivo efecto del cómputo de la jornada ordinaria anual efectiva, se imputará por concepto de vacaciones un descuento de 163 horas.

Si el tiempo de servicio prestado en el período anual al que se imputa el disfrute de las vacaciones fuese inferior a doce meses, la duración del periodo vacacional que deba concederse, en días hábiles de lunes a viernes, se calculará a razón de 0-06 días por cada día de duración del tiempo de servicio, redondeándose por exceso.

Se reconocen los días adicionales de vacaciones por antigüedad. El personal generará el derecho a un día adicional de vacaciones al cumplir quince años de servicios prestados, otro al cumplir veinte, otro a partir de veinticinco y un cuarto a partir de treinta.

Cada uno de estos días adicionales de vacaciones añade siete horas de descuento al cómputo de la jornada efectiva anual, por lo tanto minora la jornada a realizar.

Los períodos correspondientes a permiso sin sueldo y sanción de suspensión se descuentan para determinar el periodo vacacional.

Las vacaciones podrán ser disfrutadas de manera ininterrumpida o fraccionada.

El personal podrá disponer de hasta 5 de los días de vacaciones a que tuviera derecho, contados por jornadas de 7 horas, 35 horas,

para disfrutarlos a su conveniencia de manera consecutiva o por separado fuera del periodo vacacional ordinario, si bien su disfrute concreto deberá ser acordado con la persona responsable de la unidad.

En el caso de que el personal aplicara alguno de estos cinco días a la libranza de alguna jornada de sábado, domingo o festivo en que le correspondía trabajar, al efecto del cómputo del periodo vacacional disfrutado se entenderán igualmente consumidos los días correspondientes.

Estos días fuera del periodo estival ordinario, podrán acumularse a los de licencia de libre disposición.

El derecho a vacaciones restante tendrá lugar dentro del periodo vacacional ordinario en un solo periodo, como regla general, o en dos.

El menor de estos periodos no será inferior a 7 días naturales.

En todo caso, y en cumplimiento de la normativa vigente en la materia, la suma de días sueltos, o su conversión en horas, disfrutados fuera del periodo vacacional ordinario, más los días hábiles de lunes a viernes contenidos en el periodo o periodos disfrutados dentro de este, se corresponderá con el total de días de vacaciones a que tuviera derecho.

El fraccionamiento de vacaciones restantes se hará a petición del personal, previo informe favorable de la jefatura de unidad a que figure adscrito, su concesión quedará a criterio de la dirección del centro. La denegación de la petición será, en su caso, justificada suficientemente y notificada por escrito al interesado.»

El periodo de vacaciones ordinario se establece de julio a septiembre (ambos inclusive).

La situación de incapacidad temporal sobrevenida una vez iniciado el disfrute de vacaciones lo interrumpirá, y se reanudará con el alta.

Cuando el periodo de vacaciones coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural, o con el descanso por maternidad o

el permiso de paternidad, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones al finalizar las causas reseñadas, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior, que imposibilite al personal disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, podrán hacerse efectivas una vez finalice la incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se originaron.

Los turnos de vacaciones respetarán siempre los acuerdos adoptados por el personal en las diferentes unidades, siempre que no sea contrario a las normas legales, y todo el personal fijo, interino, sustituto o eventual optará a ellos en igualdad de condiciones. Si no existe acuerdo, se utilizará el sistema de rotación que asigne a cada miembro de la unidad un orden de prioridad con el que elegirá su turno de vacaciones. Los servicios que lo tengan lo mantendrán.

Si al servicio se incorpora nuevo personal, que haya generado y no disfrutado derecho a vacaciones, respetando la programación ya establecida, disfrutará ese año el turno que tenía adjudicado la plaza que venía a ocupar, y en su defecto, según las necesidades asistenciales de la unidad de destino.

Se establece expresamente que previa a su aprobación, deberá remitirse el calendario de vacaciones a los representantes de los trabajadores, quienes podrán emitir informe y presentar propuestas para su modificación. Una vez aprobado el calendario, se notificará personalmente a cada interesado por los directores de las instituciones.

Permisos licencias y vacaciones del personal de los Centros de Salud Pública

Se trata de personal funcionario, cuyas condiciones a efectos de permisos, licencias y

vacaciones están reguladas en estos momentos en el Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat en sus artículos 9

y 10, estableciendo expresamente que su desarrollo y aplicación se atribuye a los órganos de la Consellería de Sanidad en la medida de sus respectivas competencias en materia de personal sanitario.

2. Condiciones del régimen de ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que no dan lugar a deducción de retribuciones

Se regulan en el Decreto 96/2014, de 13 de junio, del Consell, por el que se determinan las condiciones del régimen de ausencias al trabajo por enfermedad o accidente que no dan lugar a deducción de retribuciones, normativa que se aplica a todo el personal empleado público del sector público valenciano.

Se trata de regular el número de días de ausencia por enfermedad o accidente en el año natural a los que no resulta de aplicación descuento alguno en nómina, y cuya regulación es la siguiente:

1. Se dispondrá de cuatro días de ausencia a lo largo del año natural, de los cuales solo tres podrán tener lugar en días consecutivos, pero siempre que el motivo de la ausencia se deba a enfermedad o accidente, y no den lugar a una incapacidad temporal, cualquiera que sea el tiempo de prestación de servicio.

Esto último significa que no se requiere que el personal haya prestado servicios el año completo para generar los 4 días, los mismos no se aplican de forma proporcional, ahora bien, si existen sucesivos nom-

bramientos temporales, los cuatro días serán por el conjunto del año y no por cada uno de los nombramientos.

Dicha ausencia deberá estar debidamente justificada, para acreditar el motivo de la ausencia.

2. En el caso de que la ausencia al trabajo se alargue más allá de los días señalados anteriormente, y siga sin dar lugar a una incapacidad temporal (supuesto que consideramos de todo punto infrecuente), sí se efectuará una deducción de retribuciones, el 50% previsto para los tres primeros días de ausencia por incapacidad temporal.
3. Asimismo, esta norma modifica el artículo 14.2 del Decreto 137/2003, de Jornada y Horario del personal al servicio de instituciones sanitarias, en cuanto al tema de su justificación, dado que se establece expresamente que deberá aportarse justificante expedido por el facultativo que corresponda y que, en el caso de que las ausencias superen los tres días consecutivos, el personal deberá presentar el parte médico de baja.

3. Retribuciones de personal sanitario

El personal estatutario del Sistema Nacional de Salud, con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco, venía percibiendo las retribuciones reguladas en el Real Decreto-ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de Salud, adecuado en todo caso en cada Comunidad Autónoma en función de sus competencias en materia retributiva.

Con la Ley 11/2000, de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y financiera...el gobierno valenciano viene a ajustar los conceptos retributivos en vigor (provenientes del 3/87) y a determinar las cuantías de los mismos, dando forma a lo que hasta hoy son las Tablas Salariales del Personal al servicio de las instituciones sanitarias dependientes de la Consellería de Sanidad, que en los últimos años son publicadas en el Diario Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV)

Con la entrada en vigor de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud se regula de nuevo, el sistema retributivo del personal estatutario, sistema que, deberá ser posteriormente desarrollado por cada Comunidad Autónoma. Sin embargo, la propia ley establece en su Disposición transitoria 6ª que, mientras dicho desarrollo normativo no se haya producido, se mantendrán vigentes, en cada servicio de salud, las normas del Real Decreto-Ley 3/87 y su desarrollo en cada Comunidad Autónoma.

A día de hoy, habiendo transcurrido más de 17 años, la administración valenciana no ha abordado la confección de una norma que regule en su integridad todos los conceptos retributivos que percibe el personal estatutario, por lo que siguen estando en normas independientes y parceladas.

Así pues, para abordar este tema de una forma sistemática, vamos a pasar a señalar los conceptos retributivos aplicables al personal

estatutario, establecidos en las Tablas Salariales determinadas por la Ley 11/2000:

El sistema retributivo del personal estatutario se estructura en retribuciones básicas y complementarias:

3.1. Retribuciones básicas

Sueldo: asignado a cada categoría en función del título exigido para su desempeño.

Trienios: consisten en una cantidad determinada para cada categoría por cada tres años de servicios (módulo fijo).

Pagas Extraordinarias: son dos al año, devengándose preferentemente en los meses de junio y diciembre. El importe de cada una de ellas será como mínimo de una mensualidad del sueldo y trienios, al que se añadirá la catorceava parte del importe anual del complemento de destino y el complemento específico.

Las retribuciones básicas son iguales en todos los servicios de salud y se determinan cada año por el gobierno en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en igualdad a las del resto de funcionarios públicos. No pueden ser modificadas por las Comunidades Autónomas.

3.2. Retribuciones complementarias

Las retribuciones complementarias son fijas o variables, y van dirigidas a retribuir la función desempeñada, la categoría, la dedicación, la actividad, la productividad y cumplimiento de objetivos y la evaluación del rendimiento y de los resultados. El Estatuto Marco fija determinadas retribuciones variables, pudiendo las Comunidades Autónomas fijar las suyas propias al tener en este ámbito competencias.

Estas retribuciones, en su totalidad, desde el concepto hasta la cuantía, pueden ser reguladas libremente por cada servicio de salud en ejercicio de sus competencias en esta materia.

Estas retribuciones para el personal al servicio de la Conselleria de Sanidad son las siguientes:

1. **Complemento de destino:** correspondiente al nivel del puesto que se desempeña.

El nivel de puesto se establece por cada CCAA para cada categoría profesional, mientras que la cuantía del mismo se fija anualmente en las respectivas Leyes de Presupuestos.

El personal de enfermería que ocupa plazas básicas cuenta con un Nivel 21, el nivel 22 lo ostentan las/os enfermeras/os especialistas (por el momento solo las matronas, dado que las plazas de salud mental no están catalogadas), y el nivel 23 los Supervisores o aquel personal de enfermería que desempeñe cargos de responsabilidad.

2. **Complemento específico:** este complemento varió con la Ley 11/2000 fijando los siguientes:

- Complemento específico A: destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, responsabilidad, peligrosidad o penosidad.
- Complemento específico B: destinado a retribuir los conceptos incluidos en el Complemento A, más la dedicación exclusiva o incompatibilidad.

Únicamente puede percibirse uno de los dos.

El personal de enfermería percibe el Complemento Específico A, y sólo en algunos casos se percibe el Específico B: cargos de responsabilidad como Direcciones de Enfermería, o bien el personal CICU SAMU, al tener exclusividad.

El complemento específico se incorporó en su integridad a las pagas extra a partir del año 2009.

3. **Complemento de dispersión geográfica**

Este complemento, que nació inicialmente como productividad fija para el personal de Atención Primaria, supone en el sistema retributivo actual, un complemento específico que percibe dicho personal por la dispersión geográfica de la zona de salud en la que trabajen.

De este modo, los Equipos de Atención Primaria se han clasificado en cuatro tipos, G1, G2, G3, y G4, en atención a la dispersión que haya entre los distintos núcleos de población que integran la zona básica de Salud. Su cuantía es distinta según el tipo, siendo el G1 la inferior la G4 la superior.

4. **Complemento de Atención continuada A y B para Atención Primaria**

El complemento de Atención continuada retribuye la atención de los servicios sanitarios de manera permanente y continuada, y se estructura de distinta forma en Atención Primaria y en Atención Especializada.

Este complemento, para el personal de Atención primaria, según su modalidad retribuye:

- Modalidad A: la realización de actividades relacionadas con la Comunidad durante un determinado número de horas (6 al mes) al margen de la jornada laboral. Comprenden tanto la ejecución de actividades formativas (charlas, reuniones, campañas de vacunación etc...), como las asistencias de aplicación de determinados tratamientos domiciliarios.
- Modalidad B: supone la percepción adicional de unas cantidades por parte de aquéllos enfermeros de los Equipos de Atención Primaria en los que se

haya establecido turnos rotatorios para asistencia de urgencia durante todos los días de la semana. Consiste en la prolongación de la jornada ordinaria, constituyendo la llamada “guardia”, de las cuales 425 horas anuales son de carácter obligatorio, pudiendo voluntariamente efectuar hasta un máximo de 850.

5 Complemento de Atención continuada en Atención Especializada: Nocturnidad y Festividad

Para el personal que presta servicios en Atención Especializada, dado que en este ámbito se presta servicios durante las 24 horas, dicha atención continuada se percibe desglosada en dos “subcomplementos”: nocturnidad y festividad. En las Tablas salariales se establece la cuantía anual a percibir por cada noche y cada festivo trabajado.

Otro complemento retributivo que se abona en Atención Especializada y se considera Atención Continuada es el complemento de guardias de localización, incluido en las tablas salariales.

6. Complemento de turnicidad

Una de las características del trabajo de enfermería de Atención Especializada es que la mayor parte del personal no trabaja siempre en el mismo turno (mañana, tarde o noche) ya que la Administración sanitaria ha optado por una organización del trabajo donde el personal va rotando en diferentes turnos de trabajo, lo que supone un factor que añade penosidad al puesto desempeñado.

Dicha penosidad se viene a retribuir a través de este complemento, consistente en una cantidad fija mensual por categoría profesional.

7.- Complemento de productividad

Se trata de un complemento retributivo de carácter variable, abonado en función

del cumplimiento de objetivos de calidad y eficiencia, alineados con la estrategia de la Conselleria de Sanidad y definida en su Plan Estratégico.

Los centros de trabajo definen sus Acuerdos de Gestión, en los que plasman los objetivos de las unidades funcionales de los mismos, y su consecución o no, en función de un determinado baremo, determinará el abono del complemento.

En este apartado se abonan también determinadas retribuciones puntuales en momentos de importante carga asistencial. En estos momentos, a través del complemento de productividad se abonan los refuerzos en atención primaria y especializada derivados del COVID-19:

- Acuerdo de 29 de enero de 2021, del Consell, de aprobación del Programa especial de productividad de prestación de módulos adicionales de refuerzo en equipos de Atención Primaria en 2021.
- Acuerdo de 22 de enero de 2021, del Consell, de aprobación del programa especial de productividad de prestación de módulos adicionales de refuerzo en centros hospitalarios en 2021

8. Complemento de carrera profesional

La carrera profesional es el derecho de los profesionales sanitarios a progresar, conllevando una retribución económica por ello, retribución que se actualizará en la misma proporción que el resto de complementos salariales. Tendrá carácter mensual e irá asociada al grado de carrera obtenido. La cantidad anual se divide en 12 mensualidades, no se incluye en las pagas extra.

9. Otras retribuciones complementarias

La Comunidad Autónoma, en atención a sus circunstancias y necesidades asistenciales, puede establecer otras retribuciones complementarias, permanentes en el tiempo o para un momento puntual.

Ejemplo de ello es el Complemento Unidades de Hospitalización a domicilio. En estas unidades se establece el percibo de una cuantía determinada anualmente en las tablas salariales para abonar las horas de presencia física en las guardias de estas unidades, cuantía distinta si se efectúan en jornada ordinaria, sábado, domingos, festivos o festivos especiales.

Retribuciones del personal residente

La relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud está regulada por el RD 1146/2006, norma que se aplica en todo el Estado, cualquiera que sea la titularidad pública o privada de los establecimientos sanitarios en los que se ubiquen las unidades docentes.

El artículo 7º del RD 1146/2006 regula sus retribuciones, teniendo en cuenta que se trata de personal laboral, no estatutario, siendo las siguientes:

1. Sueldo base: en idéntica cuantía al personal estatutario de la correspondiente categoría.
2. Complemento de grado de formación, que se percibe el segundo curso formativo.
3. Complemento de atención continuada.

También perciben un complemento retributivo por las guardias realizadas. Su cuantía se establece en las tablas salariales, siendo un poco inferior a la hora de guardia del personal estatutario.

4. Complemento de residencia. Establecido también en las tablas salariales.

Asimismo, perciben dos pagas extraordinarias que se devengan semestralmente, en los meses de junio y diciembre, abonándose junto al salario correspondiente a dichos meses. El importe de cada una de ellas será, como mínimo, de una mensualidad del sueldo y del complemento de grado de formación”.

En la Comunidad Valenciana, al personal residente también le es de aplicación el Acuerdo de 6 de octubre de 2006, del Consell, por el que se incrementan las retribuciones del personal interno residente y enfermería en formación que presten sus servicios en las Instituciones Sanitarias de la Consellería de Sanidad, en cuyo Acuerdo Primero, Punto 5º establece:

“En las pagas extraordinarias: continuarán abonándose semestralmente, a partir del primer día de los meses de junio y diciembre, abonándose junto al salario correspondiente a dichos meses. El importe de cada una de ellas será de una mensualidad del sueldo, complemento de residencia y retribución mensual complementaria”

4. Carrera profesional y desarrollo profesional en el ámbito de las instituciones sanitarias

4.1. Concepto y normativa reguladora

La carrera y desarrollo profesional para el personal estatutario están reguladas en las siguientes normas:

1. El Decreto 81/2020, de 24 de julio, del Consell, regula en la actualidad el sistema de

carrera profesional del personal estatutario gestionado por la conselleria competente en sanidad, que entró en vigor el 15 de septiembre de 2020.

2. El Decreto 83/2020, de 24 de julio, del Consell, regula en la actualidad el sistema de carrera profesional del personal de Salud Pública gestionado por la conselleria competente en salud pública. Disponen de nor-

ma independiente al ser personal funcionario.

3. El Decreto 82/2020, de 24 de julio, del Consell, de regulación del sistema de desarrollo profesional del personal estatutario gestionado por la conselleria competente en sanidad.

El personal de enfermería, Grupo profesional A2, personal con titulación universitaria de grado, incluido en el artículo 7º de la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, se regula por los dos primeros, por lo que vamos a desarrollar la carrera profesional, sin detenernos en la regulación del desarrollo profesional al no serle de aplicación.

Se entiende por carrera profesional del personal el derecho de cualquier profesional a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la conselleria competente en sanidad y en salud pública.

Para progresar se requiere un periodo de permanencia en el grado anterior y la evaluación de los méritos. El grado adquirido se considera consolidado e irreversible. El acceso a la carrera es voluntario.

Se estructura en 4 grados: Se establece una carrera profesional sanitaria con 4 grados más uno más, denominado inicial o de acceso.

Los grados que componen la carrera profesional son:

Grado G-0. Sin denominación específica. (menos de 5 años).

Grado G-1. Adjunto/a.

Grado G-2. Experto/a.

Grado G-3. Referente.

Grado G-4. Consultor/a.

4.2. Acceso al sistema

Se podrá solicitar desde que se produzca su primera incorporación definitiva a un puesto de plantilla de personal sanitario adscrito a la conselleria competente en sanidad, mediante una solicitud formal.

En cuanto al personal temporal, siempre que reúna más de cinco años de servicios prestados evaluables podrá solicitar la pertinente evaluación al exclusivo efecto de percibir las retribuciones inherentes al grado que le corresponda.

Al solicitar el acceso, el tiempo de trabajo previamente prestado en cualquier institución sanitaria pública será tomado en cuenta para la valoración de los años de permanencia necesarios para acceder a los diferentes grados de carrera, determinando el encuadramiento inicial, de acuerdo con los criterios que posteriormente determinaremos.

4.3. Áreas de evaluación

Para progresar a grados superiores se requerirá haber permanecido en el grado anterior el mínimo de años que se establece en cada grado y cumplir los requisitos determinados en relación con la evaluación de las siguientes áreas, siendo éstas las siguientes:

1. **Actividad asistencial:** se valorará la experiencia, el esfuerzo personal y la calidad asistencial. Para su evaluación se tendrá en cuenta, en cada grado, el tiempo de permanencia en el grado correspondiente y el cumplimiento de objetivos previamente fijados medidos mediante indicadores objetivables y referidos a la actividad y calidad asistenciales. Consiste en la medición de la productividad variable.

Se considerará que la valoración del cumplimiento de objetivos ha sido igual a la obtenida a efectos de productividad por la unidad o centro de menor rango a la que

esté adscrito el puesto, en la proporción correspondiente, durante el tiempo en que el personal se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Permiso por acción sindical.
- b) Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.
- c) Permiso o excedencia por razón de violencia de género.
- d) Servicios especiales.
- e) Excedencia por cuidado de familiares.

Durante los permisos para la asistencia a cursos o seminarios de formación o para participar en programas acreditados de cooperación nacional o internacional o en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con la actividad de los servicios de salud, se considerará que los objetivos asistenciales se han cumplido plenamente, siempre que se acredite el aprovechamiento.

2. **Adquisición de conocimientos:** se valorará la asistencia a actividades de formación continua y continuada relacionadas con el ejercicio profesional.
3. **Actividad docente e investigadora:** se considerará la participación en programas de formación continuada acreditada, participación como personal colaborador en trabajos de investigación y publicaciones y la contribución a los programas de actualización y formación profesional en el ámbito de su área de conocimiento.
4. **Compromiso con la organización:** se valorará la participación voluntaria en programas de mejora de la calidad asistencial, participación en comisiones clínicas, grupos de personas expertas, equipos de investigación, grupos de calidad y acreditación, ejercicio de puestos directivos o de coordinación y supervisión y, en general, el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejora de la asistencia sanitaria.

4.4. Progresión de grado

Cuando cualquier profesional esté o crea estar en condiciones de progresar al grado siguiente de carrera profesional, deberá solicitar voluntariamente la evaluación mediante el formulario específico que se publicará con la normativa de desarrollo.

Si la solicitud se presenta dentro de los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos de progresión, los efectos económicos y administrativos del reconocimiento del grado de carrera profesional se referirán al día en que se cumplieron.

Si se efectúa solicitud pasados los 3 meses, los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde la fecha de solicitud.

Para ello, la Conselleria establecerá los medios para que el profesional pueda conocer periódicamente cual es la situación de su expediente de carrera profesional y en cada área de evaluación.

4.5. Requisitos para cada grado

Grado 0 o inicial: desde el acceso a plaza definitiva. No conlleva retribuciones por lo que no es aplicable al personal temporal.

Grado 1. Para acceso a grado, sin perjuicio del encuadramiento inicial, es necesario:

- a) Haber prestado servicio al Sistema de Salud durante al menos 5 años en el grado de base 0.
- b) Haber obtenido un mínimo de 50 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación antes referidas.

En cuanto a la Valoración de las áreas de evaluación:

- a) Actividad asistencial: hasta 70 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

- Permanencia en el grado 0: hasta un máximo de 50 créditos, asignándose 10 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.
 - Logro de objetivos: hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 20 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos.
- b) Adquisición de conocimientos: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
 - c) Actividad docente e investigadora: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
 - d) Compromiso con la organización: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

Grado 2. Para acceder al grado 2, sin perjuicio del encuadramiento inicial, se requiere:

- a) Haber prestado servicio al Sistema de Salud durante al menos 5 años en el grado 1.
- b) Haber obtenido un mínimo de 55 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación antes referidas.

En cuanto a la Valoración de las áreas de evaluación:

- a) Actividad asistencial: hasta 65 créditos, obtenidos de la siguiente forma:
 - Permanencia en el grado 1: hasta un máximo de 45 créditos, asignándose 9 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.
 - Logro de objetivos: hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 20 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos, durante el tiempo de permanencia en el grado 1.

Grado 3. Para acceder al grado 3, sin perjuicio del encuadramiento inicial, se requiere:

- a) Haber prestado servicio al Sistema de Salud durante al menos 6 años en el grado 2.
- b) Haber obtenido un mínimo de 60 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación antes referidas.

En cuanto a la Valoración de las áreas de evaluación:

- a) Actividad asistencial: hasta 60 créditos, obtenidos de la siguiente forma:
 - Permanencia en el grado 2: hasta un máximo de 48 créditos, asignándose 8 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 4 por cada año en el que no se cumplan.
 - Logro de objetivos: hasta 12 créditos obtenidos al multiplicar por 12 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos, durante el tiempo de permanencia en el grado 2.
- b) Adquisición de conocimientos: hasta 5 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- c) Actividad docente e investigadora: hasta 15 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- d) Compromiso con la organización: hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

Grado 4. Para acceder al grado 4, sin perjuicio del encuadramiento inicial, se requiere:

- a) Haber prestado servicio al Sistema de Salud durante al menos 6 años en el grado 3.
- b) Haber obtenido un mínimo de 65 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación antes referidas.

En cuanto a la Valoración de las áreas de evaluación:

- a) Actividad asistencial: hasta 55 créditos, obtenidos de la siguiente forma
 - Permanencia en el grado 3: hasta un máximo de 42 créditos, asignándose 7 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 4 por cada año en el que no se cumplan.
 - Logro de objetivos: hasta 13 créditos obtenidos al multiplicar por 13 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos.
- b) Adquisición de conocimientos: hasta 5 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- c) Actividad docente e investigadora: hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.
- d) Compromiso con la organización: hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

4.6. Acceso abreviado

Cabe la posibilidad de acceder a los grados 3 y 4 por un procedimiento abreviado:

La obtención de entre 75 y 90 créditos en la evaluación para acceder al grado 1 o al grado 2 podrá utilizarse para reducir en 6 meses el tiempo de permanencia necesario para pasar al grado 3. Si este requisito se cumple simultáneamente en los grados 1 y 2, la reducción será de 1 año.

En el caso de que la puntuación se sitúe por encima de los 90 créditos, la reducción será el doble de las indicadas en el párrafo anterior.

Si, como consecuencia de lo dispuesto en el párrafo anterior, el tiempo de reducción supera los 12 meses, se reducirá en un año el tiempo de permanencia necesario para

pasar al grado 3 y se aplicará la reducción restante al tiempo de permanencia necesario para pasar al grado 4.

En ningún caso, el tiempo de permanencia en cada uno de los grados necesario para acceder al grado siguiente podrá ser inferior a 5 años.

4.7. Retribución de carrera profesional

La misma será retribuida, de conformidad con el grado reconocido, tal y como se dispone en las tablas salariales que serán publicadas anualmente en el DOGV. Tiene carácter mensual, se percibe en 12 mensualidades.

4.8. Otros beneficios asociados a la carrera

El grado alcanzado en la carrera profesional será un mérito a valorar en los procesos para traslados, concursos, acceso a plazas de responsabilidad en gestión clínica, jefaturas de servicio o de sección, personal coordinador de atención primaria, direcciones de Instituciones y responsables de unidades de gestión asistencial. También será mérito a valorar para la participación como personal docente en programas de actualización y formación profesional en el ámbito de su área de conocimiento, así como en programas de cooperación nacional o internacional o en actividades y tareas docentes o de investigación sobre materias relacionadas con su área de conocimiento.

4.9. Comisiones de seguimiento y evaluación

Para supervisar y evaluar el sistema de carrera se crean:

1. **La Comisión de Seguimiento de la Carrera Profesional**, con la finalidad de su-

pervisar y evaluar el funcionamiento del sistema de carrera profesional y realizar las recomendaciones pertinentes. De composición equivalente entre administración y sindicatos. Fijará criterios generales.

2. Las Comisiones departamentales de supervisión y unidades de evaluación:

- Las Comisiones departamentales de supervisión. En cada departamento de salud, así como en los centros o estructuras de ámbito supradepartamental, se constituirá una Comisión Departamental de Supervisión, a la que se dará cuenta de los procedimientos de evaluación que hayan tenido lugar. Se reunirá trimestralmente.
- Unidades de evaluación. El procedimiento de evaluación será llevado a efecto por el personal de la unidad de gestión del departamento o centro, de acuerdo con las reglas establecidas en este decreto y con las normas al efecto dictadas en su desarrollo, para lo que podrá contar con la colaboración de personal de la profesión sanitaria de que se trate que tenga reconocidos los grados 3 o 4. Estas unidades evaluarán específicamente los expedientes de carrera de cada solicitante en cada Departamento.

Si se tiene reconocida la carrera profesional en cualquier institución sanitaria, como consorcios hospitalarios, concesiones administrativas y otras fórmulas de gestión, así como la carrera del ámbito de Función Pública, se establecerán sistemas de homologación para su reconocimiento por la Conselleria de Sanidad, cuando se acceda a la plaza.

4.10. Periodo exento de evaluación

Los servicios prestados en cualquier institución sanitaria pública hasta el 30 de junio de 2014 quedan exentos de evaluación, por lo

que se considerará que durante los mismos se han cumplido plenamente los requisitos asistenciales y, en la parte proporcional, el resto de requisitos.

4.11. Promoción profesional ¿Qué ocurre con el personal cuando se encuentra en promoción interna?

El personal que se encuentre en situación de promoción interna temporal únicamente podrá acceder a la carrera profesional en la categoría o cuerpo y escala en la que tiene el nombramiento fijo, y tendrá derecho a percibir el complemento correspondiente.

Sin embargo, podrá, como personal temporal podrá percibir la retribución la retribución de un complemento asociado a un grado de carrera respecto a la categoría que desempeña, y podrá ser evaluado para ello.

Si se obtiene nombramiento fijo en una categoría distinta a aquella donde tiene reconocido un determinado grado de carrera o desarrollo profesional, continuará percibiendo el complemento retributivo correspondiente a dicho grado de carrera o desarrollo profesional hasta que se le reconozca un grado de carrera o desarrollo profesional en la nueva categoría cuya cuantía supere la de aquél.

En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento de carrera o desarrollo profesional por más de una categoría profesional.

4.12. Cómputo de servicios prestados en distintas categorías

En el caso de que se aporten periodos de servicios prestados en categorías pertenecientes a

distintos grupos o subgrupos de clasificación al efecto de determinar el tiempo de permanencia necesario para acceder a los diferentes grados de carrera, se computarán de forma proporcional, según lo dispuesto en la Disposición Adicional Tercera. Por primera vez, todo el tiempo trabajado para la Conselleria de Sanidad será computado en carrera profesional, independientemente de la categoría profesional.

Si se prestan servicios en mejora de empleo, los mismos computarán en el grupo al que se pertenezca.

4.13. ¿Qué ocurre con el personal que ha obtenido la carrera en otra Comunidad Autónoma o en otro sector de la Administración y accede a plaza en la Conselleria de Sanidad?

A este personal se le volverá a evaluar y se le reconocerá la carrera de conformidad con esta normativa si así lo solicita.

No obstante, cuando ya tuviera reconocido un grado de carrera profesional en origen podrá optar por conservar éste, que se retribuirá de acuerdo con la cuantía aplicable para el puesto obtenido, pero sobre este reconocimiento del pago del grado de origen no es posible aplicar la progresión establecida para el sistema de carrera de este decreto.

Cuando el puesto se obtenga por comisión de servicios o nombramiento provisional, y mientras perduren, se le aplicará el grado que tuviera reconocido en origen, en la cuantía establecida para el puesto desempeñado.

Esto será de aplicación siempre y cuando el puesto se haya obtenido por procesos de provisión (por ejemplo concurso de traslados, no cuando haya sido por nuevo ingreso, en este último caso se aplicará directamente esta normativa.

4.14. Plazo de resolución y sentido del silencio administrativo en solicitudes relativas al reconocimiento y pago de carrera profesional

La administración deberá resolver y notificar las solicitudes relativas al reconocimiento y pago de carrera profesional en un plazo no superior a tres meses.

Una vez transcurrido sin que haya recaído resolución expresa, se entenderá desestimada (silencio negativo) la solicitud, al efecto de interponer el recurso procedente.

4.15. Carrera personal de salud pública

Su norma reguladora es el Decreto 83/2020, de 24 de julio, del Consell, que establece un sistema muy similar y en el que hay que tener en cuenta que se valoran los servicios en centros y servicios en la estructura de salud pública de cualquier administración pública con competencia en la materia.

Por tanto, se valoran servicios prestados en el ámbito de Salud Pública, no los prestados en cualquier institución sanitaria pública. Por tanto, a efectos de esta carrera no se valoran los servicios prestados valorables por el Decreto 81/20 antes analizado y viceversa, se trata de carreras diferentes e independientes.

Las áreas de evaluación y requisitos son idénticos a las antes analizadas en cuanto al grupo A2.