



SNCRCT/RJ/FA
EXP. 299/2020

Asunto: nuevos decretos carrera/desarrollo profesional

Con fecha 31 de julio de 2020 han sido publicados en el DOGV los Decretos del Consell 81, 82 y 83 de 2020, que regulan la carrera y el desarrollo profesional del personal dependiente de esta Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, y que entran en vigor el 15 de septiembre de 2020.

A continuación exponemos instrucciones interpretativas en relación con las dudas planteadas sobre su aplicación efectiva:

1. Servicios prestados computables:

En cuanto a los servicios prestados que son computables a efectos de carrera/desarrollo, debe distinguirse en cada decreto:

- **Decreto 81/2020:** según el artículo 6, son computables los servicios prestados en *"instituciones sanitarias públicas"*.

La Orden 9/2014 establece en su artículo 2 que, a estos efectos, tendrán la consideración de institución sanitaria pública todos los centros sanitarios cuya titularidad corresponda a una Administración Pública, con independencia de que su gestión se lleve a cabo por alguna de las fórmulas previstas en la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud.

- **Decreto 82/2020:** según su artículo 6, son computables los servicios prestados en *"instituciones sanitarias públicas y en servicios centrales de organismos gestores del servicio de salud"*. En nuestro caso, esto último se refiere a los servicios prestados en servicios centrales de la Conselleria de Sanidad. En otras Comunidades Autónomas, habría que aplicar el mismo criterio.

En relación con esta cuestión, lo establecido en el Decreto 82/2020 supone un importante cambio con respecto al anterior Decreto 85/2007, ya que con el mismo se computaban todos los servicios prestados en cualquier Administración Pública susceptibles de generar trienios, según la redacción literal de la norma, y de hecho en cualquier institución sanitaria pública, para que no existiera diferencia con el Decreto 66/2006.

La Orden 10/2014 no contiene ninguna previsión expresa relativa a qué debe entenderse por institución sanitaria pública, por lo que procede aplicar por analogía el mencionado artículo 2 de la Orden 9/2014.

- **Decreto 83/2020:** según su artículo 6, son computables los servicios prestados en *"centros y servicios en la estructura de salud pública de cualquier administración pública con competencia en la materia"*.



Esta redacción difiere de la del anterior Decreto 173/2007, ya que en éste se computaban todos los servicios prestados en cualquier Administración Pública, mientras que el nuevo decreto lo restringe exclusivamente a puestos de la estructura de salud pública.

Teniendo en cuenta que los tres decretos prevén el cómputo de servicios prestados en distintos grupos de clasificación, aplicando el coeficiente establecido en cada caso, el resultado será que, con independencia del decreto que estemos aplicando, podrá plantearse la cuestión de si servicios prestados en categorías no incluidas en ese decreto serían computables o no, para lo que habrá que aplicar los criterios correspondientes al decreto que se aplique en cada caso, a efectos de determinar si los servicios prestados son computables.

2. Evaluación de la actividad asistencial o profesional en situaciones particulares

El artículo 9.2 del Decreto 81/2020 y el 10.2 de los Decretos 82 y 83/2020 prevén:

“Cuando se aporten servicios prestados fuera del ámbito de aplicación de este decreto con un sistema de evaluación de objetivos al que no sea posible asignar una determinada puntuación, se considerará que esta se corresponde con la obtenida a efectos de productividad por la media del personal de todos los centros gestionados por la conselleria competente en sanidad/salud pública, en la proporción correspondiente”.

Esta previsión deberá aplicarse, entre otros supuestos, cuando sea necesario evaluar periodos de servicios prestados en los departamentos gestionados por empresas concesionarias como personal laboral de esas empresas. En caso de que se disponga de una puntuación del trabajador para esos periodos como resultado del sistema de evaluación aplicado por la entidad concesionaria, se utilizará dicha puntuación. En cambio, si el sistema de evaluación aplicado a estos periodos no permite asignar una determinada puntuación al trabajador, se aplicará la media prevista en los citados artículos.

A estos efectos, se ha habilitado en el módulo de productividad incluido dentro del aplicativo Alumbra un nuevo apartado donde se recoge para cada ejercicio la puntuación correspondiente a la media del personal de todos los centros gestionados por la conselleria competente en materia de sanidad y salud pública, de manera que los usuarios acreditados de todos los centros de gestión pueden acceder a esa puntuación.

3. Promoción profesional:

1. Promoción interna temporal: en esta situación, el personal tiene dos opciones:

a) Grado de carrera/desarrollo de la categoría de origen: Mientras esté en situación de promoción interna temporal, se puede cobrar el grado reconocido en la categoría de origen, y también se puede progresar de grado en dicha categoría (si se solicita), para lo cual el tiempo trabajado en promoción interna temporal le será computable al 100%, ya que al tratarse del mismo grupo de clasificación o de uno superior, el coeficiente aplicable será 1.

Ejemplo: celador fijo, en promoción interna temporal como auxiliar administrativo. Con un grado 2 reconocido de celador, porque llevaba 13 años de servicios prestados de celador y 1 año en promoción interna temporal de auxiliar administrativo. Al pasar a promoción interna temporal tiene

derecho a seguir cobrando el complemento del grado 2 de celador. Cuando complete los 2 años que le faltan para alcanzar los 16 años de servicios prestados, podrá solicitar la progresión al grado 3 de celador, porque el tiempo trabajado como auxiliar se le computará al 100%. Si supera la evaluación correspondiente, pasará a cobrar el grado 3 de celador.

b) Grado de carrera/desarrollo de la categoría en la que se prestan servicios: al mismo tiempo, como personal temporal, en la situación de promoción interna temporal también se podría tener derecho al complemento asociado al grado de carrera/desarrollo de la categoría en la que se prestan servicios.

Ejemplo: el mismo caso anterior: celador fijo, en promoción interna temporal como auxiliar administrativo. Con un grado 2 reconocido de celador, porque llevaba 13 años de servicios prestados de celador y 1 año en promoción interna temporal de auxiliar administrativo. Puede pedir que se le reconozca el complemento asociado al grado de desarrollo de auxiliar administrativo, como personal temporal que es en esa categoría. Para ello, se le computarían los 13 años de celador aplicando el coeficiente 0,75. Resultado: $13 \times 0,75 = 9,75$. Sumando 1 año que llevaba de auxiliar administrativo, tendría derecho al grado 2 de auxiliar administrativo.

Existe personal al que se le computó tiempo trabajado en promoción interna temporal para progresar de grado en la categoría de origen, de acuerdo con la jurisprudencia que obligó a dictar instrucciones para que se computara si el interesado expresamente así lo pedía. Según dichas instrucciones, se advertía de que ese período computado para progresar en la categoría de origen a solicitud expresa del interesado no podría ser computado en un momento posterior para el reconocimiento de grado de la categoría superior. Esta restricción deja de ser aplicable con la entrada en vigor de los nuevos decretos.

2. Obtención de nombramiento fijo en una categoría distinta de aquella en la que se tiene reconocido un grado de carrera/desarrollo: en esta situación, la garantía sigue siendo la misma que preveían los decretos anteriores: se puede seguir cobrando el grado de carrera o desarrollo que tenía reconocido en la categoría anterior, hasta que en la nueva se tenga derecho a un grado cuya cuantía supere la de aquél. Esta garantía, tal como se indica en los decretos, procede en supuestos de promoción profesional, los cuales sólo se pueden dar en personal con nombramiento fijo. Los cambios de nombramiento de personal temporal no son supuestos de promoción profesional, por lo que esta garantía no será aplicable. Por el mismo motivo, tampoco será aplicable la garantía cuando el nuevo nombramiento se obtenga en una categoría de un grupo de clasificación inferior, ya que tampoco se trata de un supuesto de promoción profesional, que sólo puede darse cuando se pasa a otra categoría del mismo o superior grupo de clasificación.

4. Efectos económicos de los grados reconocidos:

1. Solicitudes de encuadramiento inicial:

Los efectos económicos de los grados reconocidos por una solicitud de encuadramiento inicial serán desde la fecha de la solicitud, siempre que a dicha fecha se cumplieran la totalidad de requisitos. La fecha de cómputo del grado reconocido será la fecha en que se cumplieron los requisitos para ese grado. Esta fecha será a su vez la de inicio del cómputo para el grado siguiente.

2. Solicitudes de progresión:



En cambio, cuando el personal que ya tenga un grado reconocido solicite la progresión de grado, hay que distinguir dos casos:

- a) Si la solicitud se presenta dentro de los tres meses posteriores a la fecha de cumplimiento de los requisitos de progresión, los efectos económicos y administrativos del reconocimiento se retrotraerán a esta fecha.
- b) Si la solicitud se presenta una vez transcurridos dichos tres meses, los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde la fecha de solicitud. Entre los efectos administrativos debe incluirse la fecha de inicio de cómputo para el siguiente grado.

5. Consecuencias de los cambios de nombramiento del personal temporal:

El personal temporal con derecho a complemento de carrera/desarrollo reconocido que cese en su nombramiento, puede conservar ese derecho al iniciar un nuevo nombramiento temporal en determinados casos, facilitando la gestión y evitando la necesidad de nuevas solicitudes y resoluciones.

Para ello será necesario que el nuevo nombramiento esté dentro del ámbito de la misma carrera o desarrollo profesional. Como primer requisito, debe tratarse de nombramientos dentro del ámbito de aplicación del mismo decreto. Además, en cada decreto deberán tenerse en cuenta los ámbitos definidos en el mismo:

- Decreto 81/2020: el ámbito de la misma carrera vendrá definido por la profesión sanitaria. Así, por ejemplo, si un médico SAMU con nombramiento temporal y con derecho reconocido al complemento del grado 2 de carrera profesional cesa en su nombramiento y con posterioridad inicia un nuevo nombramiento como médico de familia, conservará el derecho al complemento del grado 2 de carrera profesional.

- Decreto 82/2020: el ámbito viene determinado por el grupo de clasificación, de manera que, aunque se cambie de categoría, se conserva el derecho si ambas están encuadradas en el mismo grupo de clasificación.

- Decreto 83/2020, el ámbito de la carrera se define por el grupo de clasificación, pero siempre dentro de la estructura de salud pública.

El mismo criterio en relación con el complemento de carrera/desarrollo reconocido como personal temporal se aplicará cuando se inicie un nuevo nombramiento como personal fijo de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública. En ese caso, si se cumple lo indicado anteriormente, se seguirá percibiendo el complemento reconocido como personal temporal, aunque el interesado también podrá solicitar el reconocimiento del grado correspondiente.

Cuando se inicie un nuevo nombramiento que no cumpla los requisitos indicados, será necesario presentar solicitud por el interesado para el reconocimiento del derecho a percibir el complemento de carrera/desarrollo.

6. Resultados de productividad: resultado anual

Para la evaluación del área de actividad asistencial/profesional, es necesario conocer el resultado de productividad del período a evaluar. Para ello, debe contarse con un



resultado para cada trabajador por cada año natural, que será el promedio de los resultados de todos los períodos que pueda tener en ese año, ponderados por su duración. Esta cifra estará accesible para todos los centros de gestión, con independencia del departamento o centro donde se prestaron los servicios.

En la aplicación Alumbra se ha añadido un nuevo apartado dentro del módulo de productividad, que recoge este resultado individual para cada ejercicio, de manera que la información está accesible para todos los usuarios acreditados de todos los centros. Se recoge la información correspondiente a los ejercicios 2014 en adelante.

7. Información al profesional:

Los decretos prevén que los profesionales puedan conocer cuál es la situación de su expediente de carrera profesional y, en particular, cuál es su puntuación en cada una de las áreas de evaluación. A estos efectos, los interesados pueden ir aportando méritos para su valoración en el reconocimiento de carrera/desarrollo profesional cuando lo consideren oportuno, y tanto los méritos aportados por el interesado como los que consten en poder de la Conselleria, como los relativos a la actividad asistencial/profesional, pueden ser valorados periódicamente a expensas de la futura solicitud de evaluación para el reconocimiento de grado que proceda.

8. Órdenes de desarrollo:

Las órdenes de desarrollo 9 y 10/2014 siguen vigentes en todo aquello que no se oponga a los nuevos decretos, por tanto siguen siendo la norma aplicable en lo que se refiere a la evaluación de las distintas áreas.

En cuanto a los formularios de solicitud incluidos como anexo de las citadas órdenes, se modificarán en lo imprescindible, cambiando las referencias normativas, y se publicarán en la página web para que estén a disposición del personal.

9. Contrato laboral especial de alta dirección:

El criterio es consecuente con la naturaleza de este tipo de contratos, que se rigen de manera específica por lo dispuesto en ellos. Si no se recoge expresamente en el contrato el pago del concepto de carrera/desarrollo, no se puede cobrar más que los conceptos incluidos en el grupo retributivo con carácter fijo y periódico: sueldo, complemento de destino y complemento específico, con las pagas extraordinarias por los tres conceptos.

10. Comisiones de seguimiento

Las comisiones de seguimiento previstas en los tres decretos deberán establecer criterios, entre otros, sobre los siguientes asuntos que se están planteando:

1. Actividades formativas acreditadas oficialmente: debe establecerse el criterio para considerar qué actividades formativas deben incluirse.
2. Valoración de actividades formativas que únicamente indiquen los créditos, y no las horas de duración de la actividad.
3. Evaluación del área de compromiso con la organización. Esta área de evaluación apunta a 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. No existe propiamente un baremo de estas actividades en las Órdenes de 2014, de modo que resulta necesario que la comisión de seguimiento fije los criterios sobre qué actividades o actuaciones son susceptibles de ser tenidas en consideración, dentro de las enumeradas por los decretos, o semejantes a éstas, siempre dentro de criterios de proporcionalidad respecto del periodo evaluado.

LA DIRECTORA GENERAL DE RECURSOS HUMANOS.

Firmado por Carmen López Delgado el
23/12/2020 13:25:15

