# ACUERDO MARCO SECTORIAL POR EL QUE SE ORDENAN Y DETERMINAN LAS MATERIAS OBJETO DE NEGOCIACIÓN SINDICAL PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DE LA ASISTENCIA SANITARIA.

La Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales otorgan a la participación y al diálogo social una importancia especial, como así ha quedado acreditado tanto en la etapa pretransferencial como una vez asumidas las funciones y servicios del Insalud a la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia. Así, la suscripción de Acuerdos y Pactos han puesto de manifiesto la conveniencia de sumar capacidad de trabajo y aportaciones de todos los organismos y agentes sociales implicados, y ello en beneficio no sólo del personal al servicio de las Instituciones Sanitarias sino de los ciudadanos de la Región destinatarios del servicio sanitario.

En este sentido, cabe destacar los Acuerdos de 18 de junio y 27 de diciembre de 2001 así como los de 20 de mayo de 2002 y otros que fijaban el marco procedimental tanto de la negociación sindical como de la actividad sindical necesaria para su desarrollo. Estos Acuerdos han tenido como objetivo encauzar de forma ordenada las aspiraciones profesionales del personal del Servicio Murciano de Salud y contribuir a la mejora tanto de sus condiciones de trabajo como de la calidad de la asistencia sanitaria.

Sin embargo, la Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales estiman que los avances registrados precisan de su continuidad e impulso.

La necesidad de continuar avanzando en los procesos de mejora de las condiciones de trabajo y de la asistencia sanitaria, se confirman por la transcendental renovación del marco legislativo tanto nacional como regional en el que se ha desenvuelto el personal estatutario como consecuencia de Leyes tan esenciales como, la Ley de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y la Ley del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, y ello sin olvidar la Ley Regional del Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud.

Junto a lo expuesto, la firma el pasado día 28 de Octubre de 2004, del Acuerdo Marco General Administración-Organizaciones Sindicales para la Modernización y Mejora de la Administración Pública Regional para el período 2005-07, ha establecido los principios generales en los que se desenvolverá la negociación colectiva en dicho ámbito y durante el mencionado período.

Al amparo del citado Acuerdo, el Servicio Murciano de Salud y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad han llevado a cabo en los últimos meses una incesante labor negociadora, que ha culminado con la firma de una serie de Acuerdos que estaban pendientes de suscripción, derivados de compromisos adquiridos con anterioridad. Entre dichos Acuerdos, se destacan los siguientes:

- El Acuerdo de modificación del complemento de productividad por T.I.S. de los Pediatras de Atención Primaria.

- El Acuerdo de 22 de marzo de 2005, relativo al Plan de Urgencias y Emergencias extrahospitalarias para el período comprendido entre 2005 y 2007, que deriva del compromiso adquirido en el Acuerdo de 24 de septiembre de 2003.

- El Acuerdo sobre modificación del complemento de nocturnidad de 22 de marzo de 2005, también derivado del compromiso adquirido en el Acuerdo de 24 de septiembre de 2003.

- La aprobación del Plan de Acción Social para el personal estatutario del Servicio Murciano de Salud, que destina a tal fin el 1% de la masa salarial del personal, en cumplimiento del Acuerdo de 20 de mayo de 2002.

- El Acuerdo sobre modificación del sistema retributivo de las Matronas de Atención Primaria de 22 de marzo de 2005.

Asimismo con carácter previo al presente Acuerdo Marco, y con cargo al marco financiero establecido en el mismo, se suscribió el pasado día 22 de de marzo de 2005, el acuerdo relativo a la concesión de días adicionales de vacaciones al personal estatutario y funcionario del Servicio Murciano de Salud en función de la antigüedad reconocida por la Administración.

Pues bien, teniendo en cuenta tales circunstancias, la Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales estiman necesario afrontar el marco en el que se ordenen y establezcan las materias objeto de negociación sindical, armonizando el objetivo de equilibrio presupuestario con las aspiraciones de los distintos profesionales y las necesidades organizativas, todo ello con el fin de impulsar medidas de mejora de la calidad de la asistencia sanitaria que se presta a los ciudadanos de la Región.

En consecuencia, las partes adoptan el siguiente

## ACUERDO MARCO SECTORIAL

**Primero: Ámbito personal, objeto y vigencia.**

El presente Acuerdo Marco Sectorial será de aplicación al personal estatutario y funcionario perteneciente a los Cuerpos Facultativos de Médicos Titulares, Diplomados Titulares de Enfermería y Matronas de Área de Salud del Servicio Murciano de Salud, y en su caso, y en lo que así se disponga expresamente, para el resto del personal funcionario de este organismo, siendo su objeto la ordenación y establecimiento de las materias objeto de negociación y de los correspondientes compromisos de actuación sobre los que incidirá la negociación colectiva que se llevará a cabo de conformidad con lo establecido en la normativa básica y regional aplicable y en el Acuerdo Marco General Administración-Organizaciones Sindicales de 28 de octubre de 2004.

Este Acuerdo marco extenderá su vigencia desde su suscripción al 31 de diciembre de 2007, sin perjuicio de las excepciones que respecto de la fecha de su inicio y finalización se establecen en los apartados correspondientes de este acuerdo.

**Segundo: Marco financiero.**

**1.-** Durante la vigencia del Acuerdo, y con el fin de hacer posibles las medidas previstas en el mismo, se destinará un porcentaje de la masa salarial del Servicio Murciano de Salud señalado en este apartado, referido al cierre del ejercicio del año anterior.

**2.-** De conformidad con el Acuerdo Marco General de 28 de octubre de 2004, dicho incremento de masa salarial se adicionará a la subida que, con carácter general y para todos los conceptos retributivos y empleados públicos, establezcan los Presupuestos Generales del Estado en función del I.P.C. previsto.

Otras subidas que se establezcan con carácter general, y que en el ámbito de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia hayan sido adelantadas en el tiempo, serán absorbibles mediante el proceso adecuado.

La diferencia entre los incrementos retributivos que con carácter general, y de aplicación para todos los empleados públicos del Estado se establezcan en los Presupuestos Generales del Estado y los incrementos previstos en este Acuerdo, en el caso de resultar desfavorable para los empleados públicos de la Administración Regional de Murcia, generarán una cuantía adicional equivalente a dicha diferencia en ese año.

Durante el período de vigencia del Acuerdo, no computarán, a efectos de la distribución del Fondo Adicional, los compromisos pendientes de años anteriores, manteniendo su vigencia, ni las nuevas acciones que sean precisas.

**3.-** El porcentaje de incremento de masa salarial se distribuirá temporalmente en los años de vigencia:

-Fondo de Pensiones: 0,5% (año 2005); 0,5% (año 2006) y 0,5% (año 2007).
-Fondo Adicional: 1% (año 2005); 1,1% (año 2006) y 1,25% (año 2007). Dicho fondo se cuantifica en 5.225.256 para el año 2005.

**Tercero: Materias a las que afectará el proceso de negociación y compromisos de actuación.**

En el período de vigencia del presente Acuerdo, la negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad incidirá sobre las materias a continuación señaladas y para su ordenación se adquieren por las partes los siguientes compromisos:

**1.- Ordenación normativa de recursos humanos.**

La Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud resultó pionera en su ámbito al regular de forma novedosa los aspectos esenciales de la relación jurídica que vincula al Servicio Murciano de Salud con el personal estatutario.

Pues bien, la entrada en vigor de la Ley Estatal 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud requiere el análisis y adecuación de la Ley 5/2001 a los contenidos básicos que aquella contenga.

A estos efectos, las propuestas de modificación de la Ley 5/2001 serán objeto de negociación, así como los correspondientes desarrollos reglamentarios; creándose para ello un grupo de trabajo que elabore y diseñe las líneas directrices a seguir en esta materia: calendario, prioridad de actuaciones, etc. Con tal fin, durante el último trimestre del presente año se constituirá un grupo de trabajo conjunto Administración-Organizaciones Sindicales.

**2.- Planificación de Recursos Humanos.**

**a) Ofertas de Empleo Público.**

La Consejería de Sanidad en ejecución de su política de estabilidad en el empleo público, se compromete a finalizar antes del 31 de diciembre de 2005 el proceso extraordinario de empleo de ella dependiente previsto en la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, así como a continuar impulsando el proceso de la Oferta Pública de Empleo (O.P.E.) derivado de la Ley Estatal 16/2001, de 21 de noviembre en colaboración con el Ministerio de Sanidad y Consumo, departamento responsable de su desarrollo.

Igualmente, durante la vigencia del presente Acuerdo, el Servicio Murciano de Salud, efectuará la convocatoria de las plazas previstas en la disposición adicional décima de la Ley 5/2001, de 5 de diciembre, en la redacción dada por la Ley 8/2004, de 28 de diciembre, de medidas administrativas, tributarias, de tasas y de función pública.

En consecuencia, y estando prevista la próxima finalización de tales procesos, se iniciará la convocatoria periódica de ofertas públicas de empleo, con el objeto de alcanzar progresivamente que la tasa de plazas ocupadas por personal interino no supere el 7%, y la reserva de un cupo no inferior al 5% de las plazas ofertadas para ser cubiertas por personas con discapacidad igual o superior al 33%. La primera de tales ofertas será aprobada en el segundo semestre del año 2006.

Asimismo, la Consejería de Sanidad promoverá las actuaciones precisas para la convocatoria, en su momento, de concursos de traslados y de méritos en todas las categorías estatutarias para hacer efectivo el derecho del personal a su movilidad y a ocupar plazas con carácter definitivo.

**b) Promoción Interna.**

Cumplidas las circunstancias previstas en el apartado anterior, la Administración Sanitaria se compromete a convocar procedimientos que permitan que el personal estatutario fijo pueda acceder a otras categorías u opciones en las que el título exigido para el ingreso sea de igual o superior nivel académico que el de la categoría de procedencia, así como a desarrollar en los supuestos legalmente admitidos, la realización de cursos como mecanismo de selección para la promoción interna o las exenciones de titulación establecidas por la normativa básica en aquellas categorías en las que la titulación no sea requisito imprescindible para el ejercicio de la profesión.

Se incrementará el número de plazas reservadas a promoción interna, mediante la aplicación de procedimientos de reconversión de puestos de la función administrativa del grupo inferior al inmediatamente superior.

El número de plazas ofertadas, así como las características de las mismas, serán establecidas, previa negociación sindical, en la correspondiente oferta pública de empleo.

**c) Procedimientos de racionalización.**

Se estudiarán los mecanismos necesarios que posibiliten el establecimiento de determinados procedimientos de racionalización administrativa que consistirán en la convocatoria de procedimientos específicos de integración en una Opción dentro de la misma categoría estatutaria u otra del mismo Grupo, en la que podrá participar voluntariamente aquellos colectivos que se determinen y cuenten con la titulación académica requerida.

En el supuesto de que los citados procedimientos no se realicen con cargo a vacantes existentes, los aspirantes que las hayan superado permanecerán en su puesto de trabajo hasta tanto se adscriban a la correspondiente categoría y opción.

**d) Procesos de movilidad entre Servicios de Salud.**

La Consejería de Sanidad se comprometen a impulsar los procedimientos que permitan la movilidad del personal en los términos que fije la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

**e) Mecanismos de movilidad interna en los centros hospitalarios.**

En el ámbito de la Mesa sectorial de sanidad se negociarán las normas básicas de los procesos de movilidad interna por parte del personal estatutario fijo y funcionario de carrera dentro de cada centro hospitalario.

**f) Incrementos de plantillas.**

Las partes firmantes de este Acuerdo consideran necesario continuar el esfuerzo que se viene realizando de aumento de las plantillas que redunde en la mejora de la asistencia sanitaria y de las condiciones de trabajo del personal que presta el servicio.

En este sentido, en el marco del necesario desarrollo sanitario de la Región de Murcia y acorde con las necesidades, tanto de convergencia con los incrementos de población como por variaciones en la cartera de servicios que se oferte o por la implantación de nuevas infraestructuras sanitarias y planes específicos de actuación, se impulsarán políticas de crecimiento de las plantillas, prestando especial atención en aquellos colectivos de personal que se revelen insuficientes.

**g) Aumento de la oferta de formación especializada.**

Para hacer efectivo lo dispuesto en el apartado anterior, entre otras medidas precisas, cabe destacar el necesario aumento de la oferta de Formación especializada en Ciencias de la Salud. A estos efectos, la Consejería de Sanidad se compromete, dentro del marco legal y competencial establecido por las Leyes de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud y de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, a impulsar cuantas medidas y actuaciones sean precisas para el aumento de la mencionada oferta de especialistas.

**h) Selección de personal temporal.**

Toda actuación administrativa requiere de un tiempo razonable de implantación para conocer los efectos de la medida adoptada así como para proceder, en su momento, a la pertinente evaluación. Así, la selección del personal estatutario temporal ha sido regulada a través de la correspondiente normativa y viene desarrollándose a través de los procedimientos en ella previstos.

Pues bien, siempre buscando que dichos procedimientos permitan la máxima agilidad en la selección, con respeto a los principios establecidos en la Ley 5/2001, de 5 de diciembre del Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud, se adoptarán las medidas precisas que permitan, en su caso, la mejora de los procedimientos de selección del personal temporal, actualmente vigentes, a propuesta de la Comisión Mixta de la Bolsa de Trabajo, establecida en la Orden de 12 de noviembre de 2002, de la Consejería de Sanidad y Consumo por la que se regula la selección del personal estatutario temporal.

**i) Procesos de estatutarización.**

Con el fin de mejorar la gestión y armonizar las condiciones de trabajo, unificando en un solo régimen jurídico a todo el personal al servicio del Servicio Murciano de Salud, durante la vigencia del Acuerdo continuarán impulsándose las correspondientes convocatorias de estatutarización, adecuándose los puestos de trabajo a las categorías y opciones del personal estatutario.

Con tal objeto, el Servicio Murciano de Salud publicará anualmente la convocatoria de acceso a la condición de personal estatutario fijo del personal laboral fijo y funcionario de este organismo.

**3.- Régimen retributivo.**

El sistema retributivo del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud debe articularse de modo que obedezca a los principios de cualificación técnica y profesional, de motivación, incentivación de la actividad y de la calidad del servicio. Este nuevo sistema, que se ajustará a los principios derivados del Estatuto Marco, entrará en vigor el 1 de enero de 2008.

La Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales se comprometen a la implantación de medidas que permitan el establecimiento del nuevo sistema salarial, así como a la adecuación del Estatuto Regional del Personal Estatutario del Servicio Murciano de Salud al Estatuto Marco. A tales efectos determinan lo siguiente:

**a) Retribuciones fijas y periódicas de devengo mensual.**

Con el objetivo de continuar cumpliendo el compromiso de homologación salarial establecido con la Administración Sanitaria en el Acuerdo de 20 de mayo de 2002, el importe de las retribuciones fijas, periódicas y de devengo mensual del personal estatutario en el período comprendido entre los años 2005 y 2007 , no serán inferiores a la media del personal de la misma categoría y puesto de trabajo de las distintas Comunidades Autónomas, (excluidas aquellas que cuentan con régimen foral), para lo cual se aplicarán las medidas que se especifican en los siguientes apartados.

**b) Retribuciones complementarias.**

**b.1.-** El pago del complemento de productividad variable se llevará a efecto para retribuir el previo cumplimiento de los objetivos asignados a las unidades y personal integrante de las mismas.

En este sentido, se estudiarán medidas y sistemas de incentivación para todas las categorías profesionales, con cargo a los potenciales ahorros que se puedan producir, que estarán destinados a primar, entre otras:

- La mejora de la calidad asistencial.
- El mayor esfuerzo o dedicación.
- La mejora en el uso racional del medicamento dentro de una planificación regional para la prestación farmacéutica.

**b.2.-** Junto con ello, en el año 2006 se consolidará en una retribución de naturaleza fija el importe del complemento de productividad variable correspondiente al año 2004 incrementada en un 2%.

**b3.-.** Asimismo, y con efectos de 1 de enero de 2007, el importe del complemento de productividad fija del personal facultativo destinado en el ámbito de atención especializada se incrementará en 40 euros mensuales, lo que supondrá un incremento anual de 480 euros durante el citado año.

**b.4.-** La Consejería de Sanidad entiende que es preciso establecer un mecanismo para favorecer la dedicación prioritaria al servicio público, como uno de los principios básicos por los que debe regirse la ordenación del régimen del personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

Sin embargo, la configuración actual del complemento específico del personal facultativo sanitario ha generado disfunciones en sus retribuciones salariales que precisan de una reestructuración con el objetivo de implantar un nuevo sistema retributivo acorde con los principios expuestos y que, entre otros objetivos, acabe con las desigualdades entre profesionales de la misma categoría profesional que realizan las mismas funciones y tienen la misma jornada de trabajo. A estos efectos, las partes firmantes establecen los siguientes compromisos de actuación:

a) El nuevo sistema retributivo al que se ha hecho referencia incentivará económicamente la dedicación exclusiva del personal al sector público, entendiendo por tal, no solo la fidelización a la organización a la que pertenecen, sino asimismo aquellos aspectos que puedan contribuir a la mejora del servicio publico, como la mayor disponibilidad, la realización de jornada adicional en horario distinto al que tengan establecido, la flexibilización del horario de trabajo, el establecimiento de jornada partida y otros procedimientos similares, atendiendo a criterios de necesidad asistencial. Este sistema entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2008, salvo que en dicha fecha no se hubieran aprobado las disposiciones legales necesarias para ello, en cuyo caso se mantendrá vigente el régimen que se halle vigente a 31 de diciembre de 2007.

b) Sin perjuicio de lo anterior, el personal facultativo sanitario del Servicio Murciano de Salud, que perciba una cantidad en concepto de complemento específico que no supere el 30% de las retribuciones básicas, percibirá en tres anualidades como complemento personal "a extinguir" la misma cuantía que el personal en régimen de dedicación exclusiva.

   La absorción de la diferencia que en el concepto de complemento específico exista entre este personal y el sometido al régimen de especial dedicación se realizará con arreglo a los siguientes plazos:

   a) 1 de marzo de 2005, el 40% de dicha diferencia.
   b) 1 de enero de 2006, el 30% de la diferencia existente.
   c) 1 de enero de 2007, el 30% restante.

   Queda excluido de esta medida el personal facultativo que ocupe puestos de trabajo que tenga asignado el nivel 28 del complemento de destino o superior, así como aquellos otros que deban ser provistos por el sistema de libre designación.

**b.5.-** El importe de las retribuciones fijas ( complementos específico y productividad fija) del personal que ocupe plaza correspondiente a la categoría de enfermero en el ámbito de atención especializada, se verá incrementado con el fin de continuar aproximándolas a las que percibe el personal de la misma categoría de Atención Primaria, en los términos siguientes:

- 1 de enero de 2005: 40 euros mensuales, lo que supone para el período comprendido entre el 1-1-05 y el 31-12-05, la cantidad de 480 euros.
- 1 de enero de 2006: 30 euros mensuales, lo que supone para el período comprendido entre el 1-1-06 y el 31-12-06, la cantidad de 360 euros.
- 1 de enero de 2007: 30 euros mensuales, lo que supone para el período comprendido entre el 1-1-07 el 31-12-07, la cantidad de 360 euros.

Antes de la finalización de la vigencia del presente Acuerdo, se adoptarán las medidas necesarias para abordar, durante el año 2008, la equiparación entre las retribuciones del personal de enfermería destinado en atención especializada respecto del personal de la misma categoría que desempeñe sus funciones en términos homogéneos en el ámbito de atención primaria.

**b.6.-** Por su parte, y en lo que se refiere al personal no sanitario de los grupos A y B, así como el personal de los grupos C, D y E, verá incrementadas sus retribuciones fijas, en los conceptos de complemento específico o de productividad fija, en el siguiente importe:

a) 1 de enero de 2005: 11,67 euros mensuales, lo que supone un total para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2005 de 140,04 euros.
b) 1 de enero de 2006: 8,75 euros mensuales, lo que supone un total anual para el año 2006 de 105,00 euros.
c) 1 de enero de 2007: 8,75 euros mensuales, lo que supone un total anual para el año 2007 de 105,00 euros.

**b.7.-** En el período de vigencia del presente Acuerdo, los funcionarios del Servicio Murciano de Salud, con exclusión de los pertenecientes a los Cuerpos Facultativos de Médicos Titulares, Diplomados Titulares de Enfermería y Matronas de Área de Salud, percibirán en las pagas extras idéntico importe al establecido para el resto de funcionarios de la Administración Regional.

**b.8.-** El personal estatutario perteneciente al Servicio Murciano de Salud integrado en las categorías de los grupos C, D y E, y el incluido en las categorías no sanitarias de los grupos A y B, tendrá derecho a percibir en la paga extra del mes de diciembre de 2007, la cantidad correspondiente al 20% del importe del complemento específico que tenga asignado su puesto de trabajo.

Sin perjuicio de lo anterior, y una vez finalizado el período de vigencia del presente Acuerdo Marco, el personal estatutario del Servicio Murciano de Salud tendrá derecho al percibo en las mensualidades de junio y diciembre, de una cantidad que alcanzará el 100% del complemento específico correspondiente al puesto de trabajo que desempeñe, con arreglo al siguiente calendario:

| Grupo | Junio-08 | Dic.08 | Junio-09 | Dic.09 | Junio-10 | Dic.10 |
|---|---|---|---|---|---|---|
| A(1) | 16,66% | 33,32% | 49,98% | 66,64% | 83,30% | 100% |
| B(1) | 20% | 40% | 60% | 80% | 100% | 100% |
| A(2) | 33,33% | 46,66% | 59,99% | 73,32% | 86,65% | 100% |
| B(2) | 36% | 52% | 68% | 84% | 100% | 100% |
| C | 40% | 60% | 80% | 100% | 100% | 100% |
| D | 46,66% | 73,33% | 100% | 100% | 100% | 100% |
| E | 80% | 100% | 100% | 100% | 100% | 100% |

(1) Porcentaje aplicable a las categorías sanitarias de los grupos A y B.
(2) Porcentaje aplicable a las categorías no sanitarias de los grupos A y B.

El percibo del complemento correspondiente a las pagas extras previsto en los apartados b7 y b8 se regirá, a efectos de su devengo, por las mismas reglas que las establecidas para las pagas extras del personal funcionario y estatutario, respectivamente.

**c).- Plan de Pensiones.**

En el año 2005 y de conformidad con el Acuerdo Marco de 28 de octubre de 2004, se constituirá un fondo de Pensiones complementario para todos los empleados públicos del Servicio Murciano de Salud, de carácter homogéneo y uniforme en la Administración Pública de la Región de Murcia, en los términos establecidos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y resto de normativa aplicable, que ascenderá a una cuantía del 0,5% de la masa salarial.

**4.- Jornadas, horarios de trabajo y vacaciones.**

a) En el marco de lo dispuesto por las Directivas 93/104 CE del Consejo, de 23 de noviembre de 1993 y 2004/34/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de junio de 2000 y de la transposición que la Ley 55/2003, de 16 de diciembre ha realizado de las mismas, las partes firmantes se comprometen a examinar las medidas que permitan que el régimen de jornada, horario y descansos de su personal se acomode a los términos establecidos en tales normas.

Junto con ello, se analizarán aquellas actividades en las que el trabajo a turnos resulte más eficiente para la asistencia sanitaria, a fin de ajustar el régimen de jornada y horario del personal integrante de los mismos a dicho sistema.

b) De conformidad con el Acuerdo Marco de 28 de octubre de 2004, una vez realizados los estudios dirigidos a reducir la jornada ordinaria, con carácter general, para todos los empleados públicos de la Administración Regional en orden a la implantación de la jornada semanal de 35 horas, se negociará sectorialmente su aplicación, teniendo en cuenta las características específicas del ámbito sanitario.

c) A lo largo de la vigencia del presente Acuerdo, se revisarán las licencias y permisos tendentes a favorecer la maternidad, paternidad, la guarda legal y la atención a familiares, y en general, aquellas que redunden en beneficio de la conciliación de la vida familiar.

## 5.- Carrera profesional.

### 1. Personal facultativo sanitario del grupo A.

a) Durante el año 2005, el Servicio Murciano de Salud y las organizaciones sindicales presentes en la Mesa sectorial de sanidad iniciarán los trabajos que permitan establecer, en los términos previstos por las leyes 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las profesiones sanitarias y 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, la carrera profesional para el personal facultativo sanitario del grupo A, a través de los sistemas de reconocimiento del desarrollo profesional que correspondan.

Los procedimientos para la aplicación de la carrera profesional de dicho personal se iniciarán en el primer trimestre del año 2006.

La carrera profesional se constituye como el derecho de los profesionales a progresar en la misma, como reconocimiento a su desarrollo profesional en los términos establecidos los artículos 34 y 35 de la Ley de Ordenación de las profesiones sanitarias.

Para la evaluación de los méritos se constituirán Comisiones Técnicas de Evaluación en Atención Primaria, Especializada y Salud Mental.

La carrera profesional se articulará, además del nivel de entrada o inicial, en 4 niveles (Especialista, Experto, Consultor y Consultor senior).

b) Al margen de otras ventajas que puedan derivarse del reconocimiento de un determinado nivel de carrera, éste dará lugar al reconocimiento del complemento de carrera profesional en su primer nivel durante el primer trimestre del año 2007 para el personal facultativo sanitario del grupo A.

La adscripción a dicho nivel se realizará atendiendo a criterios de antigüedad.

## 2. Personal diplomado sanitario de grupo B.

El contenido del apartado anterior será de aplicación al personal diplomado sanitario del grupo B, si bien, los procedimientos para la aplicación de la carrera profesional comenzarán en el primer trimestre del año 2007, llevándose a efecto el abono del complemento de carrera profesional en el primer trimestre del año 2008.

## 3. Promoción profesional del resto de personal.

Para este personal, la promoción profesional consistirá en el ascenso de tramos dentro de la misma categoría.

El importe del complemento de carrera profesional correspondiente al primer tramo será equivalente a la diferencia existente entre el nivel de complemento de destino correspondiente al base de cada grupo y el del inmediatamente superior a éste, pudiendo acceder al mismo aquellos que ostenten la condición de personal estatutario fijo en la correspondiente categoría, con una antigüedad mínima de cinco años en el momento de la convocatoria de acceso a dicho tramo. Dicha convocatoria se realizará en el mes de enero de 2006.

El acceso al segundo tramo será retribuido con una cantidad equivalente a la diferencia existente entre el nivel del complemento de destino correspondiente al que se tuviera derecho como consecuencia de haber alcanzado el primer tramo y el del inmediatamente superior a éste. Para participar en las convocatorias de acceso al mismo, que tendrán lugar en el primer trimestre del año 2008, será preciso ostentar la condición de personal estatutario fijo, y tener una antigüedad mínima de 10 años en el momento en que se efectúe la convocatoria.

Junto con los requisitos de antigüedad, las convocatorias determinarán la formación y el resto de méritos exigibles para el acceso a los distintos tramos.

Las condiciones para el acceso al tercer y cuarto tramo y sus retribuciones serán establecidas por la Administración previa negociación en la Mesa sectorial de sanidad.

**6.- Medidas formativas.**

Las partes firmantes son conscientes de que el mantenimiento de un adecuado nivel de formación es un requisito esencial para asegurar la correcta asistencia sanitaria. Con tal fin, la Consejería de Sanidad impulsará la adecuada estructuración de la formación y el perfeccionamiento del personal, potenciando las actividades formativas que actualmente se desarrollan y procurando que todas ellas se integren en un solo Plan de Formación, con el fin de optimizar y hacer eficaces dichas actividades

A tal efecto, la Comisión Paritaria de Formación Continua y la Comisión Paritaria de Formación, se constituyen como órganos de participación sindical encargados del análisis, seguimiento y evaluación de las políticas formativas.

**7.- Prevención de Riesgos Laborales.**

a) La Administración Sanitaria consciente de la importancia que en este ámbito tiene, por sus propias características, incidencia y riesgos, la prevención de riesgos laborales, impulsará una política decidida en la materia mediante la creación de los Comités de Área y las Comisiones de Seguridad y Salud en cada hospital, unificando a todos los recursos humanos disponibles en ésta materia en un único Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

b) A estos efectos, se crearán las opciones estatutarias específicas de prevención de riesgos laborales en los grupos A, B y C, se dotará de presupuesto suficiente para abordar las Evaluaciones de Riesgos de todos los centros de trabajo, se realizarán exámenes de salud de todo el personal mediante la aplicación de los protocolos específicos que correspondan en función de los riesgos, se aprobará un Plan de Formación específico, y en general, se adoptarán cuantas medidas sean necesarias para la aplicación de una política integral de prevención de riesgos laborales en el Servicio Murciano de Salud.

c) En todo caso, las Evaluaciones de Riesgos y los Planes de Evacuación de todos los hospitales públicos y centros de salud de la Región, estarán realizadas o actualizadas antes del primer trimestre del 2006.

d) Para el año 2005, el presupuesto centralizado para Prevención de Riesgos Laborales en el Servicio Murciano de Salud, será de 600.000 euros, no imputándose dicha cifra a la cantidad disponible para la ejecución del presente Acuerdo.

e) Con el fin de aplicar una política adecuada de prevención en el ámbito sanitario, la Consejería de Sanidad establecerá planes de protección de los profesionales contra agresiones, así como campañas antitabaco y sobre bioseguridad destinadas a los profesionales sanitarios, entre otras acciones.

f) Se establecerán los procedimientos adecuados para la reubicación o adaptación de puestos de trabajo por motivos de salud del empleado público o con ocasión del embarazo de las trabajadoras.

**8.- Planes específicos de actuación en Atención Primaria, Urgencias y Emergencias y Salud Mental.**

8.1.- Con independencia de otras medidas organizativas, tecnológicas y asistenciales incluidas en el Plan específico de Atención Primaria, la reforma integral comprenderá, el incremento de las plantillas a fin de mantener las ratios de 1.500 y 1.000 T.I.S. para Médicos de Familia y Pediatras, respectivamente, así como de 1.800 cartillas para los enfermeros.

A su vez, y para paliar la repercusión negativa que respecto a las retribuciones de los médicos de familia, pediatras y enfermeros de los E.A.P., implica la creación de nuevos puestos de trabajo, se incrementará en un 15% el importe del valor de las T.I.S. de dicho personal, distribuido del siguiente modo:

- 1 de julio de 2005: 7,5%
- 1 de enero de 2006: 7,5%.

Igualmente, se garantizará al referido personal el percibo del importe correspondiente a 1.500, 1.000 y 1.800 T.I.S. para Médicos de Familia, Pediatras y Enfermeros de E.A.P., respectivamente, en el supuesto de que tuvieran asignado un número de T.I.S. , inferior a dichas cifras.

8.2.- En materia de Urgencias y Emergencias y de Salud Mental, los Planes de actuación específicos supondrán un impulso decidido para aumentar las plantillas durante el período 2005/07, con el fin de continuar prestando una asistencia sanitaria de calidad. A estos efectos, continuará vigente la jornada legal reglamentaria existente actualmente y el acuerdo retributivo establecido por acuerdo de la Mesa Sectorial de Sanidad de 22 de marzo de 2005, hasta tanto se establezca en el Servicio Murciano de Salud, con carácter general, la jornada a que se refiere el apartado tercero, 4. b) del presente Acuerdo.

**9.- Absentismo laboral.**

El Servicio Murciano de Salud efectuará los estudios necesarios sobre las causas y extensión del absentismo laboral, examinando de manera específica las causas de incapacidad temporal de los empleados públicos, e impulsará en coordinación con el Comité de Seguridad y Salud Laboral las acciones que sean precisas para disminuir con carácter general el nivel de absentismo existente.

**Cuarto.- Conciliación de la Vida Familiar e Igualdad de Oportunidades.**

La Consejería de Sanidad y las Organizaciones Sindicales manifiestan su compromiso de profundizar en la necesidad de conciliar el trabajo con la familia, elevando informes y propuestas que contribuyan a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación entre los empleados públicos por razón de su sexo, raza, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

**Quinto.- Compromiso de paz social.**

Las partes firmantes del presente acuerdo marco se comprometen a agotar todos los cauces de diálogo y negociación sobre los temas objeto de acuerdo antes de plantear situaciones de conflicto.

Igualmente, los firmantes del Acuerdo se comprometen a plantear las reivindicaciones de carácter retributivo y salarial, durante el período de vigencia, dentro del marco financiero establecido en el mismo.

**Sexto.- Desarrollo del Acuerdo Marco Sectorial.**

El Servicio Murciano de Salud, a través de la Mesa Sectorial de Sanidad, adoptará, en el plazo máximo de cuatro meses, aquellos acuerdos precisos para el desarrollo del presente Acuerdo.

Del mismo modo, y de conformidad con el apartado 5º del Acuerdo Marco Administración-Organizaciones Sindicales para la modernización y mejora de la Administración Pública Regional para el período 2005-2007, se dará cuenta de la celebración del presente Acuerdo a la Mesa General de Negociación.

En prueba de conformidad firman los intervinientes en Murcia, a veintisiete de mayo de 2005.

| | |
|---|---|
| **LA CONSEJERA DE SANIDAD**<br><br>**Fdo.: Mª Teresa Herranz Marín** | **CEMSATSE**<br><br>**Fdo.: Rodolfo Castillo Wandossell** |
| **CEMSATSE**<br><br>**Fdo.: José Antonio Blaya Rueda** | **FSP/UGT**<br><br>**Fdo.: José Antonio Rodríguez Montoya** |

| | |
|---|---|
| CC.OO.<br><br>Fdo.: José Mª Salcedo López | SAE<br><br>Fdo.: Mª Carmen Padilla Díaz |
| CSI/CSIF<br><br>Fdo.: Pedro Baquero Nicolás | |