Anexo nº 1. - TABLAS SALARIALES

1.—SALARIO BASE + PLUS DE CONVENIO

| | | | SALARIO MENSUAL | | SALARIO ANUAL | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| GRUPO | | Total ANUAL (14 pagas) | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO | SALARIO BASE | PLUS CONVENIO |
| | | | | | | |
| I | LICENCIADO SANITARIO | 46.185,24 € | 1.893,10 | 1.405,84 | 26.503,44 | 19.681,80 |
| I | LICENCIADO NO SANITARIO | 33.893,20 € | 1.893,10 | 527,84 | 26.503,44 | 7.389,76 |
| II | DIPLOMADO SANITARIO | 26.297,26 € | 1.540,49 | 337,88 | 21.566,88 | 4.730,38 |
| II | DIPLOMADO NO SANITARIO | 26.042,00 € | 1.540,49 | 319,65 | 21.566,88 | 4.475,12 |
| III | TECNICO INFORMATICO | 19.931,20 € | 1.261,57 | 162,09 | 17.661,96 | 2.269,24 |
| III | TECNICO FP | 20.274,82 € | 1.261,57 | 186,63 | 17.661,96 | 2.612,86 |
| III | ADMINISTRATIVO | 20.049,38 € | 1.261,57 | 170,53 | 17.661,96 | 2.387,42 |
| IV | CONDUCTOR DE INSTALACIONES | 18.347,56 € | 1.127,65 | 182,89 | 15.787,08 | 2.560,48 |
| | | | | | | |
| IV | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 17.442,34 € | 1.127,65 | 118,23 | 15.787,08 | 1.655,26 |
| | | | | | | |
| IV | TELEFONISTA RECEP. | 17.126,10 € | 1.127,65 | 95,64 | 15.787,08 | 1.339,02 |
| IV | AUXILIAR ENFERMERIA | 17.351, 68 € | 1.127,65 | 111,76 | 15.787,08 | 1.564,60 |
| V | CELADOR | 16.220,14 € | 970,34 | 188,24 | 13.584,72 | 2.635,42 |
| V | LAVANDERA | 15.798,56 € | 970,34 | 158,13 | 13.584,72 | 2.213,84 |

2.—ANTIGÜEDAD

| GRUPO | Valor mensual de trienio |
|---|---|
| I | 43,63 € |
| II | 34,92 € |
| III | 26,22 € |
| IV | 17,52 € |
| V | 13,15 € |

3.—NOCTURNIDAD y FESTIVOS

| GRUPO | NOCTURNIDAD | FESTIVOS |
|---|---|---|
| I | 44,00€ | 72,00€ |
| II | 33,90 € | 55,04 € |
| III | 27,60 € | 43,44 € |
| IV | 24,13 € | 43,44 € |
| V | 24,13 € | 43,44 € |

4.—TURNICIDAD

| GRUPO | Pago mensual |
|---|---|
| II | 81,94€ |
| III | 47,04 € |
| IV | 33,38 € |
| V | 33,38 € |

## 5.—COMPLEMENTO JORNADA PARTIDA

| GRUPO | Pago mensual |
|---|---|
| I y II | 81,94€ |
| III | 47,04 € |
| IV | 33,38 € |
| V | 33,38 € |

## 6.—FLEXIBILIDAD DE JORNADA

| | | |
|---|---|---|
| II | DIPLOMADO SANITARIO | 80 € |
| II | DIPLOMADO NO SANITARIO | 80 € |
| III | TECNICO INFORMATICO | 65 € |
| III | ADMINISTRATIVO | 65 € |
| III | TECNICO FP | 65 € |
| IV | AUXILIAR ENFERMERIA Y CONDUCTOR INSTALACIONES | 58 € |
| V | CELADOR | 55 € |

## 7.—COMPLEMENTO DE CENTROS

| GRUPO | Pago por jornada |
|---|---|
| I | 40 € |
| II | 40 € |
| III | 40 € |
| IV | 40 € |
| V | 40 € |

## 8.—GUARDIAS

### VALOR HORA DE GUARDIA PRESENCIA FÍSICA

| | LABORABLE | SABADOS Y FESTIVOS |
|---|---|---|
| Grupo I | 20 € | 21 € |
| Grupo II | 12,28 € | 12,93 € |

### VALOR HORA GUARDIA LOCALIZADA

| | Laborable | Sábado y Festivo |
|---|---|---|
| Grupo I personal sanitario | 10 € | 10,50 € |
| Grupo I personal no sanitario | 7,80 € | 8,20 € |
| Grupo II personal sanitario | 6,14 € | 6,47 € |
| Grupo II personal no sanitario | 4,70 € | 4,90 € |
| Grupo III | 3,50 € | 3,70 € |
| Grupo IV, V | 3,10 € | 3,30 € |

# TABLA DE PONDERACIÓN DE JORNADA DESDE 1-1-2008

| TURNO DE TRABAJO | | | LIBRANZAS | | | JORNADA | JORNADA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NOCHE | L.S.N. | M/T | VAC. | D.L.D. | LIB | TEÓRICA | REAL |
| 0 | 0 | 228 | 30 | 8 | 99 | 1.596,00 | 1.596 |
| 1 | 1 | 226 | 30 | 8 | 99 | 1.592,71 | 1.592 |
| 2 | 2 | 224 | 30 | 8 | 99 | 1.589,41 | 1.588 |
| 3 | 3 | 222 | 30 | 8 | 99 | 1.586,12 | 1.584 |
| 4 | 4 | 221 | 30 | 8 | 98 | 1.588,59 | 1.587 |
| 5 | 5 | 219 | 30 | 8 | 98 | 1.585,29 | 1.583 |
| 6 | 6 | 217 | 30 | 8 | 98 | 1.582,00 | 1.579 |
| 7 | 7 | 216 | 30 | 8 | 97 | 1.578,71 | 1.582 |
| 8 | 8 | 214 | 30 | 8 | 97 | 1.575,41 | 1.578 |
| 9 | 9 | 212 | 30 | 8 | 97 | 1.572,12 | 1.574 |
| 10 | 10 | 210 | 30 | 8 | 97 | 1.568,82 | 1.570 |
| 11 | 11 | 209 | 30 | 8 | 96 | 1.571,29 | 1.573 |
| 12 | 12 | 207 | 30 | 8 | 96 | 1.568,00 | 1.569 |
| 13 | 13 | 205 | 30 | 8 | 96 | 1.564,71 | 1.565 |
| 14 | 14 | 203 | 30 | 8 | 96 | 1.561,41 | 1.561 |
| 15 | 15 | 202 | 30 | 8 | 95 | 1.563,88 | 1.564 |
| 16 | 16 | 200 | 30 | 8 | 95 | 1.560,59 | 1.560 |
| 17 | 17 | 198 | 30 | 8 | 95 | 1.557,29 | 1.556 |
| 18 | 18 | 196 | 30 | 8 | 95 | 1.554,00 | 1.552 |
| 19 | 19 | 194 | 30 | 8 | 95 | 1.550,71 | 1.548 |
| 20 | 20 | 192 | 30 | 8 | 95 | 1.547,41 | 1.544 |
| 21 | 21 | 191 | 30 | 8 | 94 | 1.549,88 | 1.547 |
| 22 | 22 | 190 | 30 | 8 | 93 | 1.546,59 | 1.550 |
| 23 | 23 | 188 | 30 | 8 | 93 | 1.543,29 | 1.546 |
| 24 | 24 | 186 | 30 | 8 | 93 | 1.540,00 | 1.542 |
| 25 | 25 | 184 | 30 | 8 | 93 | 1.536,71 | 1.538 |
| 26 | 26 | 182 | 30 | 8 | 93 | 1.533,41 | 1.534 |
| 27 | 27 | 181 | 30 | 8 | 92 | 1.535,88 | 1.537 |
| 28 | 28 | 179 | 30 | 8 | 92 | 1.532,59 | 1.533 |
| 29 | 29 | 177 | 30 | 8 | 92 | 1.529,29 | 1.529 |
| 30 | 30 | 175 | 30 | 8 | 92 | 1.526,00 | 1.525 |
| 31 | 31 | 173 | 30 | 8 | 92 | 1.522,71 | 1.521 |
| 32 | 32 | 172 | 30 | 8 | 91 | 1.525,18 | 1.524 |
| 33 | 33 | 170 | 30 | 8 | 91 | 1.521,88 | 1.520 |

| TURNO DE TRABAJO | | | LIBRANZAS | | | JORNADA | JORNADA |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NOCHE | L.S.N. | M/T | VAC. | D.L.D. | LIB | TEÓRICA | REAL |
| 34 | 34 | 168 | 30 | 8 | 91 | 1.518,59 | 1.516 |
| 35 | 35 | 166 | 30 | 8 | 91 | 1.515,29 | 1.512 |
| 36 | 36 | 165 | 30 | 8 | 90 | 1.512,00 | 1.515 |
| 37 | 37 | 163 | 30 | 8 | 90 | 1.508,71 | 1.511 |
| 38 | 38 | 161 | 30 | 8 | 90 | 1.505,41 | 1.507 |
| 39 | 39 | 160 | 30 | 8 | 89 | 1.507,88 | 1.510 |
| 40 | 40 | 158 | 30 | 8 | 89 | 1.504,59 | 1.506 |
| 41 | 41 | 156 | 30 | 8 | 89 | 1.501,29 | 1.502 |
| 42 | 42 | 154 | 30 | 8 | 89 | 1.498,00 | 1.498 |
| 43 | 43 | 153 | 30 | 8 | 88 | 1.500,47 | 1.501 |
| 44 | 44 | 151 | 30 | 8 | 88 | 1.497,18 | 1.497 |
| 45 | 45 | 150 | 30 | 8 | 87 | 1.493,88 | 1.493 |
| 46 | 46 | 148 | 30 | 8 | 87 | 1.496,35 | 1.496 |
| 47 | 47 | 147 | 30 | 8 | 86 | 1.493,06 | 1.492 |
| 48 | 48 | 145 | 30 | 8 | 86 | 1.495,00 | 1.495 |
| 49 | 49 | 143 | 30 | 8 | 86 | 1.491,00 | 1.491 |
| 50 | 50 | 142 | 30 | 8 | 85 | 1.494,00 | 1.494 |
| 51 | 51 | 140 | 30 | 8 | 85 | 1.490,00 | 1.490 |
| 52 | 52 | 138 | 30 | 8 | 85 | 1.486,00 | 1.486 |
| 53 | 53 | 137 | 30 | 8 | 84 | 1.489,00 | 1.489 |
| 54 | 54 | 135 | 30 | 8 | 84 | 1.485,00 | 1.485 |
| 55 | 55 | 134 | 30 | 8 | 83 | 1.488,00 | 1.488 |
| 56 | 56 | 132 | 30 | 8 | 83 | 1.484,00 | 1.484 |
| 57 | 57 | 130 | 30 | 8 | 83 | 1.480,00 | 1.480 |
| 58 | 58 | 129 | 30 | 8 | 82 | 1.483,00 | 1.483 |
| 59 | 59 | 127 | 30 | 8 | 82 | 1.479,00 | 1.479 |
| 60 | 60 | 125 | 30 | 8 | 82 | 1.475,00 | 1.475 |
| 61 | 61 | 124 | 30 | 8 | 81 | 1.478,00 | 1.478 |
| 62 | 62 | 122 | 30 | 8 | 81 | 1.474,00 | 1.474 |
| 63 | 63 | 120 | 30 | 8 | 81 | 1.470,00 | 1.470 |
| 64 | 64 | 119 | 30 | 8 | 80 | 1.473,00 | 1.473 |
| 65 | 65 | 117 | 30 | 8 | 80 | 1.469,00 | 1.469 |
| 66 | 66 | 116 | 30 | 8 | 79 | 1.472,00 | 1.472 |
| 67 | 67 | 114 | 30 | 8 | 79 | 1.468,00 | 1.468 |
| 68 | 68 | 112 | 30 | 8 | 79 | 1.464,00 | 1.464 |
| 69 | 69 | 111 | 30 | 8 | 78 | 1.467,00 | 1.467 |
| 70 | 70 | 109 | 30 | 8 | 78 | 1.463,00 | 1.463 |
| 71 | 71 | 107 | 30 | 8 | 78 | 1.459,00 | 1.459 |
| 72 | 72 | 106 | 30 | 8 | 77 | 1.462,00 | 1.462 |
| 73 | 73 | 104 | 30 | 8 | 77 | 1.458,00 | 1.458 |
| 74 | 74 | 103 | 30 | 8 | 76 | 1.461,00 | 1.461 |
| 75 | 75 | 101 | 30 | 8 | 76 | 1.457,00 | 1.457 |
| 76 | 76 | 99 | 30 | 8 | 76 | 1.453,00 | 1.453 |
| 77 | 77 | 98 | 30 | 8 | 75 | 1.456,00 | 1.456 |
| 78 | 78 | 96 | 30 | 8 | 75 | 1.452,00 | 1.452 |

| TURNO DE TRABAJO | | | LIBRANZAS | | | JORNADA TEÓRICA | JORNADA REAL |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| NOCHE | L.S.N. | M/T | VAC. | D.L.D. | LIB | | |
| 79 | 79 | 94 | 30 | 8 | 75 | 1.448,00 | 1.448 |
| 80 | 80 | 93 | 30 | 8 | 74 | 1.451,00 | 1.451 |
| 81 | 81 | 91 | 30 | 8 | 74 | 1.447,00 | 1.447 |
| 82 | 82 | 90 | 30 | 8 | 73 | 1.450,00 | 1.450 |
| 83 | 83 | 88 | 30 | 8 | 73 | 1.446,00 | 1.446 |
| 84 | 84 | 86 | 30 | 8 | 73 | 1.442,00 | 1.442 |

Durante los periodos de IT se computará, a efectos de jornada anual, el turno que efectivamente debería haber realizado el trabajador según su calendario laboral.

Anexo nº 3

Relación de personal al que resulta de aplicación el acuerdo del 12.02.07 (HAR del Pirineo)

| APELLIDOS Y NOMBRE | CATEGORIA |
|---|---|
| ABADIAS PUYUELO, EVA MARIA | DUE |
| ACIN BERNUES, RAFAEL | Celador |
| ACIN BRETOS, ENRIQUE | Mantenimiento |
| ALADREN PEREZ, BELEN | Médico Especialista |
| ALFONSO AGUIRAN, EDUARDO RAMON | Médico Especialista |
| ALIOD LATORRE, MARIA PILAR | DUE |
| ALMEIDA ESCARTIN, NURIA | Técnico Especialista |
| ALONSO OSAMBELA, MAXIMIANO | Médico Especialista |
| ALVAREZ IGUACEL, MARIA ANGELA | Auxiliar Administrativo |
| ANTON PERIAÑEZ, MARIA CARMEN | DUE |
| ARA ESTALLO, CONCEPCION | DUE |
| ARA PALACIOS, CARLOS | Celador |
| ARAGÜES CIRES, MARIA CARMEN | Auxiliar Enfermería |
| ARILLA LAPLAZA, MARIA CARMEN | DUE |
| ARRIBAS PLASENCIA, MARIA AFRICA | Recepcionista Telefonista |
| ASO FERRER, MARIA LOURDES | Auxiliar Enfermería |
| AZON COSCULLUELA, FRANCISCO JAVIER | Celador |
| BAILO GARCIA, SERGIO | Celador |
| BARRUTIA DE PABLO, MARIA JOSE | Auxiliar Enfermería |
| BENEDE BERDUN, ANTONIO GERARDO | Celador |
| BERGUA PAYA, MARIA TERESA | Auxiliar Enfermería |
| BERNUES BERNAT, ANGEL CECILIO | Celador |
| BESCOS BESCOS, ANA CRISTINA | DUE |
| BOVIO VALLES, MARIA BELEN | Técnico Especialista |
| CABADO SEOANE, ERMITAS | Auxiliar Enfermería |
| CABELLO PUCH, ANA ISABEL | Auxiliar Administrativo |
| CAJAL FANLO, ROSARIO | Auxiliar Enfermería |
| CAJAL PAULES, MARIA ROSARIO | Operaria Lavandería |
| CALDERON RAMIREZ, JAIME | Médico Especialista |
| CALVO URREA, FRANCISCO JAVIER | Celador |
| CALLEN GARCÍA, OSCAR | DUE |
| CAMPO DIVI, MARIA OROSIA | Auxiliar Enfermería |
| CARBALLO BARJA, MARIA CONCEPCION | Auxiliar Enfermería |
| CARBONELL ASO, MARIA PILAR | Auxiliar Enfermería |
| CARRAGAL ALCALA, ANA ISABEL | DUE |
| CASASUS MAZA, MARIA DE GUAYENTE | Recepcionista Telefonista |
| CASTAN GRACIA, ANA MARIA | Auxiliar Enfermería |
| CAUDILLO ARA, MARIA TERESA | Auxiliar Enfermería |
| CELAYA ARMISEN, MARIA PILAR | Administrativo |
| CHAILLOU, ALEXANDRE ALAIN | Celador |
| CIPRIAN SANVICENTE, MONICA | Auxiliar Enfermería |
| CIRES PUEYO, MARIA CARMEN | Auxiliar Enfermería |
| COLUMBRERE AZNAR, ISABEL | DUE |
| COMPAIRE ZABORRAS, Ana Isabel | Auxiliar Enfermería |
| CORONAS MONTORI, ANA GEMA | Auxiliar Administrativo |
| CORTINES FERNANDEZ, JESUS MARIA | Médico Especialista |
| CUADRADO MARINAS, RODRIGO | Celador |
| DE LA SALUD PEREZ, MONICA | Auxiliar Enfermería |
| DIAZ DIAZ, EVA MARIA | Auxiliar Enfermería |
| DUARTE HERNANDEZ, LADISLAO | Mantenimiento |
| EGAÑA SANCHEZ, ANA ISABEL | Auxiliar Enfermería |

| | |
|---|---|
| ESCANILLA SAMPER, MARIA PILAR | Matrona |
| ESCAÑO GARCIA DEL CASTILLO, FELICISIMA | Auxiliar Enfermería |
| ESCARTIN BUISAN, MARIA ELENA | DUE |
| FERNANDEZ MIMBRERA, LUISA | Operaria Lavandería |
| FERNANDEZ MORENO, MARIA PILAR | Recepcionista Telefonista |
| FRANCO ROYO, MARIA JESUS | Médico Especialista |
| FRIAS RAMON, MARIA PILAR | Técnico Especialista |
| FUMANAL SARSA, ANTONIO JAVIER | Celador |
| GALINDO SERRANO, IZARBE | Médico Especialista |
| GALVE PASTOR, ROSA MARIA | Auxiliar Enfermería |
| GARATE GUISASOLA, MARIA MESCAL | DUE |
| GARATE GUISASOLA, RAQUEL | Auxiliar Enfermería |
| GARCES GIL, MARIA NURIA | Auxiliar Enfermería |
| GARCIA ARRUEBARRENA, MARIA ISABEL | DUE |
| GARCIA AYUSO, SARA MARIA | Auxiliar Administrativo |
| GARCIA BESCOS, GRACIA PILAR | Médico Especialista |
| GARCIA LABAT, FRANCISCO JAVIER | Médico Especialista |
| GARCIA PIEDRAFITA, ROSARIO | Auxiliar Enfermería |
| GASCA ERCILLA, RAFAEL | Médico Especialista |
| GIMENEZ NAVARRO, MARIA CARMEN | Técnico Especialista |
| GIMENO GONZALEZ, MARINA | Médico Especialista |
| GONZALEZ BONET, PAZ | Auxiliar Enfermería |
| GONZALEZ GARCIA, CRISTINA ISABEL | Terapeuta Ocupacional |
| GONZALEZ GARCIA, RICARDA | DUE |
| GORDO ASTRAIN, BERTA | DUE |
| GUTIERREZ JARNE, AZUCENA | Auxiliar Enfermería |
| GUZMAN MENDIARA, MARIA CARMEN | Auxiliar Administrativo |
| HERMOSO DEL PINO, MARIA JESUS | Administrativo |
| HERNANDO ARDANAZ, EDUARDO | Médico Especialista |
| HERNANZ ARAGON, EDUARDO | Celador |
| HERNANZ ARAGON, JULIO | Celador |
| IBOR JARNE, PABLO | Celador |
| IGUACEL ALCAINE, ROSA MARIA | Operaria Lavandería |
| IGUACEL GARCIA, ANTONIO | Auxiliar Enfermería |
| IRALDE AGUAS, NATIVIDAD PILAR | Operaria Lavandería |
| IRALDE JIMENEZ, CARLOS ANTONIO | Celador |
| ISERN LONGARES, JUAN JOSE | Médico Especialista |
| IZQUIERDO GRACIA, MARIA DOLORES | DUE |
| JACA GARCIA, ANA ISABEL | Auxiliar Enfermería |
| JAL ALLUE, ANA ISABEL | DUE |
| JAL ALLUE, MARIA ANGELES | DUE |
| JARNE CAMPO, ENRIQUETA | Auxiliar Enfermería |
| JEGIER, MARIO ALBERTO | Médico Especialista |
| LACASTA ACIN, JAVIER | Auxiliar Administrativo |
| LACASTA CASAJUS, JOSE CARLOS | Celador |
| LACASTA TOYAS, MARIA DOLORES | Auxiliar Enfermería |
| LACASTA VIVAS, CARLOS MANUEL | Médico Especialista |
| LAFUENTE GRASA, MARIA PILAR | DUE |
| LALAGUNA BERGUA, MARIA CARMEN | DUE |
| LALAGUNA MOLANO, MARIA ELENA | DUE |
| LAPLAZA EITO, MARIA JESUS | Auxiliar Enfermería |
| LASTRA FERNANDEZ, AMAYA | Auxiliar Enfermería |
| LATAS ERDOCIAIN, MARIA ANTONIA | DUE |
| LOPE PIEDRAFITA, GEMA | DUE |
| LORENZO REINE, MARIA PILAR | Auxiliar Enfermería |

| | |
|---|---|
| MAÑEZ PEREZ, MARIA CONCEPCION | Administrativo |
| MARCO BELLIDO, CONCEPCION | Auxiliar Enfermería |
| MARIN BRAVIZ, SILVIA | DUE |
| MARINAS PEREZ, MARIA CARMEN | Auxiliar Administrativo |
| MAS FORTUÑO, MARIA ISABEL | DUE |
| MAYOR GRACIA, ANA MARIA | Operaria Lavandería |
| MEDRANO LOPEZ, MARIA ERIKA | Médico Especialista |
| MENE ESTER, ROSA BLANCA | Auxiliar Enfermería |
| MERINO LABORDA, MARIA TERESA | Médico Especialista |
| MIGUEL ESTRADA, ADORACION | Auxiliar Enfermería |
| MIRO RIBERA, LIDIA | DUE |
| MOLINOS LAZARO, JORGE | Médico Especialista |
| MORALES CACERES, MARIA ISABEL | Auxiliar Enfermería |
| MORAN MATEOS, MARIA ANTONIA | Auxiliar Enfermería |
| MORLANES NAVARRO, MARIA TERESA | Médico Especialista |
| MUÑOZ GONZALEZ, MARIA PILAR | Auxiliar Enfermería |
| MUÑOZ GONZALEZ, YOLANDA | Auxiliar Enfermería |
| MUÑOZ MORER, PATRICIA | Auxiliar Enfermería |
| MUR MARCUELLO, MIGUEL ANGEL | Celador |
| NAGER ROYO, ANA ISABEL | Auxiliar Enfermería |
| NARRO CACHAY, VICTOR HUMBERTO | Médico Especialista |
| NAVARRO ESCOLANO, MARIA TERESA | Auxiliar Enfermería |
| NIETO GARCIA, MARIA PILAR | Auxiliar Enfermería |
| ORELLA DE ANITUA, ESPERANZA | Auxiliar Enfermería |
| PEREZ RETA, BEATRIZ | DUE |
| PINILLA BALLESTIN, MARIA PILAR | Auxiliar Enfermería |
| PRADAS SANZ, MARIA SUSANA | DUE |
| PRAT OZCOZ, MARIA ANGELES | DUE |
| PRIETO SATURNINO, MAGDALENA | Auxiliar Enfermería |
| PUERTOLAS BENEDE, MANUEL | Mantenimiento |
| PUEYO BELIO, SARA | Auxiliar Enfermería |
| PUEYO MORLANS, ANA ISABEL | Auxiliar Enfermería |
| QUINTERO ARA, CRISTINA MARIA | DUE |
| RAMON HENARES, ESPERANZA | Auxiliar Enfermería |
| ROCA CAMPO, MIRIAN | Técnico Especialista |
| ROCAMORA BONIS, BEATRIZ | Técnico Especialista |
| ROS SANZ, MARIA VICTORIA | Médico Especialista |
| ROSIQUE HERNANDEZ, MARIA CARMEN | Auxiliar Enfermería |
| RUBIO GIMENEZ, ISABEL | DUE |
| SALDAÑA CARDIEL, FIDEL | Médico Especialista |
| SAN GUMERSINDO LACASA, SERGIO | Fisioterapeuta |
| SANCHEZ ANTEQUERA, ANA BELEN | Auxiliar Enfermería |
| SANCHEZ ESCARTIN, MARIA BEGOÑA | DUE |
| SANCHEZ GRASA, MARIO | Celador |
| SANZ ARA, ROBERTO | Fisioterapeuta |
| SANZ CLARACO, JOSE LUIS | Celador |
| SANZ MARCOS, MARIA ELENA | DUE |
| SANZ VILLANUA, ANA ISABEL | DUE |
| SANZ VILLANUA, NURIA CARLOTA | DUE |
| SARASA CALVO, ALICIA | Auxiliar Enfermería |
| SESE OLIVAN, ELENA EMILIA | Auxiliar Administrativo |
| SOLANO DE EYTO, ANA MARIA | DUE |
| SUAREZ SAN MARTIN, MARIA ANGELES | Médico Especialista |
| TORRE GONZALEZ, MARIA LOURDES | Auxiliar Enfermería |
| TORREJON GALVE, DAVID | Celador |

| | |
|---|---|
| TORRES PEREZ, ALFONSO FRANCISCO | Fisioterapeuta |
| TORRONTERA DONCEL, MARIAN | Auxiliar Enfermería |
| TORRONTERA GIMÉNEZ, MARIA PILAR | Auxiliar Enfermería |
| TROBAJO NAVARRO, SILVIA | Técnico Especialista |
| TUTOR MONGE, MARIA EUGENIA | Auxiliar Enfermería |
| VAL LANCETA, MARIA CARMEN | Auxiliar Enfermería |
| VAZQUEZ ELIZARI, BLANCA IZASKUN | Auxiliar Enfermería |
| VAZQUEZ RUEDA, ENCARNACION | Auxiliar Enfermería |
| VIÑAS BUIL, MARÍA JOSÉ | Farmacéutica |
| ZAMBRANO RODRIGUEZ, HECTOR ANGELINO | Médico Especialista |
| ZAMORA GIL, MARIA | DUE |

## Anexo nº 4
## SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL CONSORCIO DE SALUD

### 1.—PRINCIPIOS RECTORES

El Consorcio de Salud deberá fomentar e impulsar el desarrollo profesional de sus empleados como medida orientada a proporcionar una asistencia sanitaria de calidad, para lo cual, el sistema de incentivación, promoción y reconocimiento del desarrollo profesional que se establece ha de:

—Facilitar y establecer los mecanismos necesarios de promoción que permitan reconocer la contribución que realizan los profesionales a la mejora de su:

—Experiencia y competencia profesional.

—Compromiso con la organización en la que prestan sus servicios

—Motivación, espíritu de superación y aprendizaje permanente.

—Contribuir en todo momento a potenciar la cultura y el modelo organizativo de cada institución, establecimiento o centro sanitario, logrando la implicación y el compromiso de los profesionales con la misma.

—Permitir adecuar las aspiraciones y expectativas de desarrollo profesional de los profesionales a las necesidades del sistema sanitario público de la Comunidad Autónoma de Aragón.

— Premiar el valor añadido, de manera que el horizonte profesional no termine en el cumplimiento de los mínimos exigidos por la organización y la propia profesión respecto al desarrollo del trabajo.

### 2.—ÁMBITO

Podrá participar en el sistema de desarrollo profesional el personal del Consorcio de Salud con relación laboral indefinida y que cuente con cinco años, al menos, de ejercicio profesional en la categoría.

### 3.—CARACTERÍSTICAS BÁSICAS

El desarrollo profesional es:

3.1 Voluntario: El profesional participará voluntariamente en el sistema, tanto en el acceso como en los cambios de nivel por lo que en ningún caso tendrá carácter obligatorio.

3.2 Personal: El desarrollo profesional representa el reconocimiento personal y la trayectoria profesional que realiza cada persona sin que implique un cambio en el puesto de trabajo ni en la actividad que desarrolle.

3.3 Evaluable: Los méritos profesionales tendrán que ser constatados y evaluables. La evaluación, dependiendo de la tipología y cultura de cada centro, y de las peculiaridades de cada grupo profesional, considerará los siguientes ámbitos, en relación a los objetivos y proyectos de cada institución:

—Progreso en la competencia profesional

—Compromiso con la organización.

—Compromiso con la innovación y con la mejora continua de la calidad

3.4 Gradual en el tiempo: El desarrollo profesional ha de permitir, motivar y estimular la progresión ascendente de cada persona a lo largo de toda su trayectoria profesional en unos periodos fijos y previamente estipulados.

3.5 Irreversible: El reconocimiento de los Niveles Primero, Segundo y Tercero será irreversible. Tampoco será posible el descenso de Nivel una vez que el profesional haya cumplido los 60 años de edad.

En los demás supuestos, podrá producirse el descenso hasta el Tercer Nivel, en caso de no mantenimiento por el profesional de los requisitos exigidos para el acceso al Nivel Cuarto, una vez transcurridos los plazos establecidos para ello.

3.6 Retribuido por niveles: Las aportaciones individuales y la orientación que realicen los profesionales hacia la excelencia deberán ser compensadas económicamente de forma creciente estableciéndose un complemento retributivo específico para cada nivel.

3.7 Reconocedor de los méritos de los profesionales: El desarrollo profesional es un elemento de motivación y el reconocimiento de las aportaciones que los profesionales hacen al sistema público de salud, referente a conocimientos, experiencia en la actividad desarrollada, compromiso con la organización, formación y calidad.

3.8 Diferenciador del desarrollo jerárquico, individualizado y compatible: El desarrollo profesional es independiente de la carrera de gestión, pero compatible con ella.

El personal que desempeñe puestos de carácter directivo en el Consorcio de Salud podrá solicitar el acceso a los distintos niveles de desarrollo profesional.

Serán objeto de evaluación los mismos aspectos que los establecidos para el resto del personal en su correspondiente modalidad, a excepción de la correspondiente a la actividad profesional, evaluándose, en su lugar, el desempeño del puesto de carácter directivo.

Durante el tiempo de desempeño de un puesto de carácter directivo será computable a los efectos de totalizar los períodos de permanencia establecidos para obtener el primer nivel o para acceder a los niveles superiores.

4.—RETRIBUCIONES SEGÚN NIVEL

Cada nivel de desarrollo profesional será retribuido con un complemento anual, que será abonado mensualmente, teniendo en cuenta que sólo podrá retribuirse a cada profesional por uno de los niveles.

Los importes del Complemento de Desarrollo, para cada uno de los niveles y categorías profesionales, son los siguientes:

| NIVEL | I | II | III | IV |
|---|---|---|---|---|
| Licenciados Sanitarios | 3.600 | 7.000 | 10.000 | 12.500 |
| Diplomados Sanitarios | 2.520 | 4.900 | 6.700 | 8.400 |
| Resto Grupo I | 2.550 | 4.950 | 6.970 | 8.800 |
| Resto Grupo II | 1.860 | 3.610 | 5.360 | 6.760 |
| Grupo III | 1.430 | 2.780 | 4.120 | 5.210 |
| Grupo IV | 1.250 | 2.420 | 3.590 | 4.530 |
| Grupo V | 1.170 | 2.270 | 3.380 | 4.260 |

4.1 Efectos económicos de la implantación del sistema

4.1.1.—Los efectos económicos de la implantación definitiva del Sistema de desarrollo Profesional para Licenciados y Diplomados Sanitarios serán los siguientes:

—El Primer Nivel será remunerado en su totalidad desde el 1 de julio de 2008 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

—El Segundo Nivel será remunerado desde el 1 de julio de 2008 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel. No obstante, el 35 % de la diferencia entre los importes percibidos entre los niveles Segundo y Primero se hará efectivo en una paga única a percibir en el mes de enero de 2009.

—El Tercer Nivel será remunerado desde el 1 de enero de 2009 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel. No obstante, el 50 % de la diferencia entre los importes percibidos entre los niveles Segundo y Tercero se hará efectivo en una paga única a percibir en el mes de enero de 2010.

—El Cuarto Nivel será remunerado desde el 1 de enero de 2010 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

4.1.2.—Los efectos económicos de la implantación definitiva del Sistema de desarrollo Profesional para los profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios del Consorcio de Salud, serán los siguientes:

—El Primer Nivel será remunerado desde el 1 de julio de 2008 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

—El Segundo Nivel será remunerado a partir del 1 de julio de 2009, para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

—El Tercer Nivel será remunerado a partir del 1 de julio de 2010 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

—El Cuarto Nivel será remunerado a partir del 1 de julio de 2011 para todos los profesionales que a esa fecha tengan reconocido dicho nivel.

4.2 Fase inicial de implantación del sistema

4.2.1.—Con carácter excepcional y por una sola vez, en las fechas señaladas en el punto anterior se reconocerá, a los profesionales que en ese momento se hallen dentro del ámbito de aplicación del sistema, el Primero, el Segundo o el Tercer Nivel de desarrollo que corresponda a la antigüedad que tengan reconocida.

Por tanto, a dichos profesionales no les será exigido el requisito de haber obtenido, con carácter previo a la solicitud de acceso a cada uno de los Niveles citados, el Grado de acreditación de competencias establecido para cada Nivel de desarrollo a que se hace referencia en el apartado 5.1.3 del Modelo, ni les será aplicable el sistema de evaluación previsto para el acceso a cada uno de los Niveles de desarrollo.

4.2.2.—El acceso al Cuarto Nivel por los empleados que cuenten con la antigüedad mínima exigida, podrá ser solicitado durante la fase de implantación sin necesidad de cumplir el requisito de permanencia de 7 años en el Tercer Nivel, si bien sólo será reconocido previa superación de la correspondiente evaluación.

4.2.3.—Aquellos profesionales a que se refiere el apartado 4.2.1 anterior, que accedan a un determinado nivel por antigüedad, podrán utilizar todos los méritos acumulados a lo largo de su vida profesional para acceder al nivel siguiente.

5.—DESARROLLO DEL MODELO

5.1 Características de los niveles

5.1.1.—Estructura por niveles

El desarrollo profesional se articulará en 4 niveles más un nivel de entrada. Cada nivel definirá el grado de excelencia alcanzado en el desarrollo profesional. Los profesionales tendrán derecho a hacer constar públicamente el grado de desarrollo profesional que tengan reconocido.

5.1.2.—Denominación de los niveles

Los niveles establecidos se denominan según se describe a continuación:

| NIVEL |
|---|
| Nivel de Entrada |
| Primer Nivel |
| Segundo Nivel |
| Tercer Nivel |
| Cuarto Nivel |

5.1.3 Sistemática de acceso y cambio de nivel

El desarrollo profesional es de acceso voluntario y ha de ser solicitado personalmente por el interesado, tanto en lo referente al acceso al sistema como al cambio de Nivel.

Durante el segundo y el último trimestre del año se podrán presentar las solicitudes de cambio de nivel, computándose los requisitos y méritos definidos hasta el último día anterior a la finalización del plazo de presentación estipulado.

Cuando haya permanecido el tiempo mínimo en el nivel requerido para acceder al siguiente, el profesional podrá presentar su solicitud de ascenso. A tal efecto serán computados los requisitos y méritos adquiridos hasta la fecha que figure en el sello de registro de entrada de dicha solicitud.

Para poder acceder a un nivel superior, además de reunir los requisitos de tiempo definidos para cada uno de los niveles, los profesionales deberán superar las evaluaciones correspondientes a los méritos exigibles para cada nivel.

Una vez acreditado un cambio de nivel, el abono de las cantidades correspondientes al nivel evaluado tendrá efecto a partir del 1 de julio ó del 1 de enero siguientes a la fecha de solicitud.

La permanencia mínima por nivel para optar a uno superior será la siguiente:

| NIVEL | PERMANENCIA EN EL NIVEL | ANTIGÜEDAD DE ACCESO AL NIVEL |
|---|---|---|
| Nivel de Entrada | 5 años | - |
| Primer Nivel | 5 años | 5 años |
| Segundo Nivel | 5 años | 10 años |
| Tercer Nivel | 7 años | 15 años |
| Cuarto Nivel | - | 22 años |

A estos efectos, será computable el tiempo de permanencia acreditada dentro de cada grupo de clasificación del personal del Consorcio de Salud, y en las condiciones requeridas

en cualquier entidad de carácter público de cualquier comunidad autónoma del Estado Español o la Unión Europea.

Los servicios prestados en un grupo profesional diferente a aquel desde el que se participa serán computados, conforme a la siguiente ponderación:

—60% si los servicios se prestaron en un grupo profesional inmediatamente inferior o superior al que se participa

—50% si se prestaron en un grupo profesional inferior o superior en dos grupos profesionales al que se participa

—40% si se prestaron en un grupo profesional inferior o superior en tres grupos profesionales al que se participa

—30% si se prestaron en un grupo profesional inferior o superior en cuatro grupos profesionales al que se participa

Asimismo, será computable todo el tiempo de permanencia en situación de excedencia por cuidado de familiares, los seis primeros meses de excedencia por motivo de violencia de género, los periodos de incapacidad temporal por contingencias profesionales, el permiso por maternidad, adopción o acogimiento, paternidad y el resto de permisos con sueldo y el tiempo como liberado o dispensado sindical en el ámbito del Consorcio de Salud.

En todos los niveles será posible el mantenimiento por un periodo de tiempo indefinido y superior a los periodos mínimos de permanencia en cada nivel; no obstante, para mantenerse en el Nivel Cuarto será condición indispensable obtener la recertificación para el nivel, que deberá ser obtenida en el plazo de nueve años a contar desde que se hubiese obtenido dicho nivel.

Se exceptúan de lo anterior los profesionales acogidos al régimen transitorio de implantación del sistema y aquellos que hayan cumplido los 60 años de edad.

5.2 Desarrollo profesional en situación de promoción interna

El personal en situación de promoción interna temporal percibirá, en su caso, el complemento que tenga reconocido en su categoría de origen, siendo los servicios prestados en esa situación evaluables para el acceso a un nuevo nivel de carrera en su categoría de origen.

En el supuesto de que un profesional del Consorcio de Salud promocione, con carácter definitivo, a otra categoría del mismo grupo profesional se procederá a homologar su nivel, asignándole el mismo nivel que tuviera reconocido en su categoría de origen, y continuará percibiendo el complemento correspondiente a dicho nivel, pudiendo optar a los siguientes niveles en la nueva categoría.

En el supuesto de que un profesional del Consorcio de Salud promocione, con carácter definitivo, a otra categoría de grupo profesional superior continuará percibiendo el complemento que tenga reconocido en la categoría de origen, hasta que alcance el primer nivel en la nueva categoría. A partir de ese momento, su complemento será el que venía percibiendo, incrementado en el importe resultante de la diferencia entre las cuantías de los niveles homónimos reconocidos en ambas categorías.

En todo caso, para el reconocimiento de los niveles en la nueva categoría serán evaluables los servicios prestados en esta categoría en situación de promoción interna temporal.

6.—FACTORES DE EVALUACIÓN

6.1 Licenciados y diplomados sanitarios

El sistema de evaluación para el acceso a los diferentes Niveles está basado en 5 factores los cuales agrupan los diferentes elementos a valorar:

—Factor I: Actividad asistencial

—Factor II: Compromiso con la organización

–Implicación en el desarrollo organizativo

–Implicación en el desarrollo científico profesional

–Implicación en la gestión

—Factor III: Formación

–Formación continuada y formación complementaria

—Factor IV: Docencia

–Docencia práctica, de postgrado, formación continuada o MIR

—Factor V : Investigación

–Participación en proyectos de I+D+I

6.2 Profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios.

El sistema de evaluación para el acceso a los diferentes Niveles está basado en 3 factores los cuales agrupan los diferentes elementos a valorar:

—Factor I: Actividad profesional

—Factor II: Compromiso con la organización

—Factor III: Formación, Docencia e Investigación.

7.—SISTEMÁTICA DE EVALUACIÓN

La evaluación de los méritos de los profesionales se efectuará desde 3 niveles bien diferenciados:

7.1 Autoevaluación

Será el elemento procedimental básico, dando plena cabida y consideración a la opinión de los propios profesionales, quienes recopilarán y aportarán la documentación justificativa de los méritos adquiridos en su desarrollo profesional, según los indicados Factores de Evaluación y sus baremos.

7.2 Comisión Evaluadora del Consorcio de Salud

En el Consorcio de Salud, se constituirá una Comisión Evaluadora por cada grupo profesional, nombrada por la Gerencia del Consorcio, que desarrollará las siguientes funciones:

a) Recepcionar las solicitudes de acceso a los diferentes niveles, excepto el nivel de entrada.

b) Verificar el cumplimiento de los requisitos de antigüedad y permanencia en el nivel anterior exigibles a los solicitantes

c) Valorar los méritos de los profesionales que pretendan acceder a los diferentes niveles, a partir de la autoevaluación presentada, y resolver las eventuales discrepancias entre esta última y la valoración de la Dirección del Consorcio.

d) Proponer a la Gerencia del Consorcio el reconocimiento o la denegación del nivel solicitado.

Los miembros de la Comisión de Evaluación, nombrados para representar legalmente a los profesionales, serán, siempre que sea posible, de la misma o superior titulación y nivel de desarrollo profesional al que aspiren los evaluados. No obstante, este último requisito no será exigible hasta que se halle totalmente implantado el sistema.

Los componentes de la Comisión de Evaluación estarán obligados a guardar discreción sobre los informes, valoraciones, deliberaciones y comentarios efectuados sobre las personas evaluadas.

Su composición será la siguiente:

—4 profesionales designados por la Gerencia del Consorcio de Salud, uno de los cuales actuará como Presidente

—1 profesional designado por el Departamento de Salud

—1 profesional designado por cada organización sindical presente en el Comité Intercentros.

7.3 Comisión de Seguimiento y Garantías

Se crea una comisión paritaria de seguimiento entre el Consorcio de Salud y los sindicatos presentes en el Comité Intercentros firmantes del presente Convenio, con el objetivo de impulsar, valorar, hacer el seguimiento y velar por el cumplimiento de los acuerdos establecidos en la implementación del desarrollo profesional.

7.4 Sistemática de evaluación del desarrollo profesional

Una vez solicitada por el profesional el ascenso de nivel, la Comisión Evaluadora valora los méritos aportados por este.

La Comisión Evaluadora emitirá un informe vinculante de conformidad o disconformidad con el acceso al nivel superior, el cual será enviado a la Gerencia del Consorcio que dictará la oportuna resolución.

En caso de disconformidad con el acceso al nivel superior, el Gerente del Consorcio resolverá denegando el acceso al nivel solicitado.

En caso de denegación del acceso a un determinado nivel, el interesado podrá dirigirse a la Comisión Evaluadora, solicitando la revisión de su evaluación. Una vez efectuada la revisión, la Comisión Evaluadora emitirá un nuevo informe vinculante, de conformidad o disconformidad, que será remitido a la Dirección del Consorcio de Salud, para la Resolución definitiva.

Independientemente de la decisión adoptada por la Comisión Evaluadora y en el supuesto de que el profesional afectado entendiera que la decisión no haya estado lo suficientemente motivada, o no se ajusta a los criterios establecidos y a la legalidad, o la considera basada en razones discriminatorias prohibidas, podrá acudir a la Jurisdicción Ordinaria, previa la interposición de los recursos administrativos que resulten procedentes.

8.—VALORACIÓN Y PESO ESPECÍFICO DE CADA UNO DE LOS FACTORES PARA LOS DISTINTOS NIVELES

8.1 Licenciados y diplomados sanitarios

La valoración global se efectuará sobre un máximo de 100 puntos.

A cada factor se le asignará un peso específico diferente para cada nivel a tenor de las características deseables de cada uno de ellos.

Para poder acceder a un nivel determinado se deberá cumplir con un porcentaje mínimo de puntos previamente establecido. En el caso de que los méritos aportados a cada factor superen el 100% de los puntos asignados al mismo, no se tendrá en cuenta este excedente. No obstante, los méritos no tenidos en cuenta en la fase transitoria de implantación serán valorados para el acceso ordinario a los siguientes niveles.

| LICENCIADOS SANITARIOS | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
| % Actividad asistencial | 70 | 65 | 60 | 58 |
| % Compromiso con la organización | 16 | 18 | 22 | 22 |
| % Formación | 10 | 9 | 6 | 4 |
| % Docencia | 2 | 4 | 6 | 8 |
| % Investigación | 2 | 4 | 6 | 8 |
| % Puntos para ascender de nivel | 60 | 65 | 72 | 78 |
| Competencias | Avanzado | Experto | Excelente | Excelente |

| DIPLOMADOS SANITARIOS | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
| % Actividad asistencial | 70 | 65 | 60 | 58 |
| % Compromiso con la organización | 16 | 18 | 22 | 22 |
| % Formación | 10 | 9 | 6 | 4 |
| % Docencia | 2 | 4 | 6 | 8 |
| % Investigación | 2 | 4 | 6 | 8 |
| % Puntos para ascender de nivel | 60 | 65 | 72 | 78 |
| Competencias | Avanzado | Experto | Excelente | Excelente |

8.2 Profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios

La valoración global se efectuará sobre un máximo de 100 puntos.

A cada factor se le asignará un peso específico diferente para cada nivel a tenor de las características deseables de cada uno de ellos.

Para poder acceder a un nivel determinado se deberá cumplir con un porcentaje mínimo de puntos previamente establecido. En el caso de que los méritos aportados a cada factor superen el 100% de los puntos asignados al mismo, no se tendrá en cuenta este excedente.

| GRUPO DE LICENCIADOS UNIVERSITARIOS O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
| % Actividad profesional | 65 | 65 | 60 | 60 |
| %Compromiso con la organización | 20 | 20 | 20 | 20 |
| %Formación, Docencia e Investigación | 15 | 15 | 20 | 20 |
| Mínimo puntos para ascender de nivel | 55 | 60 | 65 | 70 |

| GRUPO DE DIPLOMADOS UNIVERSITARIOS O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
| % Actividad profesional | 65 | 65 | 60 | 60 |
| %Compromiso con la organización | 20 | 20 | 20 | 20 |
| %Formación, Docencia e Investigación | 15 | 15 | 20 | 20 |
| Mínimo puntos para ascender de nivel | 55 | 60 | 65 | 70 |

| GRUPO DE TÉCNICOS SUPERIORES SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
| % Actividad profesional | 65 | 65 | 60 | 60 |
| % Compromiso con la organización | 20 | 20 | 20 | 20 |
| %Formación, Docencia e Investigación | 15 | 15 | 20 | 20 |
| Mínimo puntos para ascender de nivel | 55 | 60 | 65 | 70 |

| GRUPO DE TÉCNICOS SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
| % Actividad profesional | 75 | 75 | 75 | 75 |
| % Compromiso con la organización | 10 | 10 | 10 | 10 |
| %Formación, Docencia e Investigación | 15 | 15 | 15 | 15 |
| Mínimo puntos para ascender de nivel | 60 | 60 | 60 | 60 |

| GRUPO DE TÉCNICOS SUPERIORES DE FORMACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
| % Actividad profesional | 65 | 65 | 60 | 60 |
| %Compromiso con la organización | 15 | 15 | 15 | 15 |
| %Formación, Docencia e Investigación | 20 | 20 | 25 | 25 |
| Mínimo puntos para ascender de nivel | 55 | 60 | 65 | 70 |

| GRUPO DE TÉCNICOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL O FORMACIÓN EQUIVALENTE DE GESTIÓN Y SERVICIOS | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
| % Actividad profesional | 75 | 75 | 75 | 75 |
| %Compromiso con la organización | 10 | 10 | 10 | 10 |
| %Formación, Docencia e Investigación | 15 | 15 | 15 | 15 |
| Mínimo puntos para ascender de nivel | 60 | 60 | 60 | 60 |

| GRUPO DE OTROS PROFESIONALES DE GESTIÓN Y SERVICIOS | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Nivel I | Nivel II | Nivel III | Nivel IV |
| % Actividad profesional | 75 | 75 | 75 | 75 |
| % Compromiso con la organización | 10 | 10 | 10 | 10 |
| %Formación, Docencia e Investigación | 15 | 15 | 15 | 15 |
| Mínimo puntos para ascender de nivel | 60 | 60 | 60 | 60 |

9.—MÉRITOS A EVALUAR PARA CADA FACTOR

9.1 Licenciados y Diplomados sanitarios

9.1.1.—Factor I: Actividad asistencial

En este factor se valorarán los resultados de la actividad asistencial. Los criterios de evaluación contemplarán en la medida de lo posible los resultados individuales o, en su caso, la contribución del profesional al cumplimiento de los objetivos de la Unidad al que esté adscrito, en lo referente al volumen de actividad desarrollada y a mejora continua de la prestación del servicio.

9.1.2.—Factor II: Compromiso con su organización

Se valoran aquellas actuaciones del profesional que expliciten de qué manera sus conocimientos y habilidades son puestas al servicio del Sistema de Salud de Aragón para la consecución de los objetivos de este último: grupos de trabajo, proyectos de mejora, elaboración de protocolos, actividades de responsabilidad directiva, etc.

Estas actuaciones se dividen en tres grupos:

9.1.2.1 Implicación en el desarrollo organizativo

Los criterios de evaluación contemplarán la actitud, disponibilidad y participación del profesional respecto a todas aquellas actividades que afecten a la gestión organizativa asistencial de la institución (participación en la creación de procesos de mejora, participación en comisiones y en grupos de trabajo relacionados con el desarrollo organizativo)

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa y será efectuada según corresponda a cada categoría por la Dirección Asistencial o la Dirección de Enfermería del Consorcio que comunicará el resultado al profesional evaluado.

9.1.2.2 Implicación en el desarrollo científico profesional

Los criterios de evaluación contemplarán la actitud, disponibilidad y participación del profesional respecto a todas aquellas actividades que afecten a la mejora en su medio asistencial como son la participación en la creación de protocolos, guías de buena praxis y productos MBE (Medicina basada en la evidencia ) o EBE (Enfermería basada en la evidencia) en general, participación en comisiones y grupos de trabajo relacionados con la calidad y la actividad asistencial, y aportaciones a las relaciones con otras instituciones y/o ámbitos asistenciales.

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa siendo efectuada por el responsable asistencial directo que comunicará el resultado al profesional evaluado.

9.1.2.3 Implicación con la gestión

Se valora la actividad en puestos directivos (directores, subdirectores, coordinadores, supervisores...) o como responsables de gestión (responsables de calidad, de formación…) y la participación en proyectos de gestión clínica.

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa siendo efectuada por el responsable directo que comunicará el resultado al profesional evaluado.

9.1.3.—Factor III: Formación

Se valora la formación recibida por el profesional, con el objetivo de adecuar sus conocimientos y habilidades a la realización de nuevos procesos, procedimientos o técnicas con el objetivo de incorporar los avances científicos y tecnológicos a su actividad asistencial y/o de gestión.

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Consorcio.

9.1.4.—Factor IV: Docencia

Los criterios de valoración contemplarán la docencia impartida por el profesional en la práctica diaria o de forma reglada como Licenciaturas, Diplomados, Postgrados, Programas de formación continuada, Monitor de prácticas…

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Consorcio.

9.1.5.—Factor V: Investigación:

Los criterios de valoración contemplarán la participación investigadora del profesional en publicaciones, ponencias, comunicaciones, proyectos de investigación con financiación externa o cualquier otro proyecto aprobado por la Comisión de Investigación de la Institución.

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Consorcio.

9.1.6.—Se creará un grupo de trabajo que estudiará los factores correctores a introducir para cada item en los distintos ámbitos

9.2. Profesionales sanitarios de formación profesional y de gestión y servicios.

9.2.1.—Factor I: Actividad profesional

En este factor se valorarán los resultados de la actividad profesional. Los criterios de evaluación contemplarán, en la medida de lo posible, los resultados de su desempeño profesional individual, o, en su caso, la contribución del profesional al cumplimiento de los objetivos del Centro, o Unidad al que esté adscrito, a través de la evaluación de sus habilidades y actitudes.

9.2.2.—Factor II: Compromiso con su organización

Se valoran aquellas actuaciones del profesional que expliciten de qué manera sus conocimientos y habilidades son puestas al servicio del Sistema Sanitario Público de Aragón para la consecución de los objetivos de este último: grupos de trabajo, grupos o proyectos de mejora, participación en comisiones, elaboración de protocolos, actividades de responsabilidad directiva, etc.

Se valora la actividad en puestos directivos (directores, subdirectores…) o como responsables de gestión (jefes de servicio, sección, grupo, equipo, coordinadores, supervisores…) así como la participación en proyectos de gestión.

Su valoración es tanto cualitativa como cuantitativa siendo efectuada por la Comisión Evaluadora del Consorcio que comunicará el resultado al profesional evaluado.

9.2.3.—Factor III: Formación, Docencia e Investigación

Se valora la formación recibida por el profesional, con el objetivo de adecuar sus conocimientos y habilidades a la realización de nuevos procesos, procedimientos o técnicas con el objetivo de incorporar los avances científicos, tecnológicos o de conocimiento en general a su actividad profesional y/o de gestión.

Los criterios de valoración contemplarán la docencia impartida por el profesional en la práctica diaria como difusión del conocimiento técnico y organizativo o de forma reglada como Doctorados, Licenciaturas, Diplomados, Postgrados, Programas de formación continuada, Monitor de prácticas, etc….

Se valorarán los proyectos de investigación, la posesión de tesis doctorales, y aquellos factores de investigación que se determinen por la Comisión Evaluadora del Consorcio.

La valoración se efectuará por medio de la autobaremación y el resultado será revisado por la Comisión Evaluadora del Consorcio.

10.—BAREMOS A UTILIZAR EN LA EVALUACIÓN

1.—LICENCIADOS SANITARIOS.

1.1 Principios Básicos

1.—Dentro de los méritos a valorar no figuran aquellos que se consideran indispensables para acceder al Desarrollo profesional como son el título de licenciado y el de especialista.

2.—El máximo de la puntuación a considerar en cada nivel será de 100 puntos.

3.—Este máximo de puntos está repartido entre los diferentes factores en función del peso específico de cada uno de ellos. En caso de que el número de méritos de un factor supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

4.—Los méritos a valorar en el ascenso a cada nivel serán aquellos obtenidos en el espacio de tiempo entre la consecución del nivel anterior y el momento en el que se opte al siguiente y no aquellos acumulados en el total del Desarrollo Profesional, a excepción de aquellos adquiridos en el momento de la puesta en marcha de la Desarrollo Profesional, los cuales sí son acumulables.

1.2 Valoración de la «Actividad asistencial»

Se efectuará:

–Anualmente. Sobre un máximo de 100 puntos.

–Estará basada en el cumplimiento de los objetivos de cada Unidad. La Comisión Evaluadora seleccionará los objetivos y la ponderación de éstos que se tomarán en consideración para realizar esta valoración.

–Será lo más individualizada posible y su valoración se realizará mediante un cuestionario estandarizado (Escala Likert). En su defecto, se acudirá a la evaluación por parte del la Comisión Evaluadora, que establecerá el grado de participación del profesional en la consecución de los objetivos. Para ello, para cada profesional, se multiplicará el resultado de la Unidad por un factor que mide su grado de contribución a la consecución de los objetivos. Este factor será definido por el superior jerárquico y oscilará entre 0 y 2 siendo 2 el nivel de máxima contribución. La suma de todos los factores asignados a los profesionales será igual al número de profesionales evaluados.

–La evaluación resultante del periodo correspondiente para acceder a un determinado nivel, será la media de los resultados anuales de dicho periodo.

–Los profesionales deberán conocer con antelación los objetivos que hayan de ser evaluados

1.3 Valoración del «Compromiso con la organización»

Se efectuará:

–Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

–A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

Basada en la evaluación de la Dirección Asistencial del Consorcio, el responsable asistencial directo o el inmediato superior

Será individualizada.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN | |
|---|---|
| Implicación en el desarrollo organizativo | |
| Responsable de grupos de trabajo relacionados con la organización | 20 puntos/responsabilidad/año |
| Participante en grupos de trabajo relacionados con la organización | 10 puntos/grupo/año |
| Responsable del diseño de proyectos | 40 puntos/proyecto |
| Participante en el diseño de proyectos | 20 puntos/ proyecto/año |
| Implicación en el desarrollo científico profesional | |
| Participante en actividades de acreditación | 0,6 puntos/curso |
| Responsable de la elaboración de guías de práctica clínica. | 60 puntos/año |
| Responsable de la elaboración de protocolos. | 40 puntos/año |
| Participante en la elaboración de guías de práctica clínica. | 40 puntos/año |
| Participante en la elaboración de protocolos. | 20 puntos/año |
| Participante en grupos de trabajo con otras instituciones y/o ámbitos | 5 puntos/participación/año |
| Ponente en Sesiones clínicas | 2 puntos/sesión |
| Implicación con la gestión | |
| Ejercicio de puestos directivos de coordinación y de supervisión | 20 puntos/ año |
| Actividades de responsabilidad directa y de gestión | 4 puntos/ año |
| Participante en proyectos de gestión clínica | 4 puntos/ proyecto |

1.4 Valoración de la «Formación»

Se efectuará:

—Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

—A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

—Será individualizada.

Se valorará:

—Doctorado.

—Licenciaturas o Diplomaturas, maestrías relacionadas con Ciencias de la Salud así como otras licenciaturas o diplomaturas.

—Cursos de postgrado impartidos y/o autorizados por las divisiones, facultades, escuelas y departamentos universitarios y otras entidades con convenio con la Universidad que tengan relación directa con ciencias de la salud. La duración mínima de los cursos postgrado será de 150 horas cada uno.

—Cursos o estancias de perfeccionamiento directamente relacionados con la especialidad o con el desarrollo profesional autorizados por el Ministerio competente, los departamentos correspondientes de las CC.AA., universidades, escuelas universitarias u otros departamentos dependientes de la Diputación General de Aragón. La duración mínima será de 20 horas.

—Cursos de prevención de riesgos laborales o salud laboral. La duración mínima será de 20 horas

—Actividades de formación relacionadas con el ámbito profesional o funcional o con los objetivos de la organización

—Cursos incluidos dentro del programa de formación continuada, del programa Focuss o similares.

—Cursos de idiomas certificables oficialmente.

—Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital o centro. La duración mínima será de 20 horas.

—Estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del Centro, Servicio o Unidad.

—Cursos organizados por colegios profesionales, sociedades científicas y organizaciones sindicales.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| FORMACIÓN | | |
|---|---|---|
| Formación complementaria | | |
| Doctorado | | 30 puntos/unidad |
| Otras licenciaturas o Diplomaturas de Ciencias de la Salud | | 30 puntos/unidad |
| Otras licenciaturas o Diplomaturas | | 15 puntos/unidad |
| Maestrías | | 15 puntos/unidad |
| Postgrados | | 15 puntos/unidad |
| Idiomas | Básico | 3/nivel básico |
| | Medio | 5/nivel medio |
| | Alto | 10/nivel alto |
| Cursos de Informática | | 0,20 puntos/hora |
| Cursos de Salud Laboral | | 0,20 puntos /hora |
| Formación continuada | | |
| Acreditada | | 3 Puntos por crédito asignados |
| No acreditada | | 0,25 puntos/hora |
| Focuss | | Créditos asignados x 3 puntos ó<br>0,3 puntos/hora |
| Estancias de formación autorizadas por el Centro | | 10 puntos/ mes o parte proporcional (máx. 15 P.) |

1.5 Evaluación de la «Docencia impartida»

Se efectuará:

–Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos no debiendo superar cada apartado el porcentaje señalado.

–A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

–Basada en la autobaremación.

–Será individualizada.

Se valorará:

–Docencia pregrado: En este caso se puntuará la posesión de los diferentes títulos docentes universitarios o de escuelas oficiales autorizadas y/u organizadas por los diferentes organismos oficiales.

–Docencia postgrado: Se puntuará la docencia MIR y otras residencias oficiales. Para poder impartir esta docencia se deberá estar acreditado como Jefe de Estudios de Centros Hospitalarios o Tutor MIR. También se valoraran aquellos cursos universitarios o de aquellas escuelas autorizadas y/u organizadas por los diferentes organismos oficiales

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| DOCENCIA | |
|---|---|
| Docencia pregrado | |
| Catedrático | 20 puntos/año |
| Profesor Titular | 12 puntos/año |
| Profesor Asociado | 9 puntos/año |
| Profesor colaborador | 7 puntos/año |
| Tutor de Prácticas | 5 puntos/año |
| Monitor de Prácticas | 3 puntos/año |
| Docencia postgrado | |
| Jefe de Estudios o Coordinador de Unidad | 13 puntos/año |
| Tutor MIR | 7 puntos/año |
| Integrantes del Servicio, Unidad con acreditación docente, que participen activamente en la formación MIR | 3 puntos/año |
| Cursos postgrados académicos o de Formación. Continuada | 0,2 puntos/hora. |
| Cursos postgrados de prácticas o de Formación Continuada | 0,1 puntos/hora. |
| Prácticas asistenciales postgrado o de Formación Continuada. | 0,1 puntos/año. |
| Tutor Focuss | 0,6 puntos/alumno |
| Formadores Focuss | Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora |
| Consultor Focuss | 1 puntos/programa |

1.6 Evaluación de la «Investigación»

Se efectuará:

–Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos no debiendo superar cada apartado el porcentaje señalado.

–A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

–Basada en la autobaremación.

–Será individualizada.

Se valorará:

1.6.1.—Producción científica

–Publicaciones originales y artículos de revisión en revistas indexadas y no indexadas, nacionales e internacionales, las cuales se valorarán en base a su factor de impacto y el lugar que ocupe el profesional en la lista de los elaboradores. Aquellas que no tengan asignado ningún factor de impacto, o que éste sea inferior al primer cuartil, y que están recogidas en base de datos, se tendrán en cuenta y computarán según número de artículos y baremo.

–Libros o capítulos: La valoración se hará en función del factor impacto y del lugar que ocupe el profesional en la lista de elaboradores del libro o capítulo. Solamente se considerarán aquellos libros con ISBN, con depósito legal o las tesis doctorales nacionales (incluidas en la base de datos TESEO) o las internacionales.

– Evaluador de revistas científicas indexadas.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| PRODUCCIÓN CIENTÍFICA | | | |
|---|---|---|---|
| | FI (1er cuartil) | | Resto o sin FI |
| | 1er ó último * | Resto | |
| Publicaciones originales o artículos | 10 p./publi. | 5 p./publi. | 5 p./publi. |
| Libros o capítulos | 10 p./libro | 5 p./libro | 5 p./libro |
| Evaluador de revistas científicas (indexadas) | 5 p./evaluación | | |

(*) 1er o ultimo. Indica si el profesional figura en el primer o último lugar en la lista de profesionales que han elaborado la publicación.

En el caso que el resultado final de una producción científica genere una patente o modelo, la puntuación que figura en la tabla se multiplicará por 3 ó por 2 respectivamente

1.6.2.—Comunicaciones y Posters

–Comunicaciones orales, ponencias o moderaciones de mesas, sesiones o paneles de congresos y jornadas científicas nacionales e internacionales.

–Posters o comunicaciones en este formato presentados en congresos y jornadas científicas. Se valorarán los 3 primeros nombres que figuren.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| COMUNICACIONES Y POSTERS | | |
|---|---|---|
| | Nacional | Internacional |
| Ponencias | 5 puntos/pon. | 10 puntos/pon. |
| Comunicaciones orales o pósters | 2 puntos/com. | 3 puntos/com. |

1.6.3.—Tesis Doctorales dirigidas

Se valorará la dirección o la tutoría de las tesis doctorales aceptadas. Cada tesis dirigida solamente contará una vez a efectos de la asignación de puntos aunque las tareas de dirección puedan extenderse a lo largo de un periodo de 4 años. Se diferenciará entre la dirección y la tutoría. También se considerará la participación como miembro de tribunal. Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| TESIS DOCTORALES DIRIGIDAS | |
|---|---|
| Dirección | 20 puntos/tesis |
| Tutoría | 8 puntos/tesis |
| Miembro de tribunal | 2 puntos/tesis |

1.6.4.—Proyectos de investigación

Proyectos de investigación realizados bajo el Plan nacional de I+D+I y el séptimo programa Marco.

Se diferenciará entre investigador principal y colaborador.

Se considerará también a los evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación

En el caso que el resultado final de una investigación genere una patente o modelo, la puntuación que figura en la tabla se multiplicará por 3 o por 2 respectivamente.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN | | |
|---|---|---|
| | | Proyectos competitivos |
| Investigador principal | 15 puntos/proyecto | 30 puntos/proyecto |
| Investigador colaborador | 7,5 puntos/proyecto | 15 puntos/proyecto |
| Evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación | | 15 puntos/proyecto |

1.6.5.—Estancias de investigación en centros de referencia, nacionales o internacionales

La valoración mediante puntos para la investigación en centros de referencia se efectuará en base a la duración de la estancia.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN EN CENTROS DE REFERENCIA NACIONALES O INTERNACIONALES | |
|---|---|
| Tiempo de estancia | 7 puntos/mes (máx. 84 p) |

1.6.6.—Participación en grupos o redes de investigación

Se valorará la participación activa en proyectos como miembro de un grupo o de redes temáticas de investigación acreditadas por organismo público de investigación.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| PARTICIPACIÓN EN GRUPOS O REDES DE INVESTIGACIÓN | | |
|---|---|---|
| | Investigador Principal | Investigador Colaborador |
| Centros de investigación, grupos FIS u otros centros públicos | 15 puntos/ participación | 8 puntos/ participación |

2.—DIPLOMADOS SANITARIOS.

2.1 Principios Básicos

1.—Dentro de los méritos a valorar no figuran aquellos que se consideran indispensables para acceder al Desarrollo profesional como son el título de diplomado.

2.—El máximo de la puntuación a considerar en cada nivel será de 100 puntos.

3.—Este máximo de puntos está repartido entre los diferentes factores en función del peso específico de cada uno de ellos. En caso de que el número de méritos de un factor supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

4.—Los méritos a valorar en el ascenso a cada nivel serán aquellos obtenidos en el espacio de tiempo entre la consecución del nivel anterior y al que ahora se opte y no aquellos acumulados en el total de la Desarrollo Profesional a excepción de aquellos adquiridos en el momento de la puesta en marcha de la Desarrollo Profesional y los correspondientes a la formación reglada, los cuales sí son acumulables. No obstante, si los méritos del aspirante en los factores de formación, docencia e investigación exceden de los necesarios para acceder al nivel correspondiente, dicho excedente podrá ser utilizado para el acceso al siguiente nivel.

2.2. Valoración de la «Actividad asistencial»

Se efectuará:

—Anualmente. Sobre un máximo de 100 créditos.

—Estará basada en el cumplimiento de los objetivos de cada Unidad. La Comisión Evaluadora seleccionará los objetivos y la ponderación de éstos que se tomarán en consideración para realizar esta valoración.

—Será lo más individualizada posible y su valoración se realizará mediante un cuestionario estandarizado (Escala de Likert) que cumplimentarán, de forma separada, tanto el aspirante como el evaluador En su defecto, se acudirá a la evaluación por parte de, la Comisión Evaluadora, que establecerá el grado de participación del profesional en la consecución de los objetivos. Para ello, para cada profesional, se multiplicará el resultado de la Unidad por un factor que mide su grado de contribución a la consecución de los objetivos. Este factor será definido por el superior jerárquico y oscilará entre 0 y 2 siendo 2 el nivel de máxima contribución. La suma de todos los factores asignados a los profesionales será igual al número de profesionales evaluados.

—La evaluación resultante del periodo correspondiente para acceder a un determinado nivel, será la media de los resultados anuales de dicho periodo.

—Los profesionales deberán conocer con antelación los objetivos que hayan de ser evaluados.

2.3 Valoración del «Compromiso con la organización».

Se efectuará:

—Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

—A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

—Basada en la evaluación de la Dirección de Enfermería el responsable asistencial directo o el inmediato superior.

—Será individualizada.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN | |
|---|---|
| Implicación en el desarrollo organizativo | |
| Responsable de grupos de trabajo relacionados con la organización | 20 puntos/responsabilidad/año |
| Participante en grupos de trabajo relacionados con la organización | 10 puntos/grupo/año |
| Responsable del diseño de proyectos de mejora | 40 puntos/proyecto |
| Participante en el diseño de proyectos de mejora | 20 puntos/ proyecto/año |
| Implicación en el desarrollo científico profesional | |
| Participante en actividades de acreditación | 0,6 puntos/curso |
| Responsable de la elaboración de guías de práctica clínica. | 60 puntos/año |
| Responsable de la elaboración de protocolos. | 40 puntos/año |
| Participante en la elaboración de guías de práctica clínica. | 40 puntos/año |
| Participante en la elaboración de protocolos. | 20 puntos/año |
| Responsable de la elaboración de planes de cuidados | 40 puntos/año |
| Participante en la elaboración de planes de cuidados | 20 puntos/año |
| Participante en grupos de trabajo con otras instituciones y/o ámbitos | 5 puntos/participación/año |
| Ponente en Sesiones clínicas | 2 puntos/sesión |
| Implicación con la gestión | |
| Ejercicio de puestos directivos, coordinación y supervisión | 20 puntos/ año |
| Actividades de responsabilidad directa y de gestión | 4 puntos/ año |
| Participante en proyectos de gestión clínica | 4 puntos/ proyecto |

2.4. Valoración de la «Formación»

Se efectuará:

–Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

–A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

–Será individualizada.

Se valorará:

–Doctorado.

–Licenciaturas o Diplomaturas, maestrías relacionadas con Ciencias de la Salud así como otras licenciaturas o diplomaturas.

–Cursos de postgrado impartidos y/o autorizados por las divisiones, facultades, escuelas y departamentos universitarios y otras entidades con convenio con la Universidad que tengan relación directa con ciencias de la salud. La duración mínima de los cursos postgrado será de 150 horas cada uno.

–Cursos o estancias de perfeccionamiento directamente relacionados con la especialidad o con el desarrollo profesional autorizados por el Ministerio competente, los departamentos correspondientes de las CC.AA., universidades, escuelas universitarias u otros departamentos dependientes del Gobierno de Aragón. La duración mínima será de 20 horas.

–Cursos de prevención de riesgos laborales o salud laboral. La duración mínima será de 20 horas.

–Actividades de formación relacionadas con el ámbito profesional o funcional con los objetivos de la organización.

–Cursos incluidos dentro del programa de formación continuada, del programa Focuss o similares.

–Cursos de idiomas certificables oficialmente.

–Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital o centro. La duración mínima será de 20 horas.

–Estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del Centro, Servicio o Unidad.

–Cursos organizados por Colegios profesionales, sociedades científicas y organizaciones sindicales.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| FORMACIÓN | | |
|---|---|---|
| Formación complementaria | | |
| Doctorado | | 30 puntos/unidad |
| Máster Interuniversitario en Ciencias de Enfermería y/o licenciaturas en ciencias de la salud | | 30 puntos/unidad |
| Otras licenciaturas o Diplomaturas | | 20 puntos/unidad |
| Maestrías | | 15 puntos/unidad |
| Postgrados | | 15 puntos/unidad |
| Idiomas | Básico | 3/nivel básico |
| | Medio | 5/nivel medio |
| | Alto | 10/nivel alto |
| Cursos Informática | | 0,20 puntos/hora |
| Cursos de Salud Laboral | | 0,20 puntos/hora |
| Formación continuada | | |
| Acreditada | | 2,5 Puntos por crédito asignados |
| No acreditada | | 0,25 puntos/hora |
| Focuss | | Créditos asignados x 3 puntos ó<br>0,3 puntos/hora |
| Estancias de formación autorizadas por el Centro | | 10 puntos/ mes o parte proporcional (máx 15 P.) |

2.5 La evaluación de la «Docencia impartida»

Se efectuará:

–Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos

–A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

–Basada en la autobaremación.

–Será individualizada.

Se valorará:

–Docencia pregrado: En este caso se puntuará la posesión de los diferentes títulos docentes universitarios o de escuelas oficiales autorizadas y/u organizadas por los diferentes organismos oficiales.

–Docencia postgrado:Se puntuará la docencia EIR y otras residencias oficiales. Para poder impartir esta docencia se deberá estar acreditado como Tutor EIR. También se valoraran aquellos cursos universitarios o de aquellas escuelas autorizadas y /u organizadas por los diferentes organismos oficiales.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| DOCENCIA | |
|---|---|
| Docencia pregrado | |
| Profesor Asociado | 9 puntos/año |
| Profesor colaborador | 7 puntos/año |
| Tutor de Prácticas | 5 puntos/año |
| Docencia postgrado | |
| Tutor EIR | 7 puntos/año |
| Cursos postgrados académicos o de Formación Continuada. | 0,2 puntos/hora. |
| Cursos postgrados de prácticas o de Formación Continuada | 0,1 puntos/hora. |
| Prácticas asistenciales postgrado o de Formación Continuada. | 0,1 puntos/año. |
| Tutor Focuss | 0,6 puntos/alumno |
| Formadores Focuss | Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora |
| Consultor Focuss | 1 puntos/programa |

2.6.—Evaluación de la «Investigación»

Se efectuará:

–Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos

–A petición del interesado ante la voluntad de este de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior y el grado de acreditación de competencias asociado al nivel que se desea conseguir.

–Basada en la autobaremación.

–Será individualizada.

Se valorará:

2.6.1.—Producción científica

–Publicaciones originales y artículos de revisión en revistas indexadas y no indexadas, nacionales e internacionales, las cuales se valorarán en base al lugar que ocupe el profesional en la lista de los elaboradores.

– Libros o capítulos: La valoración se hará en función del lugar que ocupe el profesional en la lista de elaboradores del libro o capítulo. Solamente se considerarán aquellos libros con ISBN, con depósito legal o las tesis doctorales nacionales (incluidas en la base de datos TESEO) o las internacionales.

– Evaluador de revistas científicas.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| PRODUCCIÓN CIENTÍFICA | | | |
|---|---|---|---|
| | | 1er ó último * | Resto |
| Publicaciones originales o artículos | | 10 p/publi. | 5 p/publi. |
| Libros o capítulos | | 10 p/libro | 5 p/libro |
| Evaluador de revistas científicas | indexadas | 5 p/evaluación | |
| | no indexadas | 2 p/evaluación | |

(*) 1er o último. Indica si el profesional figura en el primer o último lugar en la lista de profesionales que han elaborado la publicación.

En el caso que el resultado final de una producción científica genere una patente o modelo, la puntuación que figura en la tabla se multiplicará por 3 ó por 2 respectivamente

2.6.2.—Comunicaciones y Posters

–Comunicaciones orales, ponencias o moderaciones de mesas, sesiones o paneles de congresos y jornadas científicas nacionales e internacionales.

–Pósters o comunicaciones en este formato presentados en congresos y jornadas científicas. Se valorarán los 5 primeros nombres que figuren.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| COMUNICACIONES Y POSTERS | | |
|---|---|---|
| | Nacional | Internacional |
| Ponencias | 5 puntos/pon. | 10 puntos/pon. |
| Comunicaciones orales o pósters | 2 puntos/com. | 3 puntos/com. |

2.6.3.—Tesis Doctorales dirigidas

Se valorará la dirección o la tutoría de las tesis doctorales aceptadas. Cada tesis dirigida solamente contará una vez a efectos de la asignación de puntos aunque las tareas de dirección puedan extenderse a lo largo de un periodo de 4 años. Se diferenciará entre la dirección y la tutoría. También se considerará la participación como miembro de tribunal.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| TESIS DOCTORALES DIRIGIDAS | |
|---|---|
| Dirección | 20 puntos/tesis |
| Tutoría | 8 puntos/tesis |
| Miembros de tribunal | 2 puntos/tesis |

2.6.4.—Proyectos de investigación

Proyectos de investigación realizados bajo el Plan nacional de I+D+I y el séptimo programa Marco.

Se diferenciará entre investigador principal y colaborador.

Se considerará también a los evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación

En el caso que el resultado final de una investigación genere una patente o modelo, la puntuación que figura en la tabla se multiplicará por 3 o por 2 respectivamente.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN | | |
|---|---|---|
| | | Proyectos competitivos |
| Investigador principal | 15 puntos/proyecto | 30 puntos/proyecto |
| Investigador colaborador | 7,5 puntos/proyecto | 15 puntos/proyecto |
| Evaluadores de organismos públicos nacionales e internacionales de investigación | 15 puntos/proyecto | |

2.6.5.—Estancias de investigación en centros de referencia, nacionales o internacionales

La valoración mediante puntos para la investigación en centros de referencia se efectuará en base a la duración de la estancia.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| ESTANCIAS DE INVESTIGACIÓN EN CENTROS DE REFERENCIA NACIONALES O INTERNACIONALES | |
|---|---|
| Tiempo de estancia | 7 puntos/mes (máx. 84 p) |

2.6.6.—Participación en grupos o redes de investigación

Se valorará la participación activa en proyectos como miembro de un grupo o de redes temáticas de investigación acreditadas por organismo público de investigación.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| PARTICIPACIÓN EN GRUPOS O REDES DE INVESTIGACIÓN | | |
|---|---|---|
| | Investigador Principal | Investigador Colaborador |
| Centros de investigación, grupos FIS u otros centros públicos | 15 puntos/ participación | 8 puntos/ participación |

3.—PROFESIONALES SANITARIOS DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE GESTIÓN Y SERVICIOS.

3.1 Principios básicos

1.—Dentro de los méritos a valorar no figuran aquellos que se consideran indispensables para acceder al desarrollo profesional como son los títulos de licenciado o diplomado universitario, de formación profesional o el necesario para realizar la labor profesional.

2.—El máximo de la puntuación a considerar en cada nivel será de 100 puntos.

3.—Este máximo de puntos está repartido entre los diferentes factores en función del peso específico de cada uno de ellos. En caso de que el número de méritos de un factor supere el máximo, los excedentes no serán valorados.

4.—Los méritos a valorar en el ascenso a cada nivel serán aquellos obtenidos en el espacio de tiempo entre la consecución del nivel anterior y al que ahora se opte y no aquellos acumulados en el total del desarrollo profesional a excepción de aquellos adquiridos en el

momento de la puesta en marcha del desarrollo profesional y los correspondientes a la formación reglada, los cuales sí son acumulables.

3.2.—Evaluación de la «Actividad profesional»

Se efectuará:

—Anualmente. Sobre un máximo de 100 puntos.

—Estará basada en la evaluación de las habilidades y actitudes de cada profesional.

—Se constituirán grupos de trabajo con participación de las organizaciones sindicales firmantes del Convenio para elaborar los mapas de competencias (habilidades y actitudes) de las diversas categorías profesionales y, en su caso, puestos singularizados, definiendo un total de 20 ítems por categoría/puesto (10 habilidades y 10 actitudes), los cuales quedarán suficientemente descritos, al objeto de que evaluadores y evaluados utilicen un lenguaje común. La valoración será de 1 a 5 puntos.

—Será individualizada. Se llevará a cabo a través de un cuestionario que cumplimentarán, de forma separada, tanto el aspirante como el evaluador, que, en principio, será el superior jerárquico inmediato. El resultado final será la media aritmética de ambas evaluaciones, salvo mejor criterio de las Comisiones Evaluadoras.

—La evaluación resultante del periodo correspondiente para acceder a un determinado nivel, será la media de los resultados anuales de dicho periodo.

3.3.—Valoración del «Compromiso con la organización»

Se efectuará:

—Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

—A petición del interesado ante la voluntad de éste de ascender a un nivel superior y una vez acreditados el mínimo de años de permanencia exigidos en el nivel anterior.

—Basada en la evaluación del responsable directo.

—Será individualizada.

—Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN | |
|---|---|
| Implicación en el desarrollo organizativo | |
| Responsable de grupos de trabajo relacionados con la organización | 20 puntos/responsab./año |
| Participar en grupos de trabajo relacionados con la organización | 10 puntos/grupo/año |
| Diseñar proyectos de mejora (aprobados por el Programa de Calidad del Sistema aragonés Salud) | 40 puntos/proyecto |
| Participar en proyectos de mejora (aprobados por el Programa de Calidad del Sistema aragonés Salud) | 20 puntos/ proyecto/año |
| Implicación en el desarrollo científico profesional | |
| Actividades de acreditación | 0,6 puntos/curso |
| Participar elaboración protocolos. | 20 puntos/año |
| Participar en grupos de trabajo con otras instituciones y/o ámbitos | 5 puntos/participación/año |
| Implicación con la gestión | |
| Ejercicio de puestos directivos | 20 puntos/ año |
| Ejercicio de puestos de gestión | 4 puntos/ año |
| Participante en proyectos de gestión | 4 puntos/ proyecto |

3.4.—Valoración de la «Formación, docencia e investigación»

Se efectuará:

—Para la totalidad del periodo sobre un máximo de 100 puntos.

—Basada en la autobaremación.

—Será individualizada.

Se valorará:

3.4.1.—Formación

—Doctorado, Licenciaturas, Diplomaturas o maestrías adicionales a las necesarias para el desempeño del puesto de trabajo.

—Cursos de postgrado impartidos y/o autorizados por las divisiones, facultades, escuelas y departamentos universitarios y otras entidades con convenio con la Universidad y que tengan relación con el desempeño de la categoría profesional. La duración mínima de los cursos postgrado será de 150 horas cada uno.

—Cursos de perfeccionamiento relacionados con la categoría profesional incluidos en los Planes de Formación Continua del Personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, del Programa Focuss o similares, así como aquellos autorizados por el Ministerio competente, los departamentos correspondientes de las CCAA, universidades, escuelas universitarias u otros departamentos dependientes de la Diputación General de Aragón. La duración mínima será de 20 horas.

—Cursos de prevención de riesgos laborales o salud laboral. La duración mínima será de 20 horas.

—Actividades de formación relacionadas con el ámbito profesional o funcional o con los objetivos de la organización.

—Cursos de idiomas certificables oficialmente.

—Cursos de informática a nivel de usuario aplicable al hospital o centro. La duración mínima será de 20 horas.

—Estancias de formación autorizadas, requeridas por las necesidades asistenciales del Centro, Servicio o Unidad.

—Cursos organizados por colegios profesionales, sociedades científicas y organizaciones sindicales

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| | | |
|---|---|---|
| FORMACIÓN | | |
| Formación complementaria | | |
| Doctorado | | 30 puntos/unidad |
| Otras licenciaturas | | 30 puntos/unidad |
| Otras Diplomaturas | | 15 puntos/unidad |
| Maestrías | | 15 puntos/unidad |
| Postgrados | | 15 puntos/unidad |
| Idiomas | Básico | 3/nivel básico |
| | Medio | 5/nivel medio |
| | Alto | 10/nivel alto |
| Cursos Informática | | 0,20 puntos/hora |
| Cursos de Salud Laboral | | 0,20 puntos/hora |
| Formación continuada | | |
| Acreditada | | 2,5 Puntos por crédito asignados |
| No acreditada | | 0,25 puntos/hora |
| Focuss | | Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora |
| Estancias de formación autorizadas por el Centro | | 10 ptos/ mes o parte proporc. (máx 15 ptos) |

3.4.2.—Docencia

—Docencia pregrado: Se puntuará la posesión de los diferentes títulos docentes universitarios o de escuelas oficiales y/o la docencia de pregrado impartida en hospitales y centros docentes universitarios o escuelas oficiales autorizadas.

—Docencia postgrado: En este caso se puntuará la docencia impartida en hospitales y centros oficiales, en programas de formación continuada, programas de actualización y formación en el ámbito de su área de conocimiento. También se valorará la docencia impartida en aquellos centros universitarios o en aquellas escuelas autorizadas y/u organizada por los diferentes organismos oficiales o sindicatos dentro del Plan de formación continuada.

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| | |
|---|---|
| DOCENCIA | |
| Docencia pregrado | |
| Profesor Asociado | 9 puntos/año |
| Profesor Colaborador | 7 puntos/año |
| Tutor de Prácticas | 5 puntos/año |
| Monitor de Prácticas | 3 puntos/año |
| Docencia postgrado | |
| Cursos postgrados académicos o FC | 0,2 puntos/hora. |
| Cursos postgrados de prácticas o FC | 0,1 puntos/hora. |
| Prácticas asistenciales postgrado o FC | 0,1 puntos/año. |
| Tutor focuss | 0,6 puntos/alumno |
| Formadores focuss | Créditos asignados x 3 puntos ó 0,3 puntos/hora |
| Consultor focuss | 1 puntos/programa |

3.4.3.—Investigación

—Publicaciones originales y artículos de revisión en revistas indexadas y no indexadas, autonómicas, nacionales e internacionales, las cuales se valorarán en base a su factor de impacto y el lugar que ocupe el profesional en la lista de los elaboradores. Aquellas que no tengan asignado ningún factor de impacto, o que éste sea inferior al primer cuartil, y que están recogidas en base de datos, se tendrán en cuenta y computarán según número de artículos y baremo.

—Libros o capítulos: La valoración se hará en función del factor impacto y del lugar que ocupe el profesional en la lista de elaboradores del libro o capítulo. Solamente se considerarán aquellos libros con ISBN, con depósito legal o las tesis doctorales nacionales (incluidas en la base de datos TESEO) o las internacionales.

—Comunicaciones orales, ponencias o moderaciones de mesas, sesiones o paneles de congresos y jornadas científicas nacionales e internacionales.

—Pósters o comunicaciones en este formato presentados en congresos y jornadas científicas. Se valorarán los 3 primeros nombres que figuren.

—Se valorará la dirección o la tutoría de las tesis doctorales aceptadas. Cada tesis dirigida solamente contará una vez a efectos de la asignación de puntos aunque las tareas de dirección puedan extenderse a lo largo de un periodo de 4 años. Se diferenciará entre la dirección y la tutoría. También se considerará la participación como miembro de tribunal.

—Se valorará la realización de proyectos de investigación, la participación activa en proyectos como miembro de un grupo o de redes temáticas de investigación acreditadas por organismo público de investigación

Los méritos aportados se valorarán según el siguiente baremo:

| INVESTIGACIÓN | | |
|---|---|---|
| Publicaciones originales o artículos | 1er ó último | Resto |
| | 10 p/publi. | 5 p/publi. |
| Libros o capítulos | 10 p/libro | 5 p/libro |
| Ponencias | Nac o Aut: 5 puntos/pon. | Int: 10 ptos/pon. |
| Comunicaciones orales o pósters | Nac o Aut: 2 puntos/com. | Int: 3 ptos/com. |
| Dirección tesis doctorales | 20 puntos/tesis | |
| Tutoría tesis doctorales | 8 puntos/tesis | |
| Miembro de tribunal tesis doctorales | 2 puntos/tesis | |
| Investigador principal | 15 ptos/proyecto | 30 ptos/proyecto |
| Investigador colaborador | 7,5 ptos/proyecto | 15 ptos/proyecto |
| Centros de investigación, grupos FIS u otros centros públicos | Invest. principal<br>15 puntos/ part. | Invest. Colab.<br>8 puntos/ part |

| POR EL CONSORCIO DE SALUD<br>LA DIRECTORA GERENTE<br>Fdo. Esperanza Aranda Calavia | | | | |
|---|---|---|---|---|
| POR EL SINDICATO CCOO<br>Fdo. Juan Antonio Urdaniz Sancho | POR EL SINDICATO CEMSATSE<br>Fdo. Lorenzo Arraco Montoya | POR EL SINDICATO UGT<br>Fdo. José Miguel Salas Cabrerizo | POR EL SINDICATO CSI-CSIF<br>Fdo. Evangelino Navarro Ezpeleta | POR EL SINDICATO USAE<br>Fdo. Emilia Santana Espejo |