

 Servicio Andaluz de Salud CONSEJERÍA DE SALUD	BORRADOR MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.	Versión: V5_210306
---	--	---------------------------

EXPOSICIÓN 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.

Son muchos los estudios de clima laboral que indican una situación no demasiado halagüeña en las instituciones sanitarias, caracterizada por la existencia de un grado creciente de desilusión y apatía de los profesionales que unido a un bajo nivel de motivación, está propiciando una situación ciertamente indeseable de malestar y preocupante deterioro en el normal desarrollo de las actividades asistenciales.

Si bien la etiología de esta situación es sin duda multifactorial, es preciso destacar entre otras, la decisiva influencia de las siguientes causas: la evolución demográfica de las plantillas de personal que plantea la coexistencia de numerosos profesionales jóvenes, con una determinada vida activa por delante y escasas posibilidades de promoción profesional; la existencia de un modelo retributivo que no incentiva suficientemente los esfuerzos diferenciados a la organización; el escaso reconocimiento público a su labor profesional por parte de la sociedad y de la propia Administración sanitaria; un modelo de organización interna en las instituciones sanitarias que no favorece ni estimula una participación activa de los profesionales en la buena marcha de nuestras organizaciones.

Entre las iniciativas que se proponen para hacer frente a esta situación 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 el último año 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 periodo 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 adscrito al Servicio Andaluz de Salud y que percibe sus retribuciones por el sistema previsto en la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud

Queda expresamente excluido el personal de cupo y zona no integrado.

De la misma forma quedan excluidos los profesionales que ocupen plazas de facultativos especialistas de la institución sanitaria vinculadas con plazas docentes de la plantilla de los cuerpos de profesores de la universidad al amparo de la base general séptima del artículo 4 del *Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, por el que se establecen las bases generales del régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias*.

Al personal temporal se le tendrá en cuenta, una vez obtenido el nombramiento de personal estatutario fijo, el tiempo trabajado con nombramiento de personal estatutario interino 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 en la promoción, tanto para la inclusión en el sistema de *Carrera Profesional* como para el cambio de niveles

Será condición imprescindible para el acceso a la Carrera Profesional no haber solicitado la autorización de compatibilidad según lo expuesto en el artículo 14 de la *Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas*.

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 cuáles 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: 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 periodo de tiempo indefinido.

Se considera tiempo efectivo para cómputo de años de permanencia en un determinado nivel a aquellos periodos 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**.

Tras acceder a un determinado nivel de *Carrera*, se pueden dar tres situaciones:

- a) La **PROMOCIÓN** a un nivel superior.
- b) El **MANTENIMIENTO** del profesional en un determinado nivel.
- c) El **DESCENSO** a un nivel inferior.

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 promueva.

En todos los Niveles será posible el *Mantenimiento* por un periodo de tiempo indefinido y superior a los 5 años mínimos de permanencia en el nivel anterior, no obstante será condición imprescindible someterse a un **PROCESO DE CERTIFICACIÓN** que permitirá al profesional mantenerse por un nuevo periodo de 5 años en el mismo nivel.

El no superar el proceso de *CERTIFICACIÓN* será la condición que determine que un profesional *Descienda* a un nivel inferior de *Carrera*.

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 titular. Habrá que permanecer un mínimo de 5 años antes de poder acceder al siguiente nivel.
- 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 consistente en un Baremo de Méritos del Nivel V.

CUARTO: EFECTOS Y RETRIBUCIONES

Las retribuciones vendrán dadas a partir del Complemento de Carrera Profesional.

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 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 será percibido de manera fija por el profesional durante el tiempo de permanencia en ese Nivel

QUINTO: PROCESO DE CERTIFICACIÓN

Los méritos a baremar para la obtención tanto del primer nivel, como de los niveles superiores, requerirá la superación por parte del profesional interesado del mencionado proceso de Certificación, el cual tiene dos partes:

1) **ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS:**

La Acreditación de Competencias Profesionales se llevará a cabo según lo establecido en el **DECRETO 7/2006, DE , POR EL QUE SE REGULA EL MODELO Y EL PROCEDIMIENTO DE ACREDITACIÓN DE LOS PROFESIONALES SANITARIOS DE ANDALUCÍA.**

- a) NIVEL I: haber superado un Oferta Pública de Empleo obteniendo un nombramiento fijo.
- b) NIVEL II: haber adquirido un grado de **Acreditación Avanzada** de competencias.
- c) NIVEL III: haber adquirido un grado de **Acreditación Óptima** de competencias.
- d) NIVEL IV: haber adquirido un grado de **Acreditación Excelente** de competencias.
- e) NIVEL V: mantenimiento en un grado de **Acreditación Excelente** de competencias..

2) **BAREMO DE MÉRITOS:**

El Baremo de Méritos está compuesto por cinco factores, como aparece descrito en el **ANEXO 2** : CRP, EDP, Formación, Docencia e Investigación. En todos los casos se establecen 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 tiene una traducción en puntos según se indica a continuación:

CRP

En el caso del Complemento al Rendimiento Profesional la equivalencia en puntos de la puntuación obtenida por la Unidad a la que pertenezca el profesional es la siguiente, por cada 1% de objetivos alcanzados la equivalencia es de 1 Punto, es decir, si por ejemplo la Unidad a la que pertenece el profesional a valorar es en promedio del periodo a evaluar de 80% de objetivos cubiertos, la equivalencia sería de 80 puntos.

EDP

En el caso de la Evaluación del Desempeño Profesional la equivalencia en puntos de la puntuación obtenida como promedio por el profesional es la siguiente, por cada 1 punto en la EDP, la equivalencia es de 10 puntos en el baremo de méritos, es decir, si por ejemplo un profesional es valorado un 8 de media del periodo, equivaldría a 80 puntos del baremo de méritos.

COMPROMISO CON LA ORGANIZACIÓN

Se valora la participación del profesional en programas corporativos: grupos de trabajo, talleres, paneles de expertos, etc., cuyo objetivo último sea la mejora del Sistema Sanitario Público de Andalucía. La equivalencia sería un punto por cada acto al que el profesional sea convocado acreditado con un certificado de participación por parte del ente convocante.

FORMACIÓN

En el factor Formación, un *Crédito Docente* de una actividad de formación acreditada (aprox. 10 horas lectivas), equivaldría de cara al baremo de méritos a 10 Puntos.

Para la valoración de la Formación también se tendrá en cuenta estar en posesión de un título de máster universitario, a lo cual se le dará un valor de 50 puntos, con la salvedad de que solo será válido en un nivel.

DOCENCIA

De cara al baremo de méritos, la equivalencia sería de una hora de docencia, un Punto. No obstante habría que tener en cuenta los coeficientes correctores que se muestran en la siguiente tabla:

Tipo de Actividad Docente	Coeficiente Corrector
Sesión Clínica en el marco del programa de docencia de la Unidad/Servicio.	x 1,00
Formación Continuada NO Acreditada, organizada por el Centro, SSCC del SAS ó Empresas Públicas.	x 1,00
Formación Continuada Acreditada organizada por el Centro, SSCC del SAS, Empresas Públicas, Sociedades Científicas, Asociaciones de Usuarios u Organizaciones Sindicales.	x 1,33
Escuelas Salud Pública, Universidad Pública, etc	x 1,50
Organizador/Coordinador Curso ^(*)	X1,00

Tabla1: Coeficientes Correctores de Actividad Docente.

() Se multiplicará el número de horas por el coeficiente corrector, además si se es organizador y además docente total o parcialmente, se acumulan los puntos.*

En el caso de las actividades docentes cuya unidad de medida no son horas sino cursos académicos, siempre que estos tengan una duración no inferior a un año académico, la correspondencia en puntos de cara al baremo de méritos vendría determinada por la tabla 2:

Tipo de Actividad Docente (medida en años académicos)	Total de Puntos por año académico
Profesor Colaborador	3 Ptos
Profesor asociado	8 Ptos
Tutor programas de formación	8 Ptos
Jefe Unidad Docente Acreditada	8 Ptos
Miembro Comisión Nacional de la Especialidad	8 Ptos
Profesor Titular	12 Ptos

Tabla 2: Puntos derivados de las actividades de Docencia medidas en años académicos.

Toda actividad Docente deberá contar con el correspondiente documento acreditador.

Otra actividad científica a valorar sería, las ponencias en congresos, que tendrán la puntuación que se detalla en la siguiente tabla, en función del ámbito:

Ponencia en Congreso	Total de Puntos por Ponencia
De ámbito Nacional	4 Ptos
De ámbito Internacional	6 Ptos

Tabla 3: Puntos derivados de las Ponencias a Congresos.

En el Nivel III, del total de los puntos de **Docencia**, los derivados de Sesiones Clínicas no pueden superar el 90% del total de los puntos de este factor. De la misma manera, en el Nivel IV, los puntos derivados de Sesiones Clínicas no pueden superar el 50% del total de los puntos y para el nivel V, no podrán superar el 10% del total de los puntos.

INVESTIGACIÓN

La equivalencia para el factor de Investigación, se realiza en función del tipo de actividad según se muestra en la tabla expuesta a continuación. En el caso de comunicaciones a jornadas, congresos, etc., éstos deberán contar con el aval de ser reconocido su interés científico por la Consejería de Salud de la Junta de Andalucía o por otro organismo competente:

Tipo de Actividad de Investigación	Equivalencia en Puntos
Comunicación tipo Póster (3 primeros autores)	5 Puntos

Comunicación Oral (3 primeros autores)	20 Puntos
Publicación en Revista con revisión por pares y/o con factor impacto (3 primeros autores)	60 Puntos
Publicación en Revista sin revisión por pares y sin factor impacto (3 primeros autores)	40 Puntos
Comunicación tipo Póster (del cuarto al sexto autor)	3 Puntos
Comunicación Oral (del cuarto al sexto autor)	10 Puntos
Publicación en Revista con revisión por pares y/o con factor impacto (del cuarto al sexto autor)	15 Puntos
Capítulo de Libro editado por sociedades científicas, editoriales biomédicas de prestigio, organismos oficiales o instituciones para la salud.	30 Puntos
Ser Miembro de un Grupo de Investigación multicéntrico con Financiación (Tipo FIS, Consejería Salud, etc.)	35 Puntos
Ser Investigador Principal de un Grupo de Investigación multicéntrico con Financiación (Tipo FIS, Consejería Salud, etc.)	55 Puntos
Ser Miembro de un Grupo de Investigación con Financiación (Tipo FIS, Consejería Salud, etc.)	30 Puntos
Ser Investigador Principal de un Grupo de Investigación con Financiación (Tipo FIS, Consejería Salud, etc.)	50 Puntos
Ser Director de Tesis Doctoral	10 Puntos
Ser Miembro de una Red de Investigación (RETICS, CIBER, ETC.)	70 Puntos

Tabla 4: Equivalencia en puntos de distintos tipos de actividades de investigación.

Para la conversión a puntos de las Actividades de Investigación relacionadas en la presente tabla se tendrán en cuenta única y exclusivamente aquellas actividades relacionadas con la categoría/especialidad del profesional que se barema.

En el caso de los capítulos de libro, a cada autor se le computarán como máximo tres capítulos por cada libro.

Para el cálculo de los puntos derivado de las Comunicaciones tipo Póster (tres primeros autores) y Comunicaciones Orales (tres primeros autores), se tendrán en

cuenta un coeficiente corrector según el ámbito de territorial de la Jornada o Congreso donde sean presentadas, según se determina en la tabla siguiente:

Ámbito territorial	Coeficiente Corrector
Local	x 1,00
Autonómico	x 1,50
Nacional	x 2,00
Internacional	x 2,50

Tabla 5: Coeficientes Correctores del Ámbito Territorial de la Jornada o Congreso.

Para el cálculo de los puntos derivado de las publicaciones en revistas científicas, se tendrán en cuenta un coeficiente corrector según sean el ámbito nacional o internacional, según aparece en la tabla 6:

Ámbito territorial	Coeficiente Corrector
Nacional	x 1,00
Internacional	x 1,50

Tabla 6: Coeficientes Correctores del Ámbito Territorial de la publicación científica.

En el Nivel III, del total de los puntos de **Investigación**, los derivados de Comunicaciones Orales o Tipo Póster no pueden superar el 50% del total de los puntos de este factor. De la misma manera, en el Nivel IV, los puntos derivados de Comunicaciones Orales o Tipo Póster no pueden superar el 50% del total de los puntos y para el nivel V, no se tendrán en cuenta.

Para la valoración de la Investigación también se tendrá en cuenta estar en posesión del título de Doctor, a lo cual se le dará un valor de 50 puntos, con la salvedad de que solo será válido en un nivel.

RESULTADO GLOBAL

En función del número de Puntos obtenido de la suma de los puntos de los cinco Factores se podrían dar tres situaciones:

PROMOCIÓN: El profesional obtiene el número de puntos establecido como **OBJETIVO** para un determinado nivel, con lo cual se produciría la **PROMOCION** 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 necesariamente se haya superado el mínimo número de puntos necesarios para cada uno de los cinco factores en cada nivel.

MANTENIMIENTO: El profesional obtiene el número de puntos establecido como **MÍNIMO** para un determinado nivel, con lo cual se produciría el **MANTENIMIENTO** en el nivel actual (siempre y cuando se mantenga el nivel de Acreditación de

Competencias Profesionales requerido para ese nivel), previa solicitud a la Comisión correspondiente según procedimiento.

DESCENSO: El profesional, o bien no obtiene el número de puntos establecido como *MÍNIMO* para el mantenimiento en un determinado nivel, o bien a pesar de haber obtenido el número de puntos que se establece como *OBJETIVO* para promocionar a un nivel superior, en uno o varios de los factores no alcanza el número de puntos establecido como mínimo, lo cual llevaría al se produciría el *DESCENSO* del nivel actual a un nivel inferior (aun cuando se mantenga el nivel de Acreditación de Competencias Profesionales requerido para ese nivel o para un nivel superior).

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 alcanzado.

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 Gestión, Distritos, Hospitales, CRTS) y una Comisión de Evaluación Central.

1. **Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro.** Esta estará formada el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Sanguínea, según el caso, o persona en quien delegue; por el responsable del Área de Personal; por un miembro de la Agencia de Calidad, responsable de la Acreditación de Competencias y por un profesional de la misma categoría a la de la persona que se evalúe. Tendrá su sede en el propio centro sanitario. Estará presidida por el Gerente de Área Sanitaria, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Sanguínea, según el caso, o persona en quien delegue. 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) Evaluar y 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.

2. **Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional.** Será paritaria. Estará formada por los miembros de la Administración designados por el Director General de Personal y Servicios del S.A.S., por miembros de la Agencia de Calidad, por miembros representantes de sociedades científicas (de su ámbito de competencia) y por miembros designados por las organizaciones sindicales presentes en Mesa Sectorial. Tendrá su sede en los Servicios Centrales del S.A.S. Estará presidida por el Director General de Personal y Servicios del S.A.S. 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 periodos, los criterios y elementos necesarios para la certificación.
- c) Velar por el correcto funcionamiento de las Comisiones de Centro.
- d) Certificar los profesionales que accedan a los Niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional a petición de las Comisiones de Centro.

Todos los miembros tanto de la Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro, como la Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional, deberán pertenecer al mismo o superior categoría y nivel del profesional que se evalúa.

OCTAVO: PERIODICIDAD

El proceso de certificación en los distintos niveles de la *Carrera Profesional* tendrán una periodicidad anual.

Para solicitar el acceso al modelo de carrera profesional, la *promoción* de nivel una vez que se ha accedido al modelo de carrera profesional, o bien solicitar el *mantenimiento* dentro del nivel de carrera que el profesional ocupa en un momento determinado una vez que han transcurrido cinco años desde el momento del acceso o desde la última evaluación, se presentará una solicitud durante el segundo trimestre de cada año natural, ante la Dirección Gerencia de Área, Dirección Gerencia de Hospital o Dirección de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Sanguínea a la que esté adscrito/a el/la interesado/a, acompañado de los documentos acreditativos de cumplir con los requisitos necesarios para el nivel al que aspira.

En el caso de haber transcurrido cinco años desde la última evaluación y no haber solicitado la *promoción* a un nivel superior de carrera o bien el *mantenimiento* en el nivel de carrera al que el profesional pertenezca en ese momento, la mencionada solicitud se realizará de oficio, teniendo que presentar el profesional en el plazo que se determine, los documentos que acrediten el *mantenimiento* en ese nivel de carrera.

De no presentar la documentación, se entenderá que el profesional no cumple los requisitos mínimos para el *mantenimiento* y se producirá el *descenso* de nivel.

NOVENO: PERIODO DE TRANSICIÓN

En la aplicación efectiva de la Carrera Profesional, debe contemplarse una primera fase de implantación en la que, con carácter excepcional, y por una sola vez, los profesionales podrán optar a un nivel de Carrera Profesional distinto al Nivel I, siempre y cuando hayan superado el mínimo de años necesarios para acceder al nivel al que optan y hayan superado los procesos de Acreditación de Competencias y el Baremo de Méritos establecidos para el personal incluido en el artículo 6.2 a) de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, o bien un Baremo de Méritos para el resto del personal.

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.

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 venía percibiendo por el concepto de complemento de carrera, no obstante en el momento en que vuelva a su categoría de origen volverá a percibir estas retribuciones.

Transcurridos cinco años de tiempo efectivamente trabajado en el nivel de carrera profesional de la categoría de origen tendrá que, siguiendo el procedimiento establecido, solicitar participar en el proceso de certificación para promocionar de nivel o bien para el mantenimiento del nivel de carrera que tenía reconocido.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: EXCEDENCIA

En el momento en que un profesional que tenga reconocido un determinado nivel de carrera pase a situación de excedencia voluntaria, dejará de percibir las retribuciones que venía percibiendo por concepto de carrera profesional. 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.

Si la situación de excedencia se prorroga por un periodo igual o mayor a dos años el profesional en el momento de su incorporación deberá solicitar una nueva certificación que le permita el mantenimiento del nivel de reconocimiento que tenía alcanzado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA: PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL ESTATUTARIO FIJO.

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, se perderá el nivel de carrera profesional alcanzado.

La recuperación de la condición de personal estatutario fijo por alguna de las causas establecidas en el artículo 28 de la mencionada Ley, no conllevará la recuperación del nivel de carrera reconocido en el momento de la pérdida de esta condición.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEXTA: 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.

No obstante si la situación de servicios especiales se prorroga por un periodo igual o superior a dos años, el profesional en el momento de su incorporación deberá solicitar una nueva certificación que le permita el mantenimiento del nivel de reconocimiento que tenía alcanzado.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA: SOLICITUD DE COMPATIBILIDAD

En el momento en que un profesional teniendo reconocido un determinado nivel de carrera, le sea autorizada la solicitud de compatibilidad, dejará de percibir las retribuciones que venía percibiendo por concepto de carrera profesional.

 Servicio Andaluz de Salud CONSEJERÍA DE SALUD	BORRADOR MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.	Versión: V5_210306
--	---	----------------------------------

ANEXO 2: TABLA DE EQUIVALENCIA EN PUNTOS DE LOS FACTORES QUE COMPONEN EL BAREMO DE MÉRITOS.

NIVEL	CRP	EDP	COMPROMISO CON ORGANIZ.	FORMACIÓN	DOCENCIA	INVESTIGACIÓN	PROMOCIÓN	MANTENIMIENTO	DESCENSO
NIVEL I									
NIVEL II	Objetivo: 80 Ptos Mínimo: 50 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 80 Ptos Mínimo: 60 Ptos Máximo: 100 Ptos	- - Máximo: 40 Ptos	Objetivo: 80 Ptos Mínimo: 50 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 60 Ptos Mínimo: 30 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 50 Ptos Mínimo: 30 Ptos Máximo: 100 Ptos	OBJETIVO >= 310 Ptos	OBJETIVO >= 220 Ptos	OBJETIVO < 220 Ptos
	Objetivo: 80 Ptos Mínimo: 60 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 80 Ptos Mínimo: 70 Ptos Máximo: 100 Ptos	- - Máximo: 40 Ptos	Objetivo: 80 Ptos Mínimo: 50 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 60 Ptos Mínimo: 30 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 60 Ptos Mínimo: 30 Ptos Máximo: 100 Ptos	OBJETIVO >= 340 Ptos	OBJETIVO >= 240 Ptos	OBJETIVO < 240 Ptos
	Objetivo: 80 Ptos Mínimo: 70 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 90 Ptos Mínimo: 70 Ptos Máximo: 100 Ptos	- - Máximo: 40 Ptos	Objetivo: 80 Ptos Mínimo: 50 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 60 Ptos Mínimo: 40 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 100 Ptos Mínimo: 50 Ptos Máximo: 130 Ptos	OBJETIVO >= 380 Ptos	OBJETIVO >= 280 Ptos	OBJETIVO < 280 Ptos
NIVEL V	Objetivo: 80 Ptos Mínimo: 70 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 90 Ptos Mínimo: 80 Ptos Máximo: 100 Ptos	- - Máximo: 40 Ptos	Objetivo: 80 Ptos Mínimo: 50 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 60 Ptos Mínimo: 50 Ptos Máximo: 100 Ptos	Objetivo: 120 Ptos Mínimo: 60 Ptos Máximo: 150 Ptos	OBJETIVO >= 390 Ptos	OBJETIVO >= 310 Ptos	OBJETIVO < 310 Ptos

