



Proyecto de Real Decreto RD/ /2016 por el que se fijan criterios homogéneos de baremos en fases de concurso en procesos de provisión de plazas de personal estatutario.

El artículo 43 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, determina que mediante real decreto, tras acuerdo en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, previo informe del Foro Marco para el Diálogo Social, se establecerán los criterios básicos y las condiciones de las convocatorias de profesionales y de los órganos encargados de su desarrollo que aseguren su movilidad en todo el territorio del Estado, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las administraciones sanitarias.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 43 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, dicto el Real Decreto 184/2015, de 13 de marzo, por el que se regula el catálogo homogéneo de equivalencias de las categorías profesionales del personal estatutario de los servicios de salud y el procedimiento de su actualización.

La regulación establecida en el Real Decreto 184/2015, de 13 de marzo, permite que el personal estatutario pueda acceder a plazas vacantes de otros servicios de salud. Aunque esta posibilidad constituye un importante avance para garantizar la movilidad del personal estatutario, no es suficiente.

El artículo 29 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud establece los principios de Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la selección, promoción y movilidad del personal de los servicios de salud así como la movilidad del personal en el conjunto del Sistema Nacional de Salud.



Los artículos 31, 33 y 37 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, establecen el concurso, ya sea en solitario o en combinación de la oposición, como el sistema general para la selección, tanto del personal estatutario fijo como temporal, como para la movilidad del mismo.

En la fase de concurso se valoraran con arreglo al baremo establecido los méritos directamente relacionados con el contenido de las plazas a proveer y la experiencia profesional en puestos de personal estatutario. Este real decreto pretende establecer unos criterios comunes para todos los servicios de salud a la hora de valorar en los concursos las distintas facetas de la actividad de los profesionales del Sistema Nacional de Salud.

Este real decreto tiene por objeto garantizar la igualdad de los profesionales en el acceso al Sistema Nacional de Salud, la movilidad del personal en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, y es la expresión de la necesaria coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones Sanitarias Públicas, mejorando la calidad de la asistencia y haciendo efectiva la garantía de su movilidad en todo el Sistema Nacional de Salud, tal y como recoge el artículo 43 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo.

Las previsiones contenidas en este real decreto establecen un marco común de valoración de la experiencia profesional, la formación y las actividades científicas con la suficiente flexibilidad para que cada servicio de salud, dentro del marco común, module cada uno de estos apartados a sus necesidades.

Este real decreto, que es fruto del acuerdo adoptado en el Ámbito de Negociación de la Comisión de Recursos humanos del Sistema Nacional de Salud, ha sido debatido e informado favorablemente por el Pleno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, por el Comité Consultivo del Consejo



Interterritorial del Sistema Nacional de Salud y por el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

En su virtud, a propuesta del Ministro de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día de de 2016,

DISPONGO:

CAPÍTULO I

Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto y Ámbito de aplicación.

1. El presente real decreto tiene por objeto garantizar la igualdad en el acceso y la movilidad del personal en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, así como establecer la necesaria coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones Sanitarias Públicas en los procesos de selección.

2. El presente real decreto será de aplicación a las plazas de personal estatutario en los centros e instituciones de los servicios de salud de las comunidades autónomas, así como en los centros y servicios sanitarios gestionados por órganos u organismos dependientes de la Administración General del Estado.

Artículo 2. Apartados comunes de los baremos.

1. Los apartados básicos que deberán contener los baremos de méritos son:

- a)- Experiencia profesional.
- b)- Formación.



c)- Actividades científicas, docentes y de investigación.

2. Estos apartados serán de aplicación en los procesos de provisión de personal estatutario, ya sean procesos de selección o de movilidad, así como en los procesos de selección del personal estatutario temporal.

Artículo 3. Valor relativo de cada apartado.

1. Las comunidades autónomas, previo proceso de negociación colectiva conforme al artículo 11.4 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, podrán adoptar un valor relativo de cada uno de estos apartados respecto de la puntuación total, dentro de los límites que se establecen en el apartado 1 del Anexo.

2. La puntuación obtenida en la fase de concurso, como resultado de la aplicación de los baremos establecidos en este real decreto, en ningún caso podrá aplicarse para superar ejercicios de la fase de oposición.

CAPÍTULO II

Experiencia profesional

Artículo 4. Experiencia profesional.

1. En este apartado se valorarán los servicios prestados con independencia de que se hubiesen prestado bajo régimen estatutario, funcional o laboral, y siempre y cuando la vinculación sea con una administración pública, también serán valorados los servicios prestados como personal fijo o temporal.

2. En este apartado se incluirán los servicios prestados en:



- a) Los servicios de salud autonómicos así como en los centros y servicios sanitarios gestionados por órganos u organismos dependientes de la Administración General del Estado.

- b) En otras administraciones sanitarias, distintas a los servicios de salud autonómicos, así como en centros sanitarios públicos de la Unión Europea o en la administración sanitaria de países del Grupo I de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos, en adelante OCDE.

- c) Los centros privados y privados concertados nacionales.

Artículo 5. Computo de la experiencia profesional.

1. La unidad de valoración mínima será el mes, cuando los servicios prestados lo sean por días u horas el mes será equivalente a 30 días o 140 horas, las fracciones inferiores se despreciarán.

2. Los servicios prestados bajo la modalidad de reducción de jornada computarán por día de contrato igual que en jornada completa. Mediante acuerdo del ámbito de negociación correspondiente, podrán determinarse las excepciones a este principio según la causa determinante de la prestación de servicios en jornada reducida.

3. Si se prestan servicios simultáneamente en dos o más centros a jornada completa se computará, a elección del interesado, los servicios prestados en uno de ellos. Si los servicios prestados lo son a jornada parcial se computarán, hasta totalizar una jornada completa, los más beneficiosos para el interesado.

Artículo 6. Supuestos especiales.



1. Se consideraran como servicios prestados, y como tal deben ser computados:

a) El tiempo de permanencia en excedencia por cuidado de hijos menores de 3 años o para atender a un familiar hasta el segundo grado, durante un máximo de 3 años.

b) Los primeros seis meses de excedencia por violencia de género.

c) El periodo de interrupción en la vida laboral como consecuencia del cumplimiento del servicio militar obligatorio.

d) Los servicios prestados, en la misma o distinta categoría, en centros sanitarios que han sido integrados en el Sistema Nacional de Salud. Estos servicios se computaran en los términos previstos en las distintas órdenes de integración.

e) Serán también computables los servicios prestados en cualquier otra situación administrativa con derecho a reserva de plaza o asimilable al servicio activo. Mediante acuerdo del ámbito de negociación correspondiente se determinara la valoración de las mismas.

f) Será también computable los servicios prestados en formación sanitaria especializada, cuando se cursen en centros acreditados.

Artículo 7. Valoración de la experiencia profesional.

1. El tiempo de servicios prestados tendrá una idéntica valoración, con independencia del servicio de salud en el que se presten. Y se valoraran según las previsiones establecidas en el apartado 2, del Anexo.

2. Los servicios prestados en una categoría equivalente, y especialidad cuando corresponda, tendrán valoración superior a los servicios prestados en categoría



distinta, y especialidad en su caso. Se consideran categorías idénticas o equivalentes las que como tal se establezcan según lo previsto en RD 184/2015, del 13 de marzo.

Los servicios prestados en los servicios de salud serán siempre objeto de valoración con independencia de la categoría y especialidad, en su caso, en que hayan sido prestados y siempre que se correspondan con una misma profesión, valorándose éstos servicios con mayor puntuación que los prestados en otras categorías que no se correspondan con dicha profesión. La valoración de estos méritos se determinará en las mesas sectoriales de negociación de los diferentes servicios de salud.

3. Los servicios prestados por los especialistas que accedieron al título a través del Real Decreto 1497/1999, de 24 de septiembre, por el que se regula un procedimiento excepcional de acceso al título de Médico Especialista, deberán valorarse conforme se establece en el artículo 56 de la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social y en las respectivas convocatorias.

4. Los servicios prestados en cargos directivos e intermedios se valorarán, si el profesional que los presta tiene plaza o puesto base, como prestados en la categoría de procedencia en centros e instituciones con gestión y provisión pública.

Si el profesional no tiene plaza o puesto base, se considerarán como los servicios prestados en centros sanitarios del servicio público de salud en estados miembros de la UE o Grupo I de países de la OCDE.

5. Los servicios prestados por el sistema de cupo y/o zona deberán tener una valoración inferior a los prestados en categoría idéntica o equivalente. Mediante acuerdo del ámbito de negociación correspondiente se determinará la valoración de estos servicios.



6. Los servicios prestados en formación sanitaria especializada en centros acreditados, los servicios prestados en otra categoría, y los servicios prestados en otras administraciones públicas distintas a las previstas en el artículo 4 se valoraran conforme a las previsiones del apartado 2 del Anexo.

CAPÍTULO III

Formación

Artículo 8. Formación.

En este apartado se valorara:

a) La formación reglada, esto es formación pregrado, universitaria, especializada, masters y doctorados y cualquier otro título universitario o de formación profesional.

b) La formación continua y continuada.

Artículo 9. Valoración de la formación reglada.

1. La formación pregrado, valorara el expediente académico y podrá suponer un máximo del 10% de este apartado.

2. La formación especializada, cuando el título no sea requisito para acceder a la plaza, se valorara como máximo con el 15% de este apartado. Si el título es un requisito para el acceso a la plaza, no se valorará.

3. Los masters, doctorados y tesis doctorales se valorarán con un máximo del 15% de este apartado.



4. Podrá valorarse otras titulaciones relacionadas con las funciones a desarrollar con un máximo del 10% de este apartado. En este epígrafe podrán incluirse:

a) Las titulaciones universitarias y de formación profesional del personal de gestión y servicios, relacionadas con la categoría.

b) Otras titulaciones universitarias, de formación profesional o especialidades diferentes de las que se requieran para el acceso a la plaza a la que se concurre.

Artículo 10. Computo de la Formación Continua y Continuada.

1. La unidad de valoración será el crédito, el número de créditos de estas actividades no podrá ser superior a 60 anuales. La puntuación concreta del mismo será el resultado de dividir el total de puntos asignados a la formación continuada, entre el máximo de los créditos computables.

2. El conjunto de actividades formativas no podrá superar las 500 horas anuales, ni las 5 horas lectivas diarias. Mediante acuerdo del ámbito de negociación correspondiente se podrá otorgar el valor máximo de puntuación en este apartado por un número menor de horas o créditos, pero en ningún caso se valorara los méritos que excedan los límites establecidos.

3. La valoración de cada uno de los créditos de la acción formativa, y de esta en su totalidad variará según los criterios de pertinencia, o relación con el puesto de trabajo, y antigüedad, o el tiempo transcurrido desde su realización, en los términos establecidos en el apartado 3, del anexo.

Artículo 11. Tipos de Formación Continuada.

1. Las actividades de formación continuada pueden ser:



a) Acreditadas, que son aquellas que se han sometido a la valoración que un organismo externo según unos criterios, requisitos y procedimiento establecidos por la Comisión de Formación Continuada.

b) No acreditadas, que son aquellas actividades de formación continuada que no se han sometido al procedimiento descrito en el apartado anterior.

Artículo 12. Valoración de la Formación Continuada acreditada.

La valoración de la formación continuada, acreditada o reconocida, podrá suponer un mínimo del 50% y un máximo del 100% de la puntuación asignada a este apartado.

Artículo 13. Valoración de la Formación Continuada no acreditada.

1. Las actividades de formación continuada no acreditada, realizada por los profesionales sanitarios, se valorarán, con las siguientes particularidades:

- a) Serán valoradas, de manera excepcional y justificada, y si así lo considera el órgano encargado del proceso selectivo.
- b) Los créditos de acciones de formación continuada no acreditada que hayan sido impartidas antes del 1 de enero de 2008, equivaldrán al 50% del número de horas del previsto para los créditos de acciones formativas acreditadas.

2. Las actividades de formación continuada no reconocida que estén directamente relacionadas con la categoría, realizada por los profesionales de gestión y servicios, se valorarán, de acuerdo a las siguientes particularidades:



- a) Los créditos de acciones de formación continuada no reconocida que hayan sido impartidas antes de este real decreto, equivaldrán al 50% del número de horas del previsto para los créditos de acciones formativas acreditadas.
- b) Para proceder a su valoración deberá tenerse en cuenta que estén directamente relacionados con la categoría en la que se concursa y haber sido impartidos u organizados por alguna de las siguientes instituciones: Centros Universitarios, Servicios de Salud, Consejerías de Salud de las Comunidades Autónomas, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, Instituto Nacional de la Administración Pública o sus homólogos en las Comunidades Autónomas, Escuelas de Salud Pública adscritas a cualquiera de los organismos citados, Organizaciones Sindicales, Colegios Profesionales, Sociedades Científicas, el SEPE o entidades sin ánimo de lucro debidamente registradas entre cuyos fines se encuentre la formación.

3. Las actividades de Formación continuada no acreditada quedaran sometidas, además de a sus reglas específicas, a los límites cuantitativos y temporales establecidos en el artículo 10.

CAPÍTULO IV

Actividades científicas, docentes y de investigación

Artículo 14. Actividades científicas, docentes y de investigación.

1. Las bases que regulen la convocatoria deberán establecer los aspectos que se valoran en este apartado, que podrían ser docencia, investigación, publicaciones comunicaciones, ponencias, asistencia a jornadas y congresos.

Artículo 15. Valoración de las actividades científicas, docentes y de investigación.



1. En el epígrafe de docencia deberán ser valorados los méritos por impartir docencia en el ámbito universitario en los niveles de catedra o profesor titular, con plaza vinculada o actividad simultánea en el servicio de salud, como profesor asociado con plaza asistencial en activo o actividad simultánea en el servicio de salud correspondiente.
2. La tutoría de residentes en Formación Sanitaria Especializada será valorada otorgando una determinada puntuación a cada año en el que se ejerza como tutor de residentes. La puntuación total por este concepto no podrá ser superior al 60% de este apartado.
3. En las categorías profesionales para cuyo acceso es preciso la titulación de Grado o equivalente, este apartado deberá valorarse por separado del apartado formación. En el resto de categorías podrá unificarse este apartado con el de formación.

CAPÍTULO V

Certificaciones de méritos

Artículo 16. Certificaciones de méritos.

Con el objetivo de homogeneizar las certificaciones de servicios prestados dentro del Sistema Nacional de Salud, estas deberán contener:

- a) La categoría según denominación del servicio de salud y la equivalencia según el Real Decreto 184/2015, de 13 de marzo.
- b) El régimen: estatutario, laboral o funcionario y tipo de vinculación: fijo, interino, sustitución, eventual o eventual atención continuada
- c) La situación administrativa en cada periodo, activo, excedencia y tipos, servicios especiales, servicios bajo otro régimen jurídico.



- d) La fecha de inicio y final de cada periodo, computándose cada periodo en años, meses y días así como totalizando todo el periodo y cada parcial en días.
- e) En cada periodo deberá establecerse el tipo o fracción de jornada en que se presta el servicio: tiempo completo o tiempo parcial y en este último caso, la fracción, así como si esta fraccionada por una reducción legal de jornada y por qué motivo.

Disposición adicional primera. *Servicios prestados como consecuencia de la participación en programas de cooperación internacional.*

Se computaran los siguientes servicios prestados:

Los que sean consecuencia de la participación en programas de cooperación internacional.

Los servicios prestados en instituciones y centros sanitarios acreditados de los sistemas de salud nacionales y las estancias formativas o de investigación que se deriven de programas oficiales de ayudas a la ampliación de estudios, o de convenios o acuerdos internacionales de cooperación científica, siempre que se realicen en el ámbito de las profesiones incluidas en la regulación del Estatuto Marco y tras superar, en el caso de las profesiones sanitarias, el periodo de formación sanitaria especializada.

La valoración de estos servicios será, si corresponden con trabajo efectivo prestado en la misma categoría, como la realizada en los servicios de salud.



Si se prestan en una categoría diferente o se concretan en becas o estancias formativas, se valoraran como los prestados en una categoría diferente en un servicio de salud. En este caso la beca o estancia formativa no podrá computarse de nuevo en el apartado formación.

Disposición adicional segunda. *Procesos de movilidad.*

En estos procesos, previo acuerdo en el ámbito correspondiente, en el apartado experiencia profesional, se podrá contemplar el concepto *permanencia ininterrumpida*, entendido como valoración del tiempo en el mismo destino definitivo en el centro y en la categoría y especialidad desde la que se concursa.

Exclusivamente para estos procesos de movilidad, podría considerarse el concepto *antigüedad*, como valoración del tiempo de pertenencia en propiedad a la categoría y especialidad en la que se concursa.

Disposición adicional tercera. *Procedimientos de selección de personal estatutario temporal.*

En estos procedimientos podrán establecerse dos opciones para ordenar a los aspirantes, en función de si la superación de todo o parte del proceso selectivo en la misma categoría y/o especialidad, del que trae causa el proceso de selección, se considera un mérito o una condición de prioridad.

Si se considera un mérito, la puntuación resultante de la aplicación del baremo, se incrementara en un 25%.

Si se considera una condición de prioridad, los candidatos que superaron el proceso selectivo y no obtuvieron plaza tendrán prioridad sobre el resto de aspirantes, que serán ordenados según la puntuación obtenida en el proceso selectivo.



Las relaciones de aspirantes así constituidas tendrán una vigencia de tres años, a contar desde la resolución del proceso selectivo.

Podrá acordarse en el ámbito de negociación correspondiente que se mantenga la vigencia de las relaciones de aspirantes hasta que se convoque un nuevo proceso selectivo, o hasta que se renueven las relaciones de aspirantes de cada proceso selectivo de personal temporal. En estos supuestos el ámbito de negociación correspondiente deberá determinar cómo se incorporan los profesionales que no hayan participado en el proceso selectivo.

En los procesos de selección de personal temporal podrá negociarse, en los ámbitos correspondientes, que no se limite el valor relativo del apartado experiencia profesional. En caso de no existir este acuerdo, los apartados del baremo tendrán idéntico valor al previsto para los procedimientos de selección derivados de ofertas de empleo público.

Disposición transitoria única. Régimen transitorio de los procesos de provisión de personal estatutario, procesos de selección o movilidad y procesos de selección del personal estatutario temporal.

Los procesos de provisión de personal estatutario, procesos de selección o movilidad y procesos de selección del personal estatutario temporal, convocados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, se resolverán mediante los baremos establecidos en sus correspondientes convocatorias.

Disposición final primera. Título competencial.

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.18. de la Constitución, por lo que el mismo se constituye en bases del régimen estatutario del personal incluido en su ámbito de aplicación.



Disposición final segunda. *Habilitación normativa.*

Se faculta a la persona titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo de lo establecido en este real decreto, así como para actualizar el contenido de su Anexo.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto entrará en vigor a los 6 meses desde su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

ANEXO

Reglas de valoración de los apartados que componen el baremo.

1. Valor relativo de los apartados básicos que componen el baremo:



	OPE	Bolsa Empleo Temporal	Movilidad o Traslados
Experiencia Profesional	40% 60%	Igual que en la OPE, sin limitación de la experiencia profesional	Hasta 90%
Aspectos Formativos	20% 35%		Máximo 20% del total del Baremo
Otros Aspectos	10% 25%		

2. Criterios de valoración de los servicios prestados:

	(1) Gestión y Provisión Pública	(2) SSPP Salud UE o Grupo I OCDE	(3) Otras AAPP	(4) Privados Concertados	(5) Privados
Igual Categoría	Experiencia Profesional hasta el 100% = 10-15 años	Experiencia Profesional se valora al 50% que (1) y hasta 50% límite 10 años.	Experiencia Profesional hasta 50% que (1) y hasta 50% límite 10 años.	Cada ámbito de negociación determinará la valoración, que en todo caso, será superior a la establecida para los centros privados e inferior al resto	Experiencia Profesional se valorará al 16,6% que (1) y hasta 10% límite 10 años.
Distinta Categoría	Experiencia Profesional un 50% que igual categoría hasta el 100%, sin límite de años. Incluida la Formación Sanitaria Especializada.	Experiencia Profesional hasta 25% que igual categoría y hasta 25% límite 10 años.	No se computa		No se computa

3. Criterios de valoración de las actividades formativas:



La valoración de créditos en los que se computan las acciones formativas tendrán, dependiendo de la relación de la acción formativa con el puesto de trabajo, la siguiente valoración:

Relación de la acción formativa con el puesto de trabajo.	Valoración de los créditos.
Directamente relacionada.	100%
Parcialmente relacionada.	50%
Sin relación.	0%

En las bases en las que se definan los baremos se deberá concretar que se entiende por directa y parcialmente relacionado y se establecerá un procedimiento que permita, ante la duda del tribunal calificador, elevar una consulta al órgano convocante cuyo criterio será vinculante.

Establecida la puntuación, de acuerdo al valor de los créditos establecida en el apartado anterior, la puntuación final correspondiente a la acción formativa variara según el tiempo transcurrido desde su realización, esta variación será la siguiente:

Tiempo transcurrido desde su realización.	Valoración final de la acción formativa.
De 0 a 10 años	100%
De 11 a 15 años	60%-70%.
De 16 a 20 años	30%-60%.
Más de 20 años	5%-10%



**MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO DEL PROYECTO DE REAL DECRETO----
---/2016, DE -----, POR EL QUE POR EL QUE SE FIJAN CRITERIOS HOMOGÉNEOS DE
BAREMOS EN LAS FASES DE CONCURSO EN PROCESOS DE PROVISIÓN DE PLAZAS DE
PERSONAL ESTATUTARIO.**



MEMORIA DEL ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

ÍNDICE

- I. RESUMEN EJECUTIVO.

- II. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA.
 1. MOTIVACIÓN.
 2. OBJETIVOS.
 3. ALTERNATIVAS.

- III. CONTENIDO, ANÁLISIS JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN.
 1. CONTENIDO.
 2. ANÁLISIS JURÍDICO.
 3. DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN

- IV. ANÁLISIS DE IMPACTOS
 1. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS.
 2. IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO.
 3. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.
 4. OTROS IMPACTOS.



I. RESUMEN EJECUTIVO

Ministerio/Órgano proponente	Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad	Fecha	2/12/2015
Título de la norma	PROYECTO DE REAL DECRETO POR EL QUE SE FIJAN CRITERIOS HOMOGÉNEOS DE BAREMOS EN LAS FASES DE CONCURSO EN PROCESOS DE PROVISIÓN DE PLAZAS DE PERSONAL ESTATUTARIO.		
Tipo de Memoria	X Normal		Abreviada
OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA			
Situación que se regula	Se establecen unos baremos básicos comunes para todo el Sistema Nacional de Salud, partiendo de estos mínimos comunes las Comunidades Autónomas, en ejercicio de sus competencias, podrán ajustar sus propios baremos a las sus objetivos específicos.		
Objetivos que se persiguen	Garantizar la igualdad en el acceso y la movilidad del personal en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, así como establecer la necesaria coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones Sanitarias Públicas en los procesos de selección.		
Principales alternativas consideradas	La alternativa que se ha tomado en consideración es la de no regular los criterios homogéneos de baremos en las fases de concursos en procesos de selección de personal estatutario. Esta posibilidad se ha desechado debido a que en la actualidad las diferencias en el cómputo de las distintas facetas de la actividad de los profesionales del Sistema Nacional de Salud, suponen un obstáculo real para la movilidad efectiva del personal dentro del Sistema Nacional de Salud.		
CONTENIDO Y ANÁLISIS JURÍDICO			
Tipo de norma	Real Decreto.		



Estructura de la Norma	<p>El Proyecto está conformado por:</p> <ul style="list-style-type: none">-Exposición de Motivos.-Cinco Capítulos.-Dieciséis artículos.-Tres disposiciones adicionales.-Una disposición transitoria.-Tres disposiciones finales.-Un Anexo.
Informes recabados	<p>El proyecto ha sido elaborado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.</p> <p>El proyecto, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 50/1997 de 27 de noviembre, del Gobierno, debe someterse a los siguientes informes:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa.▪ Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.▪ Informe de la Secretaria general Técnica del Ministerio de Economía y Competitividad.▪ Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.▪ Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.▪ Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales e Igualdad.▪ Informe del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA).▪ Informe de las Consejerías de Sanidad de todas las Comunidades Autónomas.▪ Informe de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.▪ Informe del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.▪ Informe del Consejo de Estado.



Trámite de audiencia	<p>El proyecto debe someterse, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 50/1997 de 27 de noviembre, del Gobierno, a audiencia de:</p> <ul style="list-style-type: none">▪ Consejo General de Colegios de Médicos.▪ Consejo General de Colegios de Farmacéuticos.▪ Consejo General de Colegios de Enfermería.▪ Consejo General de Colegios de Fisioterapeutas.▪ Consejo General de Colegios de Podólogos.▪ Consejo General de Colegios de Odontólogos y Estomatólogos.▪ Consejo General de Colegios de Veterinaria.▪ Consejo General de Colegios de Óptica y Optometría.▪ Consejo General de Colegios de Logopedas.▪ Consejo de Colegios de Dietistas y Nutricionistas.▪ Consejo General de Colegios de Psicólogos.▪ Consejo General de Colegios de Biólogos.▪ Consejo General de Colegios de Químicos.▪ Colegio Oficial de Físicos.▪ Confederación Española de Organizaciones Empresariales.▪ Confederación Nacional de Clínicas y Hospitales Privados.▪ Federación Nacional de Clínicas Privadas.▪ UNESPA (Asociación Empresarial del Seguro).▪ Federación Española de Farmacéuticos Empresarios.▪ Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.▪ Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas.▪ Sindicato CC.OO.▪ Sindicato FSP- UGT▪ Sindicato FSES▪ Sindicato CSIF▪ Sindicato CIGA
-----------------------------	---

ANÁLISIS DE IMPACTOS	
ADECUACIÓN AL ORDEN	Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.18 de la Constitución, constituyendo bases del régimen estatutario del personal incluido en su ámbito de aplicación.



DE COMPETENCIAS		
IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO	Efectos sobre la economía en general.	El proyecto no implica incremento de gasto público.
	En relación con la competencia.	La norma no tiene efectos sobre la competencia.
	Desde el punto de vista de las cargas administrativas.	No afecta a las cargas administrativas.
	Desde el punto de vista de los presupuestos.	No afecta a los presupuestos.
IMPACTO DE GÉNERO	Impacto de género.	La norma tiene impacto de género positivo.
IMPACTO EN LA INFANCIA Y EN LA ADOLESCENCIA.	Impacto en la infancia y en la adolescencia.	La norma tiene impacto en la infancia y en la adolescencia nulo.
OTROS IMPACTOS CONSIDERADOS	No afecta a la Ley de Garantía de la Unidad de Mercado.	

II. OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA

1. MOTIVACIÓN.

Con este real decreto se pretende dotar de cierto carácter de homogeneidad a estos baremos de puntuación en el ámbito del Sistema Nacional de Salud a fin de evitar lo que viene aconteciendo con estos procesos selectivos y de provisión de plazas de



personal estatutario en los diferentes servicios de salud, en los que existen unas notables diferencias en la configuración de méritos a valorar para categorías, sino idénticas entre sí, sí equivalentes.

Con ello, no se suprime la articulación de la negociación colectiva en esta materia en las distintas Mesas sectoriales, de cada uno de los servicios de salud, pues la norma que, en desarrollo de este precepto, regulará estos aspectos baremables, lo hará incidiendo en los principios y con la suficiente flexibilidad, que permita dejar un espacio a la concreción en cada administración por la vía precisamente de la negociación.

2. OBJETIVOS.

El presente Real Decreto tiene por objeto garantizar la igualdad en el acceso y la movilidad del personal en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, así como establecer la necesaria coordinación, cooperación y mutua información entre las Administraciones Sanitarias Públicas en los procesos de selección.

3. ALTERNATIVAS.

La alternativa que se ha tomado en consideración es la de no regular los criterios homogéneos de baremos en las fases de concursos en procesos de selección de personal estatutario.

Esta posibilidad se ha desechado debido a que en la actualidad las diferencias en el cómputo de las distintas facetas de la actividad de los profesionales del Sistema Nacional de Salud, suponen un obstáculo real para la movilidad efectiva del personal dentro del Sistema Nacional de Salud.

Las previsiones contenidas en este real decreto establecen un marco común de valoración de la experiencia profesional, la formación y las actividades científicas con la suficiente flexibilidad para que cada servicio de salud, dentro del marco común, module cada uno de estos apartados a sus necesidades.

III. CONTENIDO, ANÁLISIS JURÍDICO Y DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN



1. CONTENIDO.

El Proyecto de Real Decreto se compone de dieciséis artículos, distribuidos en cinco capítulos, cuatro disposiciones adicionales, una disposición transitoria, dos disposiciones finales y un anexo.

a) El Capítulo I, artículo 1 a 3, se refiere a las disposiciones generales y fija el ámbito de aplicación, los componentes del baremo y el valor relativo de cada apartado.

El artículo 1 determina el objeto de este real decreto, que es objeto garantizar la igualdad en el acceso y la movilidad del personal en el conjunto del Sistema Nacional de Salud, y su ámbito de aplicación que son todas las plazas de personal estatutario en los centros e instituciones de los servicios de salud de las comunidades autónomas, así como en los centros y servicios gestionados por órganos u organismos dependientes de la AGE.

El artículo 2 define establece los apartados básicos de los baremos y su aplicación a los procesos de provisión de personal estatutario, ya sean procesos de selección o movilidad, así como en los procesos de selección del personal estatutario temporal.

El artículo 3 establece los valores relativos de cada uno de los apartados. En este artículo se establece una horquilla de valores para que cada comunidad autónoma pueda, dentro de unos mínimos comunes, dar mayor énfasis a cada uno de los apartados.

b) El Capítulo II, artículos 4 a 7, regula que debe entenderse por experiencia profesional, su cómputo, los supuestos especiales así como la valoración de la experiencia profesional.

El artículo 4 establece la que servicios prestados se consideran experiencia profesional con independencia del régimen bajo los que se hubieran prestado, y se enumeran que servicios prestados deben considerarse como tales.

En el artículo 5 se regula el cómputo de la experiencia profesional. Como regla general se establece el mes natural como unidad de medida, estableciéndose las equivalencias en días y horas de servicios prestados. También se regula el cómputo de servicios en jornada reducida o simultánea en dos o más centros sanitarios.

En el artículo 6 se regula los supuestos especiales que deben tener la consideración de servicios efectivamente prestados, como la excedencia por cuidado de hijo o familiar, la excedencia por violencia de género los servicios prestados en cualquier otra situación administrativa con derecho a reserva de plaza.



El artículo 7 establece los principios generales de valoración de la experiencia profesional, la valoración concreta se establece en el anexo del real decreto. El principio básico es la idéntica valoración, con independencia del servicio de salud donde se preste, de la experiencia profesional siempre que sea en la misma o idéntica categoría.

c) El Capítulo III, artículos 8 y 13, regula que deben entenderse por formación, la valoración de la formación reglada, el cómputo y valoración de la formación continua tanto acreditada como no acreditada.

El artículo 8 establece que tipo de formación puede valorarse, distinguiendo entre formación reglada y formación continua y continuada.

El artículo 9 define las reglas de valoración de la formación reglada.

El artículo 10 diferencia los dos tipos de actividades de formación continuada, según sean actividades acreditadas o no tengan esa acreditación. También establece la diferencia entre las actividades de formación que realizan los profesionales de gestión y servicios, que en este caso se diferencian por el reconocimiento o no de estas actividades formativas.

El artículo 11 regula el cómputo de la formación continua y continuada, estableciéndose el crédito, como unidad básica de cómputo. Se establecen también en este artículo el número máximo de créditos y horas que puede alcanzar la formación continuada, así como los criterios de pertinencia y antigüedad aplicables a las actividades de formación.

El artículo 12 establece los criterios de valoración de las actividades de formación continuada acreditada o reconocida e, en el caso de profesionales de gestión y servicios.

El artículo 13 regula la valoración de las actividades de formación continua no acreditada.

d) El capítulo IV, artículos 14 y 15, se dedica al apartado otros méritos, en los que se incluyen las actividades científicas, docentes y de investigación.

En el artículo 14 se establecen qué tipo de actividades pueden valorarse dentro de este apartado del baremo.

En el artículo 15 se regula la valoración de las diferentes actividades científicas, docentes y de investigación.

e) El Capítulo V, que comprende el artículo 16, establece el contenido que debe-



rían tener las certificaciones de méritos que expiden las distintas administraciones sanitarias. La finalidad de este artículo es establecer una información mínima común, que permita una gestión más eficaz de la información.

El texto del real decreto finaliza con tres disposiciones adicionales, una transitoria, tres finales y un anexo.

En la Disposición adicional primera, se regulan las características y valoración de los servicios prestados como consecuencia de la participación en programas de cooperación internacional.

En la Disposición adicional segunda, se establece las reglas aplicables a los procesos de movilidad.

En la Disposición adicional tercera se regulan las peculiaridades de los procesos de selección del personal estatutario temporal.

En la Disposición transitoria única, se establece que los procesos de provisión, selección o movilidad convocados con anterioridad a la entrada en vigor de este real decreto, deberán resolverse de acuerdo a las convocatorias correspondientes.

En la Disposición final primera, se invoca el título competencial prevalente en virtud del cual se dicta el real decreto. Que es el artículo 149.1/18 de la Constitución Española.

En la Disposición final segunda, se establece la habilitación normativa a favor del titular del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad para el desarrollo del real decreto.

En la Disposición final tercera, se establece una *vacatio legis* de 6 meses para que las comunidades autónomas tengan tiempo para adaptar su normativa a las previsiones contenidas en el presente real decreto.

En el anexo se establecen las reglas de valoración de los distintos apartados que componen el baremo de méritos.

2. ANÁLISIS JURÍDICO.



2.1 Aspectos generales:

- Este Real Decreto trae causa del artículo 43 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, determina que mediante real decreto, tras acuerdo en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, previo informe del Foro Marco para el Diálogo Social, se establecerán los criterios básicos y las condiciones de las convocatorias de profesionales y de los órganos encargados de su desarrollo que aseguren su movilidad en todo el territorio del Estado, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las administraciones sanitarias.

- El rango de la norma, real decreto, es el adecuado para una disposición reglamentaria que desarrolla una ley.

- El real decreto respeta los límites legales y constitucionales de la potestad reglamentaria.

- El real decreto se dicta al amparo de lo establecido en el artículo 149.1.18.ª de la Constitución Española y tiene carácter de legislación básica en materia de régimen estatutario del personal.

2.2. Incidencia en el derecho de la Unión Europea:

- El real decreto no tiene incidencia en la normativa de la Unión Europea,

2.3. Derogación Normativa:

- El real decreto no prevé la derogación de ninguna norma específicamente.

2.4. Antecedentes legales y reglamentarios de este Real Decreto.

El artículo 43 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, determina que mediante real decreto, tras acuerdo en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, previo informe del Foro Marco para el Diálogo Social, se establecerán los criterios básicos y las condiciones de las convocatorias de profesionales y de los órganos encargados de su desarrollo que aseguren su movilidad en todo el territorio del Estado, sin perjuicio de las competencias legalmente atribuidas a las administraciones sanitarias.

El Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, en cumplimiento del mandato contenido en el artículo 43 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, dicto el Real Decreto 184/2015, de 13 de marzo, por el que



se regula el catálogo homogéneo de equivalencias de las categorías profesionales del personal estatutario de los servicios de salud y el procedimiento de su actualización.

La regulación establecida en el Real Decreto 184/2015, de 13 de marzo, permite que el personal estatutario pueda acceder a plazas vacantes de otros servicios de salud. Aunque esta posibilidad constituye un importante avance para garantizar la movilidad del personal estatutario. Esta regulación debe complementarse con unas bases comunes que determinen la valoración homogénea de los méritos alegados para garantizar la efectiva movilidad de los profesionales en todo el territorio del estado.

4. DESCRIPCION DE LA TRAMITACION

- El proyecto ha sido elaborado por la Dirección General de Ordenación Profesional del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad.

- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 50/1997 de 27 de noviembre, del Gobierno, el proyecto debe someterse a los siguientes informes:

- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Defensa.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas.
- Informe de la Secretaria general Técnica del Ministerio de Economía y Competitividad.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Informe de la Secretaría General Técnica del Ministerio de Sanidad y Servicios Sociales e Igualdad.
- Informe del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria (INGESA).
- Informe de las Consejerías de Sanidad de todas las Comunidades Autónomas.
- Informe de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.
- Informe del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.
- Informe del Consejo de Estado.

- El proyecto debe someterse, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 24 de la Ley 50/1997 de 27 de noviembre, del Gobierno, a audiencia de:

- Consejo General de Colegios de Médicos.
- Consejo General de Colegios de Farmacéuticos.
- Consejo General de Colegios de Enfermería.
- Consejo General de Colegios de Fisioterapeutas.
- Consejo General de Colegios de Podólogos.



- Consejo General de Colegios de Odontólogos y Estomatólogos.
- Consejo General de Colegios de Veterinaria.
- Consejo General de Colegios de Óptica y Optometría.
- Consejo General de Colegios de Logopedas.
- Consejo de Colegios de Dietistas y Nutricionistas.
- Consejo General de Colegios de Psicólogos.
- Consejo General de Colegios de Biólogos.
- Consejo General de Colegios de Químicos.
- Colegio Oficial de Físicos.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales.
- Confederación Nacional de Clínicas y Hospitales Privados.
- Federación Nacional de Clínicas Privadas.
- UNESPA (Asociación Empresarial del Seguro).
- Federación Española de Farmacéuticos Empresarios.
- Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo.
- Asociación Nacional de Entidades Preventivas Acreditadas.
- Sindicato CC.OO.
- Sindicato FSP-UGT.
- Sindicato CSIF.
- Sindicato FSES
- Sindicato CIGA.

III. ANÁLISIS DE LOS IMPACTOS.

1. ADECUACIÓN DE LA NORMA AL ORDEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS:

Este real decreto se dicta al amparo del artículo 149.1.18. de la Constitución, por lo que el mismo se constituye en bases del régimen estatutario del personal incluido en su ámbito de aplicación. Este es por lo tanto el título competencial prevalente.

Las comunidades autónomas tienen competencia para organizar sus instituciones de autogobierno y en materia sanitaria (artículo 148.1 y 21). Por lo tanto las comunidades autónomas tiene competencia para, respetando la legislación básica del estado, modular la valoración de los méritos alegados por los participantes en los procesos de selección o movilidad para ajustarlos a las peculiaridades o necesidades de sus servicios de salud.

El contenido de este real decreto tiene el carácter de norma básica y se han establecido con la suficiente amplitud como para permitir a las comunidades autónomas, en ejercicio de sus competencias, desarrollar las bases que se establecen en este real decreto. Por lo tanto esta norma es adecuada a la distribución constitucional de competencias.



2. IMPACTO ECONÓMICO Y PRESUPUESTARIO

a) Impacto económico general:

Este real decreto pretende establecer las bases por las que se regula la valoración de los méritos en los procesos de selección y movilidad del personal sanitario que participa en los procesos de selección y movilidad convocados por las administraciones sanitarias.

El establecimiento de unos criterios mínimos comunes en la valoración de los méritos permitirá garantizar de forma efectiva la movilidad del personal en todo el Sistema Nacional de Salud. Este hecho permitirá no solo una mejor y mayor conciliación de las expectativas profesionales y personales de los profesionales, sino que supondrá un aumento del nivel de competencia por los puestos de trabajo ofertados lo que a su vez supondrá un aumento de la eficacia y de la eficiencia del sistema sanitario.

El objeto de este real decreto es establecer unas reglas mínimas de valoración de méritos, en ningún caso va a suponer una modificación cuantitativa de la política de recursos humanos de las comunidades autónomas.

b) Efectos sobre la competencia en el mercado.

El objeto que regula este real decreto se circunscribe a los servicios públicos de salud, por lo tanto no tienen impacto sobre la competencia en el mercado.

c) Impacto sobre la unidad de mercado.

La materia objeto de regulación en este real decreto no se encuentra en el ámbito de aplicación de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, por lo tanto no supone ningún impacto sobre la unidad de mercado.

d) Análisis de las cargas administrativas.

El real decreto no impone un incremento de cargas administrativas.

e) Impacto presupuestario:

Administración General del Estado:



El objeto de este real decreto no supone ningún impacto presupuestario para la Administración General de Estado, puesto que la selección y provisión del personal estatutario de los servicios de salud autonómicos no es competencia de la misma.

Comunidades Autónomas

El hecho de que los servicios de salud autonómicos valoren de manera homogénea los méritos alegados por los participantes en los procesos de selección o movilidad, en ningún caso implicara que las comunidades autónomas varíen el número de plazas ofertadas en las ofertas de empleo público que aprueben.

Por estos motivos esta norma no tiene, por si misma, impacto presupuestario en las comunidades autónomas.

3. IMPACTO POR RAZÓN DE GÉNERO.

El proyecto de real decreto establece que los periodos de excedencia para cuidado de hijos o familiares, o por causa de violencia de género se computaran como servicios efectivamente prestados. La consideración de estas dos situaciones como servicios efectivamente prestados suponen, puesto que mayoritariamente serán trabajadoras las que las soliciten o sufran, introducir una perspectiva de género en esta regulación.

Por lo estos motivos, y a efectos de lo establecido en el artículo 24.1. b) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre, del Gobierno, según redacción dada por la Ley 30/2003, de 13 de diciembre, sobre medidas para incorporar la valoración del impacto de género en las disposiciones normativas que elabore el Gobierno, se hace constar que dicho impacto por razón de género es positivo en esta real decreto.

4. IMPACTO POR RAZON DE INFANCIA Y ADOLESCENCIA.

Conforme a lo exigido por el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, tampoco se aprecia impacto alguno de este proyecto normativo en la infancia y en la adolescencia.



5. IMPACTO EN LA FAMILIA.

Conforme a lo exigido por la Disposición adicional decima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, no se aprecia impacto alguno de este proyecto normativo en la familia.

6. OTROS IMPACTOS.

No se identifican otros impactos más allá de los expuestos en la presente Memoria.