

PACTO de 15 de Mayo de 2015 de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad para la incorporación al Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008 de lo dispuesto en la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012.

La Carrera Profesional se configura en el Sistema Nacional de Salud como un instrumento para el desarrollo profesional consistente en el reconocimiento de los avances alcanzados en la actividad laboral desarrollada en el puesto de trabajo, en relación a los conocimientos, experiencia asistencial, la docencia e investigación y el cumplimiento de objetivos, así como de la competencia profesional.

En el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006 viene a ratificar el Acuerdo de Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de 16 de mayo de 2006 sobre política de personal para el período 2006-2008, en el que se establece el modelo de Carrera Profesional como consecuencia de lo establecido en la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud.

La Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012, recaída en virtud del recurso de casación número 854/2009, contra la Sentencia número 1804 de 22 de diciembre de 2008 de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia con sede en Granada en el recurso número 1788/2006, ha declarado la nulidad de determinados preceptos del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006.

En cuanto a la anulación del Epígrafe 7.1 del Anexo V, la desaparición de las Comisiones de Valoración de Centro como consecuencia de la declaración de nulidad del precepto que las creaba, incide directamente en el Proceso de Certificación en los distintos Niveles de la Carrera Profesional que, como procedimiento administrativo, se encuentra regulado por las citadas Resoluciones de 29 de octubre de 2008, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se convoca, con carácter abierto y permanente, proceso de acceso al modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud y de promoción y mantenimiento de niveles de Carrera Profesional reconocidos para licenciados y diplomados sanitarios, y de 30 de abril de 2009, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se regula la ordenación del proceso de certificación de los distintos niveles de Carrera Profesional y de promoción y mantenimiento de los niveles de Carrera Profesional reconocidos para Licenciados y Diplomados Sanitarios.

Y ello porque dichas Comisiones sustanciaban una parte esencial del proceso, y específicamente, servían para dar presencia en la evaluación, a profesionales de la misma profesión sanitaria del evaluado, así como a representantes del servicio o unidad de pertenencia del profesional evaluado, tal y como establece el artículo 38.1.d) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Así, se hace necesaria una nueva regulación del comité evaluador al que se refiere la normativa estatal básica de aplicación, que dé cumplimiento a lo que en ella se establece y en los términos de la Sentencia de 12 de marzo de 2012 del Tribunal Supremo, regulación que, de acuerdo con el artículo 40, apartados 1 y 4, de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, es competencia de las Comunidades Autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes.

En cuanto a la anulación del resto de los epígrafes, relativos al mantenimiento, recertificación y descenso de Niveles, y al factor compromiso con la organización del baremo de méritos, implica que gran parte de las disposiciones del Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de

personal, para el período 2006 a 2008 no sean de aplicación y quede desvirtuado en su contenido.

En definitiva, la ejecución de la Sentencia del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012 exige la revisión del primer párrafo del punto 4. DESARROLLO PROFESIONAL, del punto 4.1 Carrera Profesional y del ANEXO V. MODELO DE CARRERA PROFESIONAL del Acuerdo de 16 de mayo de 2006 de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad para adaptarlos al contenido de la citada sentencia, así como prever, en su caso, la posibilidad de incorporar a la retribución variable de carrera la actualización de la acreditación exigida para el acceso a cada nivel.

Por todo ello, después del proceso de negociación, el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales, SATSE, FASPI, CSI-CSIF, CC.OO. y UGT, integrantes en la Mesa Sectorial de Sanidad,

PACTAN

La modificación del primer párrafo del punto 4. DESARROLLO PROFESIONAL, del punto 4.1 Carrera Profesional y del ANEXO V. MODELO DE CARRERA PROFESIONAL del Acuerdo de 16 de mayo de 2006 de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, resultando los mismos en los términos siguientes:

4. DESARROLLO PROFESIONAL

Visto el art. 40 del Estatuto Marco y sus antecedentes legislativos, en especial el art. 42 de la Ley 16/2003, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, y los artículos 4.6, 9, 10 y 38 de la Ley 44/2003, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias; se acuerda un modelo de Desarrollo y Carrera Profesional basado, por un lado en la Acreditación y/o evaluación de las Competencias Profesionales, como requisito de acceso a la Carrera Profesional, y por otro, en la valoración de los méritos profesionales, sobre la base del Desempeño Profesional (E.D.P.), el cumplimiento de los objetivos de la organización (C.R.P.) y la valoración de méritos de formación docencia e investigación/innovación.

4.1. Carrera Profesional.

4.1.1. La Acreditación y/o evaluación de las Competencias Profesionales será requisito para solicitar la inclusión en el procedimiento de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud.

4.1.2. Será además necesario para optar a la carrera:

- Tener la condición de personal estatutario fijo o funcionario sanitario local integrado en EBAP, del Servicio Andaluz de Salud en la categoría en la que solicita y estar en situación de activo. No obstante, a efectos de acceso a los distintos niveles en cuanto a tiempo de permanencia, se tendrá en cuenta el tiempo trabajado con carácter temporal previo a la obtención de la fijeza en la plaza.

Podrá igualmente optar a la Carrera Profesional el profesorado con plaza vinculada.

- Podrá igualmente optar a la Carrera Profesional el personal interino del Servicio Andaluz de Salud, que habiendo prestado al menos cinco años de servicios efectivos y continuados en la correspondiente categoría, no haya tenido opción de presentarse a ningún proceso selectivo definitivo de dicha categoría convocado por el SAS

- Tener acreditados al menos 5 años de servicios efectivos en la categoría/especialidad a la que se opta, para alcanzar el primer nivel retribuido (nivel II).

- No pertenecer a categorías declaradas a extinguir, siempre y cuando se le haya ofertado al personal con plaza en las mismas la posibilidad de integrarse en otras categorías del catálogo del SAS

4.1.4.3. Las cuantías en los distintos niveles de carrera y para los distintos grupos profesionales son las que se determinan en el Anexo IV.

4.1.4. La regulación y el procedimiento de gestión de la Carrera Profesional, así como la entrada en vigor de la misma, se determina en el Anexo V del presente documento.

4.1.5. Una vez implantada la Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud, anualmente se analizará el impacto de género de la misma que será presentada y discutida en Mesa Sectorial de Sanidad.

4.1.6. Los baremos establecidos en el presente Acuerdo podrán ser objeto de revisión en la Comisión de Seguimiento.

ANEXO V. MODELO DE CARRERA PROFESIONAL

EXPOSICION DE MOTIVOS

Si existe un elemento de importancia crucial para la buena marcha de las organizaciones sanitarias, es, sin duda, el diseño e implantación de una política adecuada de recursos humanos que facilite una oferta de servicios sanitarios de calidad dentro de parámetros aceptables de eficacia y eficiencia en la gestión de los mismos.

Entre las iniciativas que se proponen para desarrollar una política de recursos humanos adecuada, es articular un sistema de carrera profesional que, a través del reconocimiento público y expreso de la valía de nuestros profesionales, permita generar mecanismos efectivos para lograr una implicación voluntaria y motivada de los mismos, orientada al logro de los fines y objetivos de las instituciones sanitarias.

Los nuevos avances en el mundo de las organizaciones sugieren que las nuevas formas organizativas exigen cambiar el concepto de carrera profesional relacionado con progresos en el escalafón por otro que se basa no sólo en los procesos empresariales de la organización sino fundamentalmente en el desarrollo de las aptitudes interpersonales y de la formación personal, con una perspectiva humana.

Todo lo anteriormente descrito se ve legitimado por la aparición de abundante normativa de carácter básico que rige las pautas de desarrollo del modelo de Carrera Profesional dentro del Sistema Nacional de Salud.

La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud, en su artículo 41, plantea que la carrera profesional es el derecho de los profesionales a progresar de manera individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios. Más tarde la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, en su artículo 38 sobre desarrollo profesional, mantiene que serán las Administraciones sanitarias las que regularán para sus propios centros y establecimientos el reconocimiento del desarrollo profesional, pero siempre dentro de unos principios generales:

a) El reconocimiento se articulará en cuatro grados. Las Administraciones sanitarias, no obstante, podrán establecer un grado inicial, previo a los anteriormente indicados. La creación de este grado inicial deberá comportar su homologación de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de esta Ley.

b) La obtención del primer grado, y el acceso a los superiores, requerirá la evaluación favorable de los méritos del interesado, en relación a sus conocimientos, competencias, formación continuada acreditada, actividad docente e investigación. La evaluación habrá de tener en cuenta también los resultados de la actividad asistencial del interesado, la calidad de la misma y el cumplimiento de los indicadores que para su valoración se hayan establecido, así como su implicación en la gestión clínica definidas en el artículo 10 de esta Ley.

c) Para obtener el primer grado, será necesario acreditar cinco años de ejercicio profesional. La evaluación para acceder a los grados superiores podrá solicitarse transcurridos, como mínimo, cinco años desde la precedente evaluación positiva. En caso de evaluación negativa, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos dos años desde ésta.

d) La evaluación se llevará a cabo por un comité específico creado en cada centro o institución. El comité estará integrado, en su mayoría, por profesionales de la misma profesión sanitaria del evaluado, y habrá de garantizarse la participación en el mismo de representantes del servicio o unidad de pertenencia del profesional evaluado, así como de evaluadores externos designados por agencias de calidad o sociedades científicas de su ámbito de competencia.

e) Los profesionales tendrán derecho a hacer constar públicamente el grado de desarrollo profesional que tengan reconocido.

f) Dentro de cada servicio de salud, estos criterios generales del sistema de desarrollo profesional, y su repercusión en la carrera, se acomodarán y adaptarán a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del servicio de salud o de cada uno de sus centros, sin detrimento de los derechos ya establecidos.

Y es por último, en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en su artículo 40 donde presenta los criterios generales de la carrera profesional para todos los profesionales estatutarios de los distintos servicios de salud y por lo tanto, los criterios generales que tienen que regir al personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud en lo referente a carrera profesional:

1) Las Comunidades Autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes, establecerán, para el personal estatutario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos, de forma tal que se posibilite el derecho a la promoción de este personal conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias.

2) La carrera profesional supondrá el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios.

El punto cuarto de este artículo 40 hace hincapié en que será dentro de cada servicio de salud, estos criterios generales del sistema de desarrollo profesional, y su repercusión en la carrera, se acomodarán y adaptarán a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del servicio de salud o de cada uno de sus centros, sin detrimento de los derechos ya establecidos.

Previo a la publicación de esta normativa básica, ya el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía mediante acuerdo del mismo órgano aprueba el Acuerdo de 21 de noviembre de 2002, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre política de personal para el período 2003 a 2005, en su punto séptimo concluye que el SAS se compromete a avanzar en el desarrollo e implantación de un modelo de Desarrollo Profesional, y para ello presentará y negociará en Mesa Sectorial el modelo propuesto basado en la acreditación de los distintos niveles de competencias de sus profesionales.

A partir de aquí el Servicio Andaluz de Salud plantea un modelo en el que se conciben las «Competencias» como base del desarrollo de la Carrera Profesional. Las Competencias se pueden definir como el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes, actitudes y motivaciones, que tienen las personas y que les

predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño. Las competencias describen así lo que una persona debe saber y poder hacer para desarrollar y mantener un alto nivel de desempeño. Desde esta perspectiva un determinado nivel de desarrollo de las competencias esenciales para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, junto a los resultados asistenciales de la práctica diaria, y unido a otros Méritos como la formación continuada, la docencia o la investigación serán las características que determinen en qué nivel de Carrera Profesional se va a situar cada profesional que voluntariamente lo solicite.

Primero. Ámbito de aplicación.

La Carrera Profesional será de aplicación al personal estatutario fijo o funcionario sanitario local integrado en EBAP, adscrito al Servicio Andaluz de Salud y que percibe sus retribuciones conforme a la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

El personal de cupo y zona y otras categorías declaradas a amortizar a las que se oferte su integración a otra categoría, podrá participar en la carrera profesional de éstas en caso de integración.

De acuerdo con la estipulación decimocuarta del Real Decreto 1558/1986 que señala que los profesores con plaza vinculada tendrán los derechos y deberes inherentes a su condición de cuerpos docentes de la Universidad y de personal estatutario de los servicios de salud, los profesores de los cuerpos docentes universitarios, y en su caso los profesores contratados doctores, que ocupen plaza asistencial vinculada en las Instituciones Sanitarias, les será de aplicación el modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud.

Al personal temporal se le tendrá en cuenta, una vez obtenido el nombramiento de personal estatutario fijo o de profesorado con plaza vinculada, el tiempo trabajado con nombramiento de personal estatutario temporal a efectos de cómputo para la carrera profesional.

Segundo. Definición y niveles de Carrera Profesional.

El acceso a la Carrera Profesional tiene un carácter voluntario y un tratamiento individualizado, de manera que es cada profesional, previo cumplimiento de los requisitos oportunos, quien determine su progresión en los distintos niveles que la configuran.

El acceso a los diferentes niveles debido a su carácter voluntario, deberá ser solicitado por el interesado.

La certificación que obtenga un profesional en un determinado nivel de Carrera Profesional, o el cambio en el mismo, no implica un cambio del puesto de trabajo ni de la actividad que desarrolle el profesional.

La Carrera Profesional se organiza en 5 niveles, en los cuales el profesional debe permanecer por un mínimo de tiempo para poder optar a un nivel superior. El tiempo mínimo establecido será el siguiente:

- a) Nivel I o inicial: 5 años de permanencia.
- b) Nivel II: 5 años de permanencia.
- c) Nivel III: 5 años de permanencia.
- d) Nivel IV: 5 años de permanencia.
- e) Nivel V: Permanencia por un período de tiempo indefinido.

Se considera tiempo efectivo para cómputo de años de permanencia en un determinado nivel a aquellos períodos de tiempo desempeñados efectivamente en la

misma categoría y especialidad, en situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza, en las Instituciones Sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud.

Tercero. Requisitos de ascenso.

El acceso del profesional a un determinado nivel de Carrera se producirá al superar con éxito un Proceso de Certificación definido para cada nivel consistente, además de superar el tiempo mínimo de permanencia, en un sistema de Acreditación de Competencias y un Baremo de Méritos.

Para la Promoción de nivel se precisa superar, además del tiempo mínimo de permanencia en el nivel anterior, el Proceso de Certificación correspondiente. El grado de exigencia tanto de la Acreditación de Competencias como del Baremo definido será proporcional al nivel al que se promocióne.

No existe límite en el número de profesionales que puedan estar Certificados en cada uno de los distintos niveles de la Carrera Profesional.

El Proceso de Ascenso por niveles sería el siguiente:

- 1) Nivel I: Es el nivel que se ocupa en el momento en el que el profesional adquiere el nombramiento de personal estatutario fijo o como profesor con plaza vinculada. Habrá que permanecer un mínimo de 5 años antes de poder acceder al siguiente nivel. Tiene carácter inicial y no retribuido.
- 2) Nivel II: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel I. Superar proceso de Certificación Nivel II: Acreditación Avanzada de Competencias y Baremo de Méritos del Nivel II.
- 3) Nivel III: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel II. Superar proceso de Certificación Nivel III: Acreditación Experto de Competencias y Baremo de Méritos del Nivel III.
- 4) Nivel IV: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel III. Superar proceso de Certificación Nivel IV: Acreditación Excelente de Competencias y Baremo de Méritos del Nivel IV.
- 5) Nivel V: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel IV. Superar proceso de Certificación Nivel V: Acreditación Excelente de Competencias y Baremo de Méritos del Nivel V.

Cuarto. Proceso de Evaluación.

Los méritos a baremar para la obtención tanto del Nivel II, como de los niveles superiores, requerirá la superación por parte del profesional interesado del mencionado Proceso de Evaluación el cual tiene dos partes:

1) Acreditación de competencias:

1.1. Acreditación de competencias para el personal licenciado y diplomado Sanitario y personal diplomado y licenciado de Gestión y Servicios.

La Acreditación de Competencias Profesionales se llevará a cabo según lo establecido en la normativa aplicable sobre acreditación de la competencia profesional de los profesionales del SSPA.

1.2. Acreditación de competencias para el resto del personal.

Para el resto de personal no incluido en el punto 1.1. no se exigirá la Acreditación de Competencias. En su lugar, la valoración de las competencias profesionales se realizará mediante un proceso de evaluación de las competencias clave de cada categoría profesional.

La evaluación de competencias se considerará para este personal un factor más a medir en el Baremo de Méritos.

El contenido del mismo se explicita en el siguiente punto referido al baremo de Méritos.

2) Baremo de Méritos:

2.1. Baremo de Méritos para el personal licenciado, graduado y diplomado Sanitario y licenciado graduado y diplomado de Gestión y Servicios.

El Baremo de Méritos está compuesto por los factores: CRP, EDP, Formación, Docencia e Investigación. En todos los casos se podrán establecer tres posibles elementos:

Objetivo: Determinaría el número de puntos que se establece como objetivo a alcanzar para cada uno de los factores en cada uno de los cuatro niveles retribuidos de Carrera Profesional.

Mínimo: Determinaría el mínimo imprescindible de puntos a obtener para cada uno de los factores en cada uno de los cuatro niveles retribuidos de Carrera Profesional.

Máximo: Determinaría el máximo número de puntos a obtener para cada uno de los factores en cada uno de los cuatro niveles retribuidos de Carrera Profesional.

Los Méritos a valorar en el Baremo de Méritos serán objeto de negociación en el seno de la Mesa Sectorial.

2.2. Baremo de Méritos para el resto del personal.

Para el resto de personal no incluido en el punto 2.1, el Baremo de Méritos estará compuesto por seis factores, los cinco ya indicados (CRP, EDP, Formación, Docencia e Investigación) más el factor «Evaluación de competencias».

Resultado global.

En función del número de puntos obtenido de la suma de los puntos de los cinco factores se podrían dar dos situaciones:

Promoción: El profesional obtiene el número de puntos establecido como Objetivo para un determinado nivel, con lo cual se produciría la Promoción del nivel actual (siempre y cuando cuente con el nivel de Acreditación de Competencias Profesionales requerido para el siguiente nivel), a un nivel superior de carrera, previa solicitud a la Comisión correspondiente según procedimiento.

La consecución del número de puntos necesario para la promoción implicará que obligatoriamente se haya superado el número de puntos exigidos en cada nivel.

Evaluación negativa: no se obtiene la puntuación mínima exigida para la promoción de Nivel, con la imposibilidad de volver a solicitar la evaluación en 2 años.

Quinto. Efectos y retribuciones.

Las retribuciones vendrán dadas a partir del Complemento de Carrera Profesional cuyo importe anual total que se especifica en el Anexo I, se distribuirá en doce mensualidades y por el tiempo que dicho profesional permanezca en el nivel certificado. Dicha cuantía se actualizará anualmente en función de lo que determinen las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

La percepción de la cuantía económica es directamente proporcional al Nivel de Carrera en que esté ubicado el profesional y al título exigido para su ingreso conforme a lo previsto en los artículos 6.2 y 7.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal Estatutario de los Servicios de Salud tal como se define en el Anexo I. Consistirá según se determina en el apartado e) del artículo 43.2 sobre retribuciones complementarias de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal Estatutario de los Servicios de Salud, en un complemento retributivo variable que comenzará a percibirse desde el momento en que la persona titular de la Dirección General **competente en materia de personal** certifique el nivel de carrera alcanzado y que seguirá siendo percibido de manera fija por el profesional durante el tiempo de permanencia en ese nivel.

Por otro lado, el acceso a determinado nivel de carrera será reconocido como mérito relevante para determinados procesos de recursos humanos que previamente se aprueben en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.

De manera excepcional, el acceso al Nivel IV de carrera profesional tendrá los siguientes efectos para las categorías del personal de gestión y servicios que a continuación se detallan:

- Auxiliar Administrativo: El acceso al Nivel IV de carrera del personal Auxiliar Administrativo, además del consiguiente reconocimiento profesional y económico, podrá implicar el acceso a la categoría de Administrativo y/o que este nivel se le reconozca como mérito relevante de cara a la promoción interna.

El nivel de Carrera Profesional obtenido es irreversible y su complemento económico percibido de manera fija por el profesional durante el tiempo de permanencia en cada nivel en las cuantías inicialmente fijadas en el anexo I del acuerdo de Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de 16 de mayo de 2006 sobre política de personal para el período 2006-2008 y que se actualizan anualmente en función de lo que determinan las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía: Podrá establecerse adicionalmente un nuevo tramo variable y no consolidable en el Complemento retributivo de Carrera Profesional, relacionado con la actualización de la vigencia de la acreditación exigida para el acceso a dicho nivel de carrera.

Sexto. Carrera Profesional vs. Carrera Administrativa o de Gestión.

La Carrera Profesional se plantea con carácter independiente a la Carrera Administrativa o de Gestión, no obstante son compatibles.

Durante el tiempo de desempeño de puestos directivos no se podrá solicitar cambio de nivel de carrera profesional, aunque se seguirá percibiendo la retribución económica correspondiente al nivel de carrera profesional alcanzada.

El tiempo que el profesional haya destinado a ocupar el puesto directivo se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de carrera.

Séptimo. Comisiones de Evaluación.

Se deberá crear una Comisión de Evaluación a nivel de cada Centro Asistencial (Áreas de Gestión Sanitaria, Distritos, Hospitales, Nodos del biobanco –CRTS-) y una Comisión de Evaluación Central.

1. Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro.

1.1. Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro para Licenciados y Diplomados Sanitarios.

Estará compuesta por un presidente, tres vocales y un secretario sin voz ni voto. El cargo de presidente lo ocupará el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director Gerente de Distrito de Atención Primaria o Nodo del biobanco (anteriormente Centro de Transfusión Sanguínea), según el caso; los ~~dos~~ tres vocales serán designados, uno por el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Nodo del biobanco (Centro de Transfusión Sanguínea), según el caso, ~~y el~~ otro por la Junta Facultativa, Junta de Enfermería o sus órganos profesionales de participación equivalentes en Áreas de Gestión Sanitaria y Atención Primaria, ambos de la misma categoría/especialidad que se evalúe, y el otro por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía; el secretario será un profesional del Área de Personal/RRHH. Tendrá su sede en el propio centro sanitario.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Recepcionar las solicitudes de acceso a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional.
- b) Verificar la Acreditación de las Competencias de los profesionales que quieran acceder a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional.
- c) Valorar los Baremos de Méritos de los profesionales que quieran acceder a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional.
- d) Supervisar los resultados del cumplimiento de los objetivos del CRP y de las EDP de los profesionales que soliciten participar de la Carrera Profesional.
- e) Proponer a la Comisión Central los profesionales a Certificar en los niveles II, III, IV y V.

1.2. Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro para el resto del Personal.

Estará compuesta por un presidente, tres vocales y un secretario sin voz ni voto. El cargo de presidente lo ocupará el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director Gerente de Distrito de Atención Primaria o Nodo del biobanco (Centro de Transfusión Sanguínea), según el caso; los ~~dos~~ tres vocales serán designados, uno por el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Nodo del biobanco (Centro de Transfusión Sanguínea), según el caso, ~~y el~~ otro por una persona, designada por la Mesa Sectorial, y el otro por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía; todos de la misma categoría/especialidad que se evalúe; el secretario será un profesional del área de Personal/RRHH. Tendrá su sede en el propio centro sanitario.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Recepcionar las solicitudes de acceso a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional.
- b) Valorar los Baremos de Méritos de los profesionales que quieran acceder a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional.
- c) Supervisar los resultados del cumplimiento de los objetivos del CRP y de las EDP de los profesionales que soliciten participar de la Carrera Profesional.
- d) Proponer a la Comisión Central los profesionales a Certificar en los niveles II, III, IV y V.

2. Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional.

Será paritaria. Estará formada por los miembros de la Administración designados por el/la Director/a General con competencias en materia de Personal del SAS, por miembros de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía y por miembros designados por cada una de las Organizaciones Sindicales presentes en Mesa Sectorial. Tendrá su sede en los Servicios Centrales del SAS. Estará presidida por el/la Director/a General con competencias en materia de Personal del SAS o persona en quien delegue.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Diseñar la normativa de funcionamiento de la Comisión Central y Comisiones de Centros.
- b) Fijar, revisar y hacer públicos con carácter previo al inicio de los períodos, los criterios y elementos necesarios para la certificación.
- c) Velar por el correcto funcionamiento de las Comisiones de Centro.
- d) Revisar las propuestas de los profesionales que accedan a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional a petición de las Comisiones de Centro.
- e) Proponer al titular de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional los profesionales a certificar.

Todos los miembros tanto de la Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro, como de la Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional, deberán ser personal estatutario fijo, pertenecer a la misma categoría/especialidad y, preferentemente con el mismo o superior nivel del profesional que se evalúa y vigente el Nivel de acreditación de la competencia profesional.

La Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro, y la Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional, cumplirán con el principio de representación equilibrada en cuanto a género, en lo que esté establecido legalmente para este tema.

Octavo. Periodicidad.

El proceso de evaluación de los distintos niveles de la Carrera Profesional tendrá una periodicidad semestral.

La solicitud del acceso al modelo de carrera profesional tendrá carácter abierto y permanente.

La solicitud deberá ser dirigida a la Dirección General competente en materia de personal, preferentemente a partir del registro telemático de la Junta de Andalucía, a través de Internet en la siguiente dirección:

<http://www.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud>.

En caso de evaluación negativa, el profesional no podrá solicitar una nueva evaluación hasta transcurridos dos años desde ésta, según establece el artículo 38.c) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Disposición adicional primera. Promoción interna.

En el caso de que un profesional tenga reconocido un determinado nivel carrera para una determinada categoría profesional y acceda mediante promoción interna a una categoría distinta, dejará de percibir desde el momento del nombramiento las retribuciones que venía percibiendo por concepto de carrera profesional en la categoría de origen.

En este punto quedarían excluidos los Auxiliares Administrativos a partir del Nivel IV de su carrera profesional con el procedimiento que se detalla en el punto cuarto sobre efectos y retribuciones.

Disposición adicional segunda. Promoción interna temporal.

En el caso de que un profesional tenga reconocido un determinado nivel carrera para una determinada categoría profesional y acceda mediante promoción interna temporal a una categoría distinta, dejará de percibir desde el momento del nombramiento las retribuciones que venga percibiendo por el concepto de complemento de carrera; no obstante en el momento en que vuelva a su categoría de origen volvería a percibir estas retribuciones.

Disposición adicional tercera. Excedencia voluntaria.

El tiempo que permanezca en esta situación no será computable a efectos de carrera, como determina el artículo 67.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

Disposición adicional cuarta. Pérdida de la condición de personal estatutario fijo o de profesor con plaza vinculada.

Ante la pérdida de la condición de personal estatutario fijo por alguna de las causas establecidas en el artículo 21 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, o de profesor con plaza vinculada, se perderá el nivel de carrera profesional alcanzado.

La recuperación de la condición de personal estatutario fijo o de profesor con plaza vinculada no conllevará la recuperación del nivel de carrera reconocido en el momento de la pérdida de esta condición, a excepción del supuesto establecido en el artículo 28.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, que sí conllevará la recuperación del nivel de carrera reconocido en el momento de la pérdida de esta condición.

Disposición adicional quinta. Servicios especiales.

En el momento en que un profesional teniendo reconocido un determinado nivel de carrera sea declarado en situación de servicios especiales, tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de carrera, tal como se determina en el artículo 64 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

Disposición adicional sexta. Evaluación de las Buenas Prácticas del personal técnico especialista, técnico sanitario y personal de gestión y servicios.

Las Buenas Prácticas del personal técnico especialista, técnico sanitario y personal de gestión y servicios serán objeto de aprobación en la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, previa aprobación en Mesa Sectorial de Sanidad antes de la puesta en marcha de la Carrera Profesional de este personal.

Disposición adicional séptima. Régimen de garantías.

Por último, Se establece como garantía que podrá optar a la Carrera Profesional aquel personal interino que habiendo prestado al menos cinco años de servicios efectivos y continuados en la correspondiente categoría en el Servicio Andaluz de Salud no haya podido optar a presentarse en ningún proceso selectivo de la misma en dicho Servicio de Salud.

Disposición adicional octava. Reconocimientos previos al profesorado con plaza vinculada.

A los profesionales sanitarios que tengan reconocido un determinado nivel de carrera profesional con anterioridad al acceso a la condición de profesor con plaza vinculada, se les equipará el mismo al nivel de desarrollo profesional con el que se corresponda en el modelo de desarrollo profesional de los profesores con plaza vinculada.

Disposición adicional novena. Desarrollo normativo.

La Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud es el órgano competente para el desarrollo normativo de los procesos de evaluación y certificación de Niveles de Carrera Profesional.

ANEXO I

TABLA CON VALORES ACTUALES DEL COMPLEMENTO DE CARRERA POR GRUPO PROFESIONAL Y NIVELES.

BORRADOR