CONSEJERÍA DE SANIDAD

CVE-2017-10658 *Resolución por la que se dispone la publicación del Acuerdo por el que se regula el Sistema de Desarrollo Profesional del personal estatutario sanitario de formación profesional y del personal estatutario de gestión y servicios de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, adoptado en el seno de la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias con las organizaciones sindicales UGT, CSI-F, SATSE, CC.OO y ATI con fecha 31 de octubre de 2017 y aprobado por el Consejo de Gobierno con fecha 16 de noviembre de 2017.*

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.2.k) de la Ley de Cantabria 9/2010, de 23 de diciembre, de personal estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria,

RESUELVO

Ordenar la publicación en el Boletín Oficial de Cantabria del "Acuerdo por el que se regula el Sistema de Desarrollo Profesional del personal estatutario sanitario de formación profesional y del personal estatutario de gestión y servicios de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud", adoptado en el seno de la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias con las organizaciones sindicales UGT, CSI-F, SATSE, CC.OO y ATI con fecha 31 de octubre de 2017 y aprobado por el Consejo de Gobierno con fecha 16 de noviembre de 2017.

Santander, 24 de noviembre de 2017.
La consejera de Sanidad,
María Luisa Real González.

CVE-2017-10658

ANEXO

ACUERDO POR EL QUE SE REGULA EL SISTEMA DE DESARROLLO PROFESIONAL DEL PERSONAL ESTATUTARIO SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE GESTIÓN Y SERVICIOS DE INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO CANTABRO DE SALUD.

La carrera profesional resulta definida en el artículo 41.1 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, como "*el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la que presta sus servicios".* Asimismo, la citada Ley se remite, en su artículo 41.2, al Estatuto Marco que contendrá la normativa básica aplicable al personal del Sistema Nacional de Salud, que será desarrollada por las Comunidades Autónomas.

En lo que se refiere al ámbito de la Comunidad Autónoma de Cantabria, el artículo 16. 1. c) de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, reconoce el derecho del personal estatutario a que se adopten medidas que favorezcan el reconocimiento de su desarrollo profesional. Asimismo regula la citada Ley en su Capítulo IX la Carrera Profesional concibiéndola en su artículo 56.1 como el derecho del personal estatutario fijo del Servicio Cántabro de Salud a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional, entre otros aspectos en lo referido a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización. Recoge igualmente el apartado 3 del citado artículo que, previa negociación en la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias de Cantabria, se desarrollarán los criterios generales del sistema de carrera profesional.

Previamente a la entrada en vigor de la citada Ley 9/2010, se aprobó el Acuerdo por el que se regula el sistema de desarrollo profesional del personal estatutario sanitario de formación profesional y del personal estatutario de gestión y servicios de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud adoptado por la Mesa Sectorial de Personal Instituciones Sanitarias con fecha 29 de marzo de 2010 y aprobado por el Consejo de Gobierno con fecha de 31 de marzo de 2010 (BOC de 21 de abril de 2010), y corrección de errores de 23 de marzo de 2016 (BOC de 30 de marzo de 2016). Dicho Acuerdo fue suspendido desde el día 1 de junio de 2010 por las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria en todo aquello que pudiera suponer un incremento de gasto de personal.

CVE-2017-10658

Actualmente, la Ley 1/2017, de 24 de febrero, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para el año 2017, establece en su artículo 29 Once que: *"Durante el ejercicio 2017 continuarán parcialmente suspendidos los acuerdos celebrados entre Administración y Sindicatos en materia de retribuciones, carrera profesional y condiciones de trabajo del personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud en todas aquellas previsiones que impliquen un incremento del gasto de dicho personal, a salvo del expresamente contemplado en la presente Ley".* En este sentido, continúa el párrafo segundo de dicho artículo que: *"Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de la aplicación de aquellos acuerdos entre Administración y Sindicatos en los que exista levantamiento total o parcial de su suspensión".*

En este sentido, la Disposición adicional sexta de la citada Ley establece el levantamiento parcial de los acuerdos en materia de carrera profesional del personal de instituciones sanitarias disponiendo lo siguiente*: "Desde el 1 de enero de 2017 se levanta parcialmente la suspensión de los Acuerdos en materia de carrera profesional, a los efectos de permitir, como máximo, el reconocimiento del importe económico del grado III, con efectos de la citada fecha, al personal que hubiera accedido a tal grado de carrera profesional. Sin perjuicio de lo anterior, se faculta al Consejo de Gobierno para modificar las condiciones de los sistemas de carrera y desarrollo profesional, quedando asimismo facultado para determinar los efectos temporales de las medidas de levantamiento relativas al reconocimiento administrativo. En ningún caso, la modificación podrá afectar el importe económico del complemento de carrera profesional."*

Se procede de este modo, a establecer el presente Acuerdo por el que se regula el sistema de Desarrollo Profesional del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud, como herramienta de mejora de la calidad asistencial y la incentivación del personal estatutario del servicio de salud, en aras a permitir que la consecución de tales objetivos redunden en beneficio de la salud de los ciudadanos.

El presente Acuerdo recoge así, un sistema de desarrollo profesional para el estatutario cuando se trate de personal sanitario de formación profesional y de personal de gestión y servicios de las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, como instrumento de motivación e implicación del personal con el que se pretende la mejora en la gestión de los servicios y en la atención al ciudadano, haciéndose efectivo el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo en cuanto a conocimientos, experiencia profesional y cumplimiento de los objetivos de la organización en la que prestan sus servicios.

En su virtud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 37 del texto refundido de del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en el artículo 80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario, y en el artículo 56 de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Personal Estatutario de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria, se suscribe en el seno de la Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias el presente Acuerdo.

1. OBJETO Y DEFINICIÓN.

1.1.- El presente Acuerdo tiene como objeto regular el Sistema de Desarrollo Profesional como modalidad de la carrera profesional e implantar el correspondiente complemento en el régimen retributivo del personal al que resulta de aplicación.

CVE-2017-10658

1.2.- El Sistema de Desarrollo Profesional es un instrumento de motivación e implicación del personal con el que se pretende la mejora en la gestión de los servicios y en la atención al ciudadano, haciéndose efectivo el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo en cuanto a conocimientos, experiencia profesional y cumplimiento de los objetivos de la organización en la que prestan sus servicios.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El sistema de desarrollo profesional regulado en el presente Acuerdo, sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Única, será de aplicación al personal estatutario fijo de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, cuando se trate de personal sanitario de formación profesional y de personal de gestión y servicios.

3. CARACTERÍSTICAS GENERALES.

3.1.- El Sistema de Desarrollo Profesional tiene carácter voluntario y un tratamiento individualizado y personal, por lo que cada profesional puede decidir sobre su encuadramiento y ritmo de progresión en los distintos niveles de la misma, siempre que cumpla los requisitos exigibles.

3.2.- El Sistema de Desarrollo Profesional es independiente del puesto o plaza que se ocupe en la plantilla del Servicio Cántabro de Salud. Se podrá establecer una relación entre el grado alcanzado de desarrollo profesional y los puestos organizativos o cargos del servicio de salud, valorándose como mérito de los profesionales para el acceso a dichos puestos el grado alcanzado en Desarrollo Profesional. Asimismo, dicho grado podrá computarse como mérito para la encomienda de actividades docentes y para la provisión de puestos en los términos que se prevean en cada convocatoria.

3.4.- El Sistema de Desarrollo Profesional es homologable con los demás modelos establecidos en el Sistema Nacional de Salud. A tal efecto, se tendrán en cuenta los criterios que se establezcan a nivel estatal para el conjunto de las Comunidades Autónomas.

3.5- El Sistema de Desarrollo Profesional se lleva a cabo por medio de un proceso de evaluación transparente, sobre la base de elementos observables que sean susceptibles de una valoración objetiva preestablecida y conocida por los profesionales destinatarios de la misma y bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3.6.- El Sistema de Desarrollo Profesional es consolidable con carácter general, salvo en el supuesto excepcional señalado en el apartado 8.5 del presente Acuerdo.

3.7.- El Sistema de Desarrollo Profesional es actualizable, de modo que el baremo de los méritos debe permitir su revisión, respondiendo siempre a la evolución del servicio de salud y de las diferentes competencias que componen el desarrollo profesional.

CVE-2017-10658

3.8.- No existirá limitación alguna en el número de profesionales que puedan acceder a los distintos niveles del Sistema de Desarrollo Profesional. El acceso exclusivamente dependerá de la superación de los requisitos y condiciones objeto de evaluación.

4.- GRADOS DE DESARROLLO PROFESIONAL Y SERVICIOS PRESTADOS.

4.1.- El Sistema de Desarrollo Profesional se estructura en 4 grados. El período mínimo de servicios prestados en las instituciones sanitarias de los servicios de salud dependientes de las Administraciones Públicas, deberá de ser el siguiente:

- Grado I: 5 años.
- Grado II: 10 años.
- Grado III: 15 años.
- Grado IV: 22 años.

Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del sistema de desarrollo profesional podrán solicitar el grado de desarrollo profesional únicamente en el subgrupo de clasificación en el que tengan la condición de fijos y se encuentren en activo o con reserva de puesto o plaza en las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende sin perjuicio de lo dispuesto en la Disposición Adicional Única.

4.2. La progresión en el Sistema de Desarrollo Profesional es gradual, de modo que sólo se accede a un grado, si previamente se tiene el grado inmediatamente anterior una vez reunidos los años de servicios prestados y créditos que se requieren para ese nuevo grado y tras evaluación favorable de dichos créditos.

4.3.- A efectos de alcanzar el requisito de antigüedad necesario para acceder a los distintos grados, el cómputo de los servicios prestados en distintos grupos de clasificación se efectuará en base a los siguientes criterios:

4.3.1.- Se consideraran servicios prestados, a efectos del requisito establecido los desempeñados en las instituciones sanitarias de los servicios de salud dependientes de las Administraciones Públicas como personal fijo o temporal, en el grupo de clasificación en que esté encuadrada la categoría en la que realice el desarrollo profesional.

4.3.2.- Asimismo, para el personal que participe en el sistema de desarrollo profesional desde la categoría en la que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza en las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, los servicios prestados en categorías pertenecientes a un grupo de clasificación igual o superior al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza se computarán como prestados en la categoría desde la que se participa en el sistema de desarrollo profesional.

CVE-2017-10658

4.3.3.- No obstante, el personal que participe en el sistema de desarrollo desde la categoría en la que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza en las Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, podrá acumular el tiempo deservicios prestados como fijo o temporal en otros grupos de clasificación inferiores, en los siguientes términos:

A) En el caso de que el desarrollo profesional se realice en una categoría perteneciente al subgrupo A1 se podrá acumular el tiempo de servicios prestados como fijo o temporal en otros subgrupos de clasificación inferiores, computándose como 1 año de servicios prestados en el subgrupo desde el que solicita el grado de desarrollo de acuerdo con la siguiente escala:

- Cuatro años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un subgrupo de clasificación inferior en un nivel al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.

- Seis años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un subgrupo de clasificación inferior en dos niveles al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.

B) En el caso de que el desarrollo profesional se realice en una categoría perteneciente a un subgrupo distinto del subgrupo A1, se podrá acumular el tiempo de servicios prestados como fijo o temporal en otros subgrupos de clasificación inferiores, computándose como 1 año de servicios prestados en el subgrupo desde el que solicita el grado de desarrollo de acuerdo con la siguiente escala:

- Dos años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un subgrupo de clasificación inferior en un nivel al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.

- Cuatro años completos de servicios prestados en categorías pertenecientes a un subgrupo de clasificación inferior en dos niveles al que se encuentre en activo o con reserva de puesto o plaza.

4.3.4.- Servicios especiales o situación con reserva de puesto de trabajo

El tiempo de servicios prestados en la situación de servicios especiales o con reserva de puesto de trabajo se contabilizará a efectos de desarrollo profesional como prestado el subgrupo de clasificación en el que se tenga reservada la plaza.

A efectos de valoración de los méritos correspondientes al parámetro A-1 (actividad laboral), para el personal que ocupe puestos directivos de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud se computará la media del resultado del cumplimiento del contrato de gestión del centro, área o unidad que haya dirigido y que se hayan obtenido durante el tiempo de servicios prestados en dichos puestos. En el resto de supuestos de servicios especiales, a efectos de valoración de los méritos correspondientes al parámetro A-1 (actividad laboral), obtenidos durante el periodo de desempeño del cargo, se tendrá en cuenta la media del resultado del cumplimiento del contrato de gestión obtenido por el personal de la misma categoría del servicio o unidad en que tenga la reserva de plaza.

El personal directivo del Servicio Cántabro de Salud que se encuentre en situación de servicios especiales o con reserva de puesto continuará percibiendo el complemento de carrera por el grado que ya tenga reconocido.

CVE-2017-10658

4.3.5. Personal con permisos de liberación sindical por el sector sanitario.

Durante los períodos de permiso de liberación sindical por dedicación en el sector sanitario, se podrá continuar en el sistema de desarrollo profesional en los mismos términos que el personal en servicio activo.

El tiempo y los méritos que se puedan acumular durante la ocupación de los mencionados periodos, se contabilizará en el cómputo de desarrollo profesional.

A efectos de valoración de los méritos correspondientes al parámetro A-1 (actividad laboral) obtenidos en situación de liberado sindical, se tendrá en cuenta la media del resultado del cumplimiento del contrato de gestión obtenido por el personal de la misma categoría del servicio o unidad en que el liberado esté adscrito.

4.3.6.- Permisos y situación de excedencia por cuidado de familiares.- El tiempo de permanencia en períodos de permiso de liberación sindical por el sector sanitario, permisos por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento se contabilizarán a efectos del cómputo de servicios prestados. El tiempo transcurrido en excedencia por cuidados familiares con derecho a reserva de plaza, se considerará como tiempo trabajado, a efectos del reconocimiento de grado en desarrollo profesional.

A efectos de valoración de los méritos correspondientes al parámetro A-1 (actividad laboral) obtenidos en situación permiso de liberación sindical por el sector sanitario, permisos por maternidad, paternidad, adopción y acogimiento y excedencia por cuidados familiares con derecho a reserva de plaza, se tendrá en cuenta la media del resultado del cumplimiento del contrato de gestión, de la unidad clínica en la que prestaban sus servicios en el momento de serle concedido el permiso.

4.3.7.- Personal en promoción interna temporal.

El tiempo de servicios prestados en categorías mediante promoción interna temporal se computará como prestados en el subgrupo en el que se tenga la condición de fijo mientras se mantenga dicha situación. No obstante, en caso de acceso definitivo a la misma categoría en la que se desarrolló en régimen de promoción interna temporal, el tiempo de servicios prestados se computará en el subgrupo al que pertenezca la categoría de promoción.

4.3.8.- Complemento de Carrera Profesional y cambio de categoría

El personal que acceda con carácter fijo a una categoría de un subgrupo de titulación superior, teniendo reconocido previamente un determinado grado de Desarrollo Profesional, mantendrá el complemento retributivo correspondiente a dicho grado, hasta que se le reconozca un grado en la nueva categoría cuya cuantía supere la de aquel. En ningún caso se podrá percibir de forma simultánea el complemento por más de una categoría profesional.

CVE-2017-10658

5. - REQUISITOS DE PARTICIPACIÓN.

Son requisitos para la participación en el sistema de desarrollo profesional:

a) Pertenecer al ámbito de aplicación señalado en el apartado 2.

b) Encontrarse en servicio activo o con reserva de plaza o puesto en instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, en la correspondiente categoría estatutaria en la que se está desarrollando profesionalmente el trabajador.

c) Formular la correspondiente solicitud en el plazo establecido.

d) Haber completado los años de servicios prestados que para cada grado se hayan establecido respetándose en todo caso los intervalos de tiempo de acuerdo con la siguiente escala:

- Para acceder al grado I, 5 años de servicios prestados
- Para acceder al grado II, 10 años de servicios prestados y al menos 5 años desde la solicitud del grado I aprobado.
- Para acceder al grado III, 15 años de servicios prestados y al menos 5 años desde la solicitud del grado II aprobado.
- Para acceder al grado IV, 22 años de servicios prestados y al menos 7 años desde la solicitud del grado III aprobado.

e) Obtener la puntuación mínima global establecida para cada grado el mínimo de créditos establecidos para cada bloque de evaluación.

f) Acreditar y justificar los méritos de los distintos apartados, superando la correspondiente evaluación de los mismos.

6.- RETRIBUCIÓN DEL DESARROLLO PROFESIONAL.

6.1.- Los efectos retributivos derivados del grado de Desarrollo Profesional que se alcance se incluirán en el mismo concepto de complemento de carrera profesional que establece el artículo 43.2 e) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, siendo compatible con el resto de las retribuciones, incluido el complemento de productividad variable.

CVE-2017-10658

6.2.- El complemento de carrera se establece en las siguientes cantidades en cómputo anual referidas a 1 de enero de 2017:

GRADOS	A1 (personal de gestión y servicios)	A2 (personal de gestión y servicios)	C1	C2	Agrupaciones Profesionales
Grado I	2.907,29 €	1.792,84 €	1.356,74 €	1.017,56 €	807,92 €
Grado II	5.039,32 €	3.440,31 €	2.616,56 €	1.986,66 €	1.615,84 €
Grado III	6.977,49 €	5.233,12 €	3.924,85 €	3.004,21 €	2.322,77 €
Grado IV	9.036,83 €	6.783,68 €	5.233,12 €	3.779,48 €	3.029,70 €

6.3.- El complemento de carrera se percibirá, por el grado máximo reconocido, distribuido en doce mensualidades, actualizándose su importe de conformidad con lo dispuesto en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria de cada ejercicio.

7.- SISTEMA DE EVALUACIÓN.

7.1.- La evaluación consiste en la valoración de los méritos presentados y acreditados por los profesionales que soliciten el acceso a cada grado de desarrollo profesional en relación con los siguientes bloques de materias:

- Bloque A: "Actividad profesional".- Se evaluará tanto el logro de los objetivos de calidad, actividad y utilización de recursos como la relación interprofesional y el trabajo en equipo, así como la relación con los pacientes y sus familiares. Se valoran también las competencias derivadas del perfil profesional y las específicas del puesto de trabajo.

- Bloque B: "Formación".- Se valorarán las actividades de formación post grado y de formación continuada (cursos y seminarios), el aprendizaje de nuevas técnicas, y la asistencia a cursos, jornadas y seminarios.

- Bloque C: "Docencia, Investigación y Compromiso con la organización".- Se evalúa:

a) la impartición de docencia de grado, formación profesional y formación continuada, las publicaciones como autor o coautor y la presentación de póster, comunicaciones y ponencias

CVE-2017-10658

en Congreso; todas estas actividades siempre que estén directamente relacionadas con la categoría profesional en la que participe el solicitante.

b) la implicación en el cumplimiento de los objetivos de la organización, especialmente a través de la participación en programas de mejora de la calidad asistencial, el desempeño de jefaturas, puestos de coordinación y responsabilidades relacionadas con la gestión de los servicios o unidades, la participación en comités y grupos de trabajo, y en tribunales de selección

7.2.- Créditos por bloque de evaluación y grado.- La valoración de los méritos aportados se efectuará según un sistema de créditos cuya exigencia en función de los bloques de materias a evaluar y del grado de Desarrollo Profesional al que se opta es la siguiente:

7.2.1.- Para tener acceso a los distintos grados del sistema de Desarrollo profesional debe reunirse el número mínimo de créditos que para cada grado se indica a continuación:

- Grado I: 50 créditos.
- Grado II: 55 créditos.
- Grado III: 60 créditos.
- Grado IV: 65 créditos.

7.2.2. No podrá superarse el número máximo de créditos por bloque de evaluación que se indica a continuación para los diferentes grados

BLOQUES DE EVALUACIÓN		GRADOS			
		I	II	III	IV
A	Actividad Profesional	70	65	60	60
B	Formación	15	20	25	25
C	Docencia, Investigación y/o Compromiso con la organización	15	15	15	15
		100	100	100	100

7.2.3. En cada bloque deberá acreditarse al menos un 20 % de los créditos máximos que se requieren para cada grado.

7.2.4.- Los grados se reconocen por un periodo de duración que se extiende desde el reconocimiento de un grado hasta el reconocimiento del siguiente grado que, en su caso, se solicite.

CVE-2017-10658

8.- CONTENIDO DE LA EVALUACIÓN.

Con la solicitud individual de reconocimiento de grado solicitada y tras la constatación de la acreditación de la permanencia con el tiempo mínimo requerido para cada grado, el Comité de Evaluación llevará cabo su valoración de la siguiente manera:

8.1.- En el Bloque A ("actividad profesional") el número máximo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 7.2.2 que a su vez se desglosan como sigue:

a) A1-"Actividad laboral".- Podrán obtenerse hasta 50 créditos máximos por este concepto los cuales se adjudicarán de forma proporcional al resultado del promedio de los porcentajes del cumplimiento del contrato de gestión por el Servicio o Unidad en que se encuentre encuadrado el solicitante de grado, o cumplimiento individual cuando se disponga de tal indicador en su gerencia, conseguidos durante los cuatro años anteriores al de su solicitud, de acuerdo con la tabla siguiente :

Porcentaje	Créditos
60-64	20
65-69	25
70-74	30
75-79	35
80-84	40
> 85	50

Para puntuar en este apartado, el porcentaje de cumplimiento del contrato de gestión no podrá ser inferior a un 60%.

El personal que, como consecuencia de proceso de selección o provisión, hayan ingresado en el Servicio Cántabro de Salud y que reuniendo los requisitos exigidos para solicitar reconocimiento de grado en desarrollo profesional, no dispongan de tiempo de prestación de servicios en el Servicio Cántabro de Salud suficiente para realizar la evaluación del parámetro A1, utilizarán los resultados del servicio o unidad en la que hayan obtenido destino para ser evaluados en dicho parámetro.

b) A2-"Competencia Profesional".- Podrán obtenerse créditos por "competencia profesional", que será evaluada mediante un cuestionario estandarizado. Cumplimentar el cuestionario será obligatorio. Este cuestionario evaluará esta competencia, mediante las fichas relacionadas en el Anexo II.

El superior jerárquico responsable del referido informe de evaluación será el que para cada interesado, según su categoría, unidad o servicio, esté establecido en cada una de las gerencias del Servicio Cántabro de Salud.

CVE-2017-10658

En caso de que la puntuación obtenida en el apartado A2 impidiera la obtención del grado solicitado, la unidad de recursos humanos solicitará la valoración mediante el Anexo II, del superior jerárquico del evaluador, previa audiencia del interesado.

A efectos de valoración del parámetro A2, quienes soliciten desarrollo profesional y no presten servicios en el SCS pero tengan reserva de plaza, no podrán ser evaluados si no han prestado servicios, al menos, durante los seis meses inmediatamente anteriores a la solicitud de carrera en algún centro del SCS.

8.2.- En el Bloque B ("formación") el número mínimo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 7.2.1 pudiendo obtenerse por la formación adquirida por el personal, distinta de la exigida para el desempeño del puesto de trabajo, que siendo de interés para la organización en la que se prestan los servicios, esté relacionada con ese puesto o la categoría a la que se pertenece, y siempre que se trate de actividades formativas de carácter público, que estén suficientemente acreditadas.

En el anexo III se relaciona el tipo de actividades formativas y los créditos que pueden obtenerse por las mismas. Dicha relación será periódicamente actualizada mediante Acuerdo de la Mesa Sectorial.

8.3.- En el Bloque C ("Docencia, Investigación y Compromiso con la Organización") el número de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 7.2.1, para lo cual podrán evaluarse todas aquellas actuaciones del profesional que, puestas al servicio de la institución, contribuyen al logro de sus objetivos y que se relacionan en el anexo IV.

8.4.- Los grados se reconocen por un período de duración que se extiende desde la fecha de solicitud del grado reconocido hasta el reconocimiento del siguiente grado, respetándose en todo caso los intervalos de tiempo establecidos entre los distintos grados de desarrollo en el apartado 5.d del presente acuerdo.

8.5.- La permanencia en el grado exigirá el mantenimiento continuado de los méritos requeridos para su obtención en el bloque A ("Actividad profesional"). En los casos en los que se aprecien indicios de disminución, al menos durante un año, del rendimiento del profesional, a instancia de la Gerencia que corresponda, y previa audiencia del interesado, se podrá proponer al Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud el mantenimiento o la revocación del grado asignado. En caso de que como consecuencia de la evaluación, se determine dicha revocación, se pasará al grado inmediatamente anterior al revocado. No procederá la pérdida del grado cuando la evaluación negativa de la competencia profesional resulte por causas no imputables al interesado. Asimismo, se podrá imponer, en su caso, la sanción de demérito prevista en el artículo 86.2 a) de la Ley 9/2010, de 23 de diciembre, de Personal Estatutario de instituciones sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

8.6.- Para ascender de grado sólo se tienen en cuenta los méritos adquiridos a partir de la solicitud del reconocimiento del grado anterior así como los créditos excedentes obtenidos del grado anterior en los bloques B y C. Los créditos que se hubieren utilizado para obtener una evaluación positiva para acceder a un grado no podrán ser utilizados para otra evaluación posterior, considerándose los mismos, a estos efectos, caducados. En todo caso, para la obtención de un nuevo grado, **sólo** serán tenidos en cuenta los méritos adquiridos con fecha posterior a la solicitud de reconocimiento del grado inmediatamente anterior.

CVE-2017-10658

8.7.-. Para ascender de grado se tienen en cuenta los méritos adquiridos a partir de la solicitud del reconocimiento del grado anterior. El 50 % de los créditos excedentes en el bloque B, y el 50 % de los créditos excedentes en el bloque C tras el reconocimiento de un grado, podrán ser aportados a la siguiente evaluación en el bloque correspondiente.

9.- COMITÉ DE EVALUACIÓN

9.1. Se constituirán un comité de evaluación de las solicitudes de Desarrollo Profesional.

9.2. El Comité de evaluación del Desarrollo Profesional tendrá la consideración de órgano colegiado, rigiéndose en su funcionamiento por lo dispuesto en la Ley de Cantabria 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, y en la normativa autonómica en materia de órganos colegiados. En consecuencia, sus miembros estarán obligados a guardar absoluto sigilo sobre los informes, valoraciones, deliberaciones y comentarios efectuados sobre las personas evaluadas.

9.3. Todos quienes opten por participar en el sistema de desarrollo profesional y tengan reconocido algún grado podrán ser designados como vocales de los comités de evaluación, estando obligados a ser miembros de los mismos.

9.4. El Comité de Evaluación estará presidido por el Gerente del Servicio Cántabro de Salud que podrá ser suplido por el Subdirector de Recursos Humanos. Tendrá 7 vocales designados por el Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud entre empleados públicos que presten servicios para la Administración sanitaria con carácter fijo, actuando como Secretario, con voz pero sin voto, un funcionario de la Dirección Gerencia del Servicio Cántabro de Salud.

10.- FUNCIONES DEL COMITÉ

Son funciones del Comité de Evaluación las siguientes:

a) Evaluar el cumplimiento de requisitos y los méritos de los solicitantes.

b) Emitir informe en el que se concrete el resultado de la evaluación efectuada.

c) Formular propuesta motivada del resultado de la evaluación, aceptando o rechazando el grado solicitado, al Director Gerente del servicio cántabro de Salud para su resolución definitiva.

11.- PROCEDIMIENTO DE RECONOCIMIENTO DE GRADO.

11.1. El procedimiento de reconocimiento de grado se iniciará de oficio mediante convocatoria del Servicio Cántabro de Salud, que se publicará en el primer trimestre de cada año. Las solicitudes se

CVE-2017-10658

dirigirán a la Subdirección de Recursos Humanos del Servicio Cántabro de Salud y el plazo máximo para resolverlas será de seis meses.

11.2. El comité evaluador emitirá un informe de evaluación y trasladará la propuesta de reconocimiento de grado para los profesionales evaluados al Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud.

11.3. Por el Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud se dictará resolución concediendo o denegando el grado solicitado.

11.4. Cuando las Gerencias de cada centro estimen que en algún profesional se dan las circunstancias recogidas en el apartado 8.5, solicitarán a la Gerencia del Servicio Cántabro de Salud la reevaluación correspondiente a un grado ya reconocido. Para ello, el Servicio de Salud comunicará al interesado la decisión adoptada y procederá a encargar la revisión de grado al Comité de evaluación de la Institución Sanitaria en la que el profesional presta sus servicios, el cual elevará al Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud una propuesta razonada de mantenimiento o revocación del grado.

11.5- Por el Director Gerente del Servicio Cántabro de Salud se dictará resolución concediendo o denegando el grado solicitado. El reconocimiento del grado será válido a efectos económicos desde el día de presentación de la solicitud de desarrollo profesional, sin perjuicio de los efectos retroactivos que, en su caso, puedan establecerse en una norma legal o reglamentaria. Si la resolución fuera de revocación de grado, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación, transcurridos dos años de la notificación de la evaluación desfavorable.

12. COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL SISTEMA DE DESARROLLO.

Se formará una Comisión de seguimiento del sistema de carrera, formado con carácter paritario, por la Administración y por las organizaciones sindicales que cuenten con representación en la Mesa Sectorial de Personal de las Instituciones Sanitarias y sean firmantes del presente Acuerdo. La Comisión tendrá las siguientes funciones:

a) Velar y fomentar el cumplimiento uniforme de los criterios de evaluación de los comités.
b) Proponer actualizaciones del baremo que se consideren pertinentes
c) Recibir información sobre el desarrollo de los procedimientos de evaluación y de reconocimiento de grado.
d) Clarificar las dudas que puedan plantearse en la aplicación del presente Acuerdo.

DISPOSICIÓN ADICIONAL.

Única.- La Consejería de Sanidad incluirá en el anteproyecto de Ley de Medidas Fiscales y Administrativas que acompañe a los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria para 2018, una disposición legal que posibilite, con efectos de 1 de enero de 2018, la aplicación del sistema de desarrollo profesional al personal interino de larga duración del Servicio Cántabro de Salud.

CVE-2017-10658

Una vez entre en vigor dicha disposición legal, lo dispuesto en el apartado 2 del presente Acuerdo resultará de aplicación al personal interino del Servicio Cántabro de Salud que cumpla los requisitos previstos en la misma.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Única.- En tanto no existan en el Servicio Cántabro de Salud los contratos de gestión o pactos con cada servicio a los que se refiere el apartado 8.1 del presente Acuerdo, a efectos de valoración del bloque A1 (actividad laboral), se tendrá en cuenta el porcentaje de cumplimiento de los objetivos de la correspondiente gerencia de acuerdo con el anexo de programas de gasto y sus objetivos anuales que figuren en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria de cada ejercicio.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Queda derogado el Acuerdo por el que se regula el sistema de desarrollo profesional del personal estatutario sanitario de formación profesional y del personal estatutario de gestión y servicios de instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de salud adoptado por la Mesa Sectorial de Personal Instituciones Sanitarias con fecha 29 de marzo de 2010 y aprobado por el Consejo de Gobierno con fecha de 31 de marzo de 2010, así como sus posteriores modificaciones y revisiones.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. El presente Acuerdo, una vez aprobado por el Consejo de Gobierno, entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de Cantabria.

Santander, 31 de octubre de 2017. Por la Administración: María Luisa Real González. Por las Organizaciones Sindicales: CC.OO., Aránzazu Cossío Fernández, SATSE, María José Ruiz González, CSI-F, Margarita Ferreras Valiente, UGT, José María Fernández Cobo y ATI, Isabel Salas Villalba.

CVE-2017-10658

ANEXO I.- MODELO DE INFORME DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL (A2).

La evaluación de la **"Competencia Profesional"** (Bloque A2) se llevará cabo mediante informe del inmediato superior jerárquico del solicitante. Dicho informe se expresará por medio de un cuestionario con cuatro apartados –y tres respuestas o alternativas posibles para cada uno-, que recogen diferentes aspectos (trabajo en equipo, habilidades de relación, comunicación con el usuario y actualización de conocimientos) del ejercicio profesional de la persona que es objeto de la evaluación. Para cada uno de los ítems se ofrecen tres alternativas (valoradas con -1, 2,5 y 5 créditos respectivamente) entre las que deberá optar el evaluador:

TRABAJO EN EQUIPO/ IMPLICACIÓN EN OBJETIVOS ASISTENCIALES	Créditos
1. No es capaz de trabajar en equipo. No comparte la visión del equipo sobre su trabajo colectivo ni los objetivos comunes. Tiene una actitud individualista que dificulta la dinámica del equipo	-1
2. Trabaja en equipo y coopera con los compañeros en el logro de las metas comunes, con una visión de objetivo compartido, pero sintiéndose responsable únicamente de su tarea. No asume las consecuencias de los resultados del equipo, sino únicamente de su trabajo	2,5
3. Se esfuerza en la consecución de las metas comunes. Asume las consecuencias de los resultados del equipo. Establece un buen clima de colaboración mediante la escucha activa y el fomento de ideas, sugerencias e información que benefician la tarea del grupo	5

HABILIDADES DE RELACIÓN Y DE RESOLUCIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO	Créditos
1. En su trabajo diario no tiene en cuenta lo que pueda sentir/pensar el usuario, y es poco accesible al mismo.	-1
2. Sólo si el usuario le explicita sus necesidades o su malestar tiene en cuenta lo que puede sentir/pensar. Se limita a responder si le preguntan	2,5
3. Adopta una actitud de escuchar que facilita que el usuario se sienta entendido y que le apoyan, anticipándose a sus necesidades de comunicación,	5

COMUNICACIÓN Y CAPACIDAD PARA RESOLVER SITUACIONES CONFLICTIVAS	Créditos
1. Debido a sus dificultades de comunicación con el usuario, tiene reclamaciones orales o escritas. Suele tener una actitud de enfrentamiento o evita intervenir en situaciones conflictivas y espera que los demás profesionales las gestionen o las resuelvan.	-1
2. No se comunica de manera lo suficientemente inteligible y eficaz, cosa que provoca que el usuario tenga que recurrir a otros profesionales, y gestiona el conflicto sólo si, el mismo, ya está presente.	2,5
3. Se comunica con el usuario de manera clara, fluida y inteligible e interviene para resolver aquellas situaciones que puedan llegar a ser un conflicto con el mismo.	5

CVE-2017-10658

ACTUALIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS/ INTRODUCCION DE MEJORAS E INNOVACIONES	Créditos
1. No interviene en las reuniones y actividades programadas para mejorar los procesos y métodos de trabajo, sin que su ausencia sea justificada. No participa en proyectos que aborden la innovación técnica y metodológica, dificultando con su actitud la implantación de cambios en la organización. Nulo interés por la actualización científica.	-1
2. Asiste a las reuniones antedichas de forma pasiva, no haciendo aportaciones. Le cuesta mucho aceptar los cambios y las innovaciones, aunque es capaz de asumirlos y actuar consecuentemente una vez que han sido adoptados. Acepta la necesidad de innovación pero realiza escasos esfuerzos para actualizar sus conocimientos.	2,5
3. Asiste a las reuniones y actividades programadas, haciendo aportaciones de valor. Se implica activamente en la puesta en marcha de nuevos proyectos de mejora o cambios organizativos. Dedica tiempo a actualizar sus conocimientos.	5

Centro		
Persona evaluadora	**Puesto**	**Firma**
Persona evaluada	**Puesto**	**Fecha evaluación**

CVE-2017-10658

ANEXO II MODELO DE INFORME SIMPLIFICADO PARA EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL (A2).

La evaluación de la "Competencia Profesional" (Bloque A2) se llevará cabo mediante informe del inmediato superior jerárquico del solicitante. Dicho informe se expresará por medio de un cuestionario con cuatro apartados que recogen diferentes aspectos (trabajo en equipo, habilidades de relación, comunicación con el usuario y actualización de conocimientos) de la competencia profesional de la persona objeto de la evaluación. Para cada uno de los ítems se informará si el solicitante lo cumple (otorgándole el número de créditos asignado a dicho item) o no (0 créditos).

1	**TRABAJO EN EQUIPO / IMPLICACIÓN EN OBJETIVOS** ASISTENCIALES / COLABORACIÓN EN GESTIÓN CLÍNICA	CUMPLE	
6 **créditos**	**Se esfuerza en la consecución de las metas comunes. Asume las consecuencias de los resultados del equipo. establece un buen clima de colaboración mediante la escucha activa y el fomento de ideas, sugerencias e información que benefician la tarea del grupo.**	SI	NO

2	HABILIDADES DE RELACIÓN(EMPATIA Y ACCESIBILIDAD)	CUMPLE	
3 **créditos**	**Adopta una actitud de escuchar que facilita que el usuario se sienta entendido y que le apoyan, anticipándose a sus necesidades de comunicación.**	SI	NO

3	COMUNICACIÓN Y CAPACIDAD PARA RESOLVER SITUACIONES CONFLICTIVAS	CUMPLE	
3 **créditos**	**Se comunica con el usuario de manera clara, fluida y inteligible e interviene para resolver aquellas situaciones que puedan llegar a originar un conflicto con el mismo.**	SI	NO

4	ACTUALIZACIÓN EN CONOCIMIENTOS / MEJORAS E INNOVACIONES / CALIDAD ASISTENCIAL	CUMPLE	
8 **créditos**	Asiste a las reuniones y actividades programadas, con aportaciones de valor. Se implica activamente en la puesta en marcha de nuevos proyectos de mejora o cambios organizativos. Dedica tiempo a actualizar sus conocimientos y a la mejora de la calidad asistencial.	SI	NO

PUNTUACIÓN TOTAL Sume los créditos obtenidos en los cuatro items del cuestionario, teniendo en cuenta que en cada uno, si considera que cumple, se puntúa según el valor asignado al mismo y, si considera que no cumple, se puntúa 0.	**CREDITOS TOTALES**

CVE-2017-10658

Centro		
Persona evaluadora	**Puesto**	**Firma**
Persona evaluada	**Puesto**	**Fecha evaluación**

CVE-2017-10658

ANEXO III. RELACIÓN DE ACTIVIDADES CON LAS QUE PUEDEN OBTENERSE CRÉDITOS EN EL BLOQUE B.

1.- Formación continuada:

1.1.- Dan lugar a la obtención de créditos los cursos, congresos y seminarios, relacionados con el ejercicio profesional y con la categoría o especialidad en la que se pretende consolidar el desarrollo profesional, cuando estén organizados por:

- Órganos o instituciones dependientes de la Administración del Estado o de las Comunidades Autónomas.
- Universidades.
- Órganos o instituciones dependientes de las Administraciones Sanitarias Públicas.
- Organizaciones sindicales al amparo del Acuerdo de Formación Continua Administración-Sindicatos.
- Cualquier entidad pública o privada cuando se trate de cursos que hayan sido acreditados por la Comisión Nacional de Formación Continuada o entidad autonómica equivalente. Para las categorías de personal de gestión y servicios en tanto en cuanto no se cree la Comisión autonómica encargada de acreditar las actividades formativas dirigidas a dicha clase de personal se considerarán acreditados los cursos que tengan reconocimiento de oficialidad o declaración de interés sanitario.

1.2.- De forma general se valorarán los cursos de prevención de riesgos laborales, de legislación y normativa sanitaria, igualdad, cooperación sanitaria al desarrollo así como los cursos de Informática e idiomas relacionados con el trabajo en el ámbito de instituciones sanitarias.

1.3.- En categorías de gestión y servicios de los subgrupos C2 y Agrupaciones Profesionales, con menor oferta de formación específica, se podrán valorar asimismo cursos cuyo contenido esté relacionado con sus posibilidades de promoción interna.

1.4.- Solamente se evaluarán los cursos o seminarios que tengan al menos 4 horas.

1.5.- Los créditos que podrán obtenerse son 0,1 por hora de curso.

1.6.- Cuando de un curso consten tanto el número de horas como sus créditos, se considerarán para su evaluación únicamente los créditos.

2.- Formación reglada o titulación académica diferente de la requerida para la categoría a la que se pertenece: Siempre que esté directamente relacionada con la categoría se otorgarán los siguientes créditos:

- Formación profesional: Técnico Superior (FP2): 3; Técnico (FP1): 2
- Diplomatura o Grado: 5 créditos
- Licenciatura: 8 créditos.

CVE-2017-10658

3.- Formación universitaria de postgrado.

Se entenderá por formación post-grado el Máster universitario –oficial o título propio-, y los diplomas o títulos de postgrado organizados por universidades o entidades del sector público de más de 150 horas. No se valorarán los cursos de doctorado.

Los diplomas que carezcan de créditos y que figuren las horas, cada 10 horas de formación equivaldrán a 1 crédito a efectos de valoración. En todo caso, cuando en el diploma se certifiquen créditos y horas prevalecerán los créditos.

4.- Título de doctor.

- Con calificación de apto: 5 créditos.

- Con calificación de apto cum laude: 6 créditos.

5.- Diploma de Estudios Avanzados o Suficiencia investigadora: 2,5 créditos.

6.- Cursos de Idiomas extranjeros.

Se valorarán los títulos considerados equivalentes a los niveles B-1, B-2, C-1 y C-2 en el Marco Común Europeo de referencia para las lenguas. Solo se valorará un nivel, que será siempre el mayor acreditado.

Este mérito se acreditará mediante la presentación del certificado correspondiente de la escuela oficial de idiomas o equivalente:

Por nivel adquirido acreditado oficialmente, 1 crédito por nivel hasta un máximo de 4 créditos.

ANEXO IV.- DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

En el Bloque C ("DOCENCIA, INVESTIGACIÓN Y COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN") el número máximo de créditos a conseguir para cada grado solicitado es el señalado en el apartado 8.3.1, para lo cual podrán evaluarse todas aquellas actuaciones del profesional que, puestas al servicio de la institución, contribuyen al logro de sus objetivos y que son las siguientes:

CVE-2017-10658

C1. DOCENCIA:

Impartición de formación continuada directamente relacionados con su categoría profesional:

ACTIVIDADES	CRÉDITOS
C.1.1. DOCENCIA ACADÉMICA UNIVERSITARIA Y DE FORMACIÓN PROFESIONAL	
Profesor Asociado de Universidad	0,30/ mes
Profesor de Formación Profesional	0,15/mes
Colaborador en prácticas formativas (mínimo 1 año)	0,02/mes
C.1.2. – DOCENTE DE FORMACIÓN CONTINUADA ACREDITADA Y CURSOS POSTGRADO	0,01/ horas
C.1.3. - TUTOR FORMACIÓN CONTUNUADA ON-LINE	0,01/curso

C2. INVESTIGACIÓN

ACTIVIDADES		CRÉDITOS
C.2.1. PUBLICACIONES CIENTÍFICAS Publicaciones directamente relacionadas con la categoría profesional		
C.2.1.1.Publicaciones originales o artículos en revistas		
	Nacionales	
	Primer firmante	0,5
	Segundo y tercer autor	0,3
	Internacionales	
	Primer firmante	1
	Segundo y tercer autor	0,5
C.2.1.2. – Libros o capítulos de libros con ISBN y depósito legal		
	Editor de libro	
	Primer firmante	1
	Segundo y tercer autor	0,5
	Capítulo de libro	
	Primer firmante	0,5
	Segundo y tercer autor	0,3

CVE-2017-10658

ACTIVIDADES		CRÉDITOS
C.2.2. – COMUNICACIONES, POSTERS Y PONENCIAS Presentación de póster, comunicaciones y ponencias directamente relacionadas con la categoría profesional		
C.2.2.1. Ponencias y moderaciones (mesas, sesiones o paneles) en congresos y jornadas científicas		
	A) Nacional o autonómico	0,5
	B) Internacional	1
	C) Moderaciones nacionales o internacionales	0,2
C.2.2.2. Comunicaciones orales o pósters		
	A) Nacional o autonómico	
	Primer firmante	0,4
	Resto hasta el tercer autor	0,2
	B) Internacional	
	Primer firmante	0,5
	Resto hasta tercer autor	0,25

C.3. COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

1.- Asunción de responsabilidades en cargos directivos, de jefatura, supervisión o actividades análogos en centros en las instituciones sanitarias de los servicios de salud dependientes de las Administraciones Públicas: 1,5 créditos por año completo con plena dedicación, y 0,75 créditos por año completo con dedicación compartida.

2.- Participación activa en Comités o Comisiones creadas formalmente para la buena gestión del Centro, del Área Sanitaria o de la organización en su conjunto: 1 crédito por año completo en cada Comisión.

3.- Participación activa en la elaboración de protocolos y guías clínicas, siempre y cuando éste no sea su trabajo habitual: 1 crédito por cada uno hasta un máximo de 3 créditos.

4.-Participación en proyectos de mejora formalmente aprobados que incidan en la organización y sistemas de trabajo, mejora de la oferta de servicios, mejora de la competencia, racionalización de procedimientos y mejora de métodos de gestión.

a) Participación en uno o dos proyectos: 2,5 créditos.

b) Participación en más de dos proyectos: 3,5 créditos.

CVE-2017-10658

5.-Modificación voluntaria (y mantenida) de la jornada flexibilizando el horario de trabajo: 0,2 créditos por año hasta un máximo de 2 créditos.

6.- Participación en Comités de evaluación de carrera o desarrollo profesional: 0,5 créditos por año.

7.-Participación en Tribunales de selección o concursos de provisión: Presidente: 2 créditos. Secretario: 1,5 créditos. Vocal: 1 crédito.

8.- Participación en las comisiones de selección temporal: 1,5 créditos por cada proceso selectivo convocado.

9.- Dedicación exclusiva: 0,6 créditos/año. Este dato se acreditará por la Administración.

2017/10658

CVE-2017-10658