

Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública

DECRET 82/2020, de 24 de juliol, del Consell, de regulació del sistema de desenvolupament professional del personal estatutari gestionat per la conselleria competent en sanitat. [2020/6299]

Índex

- Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació
- Article 2. Definició
- Article 3. Voluntarietat
- Article 4. Graus de desenvolupament professional
- Article 5. Accés al desenvolupament professional
- Article 6. Reconeixement de serveis previs i enquadrament inicial en el grau corresponent
- Article 7. Àrees d'avaluació en els subgrups A1 i A2
- Article 8. Àrees d'avaluació en grups i subgrups B, C1, C2 i APF
- Article 9. Avaluació de l'activitat professional
- Article 10. Avaluació d'activitat professional en situacions particulars
- Article 11. Sol·licitud d'avaluació
- Article 12. Informació al professional
- Article 13. Progressió del personal dels grups A1 i A2 en els graus de desenvolupament professional
- Article 14. Progressió del personal dels grups B, C1, C2 i APF en els graus de desenvolupament professional
- Article 15. Retribució dels graus de desenvolupament professional
- Article 16. Altres beneficis associats al desenvolupament professional
- Article 17. Comissió de Seguiment del Desenvolupament professional
- Article 18. Comissions departamentals de supervisió i unitats d'avaluació
- Article 19. Homologació del desenvolupament professional amb altres organismes vinculats a la conselleria competent en sanitat
- Disposició addicional primera. Període exempt d'avaluació
- Disposició addicional segona. Promoció professional
- Disposició addicional tercera. Còmput de serveis prestats en diferents categories
- Disposició addicional quarta. Reconeixement i pagament de graus de desenvolupament professional a personal procedent d'altres sistemes de carrera del personal gestionat per la conselleria competent en sanitat, d'altres sectors de l'Administració de la Generalitat o d'altres administracions públiques.
- Disposició addicional cinquena. Termini de resolució i sentit del silenci administratiu en sol·licituds relatives al reconeixement i pagament de desenvolupament professional
- Disposició derogatòria única. Normes que es deroguen
- Disposició final primera. Habilitació de desplegament
- Disposició final segona. Entrada en vigor

Mitjançant Decret 85/2007, de 22 de juliol, del Consell es va aprovar el sistema de desenvolupament professional en l'àmbit d'institucions sanitàries de la Conselleria de Sanitat, atesa la definició del terme establida en l'article 27.2.bis, paràgraf segon, de la Llei 11/2006, de 27 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2007. Es tracta de la carrera professional de l'article 40 de l'Estatut Marc del personal estatutari dels Serveis de Salut, però referit al personal estatutari de les categories de gestió i serveis (no sanitari) i d'aquelles sanitàries que no requereixen titulació universitària, nomenclatura que es va usar per a distingir-la de la carrera del personal de professió sanitària regulada prèviament per Decret 66/2006, de 12 de maig, del Consell. Partint dels mateixos principis, regula el sistema de desenvolupament d'una manera semblant a la carrera, determinant els diferents graus, la manera d'accés i la forma de progressió en funció dels mèrits obtinguts en quatre àrees d'avaluació, que en els grups de titulació no universitària es converteixen en tres. Per les mateixes raons que els decrets que regulen la carrera de la resta del personal de gestió sanitària, Decret 66/2006, ja referit, i Decret 173/2007, de 5 d'octubre, del Consell, del personal de Salut Pública, que també són objecte de modificació en aquests

Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública

DECRETO 82/2020, de 24 de julio, del Consell, de regulación del sistema de desarrollo profesional del personal estatutario gestionado por la conselleria competente en sanidad. [2020/6299]

Índice

- Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación
- Artículo 2. Definición
- Artículo 3. Voluntariedad
- Artículo 4. Grados de desarrollo profesional
- Artículo 5. Acceso al desarrollo profesional
- Artículo 6. Reconocimiento de servicios previos y encuadramiento inicial en el grado correspondiente
- Artículo 7. Áreas de evaluación en los subgrupos A1 y A2
- Artículo 8. Áreas de evaluación en grupos y subgrupos B, C1, C2 y APF
- Artículo 9. Evaluación de la actividad profesional
- Artículo 10. Evaluación de actividad profesional en situaciones particulares
- Artículo 11. Solicitud de evaluación
- Artículo 12. Información al profesional
- Artículo 13. Progresión del personal de los grupos A1 y A2 en los grados de desarrollo profesional
- Artículo 14. Progresión del personal de los grupos B, C1, C2 y APF en los grados de desarrollo profesional
- Artículo 15. Retribución de los grados de desarrollo profesional
- Artículo 16. Otros beneficios asociados al desarrollo profesional
- Artículo 17. Comisión de Seguimiento del Desarrollo Profesional
- Artículo 18. Comisiones departamentales de supervisión y unidades de evaluación
- Artículo 19. Homologación del desarrollo profesional con otros organismos vinculados a la conselleria competente en sanidad
- Disposición adicional primera. Periodo exento de evaluación
- Disposición adicional segunda. Promoción profesional
- Disposición adicional tercera. Cómputo de servicios prestados en distintas categorías
- Disposición adicional cuarta. Reconocimiento y pago de grados de desarrollo profesional a personal procedente de otros sistemas de carrera del personal gestionado por la conselleria competente en sanidad, de otros sectores de la Administración de la Generalitat o de otras administraciones públicas
- Disposición adicional quinta. Plazo de resolución y sentido del silencio administrativo en solicitudes relativas al reconocimiento y pago de desarrollo profesional
- Disposición derogatoria única. Normas que se derogan
- Disposición final primera. Habilitación de desarrollo
- Disposición final segunda. Entrada en vigor

Mediante Decreto 85/2007, de 22 de julio, del Consell se aprobó el sistema de desarrollo profesional en el ámbito de instituciones sanitarias de la Conselleria de Sanidad, atendiendo a la definición del término establecida en el artículo 27.2.bis, párrafo segundo, de la Ley 11/2006, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2007. Se trata de la carrera profesional del artículo 40 del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicio de Salud, pero referido al personal estatutario de las categorías de gestión y servicios (no sanitario) y de aquellas sanitarias que no requieren titulación universitaria, nomenclatura que se usó para distinguirla de la carrera del personal de profesión sanitaria regulada previamente por Decreto 66/2006, de 12 de mayo, del Consell. Partiendo de los mismos principios, regula el sistema de desarrollo de un modo semejante a la carrera, determinando los distintos grados, el modo de acceso y la forma de progresión en función de los méritos obtenidos en cuatro áreas de evaluación, que en los grupos de titulación no universitaria se convierten en tres. Por las mismas razones que los decretos que regulan la carrera del resto del personal de gestión sanitaria, Decreto 66/2006, ya referido, y Decreto 173/2007, de 5 de octubre, del Consell, del personal de Salud Pública,

moments, es modifica la regulació del desenvolupament professional de manera convergent.

Les modificacions introduïdes per aquest decret sobre l'esmentat Decret 85/2007 no són substancials pel que fa al text de l'articulat precedent ni afecten el nucli del sistema de la carrera professional, excepte l'assumpció del personal temporal a este efecte d'aconseguir la igualtat retributiva quant al cobrament del complement. Afecten sobretot els òrgans d'avaluació i de manera molt rellevant es concentren en les disposicions addicionals. No obstant això, atenent el que es disposa en el punt 4 de l'article 3 del Decret 24/2009, de 13 de febrer, del Consell, sobre la forma, l'estructura i el procediment d'elaboració dels projectes normatius de la Generalitat, s'ha optat per aprovar un nou text que íntegrament reculla ordenadament tant allò que no es reforma com les modificacions introduïdes en la norma.

La necessitat d'introduir modificacions en la regulació del desenvolupament professional té un doble origen. El primer ha sigut assumir la jurisprudència que determina no excloure al personal amb vinculació temporal, pel mer fet de ser-ho, de les retribucions inherents als diferents graus. El segon, simplificar els òrgans que intervenen en l'avaluació i reconeixement d'aquests graus, la regulació dels quals en el decret precedent determinava una proliferació excessiva. Una vegada assumida la necessitat de reforma, el nou text íntegre actualitza on correspon la denominació dels òrgans i institucions amb llenguatge de permanència; realitza algunes correccions de redacció puntuals on la precedent era clarament millorable; adapta les referències a la legislació vigent; elimina disposicions transitòries que ja no tenen sentit i incorpora altres addicionals, que amplien el dret al reconeixement del desenvolupament professional en tres aspectes: en les situacions de promoció professional, tant temporal com definitiva, en la carrera que té origen en altres administracions públiques o en altres sectors de l'administració de la Generalitat i mitjançant la valoració ponderada de serveis avaluablest prestats en altres grups de titulació.

L'àmbit subjectiu d'aplicació d'aquest decret és coincident amb l'anterior Decret 85/2007, referit al personal estatuari gestionat per la conselleria competent en sanitat a qui no s'exigeix una titulació universitària de professió sanitària per a l'acompliment dels llocs que ocupa, bé siga personal sanitari de formació professional o de gestió i serveis. Adicionalment també es recull personal laboral o funcionari amb aqueixa característica que residualment preste serveis en les institucions sanitàries, fent ús de la possibilitat disposada en l'article 2.3. de l'Estatut Marc.

En l'article 5 d'aquest decret, que regula l'accés al desenvolupament professional, es matisa amb major propietat que, estant configurat el desenvolupament professional del personal de gestió sanitària com un sistema d'accés pregat, a instàncies del personal amb dret a això, aqueix dret a sol·licitar naix amb la primera incorporació definitiva a un lloc de treball. La mera condició de personal fix, amb independència del temps de serveis prestats que reunisca, no és suficient per a sol·licitar l'ingrés i l'avaluació, sinó que es requereix que la provisió del lloc ho haja sigut amb caràcter definitiu, la que s'obté pels procediments ordinaris de selecció o provisió, la qual cosa atorga una presumpció de permanència dins de l'organització, això, és, de carrera professional. El servei de salut, fins i tot formant part de l'administració de la Generalitat, és una organització oberta al personal estatutari de la resta de serveis de salut, amb una legislació bàsica pròpia, l'Estatut Marc del Personal Estatutari dels Serveis de Salut, Llei 55/2003, que garanteix aqueix dret. Aqueixa unitat a efecte de mobilitat ha exigit també uns criteris compartits d'homologació en el mutu reconeixement dels graus de carrera, en aplicació de l'article 40.3. de l'Estatut Marc, que es recullen en la Resolució de 29 de gener de 2007 (BOE 27 de febrer), de la Direcció General de Recursos Humans i Serveis Econòmic-Pressupostaris. Quan el primer ingrés en un lloc del nostre àmbit ho és mitjançant formes de provisió no definitives, com la comissió de serveis o el nomenament provisional, es reconeix a efectes retributius el grau que es porta de l'administració d'origen, si és que li ho va atorgar, a la qual encara s'està lligat, però mentre aqueixa situació persistisca no es pot instar l'ingrés en el nostre sistema de carrera ni té lloc el dret a la progressió.

que también son objeto de modificación en estos momentos, se modifica la regulación del desarrollo profesional de manera convergente.

Las modificaciones introducidas por este decreto sobre el citado Decreto 85/2007 no son sustanciales en lo que se refiere al texto del articulado precedente ni afectan al núcleo del sistema de la carrera profesional, salvo la asunción del personal temporal al efecto de lograr la igualdad retributiva en cuanto al cobro del complemento. Afectan sobre todo a los órganos de evaluación y de manera muy relevante se concentran en las disposiciones adicionales. No obstante, atendiendo a lo dispuesto en el punto 4 del artículo 3 del Decreto 24/2009, de 13 de febrero, del Consell, sobre la forma, la estructura y el procedimiento de elaboración de los proyectos normativos de la Generalitat, se ha optado por aprobar un nuevo texto que íntegramente recoja ordenadamente tanto aquello que no se reforma como las modificaciones introducidas en la norma.

La necesidad de introducir modificaciones en la regulación del desarrollo profesional tiene un doble origen. El primero ha sido asumir la jurisprudencia que determina no excluir al personal con vinculación temporal, por el mero hecho de serlo, de las retribuciones inherentes a los distintos grados. El segundo, simplificar los órganos que intervienen en la evaluación y reconocimiento de dichos grados, cuya regulación en el decreto precedente determinaba una proliferación excesiva. Una vez asumida la necesidad de reforma, el nuevo texto íntegro actualiza donde corresponde la denominación de los órganos e instituciones con lenguaje de permanencia; realiza algunas correcciones de redacción puntuales donde la precedente era claramente mejorable; adapta las referencias a la legislación vigente; elimina disposiciones transitorias que ya no tienen sentido e incorpora otras adicionales, que amplían el derecho al reconocimiento del desarrollo profesional en tres aspectos: en las situaciones de promoción profesional, tanto temporal como definitiva, en la carrera que tiene origen en otras administraciones públicas o en otros sectores de la administración de la Generalitat y mediante la valoración ponderada de servicios evaluables prestados en otros grupos de titulación.

El ámbito subjetivo de aplicación de este decreto es coincidente con el anterior Decreto 85/2007, referido al personal estatuario gestionado por la conselleria competente en sanidad a quien no se exige una titulación universitaria de profesión sanitaria para el desempeño de los puestos que ocupa, bien sea personal sanitario de formación profesional o de gestión y servicios. Adicionalmente también se recoge personal laboral o funcionario con esa característica que residualmente preste servicios en las instituciones sanitarias, haciendo uso de la posibilidad dispuesta en el artículo 2.3. del Estatuto Marco.

En el artículo 5 de este decreto, que regula el acceso al desarrollo profesional, se matiza con mayor propiedad que, estando configurado el desarrollo profesional del personal de gestión sanitaria como un sistema de acceso rogado, a instancia del personal con derecho a ello, ese derecho a solicitar nace con la primera incorporación definitiva a un puesto de trabajo. La mera condición de personal fijo, con independencia del tiempo de servicios prestados que reúna, no es suficiente para solicitar el ingreso y la evaluación, sino que se requiere que la provisión del puesto lo haya sido con carácter definitivo, la que se obtiene por los procedimientos ordinarios de selección o provisión, lo que otorga una presunción de permanencia dentro de la organización, esto, es, de carrera profesional. El servicio de salud, aun formando parte de la administración de la Generalitat, es una organización abierta al personal estatutario del resto de servicios de salud, con una legislación básica propia, el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, Ley 55/2003, que garantiza ese derecho. Esa unidad a efecto de movilidad ha exigido también unos criterios compartidos de homologación en el mutuo reconocimiento de los grados de carrera, en aplicación del artículo 40.3. del Estatuto Marco, que se recogen en la Resolución de 29 de enero de 2007 (BOE 27 de febrero), de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios. Cuando el primer ingreso en un puesto de nuestro ámbito lo es mediante formas de provisión no definitivas, como la comisión de servicios o el nombramiento provisional, se reconoce a efectos retributivos el grado que se trae de la administración de origen, si es que se lo otorgó, a la que todavía se está ligado, pero mientras esa situación persista no se puede instar el ingreso en nuestro sistema de carrera ni tiene lugar el derecho a la progresión.

D'altra banda, també es reconeix el dret del personal temporal a sol·licitar l'avaluació dels seus serveis per a determinar si correspon la retribució d'un determinat grau de desenvolupament, per al que no es disposen regles específiques, participant així de les mateixes condicions d'aquest decret i normes de desplegament amb la diferència que al personal temporal només aconsegueix el dret a la mateixa retribució, i no la resta de drets que tenen a veure, essencialment, amb la mobilitat voluntària i els mèrits per a això.

En els articles 6, 7 i 8, referits a l'enquadrament i l'avaluació, s'adapta la referència a la disposició que recull el període exempt d'avaluació, que abans figurava en la denominada transitòria primera i ara en l'adicional primera, perquè en propietat no és una cosa que s'aplique transitòriament, sinó una cosa que s'aplica amb caràcter indefinit encara que es referisca als serveis prestats fins a una data determinada. També s'apunta que tant per a l'enquadrament inicial com per a la progressió haurà de tindre's en compte la ponderació de serveis prestats en diferents grups que s'incorpora en la disposició adicional tercera. L'àmbit de serveis avaluable es fa coincident amb el disposat per a la carrera professional, això és, prestats en institucions sanitàries públiques. L'al·lusió anterior a la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs, causava certa distorsió perquè d'una banda no qualificava l'àmbit sanitari i per una altra no permetia aqueix reconeixement quan els serveis no eren susceptibles de generar trienios segons aquesta llei, com els prestats en una empresa pública o en una institució sanitària pública que presta assistència sota altres fórmules de gestió.

La regulació de l'avaluació de l'activitat professional, anteriorment en l'article 9, s'ha desdoblejat, afegint en l'actual article 10 supòsits especials caracteritzats per l'absència d'exercici professional efectiu en determinats períodes però que mereixen que se'ls assigne una determinada puntuació de referència, per gaudir d'una especial protecció, o per la dificultat de determinar-la quan s'ha prestat servei en àmbits amb sistemes d'avaluació no homologables.

L'article 11, que regula la sol·licitud d'avaluació per a progressar de grau, presenta com a novetat un període de tres mesos com a marge per a instar que permet retrotraure els efectes a la data de compliment dels requisits. Anteriorment, els efectes s'acomodaven de manera estricta a la data de sol·licitud, la qual cosa imposava al personal una diligència extrema sobre aquest tema i venia provocant, com a reacció, moltes sol·licituds anticipades.

En els articles 17 i 18 s'aborden les comissions de seguiment i avaluació del sistema de desenvolupament, tant a nivell central com departamental. A part d'adequar l'esment als seus diferents components, s'ha simplificat el seu desplegament: en comptes d'un òrgan de seguiment i el seu corresponent comitè d'avaluació per cada grup de titulació, centre i departament ara es disposa un per cada àmbit departamental, la qual cosa resulta suficient per a la naturalesa de la seua activitat i pot ser assumit per la quantitat de personal implicat.

Ja en les disposicions addicionals, en la primera s'actualitza la data del període exempt d'avaluació a la vigent en este moment, 30 de juny de 2014. Originalment el període exempt d'avaluació arribava fins a la data d'entrada en vigor del Decret 85/2007 (1.07.2007), però després de la paralització del sistema de carrera durant els exercicis 2011, 2012 i 2013, en virtut del que es disposa en les corresponents lleis de presupostos, i la reducció de les seues retribucions en els exercicis 2012 i 2013, per aplicació de l'article 11 del Decret llei 1/2012, del Consell, l'Acord de la Mesa General de Negociació I de la Generalitat, sobre condicions de treball i retribucions del personal dels sectors de l'Administració de la Generalitat, docent, sanitari i de justícia, en el marc del diàleg social per al període 2014-2015, publicat per Resolució de 3 de desembre de 2013, del conseller d'Hisenda i Administració Pública, que emmarca la superació d'aquelles mesures, va disposar que «A l'efecte del reconeixement dels graus per nova incorporació o progressió en el sistema, tots els serveis prestats fins al 30 de juny de 2014 es consideraran avaluats satisfactòriament», acord assumit al mateix efecte per la disposició adicional vint-i-novena de la Llei 6/2013, de 26 de desembre i que també es plasma en l'Ordre de la Conselleria de Sanitat 10/2014, d'1 d'agost, que regula el procediment d'avaluació.

La disposició adicional segona regula els efectes de la promoció professional tant quan es tracta de la promoció interna temporal, la del

Por otra parte, también se reconoce el derecho del personal temporal a solicitar la evaluación de sus servicios para determinar si corresponde la retribución de un determinado grado de desarrollo, para lo que no se disponen reglas específicas, participando así al respecto de las mismas condiciones de este decreto y normas de desarrollo con la diferencia de que al personal temporal solo alcanza el derecho a la misma retribución, y no el resto de derechos que tienen que ver, esencialmente, con la movilidad voluntaria y los méritos para ello.

En los artículos 6, 7 y 8, referidos al encuadramiento y la evaluación, se adapta la referencia a la disposición que recoge el periodo exento de evaluación, que antes figuraba en la denominada transitoria primera y ahora en la adicional primera, porque en propiedad no es algo que se aplique transitoriamente, sino algo que se aplica con carácter indefinido aunque se refiera a los servicios prestados hasta una fecha determinada. También se apunta que tanto para el encuadramiento inicial como para la progresión deberá tenerse en cuenta la ponderación de servicios prestados en distintos grupos que se incorpora en la disposición adicional tercera. el ámbito de servicios evaluables se hace coincidente con el dispuesto para la carrera profesional, esto es, prestados en instituciones sanitarias públicas. La alusión anterior a la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, de reconocimiento de servicios previos, causaba cierta distorsión porque por una parte no cualificaba el ámbito sanitario y por otra no permitía ese reconocimiento cuando los servicios no eran susceptibles de generar trienios según dicha ley, como los prestados en una empresa pública o en una institución sanitaria pública que presta asistencia bajo otras fórmulas de gestión.

La regulación de la evaluación de la actividad profesional, anteriormente en el artículo 9, se ha desdoblado, añadiendo en el actual artículo 10 supuestos especiales caracterizados por la ausencia de ejercicio profesional efectivo en determinados periodos pero que merecen que se les asigne una determinada puntuación de referencia, por gozar de una especial protección, o por la dificultad de determinarla cuando se ha prestado servicio en ámbitos con sistemas de evaluación no homologables.

El artículo 11, que regula la solicitud de evaluación para progresar de grado, presenta como novedad un periodo de tres meses como margen para instar que permite retrotraer los efectos a la fecha de cumplimiento de los requisitos. Anteriormente, los efectos se acomodaban de manera estricta a la fecha de solicitud, lo que imponía al personal una diligencia extrema al respecto y venía provocando, como reacción, muchas solicitudes anticipadas.

En los artículos 17 y 18 se abordan las comisiones de seguimiento y evaluación del sistema de desarrollo, tanto a nivel central como departamental. Aparte de adecuar la mención a sus distintos componentes, se ha simplificado su despliegue: en vez de un órgano de seguimiento y su correspondiente comité de evaluación por cada grupo de titulación, centro y departamento ahora se dispone uno por cada ámbito departamental, lo que resulta suficiente para la naturaleza de su actividad y puede ser asumido por la cantidad de personal implicado.

Ya en las disposiciones adicionales, en la primera se actualiza la fecha del periodo exento de evaluación a la vigente en este momento, 30 de junio de 2014. Originalmente el periodo exento de evaluación alcanzaba hasta la fecha de entrada en vigor del Decreto 85/2007 (1.07.2007), pero tras la paralización del sistema de carrera durante los ejercicios 2011, 2012 y 2013, en virtud de lo dispuesto en las correspondientes leyes de presupuestos, y la reducción de sus retribuciones en los ejercicios 2012 y 2013, por aplicación del artículo 11 del Decreto ley 1/2012, del Consell, el Acuerdo de la Mesa General de Negociación I de la Generalitat, sobre condiciones de trabajo y retribuciones del personal de los sectores de la Administración de la Generalitat, docente, sanitario y de justicia, en el marco del diálogo social para el periodo 2014-2015, publicado por Resolución de 3 de diciembre de 2013, del conseller de Hacienda y Administración Pública, que enmarca la superación de aquellas medidas, dispuso que «A efectos del reconocimiento de los grados por nueva incorporación o progresión en el sistema, todos los servicios prestados hasta el 30 de junio de 2014 se considerarán evaluados satisfactoriamente», acuerdo asumido al mismo efecto por la disposición adicional vigesimonovena de la Ley 6/2013, de 26 de diciembre y que también se plasma en la Orden de la Conselleria de Sanidad 10/2014, de 1 de agosto, que regula el procedimiento de evaluación.

La disposición adicional segunda regula los efectos de la promoción profesional tanto cuando se trata de la promoción interna tem-

personal fix que ordenadament accedeix a un lloc d'una altra categoria o cos i escala mitjançant un nomenament temporal, com a definitiva, això és, quan s'adquireix la fixesa en una altra categoria mitjançant la superació del procés selectiu oportú, en tots dos casos reconeixent el dret al desenvolupament en termes que siga compatible amb la promoció professional i evitar que la seua pèrdua es convertira en un element desincentivador.

En la disposició addicional tercera, donat el temps transcorregut des de la implantació del sistema de desenvolupament, s'ha considerat necessari fer una previsió sobre els supòsits de canvi de grup professional al llarg de la carrera professional del personal, des del punt de vista del còmput de serveis prestats. Perquè no suposen un perjudici en el sistema de desenvolupament professional, la disposició permet valorar tots els serveis prestats -evidentment, sempre que ho siguen dins de l'àmbit d'avaluació-, encara que ho hagen sigut en diferents grups de classificació, preveient per a això l'aplicació d'uns coeficients que ponderen aquesta valoració segons el grup de classificació del qual es tracte.

Per la seua part, la disposició addicional quarta dona resposta a situacions que es venien produint quant a l'accés a llocs de l'àmbit d'aquest decret per part de personal procedent d'altres sistemes de carrera del personal gestionat per la conselleria competent en sanitat, d'altres sectors de l'Administració de la Generalitat o d'altres administracions públiques i no trobaven regulació expressa en la norma, regulant en quines condicions es produeix el reconeixement i pagament de graus de desenvolupament a aquest personal.

Aquest decret s'adequa als principis de bona regulació previstos en l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques. S'ha tingut en compte el principi de proporcionalitat i seguretat jurídica ja que és coherent amb el marc jurídic vigent i es dicta en el marc de les competències que té la Generalitat en matèria de sanitat. I finalment respecte als principis d'oportunitat, eficàcia, transparència i eficiència, la seua justificació està clarament definida en aquest preàmbul.

Aquest decret no es troba recollit en les previsions reglamentàries de l'Administració de la Generalitat per a l'exercici 2020, però és necessària la seua adopció per a donar resposta als pronunciaments judicials respecte al personal temporal, que en algun cas sol·liciten de manera expressa a l'administració que en breu termini regule els aspectes que siguen necessaris sobre aquest tema.

Per tot això, a proposta de la consellera de Sanitat Universal i Salut Pública, prèvia negociació en la Mesa Sectorial de Sanitat, conforme amb el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana i prèvia deliberació del Consell en la reunió de 24 de juliol de 2020,

DECRETE

Article 1. Objecte i àmbit d'aplicació

Es reconeix el dret al desenvolupament professional del personal estatutari de les categories no sanitàries i d'aquelles sanitàries que no requereixen titulació universitària, en els termes recollits en l'article 40 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut, la gestió de la qual es trobe conferida a la conselleria competent en sanitat o a algun dels seus organismes autònoms. També serà aplicable a personal funcionari o laboral de les categories al·ludides que residualment poguera existir en els centres del servei de salut, a l'efecte del que es disposa en l'article 2.3 del citat Estatut Marc, així com al personal funcionari de l'administració sanitària adscrit a les direccions generals en els serveis centrals de la conselleria competent en sanitat que no exercisquen una professió sanitària ni estiguen adscrits a l'estructura de Salut Pública.

Article 2. Definició

1. S'entén per desenvolupament professional del personal de l'àmbit d'aquest decret, la progressió que permet el reconeixement públic del treball realitzat i l'estímul en l'assoliment dels objectius marcats, així com la promoció de la competència professional des del punt de vista qualitatiu que ha d'implicar la millora contínua de la qualitat.

2. La progressió a un grau superior de desenvolupament professional requerirà un període mínim de permanència en el grau anterior,

poral, la del personal fijo que ordenadamente accede a un puesto de otra categoría o cuerpo y escala mediante un nombramiento temporal, como definitiva, esto es, cuando se adquiere la fijeza en otra categoría mediante la superación del proceso selectivo oportuno, en ambos casos reconociendo el derecho al desarrollo en términos que sea compatible con la promoción profesional y evitar que su pérdida se convirtiera en un elemento desincentivador.

En la disposición adicional tercera, dado el tiempo transcurrido desde la implantación del sistema de desarrollo, se ha considerado necesario hacer una previsión sobre los supuestos de cambio de grupo profesional a lo largo de la carrera profesional del personal, desde el punto de vista del cómputo de servicios prestados. Para que no supongan un perjuicio en el sistema de desarrollo profesional, la disposición permite valorar todos los servicios prestados -evidentemente, siempre que lo sean dentro del ámbito de evaluación-, aunque lo hayan sido en distintos grupos de clasificación, previendo para ello la aplicación de unos coeficientes que ponderan dicha valoración según el grupo de clasificación del que se trate.

Por su parte, la disposición adicional cuarta da respuesta a situaciones que se venían produciendo en cuanto al acceso a puestos del ámbito de este decreto por parte de personal procedente de otros sistemas de carrera del personal gestionado por la conselleria competente en sanidad, de otros sectores de la Administración de la Generalitat o de otras administraciones públicas y no encontraban regulación expresa en la norma, regulando en qué condiciones se produce el reconocimiento y pago de grados de desarrollo a dicho personal.

Este decreto se adecua a los principios de buena regulación previstos en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas. Se ha tenido en cuenta el principio de proporcionalidad y seguridad jurídica ya que es coherente con el marco jurídico vigente y se dicta en el marco de las competencias que tiene la Generalitat en materia de sanidad. Y por último respecto a los principios de oportunidad, eficacia, transparencia y eficiencia, su justificación está claramente definida en este preámbulo.

Este decreto no se encuentra recogido en las previsions reglamentarias de la Administración de la Generalitat para el ejercicio 2020, pero es necesaria su adopción para dar respuesta a los pronunciamientos judiciales respecto al personal temporal, que en algún caso solicitan de manera expresa a la administración que en breve plazo regule los aspectos que sean necesarios al respecto.

Por todo ello, a propuesta de la consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, previa negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad, conforme con el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana y previa deliberación del Consell en la reunión de 24 de julio de 2020,

DECRETO

Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación

Se reconoce el derecho al desarrollo profesional del personal estatutario de las categorías no sanitarias y de aquellas sanitarias que no requieren titulación universitaria, en los términos recogidos en el artículo 40 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, cuya gestión se halle conferida a la conselleria competente en sanidad o a alguno de sus organismos autónomos. También será de aplicación a personal funcionario o laboral de las categorías aludidas que residualmente pudiera existir en los centros del servicio de salud, al efecto de lo dispuesto en el artículo 2.3. del citado Estatuto Marco, así como al personal funcionario de administración sanitaria adscrito a las direcciones generales en los servicios centrales de la conselleria competente en sanidad que no ejerzan una profesión sanitaria ni estén adscritos a la estructura de Salud Pública.

Artículo 2. Definición

1. Se entiende por desarrollo profesional del personal del ámbito de este decreto, la progresión que permite el reconocimiento público del trabajo realizado y el estímulo en el logro de los objetivos marcados, así como la promoción de la competencia profesional desde el punto de vista cualitativo que debe implicar la mejora continua de la calidad.

2. La progresión a un grado superior de desarrollo profesional requerirá un período mínimo de permanencia en el grado anterior, así

així com l'avaluació favorable dels mèrits que estableisca la conselleria competent en sanitat. Tals graus es defineixen, una vegada adquirits, com consolidats i irreversibles.

Article 3. Voluntarietat

L'accés al desenvolupament professional té caràcter voluntari, i el seu reconeixement individualitzat, sobre la base d'una avaluació objectiva i reglada, comporta la percepció del corresponent complement retributiu de desenvolupament professional, conforme a les previsions d'aquest decret.

Article 4. Graus de desenvolupament professional

1. S'estableix un desenvolupament professional amb 4 graus, més un grau inicial o d'accés.
2. Els graus que componen el desenvolupament professional són:
 - Grau G-0.
 - Grau G-1.
 - Grau G-2.
 - Grau G-3.
 - Grau G-4.

Article 5. Accés al desenvolupament professional

1. El personal podrà sol·licitar l'accés al sistema de desenvolupament professional des que es produïska la seua primera incorporació definitiva a un lloc de plantilla de personal sanitari adscrit a la conselleria competent en sanitat. A aquest efecte s'entén per incorporació definitiva la reglamentàriament disposada per a la provisió del lloc, en oposició a altres formes de cobertura de caràcter temporal o provisional.

Per a fer efectiu aquest dret, la persona interessada haurà de realitzar la sol·licitud formal d'inclusió en el desenvolupament professional, en els termes que recullen les disposicions de desplegament d'aquest decret.

2. Així mateix, el personal temporal que reunisca més de cinc anys de serveis prestats avaluable podrà sol·licitar la pertinent avaluació a l'exclusiu efecte de percebre les retribucions inherents al grau que li corresponga, per a la determinació del qual se seguiran les regles generals i específiques definides en aquest decret i normes de desplegament.

Article 6. Reconeixement de serveis previs i enquadrament inicial en el grau corresponent

1. El temps de treball prèviament prestat en qualsevol institució sanitària pública, així com en serveis centrals d'organismes públics gestors del servei de salut, serà tingut en compte per a la valoració dels anys de permanència necessaris per a accedir als diferents graus de desenvolupament professional en els termes recollits en les disposicions de desplegament d'aquest decret. En aquest sentit, per a la progressió en una determinada categoria professional es tindran en compte els serveis prestats en el mateix grup de titulació, sense perjudici del còmput ponderat de serveis prestats en altres grups de titulació contingut en la disposició addicional tercera. No obstant això, en el cas de la progressió en el desenvolupament professional del personal del grup C1 de la Funció Administrativa, el temps de serveis prestats en el grup C2 de la Funció Administrativa es computarà com si ho fora en aquest grup C1.

2. L'avaluació del temps de serveis prestats determinarà l'enquadrament inicial en el grau de desenvolupament professional que corresponga, d'acord amb els criteris definits en els articles 13 i 14, i tenint en compte les disposicions addicionals primera i tercera.

Article 7. Àrees d'avaluació en els subgrups A1 i A2

Per a la promoció a graus superiors en les categories que requereixen titulació universitària, serà necessari haver romàs en el grau anterior el mínim d'anys que s'estableix en cada grau i complir els requisits determinats en relació amb l'avaluació de les següents àrees, sense perjudici del que es disposa en les disposicions addicionals primera i tercera.

a) Activitat professional: es valorarà l'experiència, l'esforç personal i la qualitat del treball desenvolupat. Per a la seua avaluació es tindrà en compte, en cada grau, el temps de permanència en el grau corresponent i el compliment d'objectius prèviament fixats mesurats

como la evaluación favorable de los méritos que establezca la conselleria competente en sanidad. Tales grados se definen, una vez adquiridos, como consolidados e irreversibles.

Artículo 3. Voluntariedad

El acceso al desarrollo profesional tiene carácter voluntario, y su reconocimiento individualizado, en base a una evaluación objetiva y reglada, conlleva la percepción del correspondiente complemento retributivo de desarrollo profesional, conforme a las previsiones de este decreto.

Artículo 4. Grados de desarrollo profesional

1. Se establece un desarrollo profesional con 4 grados, más un grado inicial o de acceso.
2. Los grados que componen el desarrollo profesional son:
 - Grado G-0.
 - Grado G-1.
 - Grado G-2.
 - Grado G-3.
 - Grado G-4.

Artículo 5. Acceso al desarrollo profesional

1. El personal podrá solicitar el acceso al sistema de desarrollo profesional desde que se produzca su primera incorporación definitiva a un puesto de plantilla de personal sanitario adscrito a la conselleria competente en sanidad. A este efecto se entiende por incorporación definitiva la reglamentariamente dispuesta para la provisión del puesto, en oposición a otras formas de cobertura de carácter temporal o provisional.

Para hacer efectivo este derecho, la persona interesada deberá realizar la solicitud formal de inclusión en el desarrollo profesional, en los términos que recojan las disposiciones de desarrollo de este decreto.

2. Asimismo, el personal temporal que reúna más de cinco años de servicios prestados evaluables podrá solicitar la pertinente evaluación al exclusivo efecto de percibir las retribuciones inherentes al grado que le corresponda, para cuya determinación se seguirán las reglas generales y específicas definidas en este decreto y normas de desarrollo.

Artículo 6. Reconocimiento de servicios previos y encuadramiento inicial en el grado correspondiente

1. El tiempo de trabajo previamente prestado en cualquier institución sanitaria pública, así como en servicios centrales de organismos públicos gestores del servicio de salud, será tomado en cuenta para la valoración de los años de permanencia necesarios para acceder a los diferentes grados de desarrollo profesional en los términos recogidos en las disposiciones de desarrollo de este decreto. En este sentido, para la progresión en una determinada categoría profesional se tendrán en cuenta los servicios prestados en el mismo grupo de titulación, sin perjuicio del cómputo ponderado de servicios prestados en otros grupos de titulación contenido en la disposición adicional tercera. No obstante, en el caso de la progresión en el desarrollo profesional del personal del grupo C1 de la Función Administrativa, el tiempo de servicios prestados en el grupo C2 de la Función Administrativa se computará como si lo fuera en dicho grupo C1.

2. La evaluación del tiempo de servicios prestados determinará el encuadramiento inicial en el grado de desarrollo profesional que corresponda, de acuerdo con los criterios definidos en los artículos 13 y 14, y teniendo en cuenta las disposiciones adicionales primera y tercera.

Artículo 7. Áreas de evaluación en los subgrupos A1 y A2

Para la promoción a grados superiores en las categorías que requieren titulación universitaria, será necesario haber permanecido en el grado anterior el mínimo de años que se establece en cada grado y cumplir los requisitos determinados en relación con la evaluación de las siguientes áreas, sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones adicionales primera y tercera.

a) Actividad profesional: se valorará la experiencia, el esfuerzo personal y la calidad del trabajo desarrollado. Para su evaluación se tendrá en cuenta, en cada grado, el tiempo de permanencia en el grado correspondiente y el cumplimiento de objetivos previamente fijados

mitjançant indicadors objectivables i referits a l'activitat desenvolupada.

b) Adquisició de coneixements: es valorarà l'assistència a activitats de formació contínua i continuada relacionades amb l'exercici professional, sempre que estiguen acreditades oficialment. L'avaluació es realitzarà conforme a l'oportú barem que s'haurà d'aprovar en les disposicions de desplegament d'aquest decret, i es tindran en compte les diferències en l'accés a aquesta activitat, dependents de la naturalesa de cada institució.

c) Activitat docent i investigadora: es considerarà la participació en programes de formació continuada acreditada, participació com a personal col·laborador en treballs de recerca i publicacions científiques, singularment en les línies prioritzades per la conselleria competent en sanitat i la contribució als programes d'actualització i formació professional en l'àmbit de la seua àrea de coneixement. L'avaluació es realitzarà conforme a l'oportú barem que s'haurà d'aprovar en les disposicions de desplegament d'aquest decret, i es tindran en compte les diferències en l'accés a esta activitat, dependents de la naturalesa de cada institució.

d) Compromís amb l'organització: es valorarà la participació voluntària en programes de millora de la qualitat, participació en grups de persones expertes, equips d'investigació, grups de qualitat i acreditació, exercici de llocs directius o de coordinació i supervisió i, en general, el desplegament d'activitats que contribuïsquen de manera efectiva a la millora de l'assistència sanitària.

Article 8. Àrees d'avaluació en grups i subgrups B, C1, C2 i APF

Per a la promoció a graus superiors en les categories que no requereixen titulació universitària, serà necessari haver romàs en el grau anterior el mínim d'anys que s'estableix en cada grau i complir els requisits determinats en relació amb l'avaluació de les següents àrees, sense perjudici del que es disposa en les disposicions addicionals primera i tercera:

a) Activitat professional: es valorarà l'experiència, l'esforç personal i la qualitat del treball desenvolupat. Per a la seua avaluació es tindrà en compte, en cada grau, el temps de permanència en el grau corresponent i el compliment d'objectius prèviament fixats mesurats mitjançant indicadors objectivables i referits a l'activitat desenvolupada.

b) Compromís amb l'organització: es valorarà la participació voluntària en programes de millora de la qualitat, participació en grups d'experts, equips d'investigació, grups de qualitat i acreditació, exercici de llocs directius o de coordinació i supervisió i, en general, el desplegament d'activitats que contribuïsquen de manera efectiva a la millora de l'assistència sanitària.

c) Adquisició de coneixements i docència: es valorarà l'assistència a activitats de formació contínua i continuada relacionades amb l'exercici professional, sempre que estiguen acreditades oficialment. L'avaluació es realitzarà conforme a l'oportú barem que s'haurà d'aprovar en les disposicions de desplegament d'aquest decret, i es tindran en compte les diferències en l'accés a esta activitat, dependents de la naturalesa de cada institució.

Article 9. Avaluació de l'activitat professional

1. D'acord amb el principi d'eficiència, l'avaluació de l'activitat professional es basarà en els mesuraments que es realitzen per a la determinació de la productivitat variable.

Per a determinar si un o una professional ha complit els objectius s'estarà al que es disposa sobre la matèria en la normativa vigent sobre productivitat variable del personal sanitari.

Si durant un exercici no existira partida pressupostària destinada al pagament de la productivitat variable, l'avaluació del compliment d'objectius es realitzarà aplicant, als objectius corresponents a aquest exercici, els mateixos criteris d'avaluació utilitzats l'any anterior.

2. Quan l'any avaluat no coincidisca amb l'any natural es prendrà, com a mesura del compliment dels objectius d'activitat professional, la mitjana dels resultats de cadascun dels anys, ponderada pel temps efectiu computat de cada any.

medidos mediante indicadores objetivables y referidos a la actividad desarrollada.

b) Adquisición de conocimientos: se valorará la asistencia a actividades de formación continua y continuada relacionadas con el ejercicio profesional, siempre que estén acreditadas oficialmente. La evaluación se realizará conforme al oportuno baremo que se deberá aprobar en las disposiciones de desarrollo de este decreto, y se tendrán en cuenta las diferencias en el acceso a esta actividad, dependientes de la naturaleza de cada institución.

c) Actividad docente e investigadora: se considerará la participación en programas de formación continuada acreditada, participación como personal colaborador en trabajos de investigación y publicaciones científicas, singularmente en las líneas priorizadas por la conselleria competente en sanidad y la contribución a los programas de actualización y formación profesional en el ámbito de su área de conocimiento. La evaluación se realizará conforme al oportuno baremo que se deberá aprobar en las disposiciones de desarrollo de este decreto, y se tendrán en cuenta las diferencias en el acceso a esta actividad, dependientes de la naturaleza de cada institución.

d) Compromiso con la organización: se valorará la participación voluntaria en programas de mejora de la calidad, participación en grupos de personas expertas, equipos de investigación, grupos de calidad y acreditación, ejercicio de puestos directivos o de coordinación y supervisión y, en general, el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejora de la asistencia sanitaria.

Artículo 8. Áreas de evaluación en grupos y subgrupos B, C1, C2 y APF

Para la promoción a grados superiores en las categorías que no requieren titulación universitaria, será necesario haber permanecido en el grado anterior el mínimo de años que se establece en cada grado y cumplir los requisitos determinados en relación con la evaluación de las siguientes áreas, sin perjuicio de lo dispuesto en las disposiciones adicionales primera y tercera:

a) Actividad profesional: se valorará la experiencia, el esfuerzo personal y la calidad del trabajo desarrollado. Para su evaluación se tendrá en cuenta, en cada grado, el tiempo de permanencia en el grado correspondiente y el cumplimiento de objetivos previamente fijados medidos mediante indicadores objetivables y referidos a la actividad desarrollada.

b) Compromiso con la organización: se valorará la participación voluntaria en programas de mejora de la calidad, participación en grupos de expertos, equipos de investigación, grupos de calidad y acreditación, ejercicio de puestos directivos o de coordinación y supervisión y, en general, el desarrollo de actividades que contribuyan de forma efectiva a la mejora de la asistencia sanitaria.

c) Adquisición de conocimientos y docencia: se valorará la asistencia a actividades de formación continua y continuada relacionadas con el ejercicio profesional, siempre que estén acreditadas oficialmente. La evaluación se realizará conforme al oportuno baremo que se deberá aprobar en las disposiciones de desarrollo de este decreto, y se tendrán en cuenta las diferencias en el acceso a esta actividad, dependientes de la naturaleza de cada institución.

Artículo 9. Evaluación de la actividad profesional

1. De acuerdo con el principio de eficiencia, la evaluación de la actividad profesional se basará en las mediciones que se realicen para la determinación de la productividad variable.

Para determinar si un o una profesional ha cumplido los objetivos se estará a lo dispuesto sobre la materia en la normativa vigente sobre productividad variable del personal sanitario.

Si durante un ejercicio no existiese partida presupuestaria destinada al pago de la productividad variable, la evaluación del cumplimiento de objetivos se realizará aplicando, a los objetivos correspondientes a dicho ejercicio, los mismos criterios de evaluación utilizados en el año anterior.

2. Cuando el año evaluado no coincida con el año natural se tomará, como medida del cumplimiento de los objetivos de actividad profesional, la media de los resultados de cada uno de los años, ponderada por el tiempo efectivo computado de cada año.

Article 10. Avaluació d'activitat professional en situacions particulars

1. Es considerarà que la valoració del compliment d'objectius ha sigut igual a l'obtinguda a l'efecte de productivitat per la unitat o centre de menor rang a la qual estiga adscrit el lloc, en la proporció corresponent, durant el temps en què el personal es trobe en alguna de les següents situacions:

- a) Permís per acció sindical.
- b) Permís per raons de maternitat, paternitat, adopció o acolliment.

- c) Permís o excedència per raó de violència de gènere.
- d) Serveis especials.
- e) Excedència per cura de familiars.

2. Quan s'aporten serveis prestats fora de l'àmbit d'aplicació d'aquest decret amb un sistema d'avaluació d'objectius al qual no siga possible assignar una determinada puntuació, es considerarà que aquesta es correspon amb l'obtinguda a l'efecte de productivitat per la mitjana del personal de tots els centres gestionats per la conselleria competent en sanitat, en la proporció corresponent.

3. Durant els permisos per a l'assistència a cursos o seminaris de formació o per a participar en programes acreditats de cooperació nacional o internacional o en activitats i tasques docents o d'investigació sobre matèries relacionades amb l'activitat dels serveis de salut, es considerarà que els objectius assistencials s'han complert plenament, sempre que s'acredite l'aprofitament.

Article 11. Sol·licitud d'avaluació

1. Quan qualsevol professional estiga o crega estar en condicions de progressar al grau següent de desenvolupament professional, haurà de sol·licitar voluntàriament l'avaluació en els termes regulats en aquest decret, mitjançant el formulari específic que es publicarà amb la normativa de desplegament.

2. En tant que la sol·licitud es presente dins dels tres mesos posteriors al compliment dels requisits de progressió, els efectes econòmics i administratius del reconeixement del grau de desenvolupament professional es referiran al dia en què es van complir. No obstant això, si la sol·licitud s'efectua una vegada transcorreguts els esmentats tres mesos, els efectes econòmics i administratius es reconeixeran des de la data de sol·licitud.

Article 12. Informació al professional

La conselleria competent en sanitat establirà els mitjans oportuns per a garantir que qualsevol professional puga conèixer periòdicament quina és la situació del seu expedient de desenvolupament professional i, en particular, quina és la seua puntuació en cadascuna de les àrees d'avaluació.

Article 13. Progressió del personal dels grups A1 i A2 en els graus de desenvolupament professional

1. El grau 0 o inicial.

Al grau 0 o inicial es pot accedir des del mateix moment en què s'ocupa de manera definitiva una plaça de plantilla de personal sanitari adscrit a la conselleria competent en sanitat, sempre que es complisquen els requisits de l'article 1. Aquest grau no porta aparellat un complement retributiu de desenvolupament professional.

2. El grau 1.

- 2.1. Requisits d'accés:

Per a accedir al grau 1, sense perjudici del que es disposa en l'article 6, es requereix:

a) Haver prestat serveis al sistema de salut durant, almenys, 5 anys en el grau de base 0.

b) Haver obtingut un mínim de 50 crèdits en la suma de la valoració de les àrees d'avaluació contingudes en l'article 7.

- 2.2. Valoració de les àrees d'avaluació:

a) Activitat professional: fins a 70 crèdits, obtinguts de la següent forma:

– Permanència en el grau 0: fins a un màxim de 50 crèdits, assignant-se 10 crèdits per cada any en què es complisquen els objectius i 5 per cada any en què no es complisquen.

Artículo 10. Evaluación de actividad profesional en situaciones particulares

1. Se considerará que la valoración del cumplimiento de objetivos ha sido igual a la obtenida a efectos de productividad por la unidad o centro de menor rango a la que esté adscrito el puesto, en la proporción correspondiente, durante el tiempo en que el personal se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Permiso por acción sindical.

b) Permiso por razones de maternidad, paternidad, adopción o acogimiento.

- c) Permiso o excedencia por razón de violencia de género.

- d) Servicios especiales.

- e) Excedencia por cuidado de familiares.

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

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

Artículo 11. Solicitud de evaluación

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

2. En tanto que la solicitud se presente dentro de los tres meses posteriores al cumplimiento de los requisitos de progresión, los efectos económicos y administrativos del reconocimiento del grado de desarrollo profesional se referirán al día en que se cumplieron. No obstante, si la solicitud se efectúa una vez transcurridos dichos tres meses, los efectos económicos y administrativos se reconocerán desde la fecha de solicitud.

Artículo 12. Información al profesional

La conselleria competente en sanidad establecerá los medios oportunos para garantizar que cualquier profesional pueda conocer periódicamente cuál es la situación de su expediente de desarrollo profesional y, en particular, cuál es su puntuación en cada una de las áreas de evaluación.

Artículo 13. Progresión del personal de los grupos A1 y A2 en los grados de desarrollo profesional

1. El grado 0 o inicial.

Al grado 0 o inicial se puede acceder desde el mismo momento en que se ocupa de forma definitiva una plaza de plantilla de personal sanitario adscrito a la conselleria competente en sanidad, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 1. Este grado no lleva aparejado un complemento retributivo de desarrollo profesional.

2. El grado 1.

- 2.1. Requisitos de acceso:

Para acceder al grado 1, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, se requiere:

a) Haber prestado servicios al sistema de salud durante, al menos, 5 años en el grado de base 0.

b) Haber obtenido un mínimo de 50 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 7.

- 2.2. Valoración de las áreas de evaluación:

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

– Permanencia en el grado 0: hasta un máximo de 50 créditos, asignándose 10 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.

– Assoliment d'objectius: fins a 20 crèdits obtinguts en multiplicar per 20 el valor mitjà dels tres millors resultats de compliment d'objectius.

b) Adquisició de coneixements: fins a 10 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

c) Activitat docent i investigadora: fins a 10 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

d) Compromís amb l'organització: fins a 10 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

3. El grau 2.

3.1. Requisits d'accés:

Per a accedir al grau 2, sense perjudici del que es disposa en l'article 6, es requereix:

a) Haver prestat serveis al sistema de salut durant, almenys, 5 anys en el grau 1.

b) Haver obtingut un mínim de 55 crèdits en la suma de la valoració de les àrees d'avaluació contingudes en l'article 7.

3.2. Valoració de les àrees d'avaluació:

a) Activitat professional: fins a 65 crèdits, obtinguts de la següent forma:

– Permanència en el grau 1: fins a un màxim de 45 crèdits, assignant-se 9 crèdits per cada any en què es complisquen els objectius i 5 per cada any en què no es complisquen.

– Assoliment d'objectius: fins a 20 crèdits obtinguts en multiplicar per 20 el valor mitjà dels tres millors resultats de compliment d'objectius durant el temps de permanència en el grau 1.

b) Adquisició de coneixements: fins a 10 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

c) Activitat docent i investigadora: fins a 10 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

d) Compromís amb l'organització: fins a 15 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

4. El grau 3.

4.1. Requisits d'accés:

Per a accedir al grau 3, sense perjudici del que es disposa en l'article 6, es requereix:

a) Haver prestat serveis al sistema de salut durant, almenys, 6 anys en el grau 2.

b) Haver obtingut un mínim de 60 crèdits en la suma de la valoració de les àrees d'avaluació contingudes en l'article 7.

4.2. Valoració de les àrees d'avaluació:

a) Activitat professional: fins a 60 crèdits, obtinguts de la següent forma:

– Permanència en el grau 2: fins a un màxim de 48 crèdits, assignant-se 8 crèdits per cada any en què es complisquen els objectius i 4 per cada any en què no es complisquen.

– Assoliment d'objectius: fins a 12 crèdits obtinguts en multiplicar per 12 el valor mitjà dels tres millors resultats de compliment d'objectius durant el temps de permanència en el grau 2.

b) Adquisició de coneixements: fins a 5 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

c) Activitat docent i investigadora: fins a 15 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

d) Compromís amb l'organització: fins a 20 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

5. El grau 4.

5.1. Requisits d'accés:

Per a accedir al grau 4, sense perjudici del que es disposa en l'article 6, es requereix:

a) Haver prestat serveis al sistema de salut durant, almenys, 6 anys en el grau 3.

b) Haver obtingut un mínim de 65 crèdits en la suma de la valoració de les àrees d'avaluació contingudes en l'article 7.

5.2. Valoració de les àrees d'avaluació:

a) Activitat professional: fins a 55 crèdits, obtinguts de la següent forma:

– Permanència en el grau 3: fins a un màxim de 42 crèdits, assignant-se 7 crèdits per cada any en què es complisquen els objectius i 4 per cada any en què no es complisquen.

– Assoliment d'objectius: fins a 13 crèdits obtinguts en multiplicar per 13 el valor mitjà dels tres millors resultats de compliment d'objectius.

– Logro de objetivos: hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 20 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos.

b) Adquisición de conocimientos: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

c) Actividad docente e investigadora: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

d) Compromiso con la organización: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

3. El grado 2.

3.1. Requisitos de acceso:

Para acceder al grado 2, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, se requiere:

a) Haber prestado servicios al sistema de salud durante, al menos, 5 años en el grado 1.

b) Haber obtenido un mínimo de 55 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 7.

3.2. Valoración de las áreas de evaluación:

a) Actividad profesional: hasta 65 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

– Permanencia en el grado 1: hasta un máximo de 45 créditos, asignándose 9 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.

– Logro de objetivos: hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 20 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos durante el tiempo de permanencia en el grado 1.

b) Adquisición de conocimientos: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

c) Actividad docente e investigadora: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

d) Compromiso con la organización: hasta 15 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

4. El grado 3.

4.1. Requisitos de acceso:

Para acceder al grado 3, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, se requiere:

a) Haber prestado servicios al sistema de salud durante, al menos, 6 años en el grado 2.

b) Haber obtenido un mínimo de 60 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 7.

4.2. Valoración de las áreas de evaluación:

a) Actividad profesional: hasta 60 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

– Permanencia en el grado 2: hasta un máximo de 48 créditos, asignándose 8 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 4 por cada año en el que no se cumplan.

– Logro de objetivos: hasta 12 créditos obtenidos al multiplicar por 12 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos durante el tiempo de permanencia en el grado 2.

b) Adquisición de conocimientos: hasta 5 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

c) Actividad docente e investigadora: hasta 15 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

d) Compromiso con la organización: hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

5. El grado 4.

5.1. Requisitos de acceso:

Para acceder al grado 4, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, se requiere:

a) Haber prestado servicios al sistema de salud durante, al menos, 6 años en el grado 3.

b) Haber obtenido un mínimo de 65 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 7.

5.2. Valoración de las áreas de evaluación:

a) Actividad profesional: hasta 55 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

– Permanencia en el grado 3: hasta un máximo de 42 créditos, asignándose 7 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 4 por cada año en el que no se cumplan.

– Logro de objetivos: hasta 13 créditos obtenidos al multiplicar por 13 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos.

- b) Adquisició de coneixements: fins a 5 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.
- c) Activitat docent i investigadora: fins a 20 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.
- d) Compromís amb l'organització: fins a 20 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

Article 14. Progresió del personal dels grups B, C1, C2 i APF en els graus de desenvolupament professional

1. El grau 0 o inicial

Al grau 0 o inicial es pot accedir des del mateix moment en què s'ocupa de manera definitiva una plaça de plantilla de personal sanitari adscrit a la conselleria amb competències de Sanitat, sempre que es complisquen els requisits de l'article 1. Aquest grau no porta aparellat un complement retributiu de desenvolupament professional.

2. El grau 1.

2.1. Requisits d'accés:

Per a accedir al grau 1, sense perjudici del que es disposa en l'article 6, es requereix:

a) Haver prestat serveis en el sistema de salut durant, almenys, 5 anys en el grau de base 0.

b) Haver obtingut un mínim de 50 crèdits en la suma de la valoració de les àrees d'avaluació contingudes en l'article 8.

2.2. Valoració de les àrees d'avaluació:

a) Activitat professional: fins a 70 crèdits, obtinguts de la següent forma:

- Permanència en el grau 0: fins a un màxim de 50 crèdits, assignant-se 10 crèdits per cada any en què es complisquen els objectius i 5 per cada any en què no es complisquen.

- Assoliment d'objectius: fins a 20 crèdits obtinguts en multiplicar per 20 el valor mitjà dels tres millors resultats de compliment d'objectius.

b) Compromís amb l'organització: fins a 20 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

c) Adquisició de coneixements i docència: fins a 10 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

3. El grau 2.

3.1. Requisits d'accés:

Per a accedir al grau 2, sense perjudici del que es disposa en l'article 6, es requereix:

a) Haver prestat serveis en el sistema de salut durant, almenys, 5 anys en el grau 1.

b) Haver obtingut un mínim de 55 crèdits en la suma de la valoració de les àrees d'avaluació contingudes en l'article 8.

3.2. Valoració de les àrees d'avaluació:

a) Activitat professional: fins a 65 crèdits, obtinguts de la següent forma:

- Permanència en el grau 1: fins a un màxim de 45 crèdits, assignant-se 9 crèdits per cada any en què es complisquen els objectius i 5 per cada any en què no es complisquen.

- Assoliment d'objectius: fins a 20 crèdits obtinguts en multiplicar per 20 el valor mitjà dels tres millors resultats de compliment d'objectius durant el temps de permanència en el grau 1.

b) Compromís amb l'organització: fins a 25 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

c) Adquisició de coneixements i docència: fins a 10 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

4. El grau 3.

4.1. Requisits d'accés:

Per a accedir al grau 3, sense perjudici del que es disposa en l'article 6, es requereix:

a) Haver prestat serveis en el sistema de salut durant, almenys, 6 anys en el grau 2.

b) Haver obtingut un mínim de 60 crèdits en la suma de la valoració de les àrees d'avaluació contingudes en l'article 8.

4.2. Valoració de les àrees d'avaluació:

a) Activitat professional: fins a 60 crèdits, obtinguts de la següent forma:

- Permanència en el grau 2: fins a un màxim de 48 crèdits, assignant-se 8 crèdits per cada any en què es complisquen els objectius i 4 per cada any en què no es complisquen.

b) Adquisición de conocimientos: hasta 5 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

c) Actividad docente e investigadora: hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

d) Compromiso con la organización: hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

Artículo 14. Progresión del personal de los grupos B, C1, C2 y APF en los grados de desarrollo profesional

1. El grado 0 o inicial

Al grado 0 o inicial se puede acceder desde el mismo momento en que se ocupa de forma definitiva una plaza de plantilla de personal sanitario adscrito a la conselleria con competencias de Sanidad, siempre que se cumplan los requisitos del artículo 1. Este grado no lleva aparejado un complemento retributivo de desarrollo profesional.

2. El grado 1.

2.1. Requisitos de acceso:

Para acceder al grado 1, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, se requiere:

a) Haber prestado servicios en el sistema de salud durante, al menos, 5 años en el grado de base 0.

b) Haber obtenido un mínimo de 50 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 8.

2.2. Valoración de las áreas de evaluación:

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

- Permanencia en el grado 0: hasta un máximo de 50 créditos, asignándose 10 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.

- Logro de objetivos: hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 20 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos.

b) Compromiso con la organización: hasta 20 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

c) Adquisición de conocimientos y docencia: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

3. El grado 2.

3.1. Requisitos de acceso:

Para acceder al grado 2, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, se requiere:

a) Haber prestado servicios en el sistema de salud durante, al menos, 5 años en el grado 1.

b) Haber obtenido un mínimo de 55 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 8.

3.2. Valoración de las áreas de evaluación:

a) Actividad profesional: hasta 65 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

- Permanencia en el grado 1: hasta un máximo de 45 créditos, asignándose 9 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 5 por cada año en el que no se cumplan.

- Logro de objetivos: hasta 20 créditos obtenidos al multiplicar por 20 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos durante el tiempo de permanencia en el grado 1.

b) Compromiso con la organización: hasta 25 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

c) Adquisición de conocimientos y docencia: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

4. El grado 3.

4.1. Requisitos de acceso:

Para acceder al grado 3, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, se requiere:

a) Haber prestado servicios en el sistema de salud durante, al menos, 6 años en el grado 2.

b) Haber obtenido un mínimo de 60 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 8.

4.2. Valoración de las áreas de evaluación:

a) Actividad profesional: hasta 60 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

- Permanencia en el grado 2: hasta un máximo de 48 créditos, asignándose 8 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 4 por cada año en el que no se cumplan.

– Assoliment d'objectius: fins a 12 crèdits obtinguts en multiplicar per 12 el valor mitjà dels tres millors resultats de compliment d'objectius durant el temps de permanència en el grau 2.

b) Compromís amb l'organització: fins a 30 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

c) Adquisició de coneixements i docència: fins a 10 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

5. El grau 4.

5.1. Requisits d'accés:

Per a accedir al grau 4, sense perjudici del que es disposa en l'article 6, es requereix:

a) Haver prestat serveis en el sistema de salut durant, almenys, 6 anys en el grau 3.

b) Haver obtingut un mínim de 65 crèdits en la suma de la valoració de les àrees d'avaluació contingudes en l'article 8.

5.2. Valoració de les àrees d'avaluació:

a) Activitat professional: fins a 55 crèdits, obtinguts de la següent forma:

– Permanència en el grau 3: fins a un màxim de 42 crèdits, assignant-se 7 crèdits per cada any en què es complisquen els objectius i 4 per cada any en què no es complisquen.

– Assoliment d'objectius: fins a 13 crèdits obtinguts en multiplicar per 13 el valor mitjà dels tres millors resultats de compliment d'objectius.

b) Compromís amb l'organització: fins a 35 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

c) Adquisició de coneixements i docència: fins a 10 crèdits, d'acord amb el barem corresponent.

Article 15. Retribució dels graus de desenvolupament professional

Les retribucions derivades de l'aplicació del desenvolupament professional queden enquadrades en el complement de carrera professional regulat en l'article 43.2.e de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'Estatut Marc del personal estatutari dels serveis de salut. Aquestes retribucions s'adequaran i actualitzaran periòdicament d'acord amb el que disposen les lleis anuals de pressupostos o altres disposicions legals a aquest efecte. La quantia del complement de desenvolupament professional vigent al temps de la publicació d'aquest decret es conté en l'Annex.

La retribució del desenvolupament professional tindrà caràcter mensual i anirà associada a l'obtenció d'un determinat grau de desenvolupament professional.

Article 16. Altres beneficis associats al desenvolupament professional

El grau aconseguit en el desenvolupament professional serà un mèrit a valorar en els processos per a trasllats, concursos, accés a places de responsabilitat, direccions de servei o de secció i direccions d'Institucions. També serà mèrit a valorar per a la participació com a docent en programes d'actualització i formació professional en l'àmbit de la seua àrea de coneixement, així com en programes de cooperació nacional o internacional o en activitats i tasques docents o d'investigació sobre matèries relacionades amb la seua àrea de coneixement.

Article 17. Comissió de Seguiment del Desenvolupament Professional

1. Es crea la Comissió de Seguiment del Desenvolupament Professional, amb la finalitat de supervisar i avaluar el funcionament del sistema de desenvolupament professional i realitzar les recomanacions pertinents.

2. La Comissió de Seguiment del Desenvolupament Professional estarà presidida per la persona titular de la Sotssecretaria de la conselleria competent en sanitat i comptarà com a vocals amb les persones titulars de les direccions generals dependents de la Sotssecretaria, amb les persones representants de l'administració que siguen designades per la persona titular de la Sotssecretaria i amb una persona representant de cadascun dels sindicats presents en la Mesa Sectorial de Sanitat.

La Comissió tindrà caràcter paritari, de manera que, amb independència del nombre concret de persones vocals designades per l'administració i pels sindicats, el pes dels vots d'una i una altra part serà equivalent.

– Logro de objetivos: hasta 12 créditos obtenidos al multiplicar por 12 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos durante el tiempo de permanencia en el grado 2.

b) Compromiso con la organización: hasta 30 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

c) Adquisición de conocimientos y docencia: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

5. El grado 4.

5.1. Requisitos de acceso:

Para acceder al grado 4, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6, se requiere:

a) Haber prestado servicios en el sistema de salud durante, al menos, 6 años en el grado 3.

b) Haber obtenido un mínimo de 65 créditos en la suma de la valoración de las áreas de evaluación contenidas en el artículo 8.

5.2. Valoración de las áreas de evaluación:

a) Actividad profesional: hasta 55 créditos, obtenidos de la siguiente forma:

– Permanencia en el grado 3: hasta un máximo de 42 créditos, asignándose 7 créditos por cada año en el que se cumplan los objetivos y 4 por cada año en el que no se cumplan.

– Logro de objetivos: hasta 13 créditos obtenidos al multiplicar por 13 el valor promedio de los tres mejores resultados de cumplimiento de objetivos.

b) Compromiso con la organización: hasta 35 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

c) Adquisición de conocimientos y docencia: hasta 10 créditos, con arreglo al baremo correspondiente.

Artículo 15. Retribución de los grados de desarrollo profesional

Las retribuciones derivadas de la aplicación del desarrollo profesional quedan encuadradas en el complemento de carrera profesional regulado en 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. Estas retribuciones se adecuarán y actualizarán periódicamente de acuerdo con lo que dispongan las leyes anuales de presupuestos u otras disposiciones legales al efecto. La cuantía del complemento de desarrollo profesional vigente al tiempo de la publicación de este decreto se contiene en el anexo.

La retribución del desarrollo profesional tendrá carácter mensual e irá asociada a la obtención de un determinado grado de desarrollo profesional.

Artículo 16. Otros beneficios asociados al desarrollo profesional

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

Artículo 17. Comisión de Seguimiento del Desarrollo Profesional

1. Se crea la Comisión de Seguimiento del Desarrollo Profesional, con la finalidad de supervisar y evaluar el funcionamiento del sistema de desarrollo profesional y realizar las recomendaciones pertinentes.

2. La Comisión de Seguimiento del Desarrollo Profesional estará presidida por la persona titular de la Subsecretaría de la conselleria competente en sanidad y contará como vocales con las personas titulares de las direcciones generales dependientes de dicha Subsecretaría, con las personas representantes de la administración que sean designadas por la persona titular de la Subsecretaría y con una persona representante de cada uno de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad.

La Comisión tendrá carácter paritario, de modo que, con independencia del número concreto de personas vocales designadas por la administración y por los sindicatos, el peso de los votos de una y otra parte será equivalente.

Les funcions de secretaria de la comissió seran exercides per la persona titular de la direcció de gestió sanitària a la qual s'atribuïska la implementació dels acords de gestió i la determinació de la productivitat general per compliment d'objectius.

3. En la designació de les persones components d'aquesta comissió, es procurarà la presència equilibrada de dones i homes, en aplicació del previngut en la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat de dones i homes i en la Llei 9/2003, de 2 d'abril, de la Generalitat, per a la igualtat entre dones i homes, havent de motivar-se expressament quan això no siga possible.

4. Quant al seu règim de funcionament, la comissió es regirà per les normes relatives als òrgans col·legiats, contingudes en la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic.

Article 18. Comissions departamentals de supervisió i unitats d'avaluació

1. Comissions departamentals de supervisió. En cada departament de salut, així com en els centres o estructures d'àmbit supradepartamental, es constituirà una comissió departamental de supervisió del desenvolupament professional a la qual es donarà compte dels procediments d'avaluació que hagen tingut lloc. Estarà presidida per la persona titular de la gerència del departament de salut o direcció de centre o la persona, pertanyent a l'equip directiu, que es designe com a suplent, i ostentarà la secretaria la persona que exercisca la direcció econòmica o càrrec equivalent o persona que es designe com a suplent. Comptarà com a vocals, almenys, amb un professional de cada grup de classificació, i una persona representant per cadascun dels sindicats presents en la Mesa Sectorial de Sanitat. La periodicitat ordinària de la seua convocatòria serà trimestral.

2. Unitats d'avaluació. El procediment d'avaluació serà portat a efecte pel personal de la unitat de gestió del departament o centre d'acord amb les regles establides en aquest decret i amb les normes a aquest efecte dictades en el seu desplegament, per al que podrà comptar amb la col·laboració de personal de la categoria de què es tracte que tinga reconeguts els graus 3 o 4.

Article 19. Homologació del desenvolupament professional amb altres organismes vinculats a la conselleria competent en sanitat

Es podran establir els oportuns acords amb els consorcis, concessions administratives o altres organismes emmarcats en les diferents fórmules de gestió recollides per la Llei 15/1997, de 25 d'abril, sobre habilitació de noves formes de gestió del Sistema Nacional de Salut, i per la Llei 10/2014, de 29 de desembre, de la Generalitat, de salut de la Comunitat Valenciana, amb la finalitat de garantir l'homologació del grau de desenvolupament professional obtingut pel seu personal i els esmentats centres.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Període exempt d'avaluació

Els serveis prestats en qualsevol institució sanitària pública fins al 30 de juny de 2014 queden exempts d'avaluació, per la qual cosa es considerarà que durant els mateixos s'han complit plenament els objectius d'activitat professional i, en la part proporcional, la resta d'àrees d'avaluació.

Segona. Promoció professional

1. El personal que es trobe en situació de promoció interna temporal únicament podrà accedir a la carrera o al desenvolupament professional en la categoria o cos i escala en la qual té el nomenament fix, i tindrà dret a percebre el complement corresponent. No obstant això, en tant com a personal temporal poguera correspondre-li la retribució d'un complement associat a un grau de desenvolupament respecte a la categoria que exerceix, i a aquest exclusiu efecte, podrà optar per sol·licitar l'avaluació pertinent.

2. El personal que obtinga nomenament fix en una categoria diferent d'aquella on té reconegut un determinat grau de carrera o desenvolupament professional, continuarà percebent el complement retributiu corresponent a aquest grau de carrera o desenvolupament professional fins

Las funciones de secretaria de la comisión serán desempeñadas por la persona titular de la dirección de gestión sanitaria a la que se atribuya la implementación de los acuerdos de gestión y la determinación de la productividad general por cumplimiento de objetivos.

3. En la designación de las personas componentes de esta comisión, se procurará la presencia equilibrada de mujeres y hombres, en aplicación de lo prevenido en la Ley orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad de mujeres y hombres y en la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres, debiendo motivarse expresamente cuando ello no sea posible.

4. En cuanto a su régimen de funcionamiento, la comisión se regirá por las normas relativas a los órganos colegiados, contenidas en la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de régimen jurídico del sector público.

Artículo 18. Comisiones departamentales de supervisión y unidades de evaluación

1. Comisiones departamentales de supervisión. En cada departamento de salud, así como en los centros o estructuras de ámbito supradepartamental, se constituirá una comisión departamental de supervisión del desarrollo profesional a la que se dará cuenta de los procedimientos de evaluación que hayan tenido lugar. Estará presidida por la persona titular de la gerencia del departamento de salud o dirección de centro o la persona, perteneciente al equipo directivo, que se designe como suplente, y ostentará la secretaria la persona que ejerza la dirección económica o cargo equivalente o persona que se designe como suplente. Contará como vocales, al menos, con un profesional de cada grupo de clasificación, y una persona representante por cada uno de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad. La periodicidad ordinaria de su convocatoria será trimestral.

2. Unidades de evaluación. El procedimiento de evaluación será llevado a efecto por el personal de la unidad de gestión del departamento o centro de acuerdo con las reglas establecidas en este decreto y con las normas al efecto dictadas en su desarrollo, para lo que podrá contar con la colaboración de personal de la categoría de que se trate que tenga reconocidos los grados 3 o 4.

Artículo 19. Homologación del desarrollo profesional con otros organismos vinculados a la conselleria competente en sanidad

Se podrán establecer los oportunos acuerdos con los consorcios, concesiones administrativas u otros organismos enmarcados en las diferentes fórmulas de gestión recogidas por la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud, y por la Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de la Generalitat, de salud de la Comunitat Valenciana, con el fin de garantizar la homologación del grado de desarrollo profesional obtenido por su personal y el de los citados centros.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. Periodo exento de evaluación

Los servicios prestados en cualquier institución sanitaria pública hasta el 30 de junio de 2014 quedan exentos de evaluación, por lo que se considerará que durante los mismos se han cumplido plenamente los objetivos de actividad profesional y, en la parte proporcional, el resto de áreas de evaluación.

Segunda. Promoción profesional

1. El personal que se encuentre en situación de promoción interna temporal únicamente podrá acceder a la carrera o al desarrollo profesional en la categoría o cuerpo y escala en la que tiene el nombramiento fijo, y tendrá derecho a percibir el complemento correspondiente. No obstante, en tanto como personal temporal pudiera corresponderle la retribución de un complemento asociado a un grado de desarrollo respecto a la categoría que desempeña, y a este exclusivo efecto, podrá optar por solicitar la evaluación pertinente.

2. El personal que obtenga nombramiento fijo en una categoría distinta a aquella donde tiene reconocido un determinado grado de carrera o desarrollo profesional, continuará percibiendo el complemento retributivo correspondiente a dicho grado de carrera o desarrollo profesional

que se'l reconega un grau de carrera o desenvolupament professional en la nova categoria la quantia de la qual supere la d'aquell.

3. En cap cas es podrà percebre de manera simultània el complement de carrera o desenvolupament professional per més d'una categoria professional.

Tercera. Càmput de serveis prestats en diferents categories

1. En el cas que s'aporten períodes de serveis prestats en categories pertanyents a diferents grups o subgrups de classificació a aquest efecte de determinar el temps de permanència necessari per a accedir als diferents graus de desenvolupament, es computaran de manera proporcional, segons el quadre següent:

		Grups/Subgrups anteriors					
		A1	A2	B	C1	C2	AP
Grup/ Subgrup actual	A1	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
	A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
	B	1	1	1	0,83	0,67	0,50
	C1	1	1	1	1	0,80	0,60
	C2	1	1	1	1	1	0,75
	AP	1	1	1	1	1	1

2. El temps de serveis prestats mitjançant el sistema de millora d'ocupació en llocs de treball adscrits a categories diferents de la de pertinença computarà a l'efecte de desenvolupament professional en el grup o subgrup del lloc en el qual estiga adscrit en millora d'ocupació.

3. Els serveis prestats en llocs de treball d'un col·lectiu professional que haguera sigut objecte d'una reclassificació mitjançant un pla d'ordenació de personal que suposara el pas a un grup o subgrup superior, s'entendran prestats en este últim sense l'aplicació dels factors de ponderació previstos en l'apartat 1 d'aquesta disposició addicional.

Quarta. Reconeixement i pagament de graus de desenvolupament professional a personal procedent d'altres sistemes de carrera del personal gestionat per la conselleria competent en sanitat, d'altres sectors de l'Administració de la Generalitat o d'altres administracions públiques

El personal que procedent d'altres sistemes de carrera del personal gestionat per la conselleria competent en sanitat, d'altres sectors de l'Administració de la Generalitat o d'altres administracions públiques passe a exercir un lloc de l'àmbit d'aplicació d'aquest decret, tindrà dret al reconeixement i pagament de graus de desenvolupament professional d'acord amb el que s'estableix en la present disposició addicional.

Quan el lloc s'obtinga pel procediment de provisió reglamentari que corresponga, podrà sol·licitar en qualsevol moment la seua inclusió ordinària en el sistema de desenvolupament professional descrit en aquest decret i s'estarà a l'enquadrament inicial resultant. No obstant això, quan ja tinguera reconegut un grau de desenvolupament professional en origen podrà optar per conservar aquest, que es retribuirà d'acord amb la quantia aplicable per al lloc obtingut. Sobre aquest reconeixement del pagament del grau d'origen no és possible aplicar la progressió establida per al sistema de desenvolupament d'aquest decret.

Quan el lloc s'obtinga per comissió de serveis o nomenament provisional, i mentre perduren, se li aplicarà el grau que tinguera reconegut en origen, en la quantia establida per al lloc exercit.

El que s'estableix en esta disposició addicional només és aplicable als supòsits d'accés a un lloc pels procediments de provisió descrits. No és aplicable quan el lloc s'haja obtingut a través de procediments de selecció de personal de nou ingrés, per al que s'estarà a l'aplicació del que es disposa en l'articulat d'aquest decret i normes de desplegament.

hasta que se le reconozca un grado de carrera o desarrollo profesional en la nueva categoría cuya cuantía supere la de aquel.

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

Tercera. Cómputo de servicios prestados en distintas categorías

1. En el caso de que se aporten periodos de servicios prestados en categorías pertenecientes a distintos grupos o subgrupos de clasificación al efecto de determinar el tiempo de permanencia necesario para acceder a los diferentes grados de desarrollo, se computarán de forma proporcional, según el cuadro siguiente:

		Grupos/Subgrupos anteriores					
		A1	A2	B	C1	C2	AP
Grupo/ Subgrupo actual	A1	1	0,65	0,50	0,42	0,33	0,25
	A2	1	1	0,77	0,64	0,51	0,38
	B	1	1	1	0,83	0,67	0,50
	C1	1	1	1	1	0,80	0,60
	C2	1	1	1	1	1	0,75
	AP	1	1	1	1	1	1

2. El tiempo de servicios prestados mediante el sistema de mejora de empleo en puestos de trabajo adscritos a categorías diferentes a la de pertenencia computará a efectos de desarrollo profesional en el grupo o subgrupo del puesto en el que esté adscrito en mejora de empleo.

3. Los servicios prestados en puestos de trabajo de un colectivo profesional que hubiera sido objeto de una reclasificación mediante un plan de ordenación de personal que supusiera el paso a un grupo o subgrupo superior, se entenderán prestados en este último sin la aplicación de los factores de ponderación previstos en el apartado 1 de esta disposición adicional.

Cuarta. Reconocimiento y pago de grados de desarrollo profesional a personal procedente de otros sistemas de carrera del personal gestionado por la conselleria competente en sanidad, de otros sectores de la Administración de la Generalitat o de otras administraciones públicas

El personal que procedente de otros sistemas de carrera del personal gestionado por la conselleria competente en sanidad, de otros sectores de la Administración de la Generalitat o de otras administraciones públicas pase a desempeñar un puesto del ámbito de aplicación de este decreto, tendrá derecho al reconocimiento y pago de grados de desarrollo profesional de acuerdo con lo que se establece en la presente disposición adicional.

Cuando el puesto se obtenga por el procedimiento de provisión reglamentario que corresponda, podrá solicitar en cualquier momento su inclusión ordinaria en el sistema de desarrollo profesional descrito en este decreto y se estará al encuadramiento inicial resultante. No obstante, cuando ya tuviera reconocido un grado de desarrollo profesional en origen podrá optar por conservar este, que se retribuirá de acuerdo con la cuantía aplicable para el puesto obtenido. Sobre este reconocimiento del pago del grado de origen no es posible aplicar la progresión establecida para el sistema de desarrollo de este decreto.

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

Lo establecido en esta disposición adicional solo es de aplicación a los supuestos de acceso a un puesto por los procedimientos de provisión descritos. No es de aplicación cuando el puesto se haya obtenido a través de procedimientos de selección de personal de nuevo ingreso, para lo que se estará a la aplicación de lo dispuesto en el articulado de este decreto y normas de desarrollo.

Cinquena. Termini de resolució i sentit del silenci administratiu en sol·licituds relatives al reconeixement i pagament de desenvolupament professional

De conformitat amb el que s'estableix en l'article 78 de la Llei 16/2008, de 22 de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera i d'organització de la Generalitat, l'administració haurà de resoldre i notificar les sol·licituds relatives al reconeixement i pagament de desenvolupament professional en un termini no superior a tres mesos. Una vegada transcorregut sense que haja recaigut resolució expressa, les persones interessades podran entendre desestimada la seua sol·licitud a este efecte d'interposar el recurs procedent.

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA

Única. Normes que es deroguen

Queda derogat el Decret 85/2007, de 22 de juliol, del Consell, pel qual s'aprova el sistema de desenvolupament professional en l'àmbit de les Institucions Sanitàries de la Conselleria de Sanitat, així com quantes disposicions d'igual o inferior rang s'oposen al que es disposa en aquest decret.

DISPOSICIONS FINALS

Primera. Habilitació de desplegament

Es faculta a la persona titular de la conselleria competent en sanitat per a dictar quantes disposicions requereixca l'execució i el desplegament i d'aquest decret.

Segona. Entrada en vigor

Aquest decret entrarà en vigor el 15 de setembre de 2020.

València, 24 de juliol de 2020

El president de la Generalitat,
XIMO PUIG I FERRER

La consellera de Sanitat Universal i Salut Pública,
ANA BARCELÓ CHICO

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

De conformidad con lo establecido en el artículo 78 de la Ley 16/2008, de 22 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat, la administración deberá resolver y notificar las solicitudes relativas al reconocimiento y pago de desarrollo profesional en un plazo no superior a tres meses. Una vez transcurrido sin que haya recaído resolución expresa, las personas interesadas podrán entender desestimada su solicitud al efecto de interponer el recurso procedente.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Única. Normas que se derogan

Queda derogado el Decreto 85/2007, de 22 de julio, del Consell, por el que se aprueba el sistema de desarrollo profesional en el ámbito de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad, así como cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en este decreto.

DISPOSICIONES FINALES

Primera. Habilitación de desarrollo

Se faculta a la persona titular de la conselleria competente en sanidad para dictar cuantas disposiciones requiera la ejecución y el desarrollo de este decreto.

Segunda. Entrada en vigor

Este decreto entrará en vigor el 15 de septiembre de 2020

València, 24 de julio de 2020

El president de la Generalitat,
XIMO PUIG I FERRER

La consellera de Sanidad Universal y Salud Pública,
ANA BARCELÓ CHICO

ANNEX/ANEXO
* COMPLEMENT DE DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
* COMPLEMENTO DE DESARROLLO PROFESIONAL

SUBGRUP A1 <i>SUBGRUPO A1</i>	EUROS/ANY <i>EUROS/ AÑO</i>
<i>Grau/ Grado 1</i>	3.224,16
<i>Grau/ Grado 2</i>	6.448,32
<i>Grau/ Grado 3</i>	9.672,24
<i>Grau/ Grado 4</i>	12.896,28

GRUP B <i>GRUPO B</i>	EUROS/ANY <i>EUROS/ AÑO</i>
<i>Grau/ Grado 1</i>	1.612,08
<i>Grau/ Grado 2</i>	3.224,16
<i>Grau/ Grado 3</i>	4.836,12
<i>Grau/ Grado 4</i>	6.448,20

SUBGRUP C2 <i>SUBGRUPO C2</i>	EUROS/ANY <i>EUROS/ AÑO</i>
<i>Grau/ Grado 1</i>	1.074,72
<i>Grau/ Grado 2</i>	2.149,56
<i>Grau/ Grado 3</i>	3.224,16
<i>Grau/ Grado 4</i>	4.298,88

SUBGRUP A2 <i>SUBGRUPO A2</i>	EUROS/AN Y <i>EURO S/AÑO</i>
<i>Grau/ Grado 1</i>	2.095,80
<i>Grau/ Grado 2</i>	4.191,36
<i>Grau/ Grado 3</i>	6.287,04
<i>Grau/ Grado 4</i>	8.382,60

SUBGRUP C1 <i>SUBGRUPO C1</i>	EUROS/AN Y <i>EURO S/AÑO</i>
<i>Grau/ Grado 1</i>	1.343,52
<i>Grau/ Grado 2</i>	2.686,92
<i>Grau/ Grado 3</i>	4.030,20
<i>Grau/ Grado 4</i>	5.373,36

<i>A.P.</i>	EUROS/AN Y <i>EURO S/AÑO</i>
<i>Grau/ Grado 1</i>	806,16
<i>Grau/ Grado 2</i>	1.612,20
<i>Grau/ Grado 3</i>	2.418,24
<i>Grau/ Grado 4</i>	3.224,16

*Quanties vigents en el moment de la tramitació, que poden ser actualitzades en el moment de la publicació
*Cuantías vigentes en el momento de la tramitación, que pueden ser actualizadas en el momento de la publicación