

1. Disposiciones generales

CONSEJERÍA DE SALUD Y FAMILIAS

Acuerdo de 19 de abril de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, por el que se adoptan tres aspectos retributivos estratégicos: revisión del modelo de carrera incluyendo las categorías que actualmente no la tienen desarrollada, subida retributiva para el Grupo A2 sanitario y la implementación del concepto retributivo de continuidad asistencial en atención primaria para el personal médico.

La Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, en adelante la Mesa de Negociación, ha acordado el 18 de abril de 2022 una serie de medidas para la mejora de algunos conceptos retributivos del personal del Servicio Andaluz 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. Por otra parte, la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, en su artículo 38, mantiene que serán las Administraciones sanitarias las que regularán para sus propios centros y establecimientos el reconocimiento del desarrollo profesional.

En relación con los sistemas de carrera profesional para el Personal Estatutario, necesarios para poder hacer efectivo este derecho, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud establece, en su artículo 40.1 que 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.

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.

Como consecuencia de ello, con fecha 16 de mayo de 2006, el Servicio Andaluz de Salud llegó a un acuerdo en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad sobre el modelo de carrera profesional del personal estatutario de su ámbito, que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006.

Posteriormente, para el personal funcionario del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias, el artículo 7 del Decreto 70/2008, de 26 de febrero, por el que se regula la plantilla orgánica, las funciones, las retribuciones, la jornada y horario de trabajo, el acceso y la provisión de puestos de trabajo del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades de Farmacia y Veterinaria, estableció que por orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de salud se definirían los criterios, y la metodología de evaluación, que tendrá en cuenta lo establecido en los artículos 37 y 38 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre.

Desde entonces han sido numerosos los avatares y problemas que han existido en la aplicación y desarrollo de la carrera profesional del personal estatutario y funcionario

de las instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud. Incluso el Defensor del Pueblo Andaluz en su Informe Anual del mismo año 2012 puso de relieve que la dilatada inactividad normativa por parte del Ejecutivo andaluz suponía un claro incumplimiento de la obligada ejecución del fallo jurisdiccional recaído sobre dicho modelo de carrera y en este sentido el propio Defensor del Pueblo formuló al entonces Director Gerente del Servicio Andaluz de Salud una recomendación en orden a la nueva regulación del modelo de carrera profesional del personal al servicio del SAS, ateniéndose al fallo de la Sentencia dictada por el Tribunal Supremo de fecha 12 de marzo de 2012, buscándose así facilitar la reanudación de los procesos de evaluación y acreditación tendentes al reconocimiento del desarrollo profesional.

Tuvo que pasar aun un año más para que se acordara 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.

Los procesos correspondientes a las solicitudes tramitadas por los profesionales en el año 2012 no se terminaron de resolver hasta 2017, y los correspondientes a 2013 y 2014 no fueron resueltos hasta el año 2018, sin que se reanudara el reconocimiento y abono hasta que se publica la Resolución de la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, con fecha de 6 de septiembre de 2018, por la que se dictan instrucciones sobre la reanudación de los procesos de certificación en los distintos niveles de la carrera profesional.

El actual Gobierno Andaluz incorporó en su programa de acción política un ambicioso programa de Mejora del Sistema sanitario que incluye, entre otros objetivos, trabajar en avanzar en la convergencia con la media nacional en materia retributiva, la reactivación y blindaje del proceso de carrera profesional y la ampliación a más categorías.

Fruto del esfuerzo y compromiso del actual gobierno con los agentes sociales, por fin se están consiguiendo abordar con éxito hitos que hasta ahora no se habían alcanzado, así se ha flexibilizado con carácter general el modelo de carrera de todo el personal fijo y temporal del Servicio Andaluz Salud, se establece el modelo de los grupos profesionales del personal de gestión y servicios, técnicos sanitarios y Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias, que no había sido desarrollado hasta la fecha, y también se avanza en la equiparación de las condiciones retributivas del Grupo A2 sanitario que prestan sus servicios en atención hospitalaria, así como la actualización de los importes abonados por las TAE al Grupo A2 sanitario que presta sus servicios en atención primaria, por último, se incorpora en atención primaria el concepto retributivo de la continuada asistencial.

Como consecuencia de la reunión mantenida con fecha 18 de abril de 2022, por la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, se ha adoptado por unanimidad modificar los apartados 4.1.3, 4.3 y el Anexo V 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.

El artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que «3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, para su validez y eficacia será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos». Por otra parte, el artículo 4.2.b) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, dispone, como competencia del Consejo de Gobierno en materia de función pública, «b) Determinar las instrucciones a que deberán atenerse los representantes de la Administración cuando proceda la negociación con la representación sindical del personal funcionario de sus condiciones de empleo, así como dar validez y eficacia a los acuerdos alcanzados, mediante su aprobación expresa y formal, y establecer las condiciones de empleo para los casos en que no se produzca acuerdo en la negociación».

En su virtud, de acuerdo con lo establecido en los artículos 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y 4.2.b) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, a propuesta del Consejero de Salud y Familias, el Consejo de Gobierno, en su sesión de 19 de abril de 2022,

A C U E R D A

Primero. Se aprueba el Acuerdo de 18 de abril de 2022, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, por el que se modifica el 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, y se modifican ciertos conceptos retributivos en ámbito del Servicio Andaluz de Salud, cuyo texto figura como anexo.

Segundo. Los efectos económicos derivados del acuerdo serán a partir del 1 de mayo de 2022.

Tercero. Se autoriza a la persona titular de la Consejería de Salud y Familias, y de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la aplicación y cumplimiento de dicho acuerdo.

Málaga, 19 de abril de 2022

JUAN MANUEL MORENO BONILLA

Presidente de la Junta de Andalucía

JESÚS RAMÓN AGUIRRE MUÑOZ

Consejero de Salud y Familias

A N E X O**ACUERDO ENTRE EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD Y LOS SINDICATOS INTEGRANTES DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD, POR EL QUE SE MODIFICA EL 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, Y SE MODIFICAN CIERTOS CONCEPTOS RETRIBUTIVOS EN ÁMBITO DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD**

Acuerdo de 18 de abril de 2022, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, por el que se modifica el 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, y se modifican ciertos conceptos retributivos en ámbito del Servicio Andaluz de Salud.

El Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales con representación en la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad comparten el interés de actualizar el actual modelo de Carrera Profesional y modificar o incluir ciertos conceptos retributivos.

En virtud de lo anterior, en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, reunidos el 18 de abril de 2022, el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales SATSE, SMA, CSIF, CC.OO. y UGT suscriben el presente

A C U E R D O**PRIMERO.**

Modificar los apartados 4.1.3 y 4.3 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.

El apartado 4.1.3 queda redactado en los siguientes términos:

«4.1.3. Será además necesario para optar a la carrera:

Tener la condición de personal estatutario o funcionario sanitario local integrado en EBAP, o personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias del Servicio o personal laboral del Servicio Andaluz de Salud en la categoría en la que solicita y estar en situación de activo.

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

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».

El apartado 4.3 queda redactado en los siguientes términos:

«4.3. Profesionalización de los grupos de la función administrativa.

4.3.1. Para avanzar en la profesionalización de los grupos de la función administrativa se incorporará la exigencia de titulaciones específicas para el acceso a la función administrativa, complementando el acceso con políticas de recalificación de personal sustentadas sobre la evaluación reglada de competencias y conocimientos.

Para ello se incorporarán en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Andaluz de Salud las medidas necesarias para conseguir, mediante la movilidad promoción y reclasificación profesional, que los cambios en la distribución y necesidades de personal que se deriven de dicha reordenación funcional puedan llevarse a término.

4.3.2. Entre estas medidas contemplará que el acceso al Nivel IV de carrera profesional del personal Auxiliar Administrativo, además del consiguiente reconocimiento profesional y económico, conlleve el acceso a la categoría de Administrativo y/o que este nivel se le reconozca como mérito relevante de cara a la promoción interna.

4.3.3. El SAS se compromete a presentar y negociar en Mesa Sectorial de Sanidad antes de finalizar el mes de septiembre de 2022 la modificación normativa necesaria para permitir la convocatoria a través de promoción interna de hasta el 100% de las plazas de auxiliar administrativo en las categorías de Administrativo y las categorías que se determinen en el régimen funcional de plantillas.

4.3.4. Cada año se negociará en Mesa Sectorial el incremento de plazas de dichas categorías hasta el agotamiento de las actuales categorías de Auxiliares Administrativos.

4.3.5. El SAS se compromete a presentar antes de finalizar el mes septiembre de 2022 y negociar en Mesa Sectorial la modificación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Se constituirá, antes del 30 de mayo de 2022, un grupo de trabajo con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo. Esta comisión analizará las medidas a implantar. Su propuesta habrá de ser elevada para su ratificación, si procede, en Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad antes del 31 de julio de 2022.»

SEGUNDO.

Modificar el Anexo V 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, que queda redactado en los siguientes términos:

Primero. Ámbito de aplicación.

La Carrera Profesional será de aplicación al personal estatutario o funcionario sanitario local integrado en EBAP, adscrito al Servicio Andaluz de Salud y que percibe sus retribuciones por el Real Decreto-ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de la Salud, o personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias del Servicio o personal laboral del Servicio Andaluz 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.

Segundo. Características del modelo de carrera profesional.

El modelo de carrera profesional se caracteriza por:

a) Horizontal: supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional y de los conocimientos adquiridos y transferidos.

b) Voluntaria: Corresponde al personal decidir si se incorpora al sistema de DPC.

c) Personalizada: Supone el reconocimiento individual del ejercicio profesional.

d) Irreversible, progresiva y gradual: Se desarrolla a través de diversos grados para los que el nivel de exigencia, en cuanto al acceso a los mismos, es progresivamente mayor, siendo también progresivamente mayor el incentivo ligado a la misma.

e) Orientada a la mejora continua: Los méritos presentados y evaluados para conseguir un determinado nivel no podrán ser aportados de nuevo ni tenidos en cuenta para el acceso a otro nivel.

f) Objetiva: El sistema se fundamenta en la evaluación objetiva, basada en la evaluación de la competencia profesional y del desempeño del puesto de trabajo y en que las herramientas de medición de los parámetros y criterios a evaluar se basan en criterios objetivos.

g) Con capacidad de discriminación, pues permite diferenciar entre los que realizan un desempeño profesional de excelencia, frente a un desempeño de mínimos a la hora de su reconocimiento individual.

h) Con transparencia y publicidad de los criterios de evaluación y fiabilidad y validez de los instrumentos de evaluación.

i) Periódica y ágil, mediante el establecimiento de calendarios fijos de carácter semestral y mediante la tramitación electrónica de los procedimientos.

j) Retribuida a partir del primer nivel.

k) Homologable: El sistema se diseña conforme a los criterios generales de homologación e incorpora mecanismos para el reconocimiento de los grados de DPC profesional alcanzados en otros servicios de salud.

Tercero. Requisitos.

a) Estar incluido en el ámbito de aplicación establecido en el apartado primero del presente acuerdo.

b) Estar en situación de activo o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza. No se procederá al reconocimiento de niveles en la situación de comisión de servicios en otro Servicio de Salud o que se encuentre con destino adjudicado en la RPT de cualquier otra Administración Pública. No podrán participar, hasta que se resuelva el procedimiento, quienes se encuentren en suspensión de funciones declarada como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.

c) Presentar la solicitud de reconocimiento de nivel en el plazo del proceso que se establezca.

d) Acreditar documentalmente el período de servicios prestados en servicio activo o asimilado con reserva de plaza en la misma categoría y especialidad requeridos para cada nivel. Se computará como servicio activo el período de tiempo disfrutado como permiso maternal/paternal, excedencia por cuidado de hijo o familiar, y el desempeño de puestos directivos profesionales del SAS.

e) Acreditar el período de permanencia que se establezca para cada nivel. En los supuestos de ascenso tener reconocido el nivel inmediatamente inferior.

f) Superar la correspondiente evaluación mediante la acreditación de los méritos exigibles para cada nivel en los baremos de las correspondientes convocatorias.

Cuarto. 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.

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: 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.

De cara a la mejor conciliación de la vida familiar y laboral, los permisos maternales, las excedencias por cuidados de hijos o familiares, no se tendrán en cuenta a efectos de cómputo de los años de permanencia en un determinado nivel si así lo solicita el interesado; caso contrario se computará como tiempo efectivamente trabajado.

Quinto. 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 promocione.

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:

PERSONAL CON MAPA DE COMPETENCIAS ELABORADO Y APROBADO POR EL SAS Y EVALUACIÓN DESARROLLADA POR LA ACSA.

a) Nivel I: Es el nivel que se ocupa en el momento en el que el profesional acredita un tiempo mínimo de permanencia en el sistema superior a cinco años como personal estatutario fijo o temporal en la misma categoría profesional y en su caso especialidad, y haber obtenido en la media de las tres mejores puntuaciones de los últimos 5 años una evaluación de los objetivos individuales y de la Evaluación del desempeño personal superior o igual al 65%. Habrá que permanecer un mínimo de 5 años antes de poder acceder al siguiente nivel.

b) Nivel II: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel I y la evaluación favorable de la competencia, aptitud e idoneidad acreditada a través de la superación de un del proceso selectivo para obtener la condición de personal estatutario fijo en la correspondiente categoría y mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos.

c) Nivel III: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel II y superar proceso de Certificación Nivel III: Acreditación Avanzada de Competencias.

d) Nivel IV: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel III y superar proceso de Certificación Nivel IV: Acreditación Experto de Competencias.

e) Nivel V: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel IV y superar proceso de Certificación Nivel V: Acreditación Excelente de Competencias.

PERSONAL CON MAPA DE COMPETENCIAS ELABORADO Y APROBADO POR EL SAS Y EVALUACIÓN DESARROLLADA POR UN EVALUADOR EXTERNO O A TRAVÉS DE UNA UNIDAD DE EVALUACIÓN DEL SAS.

a) Nivel I inicial: Es el nivel que se ocupa en el momento en el que el profesional acredita un tiempo mínimo de permanencia en el sistema superior a cinco años como personal estatutario fijo o temporal en la misma categoría profesional y en su caso especialidad, haber obtenido en la media de las tres mejores puntuaciones de los últimos 5 años una evaluación de los objetivos individuales y de la Evaluación del desempeño personal superior o igual al 65%. Habrá que permanecer un mínimo de 5 años antes de poder acceder al siguiente nivel.

b) Nivel II Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel I y la evaluación favorable de la competencia, aptitud e idoneidad acreditada a través de la superación del proceso selectivo para obtener la condición de personal estatutario fijo en la correspondiente categoría y mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos.

c) Nivel III: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel II y la evaluación favorable del Baremo de Méritos correspondiente a dicho nivel o, en su caso, el reconocimiento, evaluación y acreditación parcial por la entidad o unidad acreditadora.

d) Nivel IV: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel III y la evaluación favorable del Baremo de Méritos correspondiente a dicho nivel o, en su caso, el reconocimiento, evaluación y acreditación parcial por la entidad o unidad acreditadora.

e) Nivel V: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel IV y la evaluación favorable del Baremo de Méritos correspondiente a dicho nivel o, en su caso, el reconocimiento, evaluación y acreditación parcial por la entidad o unidad acreditadora.

Sexto. Efectos y retribuciones.

Las retribuciones vendrán dadas a partir del Complemento de Carrera Profesional cuyo importe anual total que se especifica en el Anexo III, 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 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 III. 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 podrá ser reconocido como mérito relevante para aquellos procesos de recursos humanos que previamente se aprueben en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.

Séptimo. Proceso de Evaluación.

5.1. Personal licenciado y diplomado y técnico especialista Sanitario y personal diplomado y licenciado de Gestión y Servicios con mapa de competencias elaborados y aprobados por el SAS y evaluación desarrollada por la ACSA.

La evaluación de Competencias Profesionales para el acceso a los Niveles III, IV y V se llevará a cabo según lo establecido en el decreto que se regula el modelo y el procedimiento de acreditación de los profesionales sanitarios de Andalucía.

a) Nivel I: Haber obtenido en la media de las tres mejores puntuaciones de los últimos 5 años una evaluación de los objetivos individuales y de la Evaluación del desempeño personal superior o igual al 65%.

El encuadramiento en el nivel inicial se produce de forma automática una vez verificada por la Dirección General competente en materia de Personal del SAS el cumplimiento de los requisitos. No obstante, dado el carácter voluntario del acceso al sistema de carrera profesional horizontal, la persona interesada deberá presentar un Documento de Adhesión al Sistema (cuyo modelo normalizado estará disponible en la VEC).

b) Nivel II: Haber obtenido la evaluación favorable de la competencia, aptitud e idoneidad acreditada a través de la superación de un del proceso selectivo para obtener la condición de personal estatutario fijo en la correspondiente categoría y mediante la superación de los correspondientes procesos selectivos.

El personal estatutario que cumpla los requisitos establecidos y haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura, al menos, durante tres años ininterrumpidos, podrá solicitar directamente su evaluación para el acceso al Nivel II de

carrera profesional, sin que le sea exigible haber alcanzado previamente el primer grado de reconocimiento del desarrollo profesional.

c) Nivel III: Haber adquirido un grado de Acreditación Avanzada de competencias.

El personal estatutario que cumpla los requisitos establecidos en la normativa de aplicación para acceder a la carrera y haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura, al menos, durante seis años ininterrumpidos, podrá incorporarse al Nivel III de carrera profesional, sin necesidad de haber alcanzado el segundo grado de reconocimiento del desarrollo profesional.

d) Nivel IV: Haber adquirido un grado de Acreditación Experto de competencias.

El personal estatutario que haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura podrá solicitar, transcurridos tres años de prestación ininterrumpida de servicios en dicho puesto desde la precedente evaluación positiva, el acceso al Nivel IV de carrera.

e) Nivel V: Mantenimiento en un grado de Acreditación Excelente de competencias.

El personal estatutario que haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura podrá solicitar, transcurridos tres años de prestación ininterrumpida de servicios en dicho puesto desde la precedente evaluación positiva, el acceso al Nivel V de carrera.

5.2. Evaluación de competencias para el resto del personal.

Para el resto de personal no incluido en el punto 5.1, 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 los Anexos I y II de este acuerdo.

Resultado global.

En función del número del nivel de acreditación alcanzado, o en su caso de la puntuación obtenida, se podrían dar dos situaciones:

Promoción: El profesional que reuniendo los requisitos de permanecía exigidos obtiene nivel de acreditación alcanzado o el número de puntos establecido como Objetivo para un determinado nivel, con lo cual se produciría la Promoción del nivel actual a un nivel superior de carrera, previa solicitud a la Comisión correspondiente según procedimiento.

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.

Octavo. 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.

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

Noveno. Comisiones de Evaluación.

Se deberá crear una Comisión de Evaluación a nivel de cada Centro Asistencial (Áreas Gestión, Distritos, Hospitales, CTTS) y una Comisión de Evaluación Central.

7.1. Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro.

7.1.1. 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 Centro de Tejidos, Transfusiones y Células, según el caso; los tres vocales serán designados, uno por el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Centro de

Tejidos, Transfusiones y Células, 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/RR.HH. 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 III, IV y V de la Carrera Profesional.

b) Verificar la Acreditación de las Competencias de los profesionales que quieran acceder a los Niveles III, IV y V de la Carrera Profesional.

c) Valorar los Baremos de Méritos de los profesionales que quieran acceder a los Niveles III, IV y V de la Carrera Profesional.

e) Proponer a la Comisión Central los profesionales a Certificar en los Niveles III, IV y V.

7.1.2. 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 Centro de Tejidos, Transfusiones y Células, según el caso; los tres vocales serán designados, uno por el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Centro de Tejidos, Transfusiones y Células, 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/RR.HH. 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 III, IV y V de la Carrera Profesional.

b) Valorar los Baremos de Méritos de los profesionales que quieran acceder a los Niveles III, IV y V de la Carrera Profesional.

d) Proponer a la Comisión Central los profesionales a Certificar en los Niveles 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 Dirección General competente en materia de Personal del SAS, por miembros de la Agencia de Calidad y por miembros designados por las Organizaciones Sindicales presentes en Mesa Sectorial. Tendrá su sede en los Servicios Centrales del SAS. Estará presidida por el Dirección General competente 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) Recepcionar las solicitudes de acceso a los Niveles I y II de la Carrera Profesional.

e) Certificar los profesionales que accedan a los Niveles I, II, III, IV y V de la Carrera Profesional a petición de las Comisiones de Centro.

f) Proponer al titular de la Dirección General competente en materia de Personal 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 o laboral indefinido, pertenecer a la misma categoría/especialidad o equivalente (en el caso de los laborales) 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.

Décimo. 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 de participación deberá formularse, a través de «la Ventanilla Electrónica de Profesionales» alojada en la web corporativa del Servicio Andaluz de Salud <https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/> en la dirección electrónica

<https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/ventanilla-electronica-de-profesionales/> cumplimentado el formulario electrónico correspondiente al sistema normalizado de solicitud de participación.

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.

Undécimo. Período de transición.

En aquellas categorías profesionales estatutarias o de personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias en que no se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento previsto en el apartado 4.1.2 del Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el 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, que a la fecha de ratificación del presente Acuerdo por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y por una sola vez, tengan acreditados los años de prestación efectiva de servicios en la correspondiente categoría a la que optan, les será reconocido, con efectos del 1 de mayo de 2022 el Nivel I, II o III y sin necesidad de permanecer el mínimo de años de manera obligatoria, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos para ese nivel.

Al haberse demorado del marcha modelo la puesta en de carrera profesional, en las categorías profesionales estatutarias a que se refiere el párrafo primero en que se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento previsto en dicho apartado 4.1.2, y hubieran accedido a la condición de personal estatutario fijo con anterioridad al año 2018 al Nivel II o superior de Desarrollo Profesional a través de esta vía excepcional, por una sola vez, podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles superiores sin necesidad de permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para ese nivel superior.

Disposición adicional primera. Promoción interna.

Las personas en Promoción Interna Temporal que en el momento de la declaración de dicha situación administrativa vinieran percibiendo complemento de Carrera Profesional, mantendrán temporalmente la retribución por este concepto de su categoría de origen.

En el caso del acceso a la condición de personal fijo en la nueva categoría y si en el momento de la declaración de dicha situación administrativa vinieran percibiendo complemento de Carrera Profesional en su categoría de origen, mantendrán dicha retribución, como máximo 18 meses.

En el plazo de 18 meses, podrán solicitar el acceso al nivel de carrera que tuvieran consolidado siempre que cumplan con los requisitos establecidos para ese nivel. Así mismo podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles superiores sin necesidad de

permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria en los niveles anteriores en la categoría a la que optan, siempre y cuando cumplan con los requisitos de evaluación establecidos para ese nivel superior y acrediten una permanencia desde el acceso al nivel de carrera desde el que optan superior a la exigida para el nivel de carrera solicitado.

Disposición adicional segunda. 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.

Disposición adicional tercera. Pérdida de la condición de personal estatutario.

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 cuarta. 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 quinta. 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.

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 concertos entre las universidades y las instituciones sanitarias se regirán por la Resolución de 3 de marzo de 2008, de la Dirección General competente en materia de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se dispone la publicación del Pacto de 26 de julio de 2007, de la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad de Andalucía suscrito entre el Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales CC.OO., CSI-CSIF, SMA, SATSE, UGT y USAE, sobre la definición del modelo de reconocimiento del desarrollo profesional del profesorado con plaza vinculada derivado de la actividad sanitaria realizada en las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud que adaptará los niveles y las cuantías contenidas en su Anexo I a las directrices contenidas en el presente acuerdo.

Disposición final única. Entrada en vigor.

La entrada en vigor del nuevo modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud se producirá, tras la aprobación por Consejo de Gobierno, del presente Acuerdo entre Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad en Materia de Políticas de Personal y su a publicación en el BOJA.

TERCERO.

Modificar o incluir, según el caso, los siguientes conceptos retributivos:

1. Se modifica el valor de las Tarjetas Ajustadas a Edad de las categorías de Enfermero/a, Enfermero/a Especialista Obstétrico-Ginecológico (Matrón/a) y Fisioterapeuta de Atención Primaria. Y se añade la categoría de Terapeuta Ocupacional de Atención Primaria.

ANEXO X.1. TARJETA AJUSTADA A EDAD			
		IMPORTE ACTUAL 2022	IMPORTE NUEVO
DESCRIPCIÓN		FACTOR " TAE "	FACTOR " TAE "
		VALOR TAE	VALOR TAE
Enfermero/a EBAP		0,01777	0,03065
FORMULA: (TAE Médicos del Centro / nº ATS) * valor TAE			
DESCRIPCIÓN		FACTOR " TAE "	FACTOR " TAE "
		VALOR TAE	VALOR TAE
Enfermero/a EBAP en Dispositivo de Apoyo		0,01777	0,03065
FORMULA: Media TAE del Distrito * valor TAE			
DESCRIPCIÓN		FACTOR " TAE "	FACTOR " TAE "
		VALOR TAE	VALOR TAE
E.E. Obstetricoginecología (matrón/a) Fisioterapeuta y Terapeuta Ocupacional en Dispositivo de Apoyo		0,00116	0,00200
FORMULA: (TAE Médicos del Distrito / nº profes. de la categoría adscritos al Dispositivo de Apoyo del Distrito.) * Valor TAE			

2. Continuidad Asistencial Médicos de Familia de Atención Primaria.

Se crea el Complemento de Continuidad Asistencial en Atención Primaria que vendrá a retribuir la prolongación de la jornada de 5 horas, en días laborables, de los Médicos de Familia de Atención Primaria, para garantizar la continuidad de la asistencia al margen de la jornada ordinaria.

El número de módulos mensuales vendrá determinado por las necesidades asistenciales y los criterios organizativos establecidos por la Dirección General competente en materia asistencial. El tope a autorizar para cada centro directivo de Atención Primaria será de dos al mes por facultativo. Las autorizaciones por centro asistencial vendrán determinadas por los criterios indicados. Cada centro asistencial tendrá establecido un orden de asignación rotario de los profesionales facultativos que hayan notificado por escrito su disponibilidad a su realización. El facultativo estará, una vez notificada su disponibilidad, obligado a la realización de los módulos que le sean asignados. No se podrá asignar un nuevo módulo al mismo facultativo hasta que no se

haya ofertado a todo el personal del listado ordenado por fecha de solicitud. En caso de no poder atender la solicitud por causa justificada, no se le volverá a asignar un nuevo módulo hasta haber agotado el listado, en este caso se entiende como asignado, aunque no lo haya realizado ni tenga derecho a su cobro.

En caso de que algún centro tenga ofertadas continuidades asistenciales a los profesionales de su centro y no sean cubiertas por estos, se podrán ofertar a profesionales de otros centros interesados en la realización de las mismas. Cualquier profesional interesado podrá notificarlo al centro de su interés, en este caso se aplicará el mismo criterio que en el punto anterior. En caso de no disponer previamente por escrito de la disponibilidad de profesionales de otros centros podrá cubrirlos mediante ofertas a otros centros del SAS.

Se retribuirá al precio de 43,77 euros la hora de prolongación. Dicha cuantía se actualizará anualmente en función de lo que determinen las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Durante el disfrute de las vacaciones anuales reglamentarias se percibirá la media de las jornadas de prolongación efectivamente realizadas en los tres meses anteriores al inicio de su disfrute.

3. Se aprueba un aumento del Complemento Específico (FRP), de las siguientes categorías de diplomados sanitarios, de 150 euros mensuales en 14 pagas.

		IMPORTE 2022		IMPORTE NUEVO		
CENTRO	PUESTO DE TRABAJO	C. ESPECÍFICO		C. ESPECÍFICO		Diferencia
		D.I.	FRP	D.I.	FRP	mensual
HOSP	ENFERMERO/A ESPECIALISTA OBSTÉTRICO-GINECOLÓGICO (MATRÓN/A)	0,00	540,59	0,00	690,59	150,00
HOSP	ENFERMERO/A ESPECIALISTA SALUD MENTAL	0,00	540,59	0,00	690,59	150,00
HOSP	ENFERMERO/A ESPECIALISTA DEL TRABAJO	0,00	540,59	0,00	690,59	150,00
HOSP	ENFERMERO/A ESPECIALISTA FAMILIAR Y COMUNITARIA	0,00	540,59	0,00	690,59	150,00
HOSP	ENFERMERO/A ESPECIALISTA PEDIÁTRICO	0,00	540,59	0,00	690,59	150,00
HOSP	TERAPEUTA OCUPACIONAL	0,00	413,92	0,00	563,92	150,00
HOSP	FISIOTERAPEUTA	0,00	450,41	0,00	600,41	150,00
HOSP	ENFERMERO/A	0,00	450,41	0,00	600,41	150,00
HOSP	ATS/DUE COORD. INTRA. TRASPLANTE	0,00	450,41	0,00	600,41	150,00
HOSP	LOGOPEDA	0,00	413,92	0,00	563,92	150,00
SM	COORD. CUIDA. ENF. S. MENTAL (UNI. HOSP.)	929,37	155,30	929,37	305,30	150,00
HOSP.	JEFE BLOQUE ENFERMERÍA	929,37	155,30	929,37	305,30	150,00
HOSP.	ENFERMERA SUPERVISORA	360,37	481,95	360,36	631,95	150,00

ANEXO I

MODELO DE CARRERA PROFESIONAL

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 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en su artículo 40 determina el reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los

objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios supondrá el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada la carrera profesional.

1. Objeto.

Constituye el objeto de este acuerdo regular el proceso de reconocimiento del desarrollo profesional y carrera del personal de Gestión y Servicios, del personal estatutario sanitario de formación profesional del personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias y de aquellos grupos profesionales de categorías estatutarias que no tengan desarrollado su modelo de evaluación o no tengan regulado el acceso al actual modelo de carrera.

De acuerdo con 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.), la valoración de méritos de formación, docencia e investigación/innovación, y el compromiso con la organización.

2. Ámbito de aplicación.

Los procedimientos de carrera profesional aquí regulados serán de aplicación a los siguientes grupos profesionales:

a) Personal estatutario sanitario del Servicio Andaluz de Salud, en situación de activo o con reserva de plaza, de las siguientes categorías profesionales:

- a. Técnico Superior Sanitario.
- b. Técnico Sanitario.

b) Personal estatutario de gestión y servicios del Servicio Andaluz de Salud, en situación de activo o con reserva de plaza, de las siguientes categorías profesionales:

- a. Licenciados universitarios o personal con título equivalente.
- b. Diplomados universitarios o personal con título equivalente.
- c. Técnicos superiores o personal con título equivalente.
- d. Técnicos o personal con título equivalente.
- e. Otro personal sin titulación académica exigida.

c) Personal funcionario del cuerpo superior Facultativo de instituciones sanitarias en situación de activo o con reserva de plaza.

2. Factores de evaluación.

Para progresar de nivel, el profesional además de acreditar el tiempo mínimo de cinco años de permanencia en el nivel inferior deberá superar la evaluación correspondiente, que comprenderá la baremación de los siguientes aspectos en los criterios de acceso a los distintos niveles:

Grupos A1 y A2 de Gestión y Servicios y personal funcionario del Cuerpo Superior de Instituciones Sanitarias.

a) Evaluación del desempeño del puesto de trabajo, tanto de las competencias generales (relación con el usuario, relación interprofesional y trabajo en equipo y el compromiso con la organización y cumplimiento de objetivos): Se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión del proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

b) Competencias del perfil profesional en el ejercicio de las tareas asignadas: Se valorará la competencia acreditadas en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.

c) Desarrollo de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada específicamente con la práctica profesional o laboral.

d) Transferencia de conocimientos: Se valorará la participación y promoción en la docencia y en la gestión del conocimiento relacionada específicamente con la práctica profesional o laboral.

e) Actividad científica e investigación: Se valorará la participación en proyectos de investigación, las publicaciones científicas, las actividades de transferencia y difusión de los resultados de la investigación y la formación de posgrado en Metodología de la Investigación.

f) Iniciativa y contribución para la mejora de la prestación del servicio público: Se valorará la participación en iniciativas destinadas a mejorar la eficacia y eficiencia de la gestión del servicio público y de la atención a la ciudadanía.

Grupos C1, C2 Sanitario.

a) Evaluación del desempeño del puesto de trabajo, tanto de las competencias generales (relación con el usuario, relación interprofesional y trabajo en equipo y el compromiso con la organización y cumplimiento de objetivos): Se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión del proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

b) Competencias del perfil profesional en el ejercicio de las tareas asignadas: Se valorará la competencia acreditadas en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas relacionada específicamente con la práctica profesional o laboral.

c) Desarrollo de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada específicamente con la práctica profesional o laboral.

d) Transferencia de conocimientos: Se valorará la participación y promoción en la docencia y en la gestión del conocimiento e investigación.

Grupos C1, C2 y Agrupaciones Profesionales de Gestión y Servicios.

a) Evaluación del desempeño del puesto de trabajo, tanto de las competencias generales (relación con el usuario, relación interprofesional y trabajo en equipo y el compromiso con la organización y cumplimiento de objetivos): Se valorará el logro de los objetivos asignados al equipo de gestión del proyecto al que se pertenece, así como la implicación y contribución individual del personal en la consecución de los mismos y, en su caso, el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados.

b) Competencias del perfil profesional en el ejercicio de las tareas asignadas: Se valorará la competencia acreditadas en el desarrollo de las tareas asignadas, así como el desempeño efectivo de las mismas.

c) Desarrollo de conocimientos: Se valorará la formación recibida relacionada específicamente con la práctica profesional o laboral.

d) Transferencia de conocimientos: Se valorará la participación y promoción en la docencia y en la gestión del conocimiento relacionada específicamente con la práctica profesional o laboral.

3. El procedimiento de evaluación.

El procedimiento de evaluación consistirá, según se determine en la Resolución que a estos efectos apruebe la Dirección General competente en materia de Personal, en una autoevaluación curricular de los méritos de formación.

En el caso del personal funcionario del Cuerpo Superior de Instituciones Sanitarias, Licenciados, Graduados, y Diplomados de gestión y servicios la evaluación de los mapas de competencias elaborados y aprobados por el SAS corresponderá a la ACSA.

En el caso de Técnico Superior Sanitario, Técnico Sanitario, Técnico Superior, Técnico u otro Personal de Gestión, la evaluación de los mapas de competencias elaborados y aprobados por el SAS podrá realizarse por un evaluador externo o a través de una Unidad de evaluación del SAS.

Área I. Desempeño del puesto de trabajo.

Se evaluará el desempeño individual, el rendimiento eficiente y eficaz y la mejora de procesos, técnicas y métodos de trabajo, siendo necesario obtener por este apartado al menos un 50 por 100 de la puntuación que se determine por este concepto para cada nivel.

Área II. Competencias del perfil profesional.

Comprenderá la evaluación de las funciones propias del ejercicio profesional de la especialidad, siendo necesario obtener por este apartado al menos un 50 por 100 de la puntuación que se determine por este concepto para cada nivel.

Para su valoración se elaborará un mapa de competencias profesionales, en el que se determinarán cada una de las tareas profesionales que, refiriéndose a la buena práctica profesional, permitan un adecuado desarrollo profesional y una evaluación continua de la aportación del/de la profesional a un mejor servicio.

El mapa de competencias contará con el desarrollo de tareas profesionales básicas y, en su caso, de tareas singulares.

Esta evaluación se realizará sobre la demostración de las capacidades, conocimientos y habilidades en el desempeño de las tareas del puesto de trabajo. Los centros establecerán una estructura técnica de asesoramiento que acompañará al trabajador para recopilar la documentación del trabajador y aconsejará para superar la fase de evaluación.

En el caso del personal funcionario del Cuerpo Superior de Instituciones Sanitarias, Licenciados, Graduados, y Diplomados de gestión y servicios la evaluación de los mapas de competencias elaborados y aprobados por el SAS corresponderá a la ACSA.

En el caso de Técnico Superior Sanitario y Técnico Sanitario, la evaluación de los mapas de competencias elaborados y aprobados por el SAS podrá realizarse por un evaluador externo o a través de una Unidad de evaluación del SAS.

Para el resto del personal de gestión y servicios la evaluación se podrá realizar a través de alguno de los siguientes procedimientos:

a) Procedimiento de evaluación de unidades de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento, evaluación y acreditación parcial conveniado con el IACP o por otro evaluador externo o a través de una Unidad de evaluación del SAS.

b) Procedimiento de evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de vías formales de formación.

c) Mediante la comprobación de las competencias, capacidades y conocimientos y capacidad la realización de ejercicios prácticos y simulaciones tanto de pruebas destinadas a acreditar conocimientos como mediante la superación de cursos u otras actividades formativas que tendrán carácter selectivo que permitan demostrar que se dispone de las competencias necesarias para acceder al nuevo cuerpo o especialidad.

En tanto no se definan los mapas de competencias y los criterios de evaluación, se valorarán conjuntamente las áreas I y II, acumulándose sus puntuaciones máxima y mínima.

Área III. Formación.

Debe de ir encaminada a hacer progresar al trabajador en sus competencias y habilidades. Se valorarán las actividades de formación continuada relacionadas con el ejercicio profesional de la categoría y acreditadas, impartidas o reconocidas por el Sistema Sanitario Público Andaluz en los términos que se establezcan en los correspondientes baremos.

Área IV. Docencia.

Se valorarán las actividades relacionadas con el ejercicio profesional de la categoría e impartidas por el Sistema Sanitario Público Andaluz. De igual forma, se valorará la docencia de alumnos de grado o de formación profesional en los centros del Sistema Sanitario Público Andaluz en los términos que se establezcan en los correspondientes baremos.

Área V. Actividad científica y de investigación.

Se valorarán las publicaciones en revistas profesionales indexadas en WOS y SCOPUS, así como en otras bases de datos nacionales o internacionales siguientes IN-RECS (índice de impacto de las revistas españolas de Ciencias Sociales) y RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanidades) Andaluz en los términos que se establezcan en los correspondientes baremos.

Así mismo, se valorará la participación en proyectos de investigación con financiación competitiva y las actividades de transferencia y difusión de los resultados de la investigación.

También se valorará la obtención del Grado de Doctor y las titulaciones oficiales de Máster en Metodología de la Investigación.

4. Estructura Básica del Baremo.

Con carácter general, para acceder a cada grado habrá que superar, al menos, un número mínimo de créditos que para cada grado se señalan en este apartado.

Se entenderá por crédito: la unidad de valoración para cada área de evaluación, cuya magnitud será objeto de aprobación en Mesa Sectorial de Sanidad antes de la puesta en marcha de la Carrera Profesional.

Grupos C1, C2 y Agrupaciones Profesionales de Gestión y Servicios.

Área		Grado III	Grado IV	Grado V
I	Desempeño del puesto de trabajo	40	35	35
II	Competencia profesional	30	30	30
III	Formación continuada	30	35	35
IV	Docencia.			
V	Otros			
Total		100	100	100

Para acceder a cada grado habrá que superar, al menos, un número mínimo de puntos que para cada grado se señalan a continuación:

- a) Grado III: 60 puntos.
- b) Grado IV: 70 puntos.
- c) Grado V: 75 puntos.

5. Comisión de seguimiento.

Corresponde a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo, establecida en el Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el 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.

ANEXO II

CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL ESTATUTARIO FIJO QUE NO DESARROLLE ACTIVIDAD ASISTENCIAL Y DE LOS PUESTOS DIRECTIVOS Y DEL PERSONAL DEDICADO A FUNCIONES DE REPRESENTACIÓN SINDICAL

1. Ámbito de aplicación

Constituye el objeto de este acuerdo regular el proceso de reconocimiento del desarrollo profesional y carrera del personal que desempeñen puestos o cargos directivos en el Servicio Andaluz de Salud, u otras responsabilidades de Coordinación de planes de Salud o de desarrollo de proyectos corporativos que no realicen labor asistencial, o con dispensa total para la realización de funciones de representación de los trabajadores en tanto permanezcan en dicha situación.

2. El procedimiento de evaluación del desarrollo profesional.

1. El procedimiento de evaluación del desarrollo profesional del personal comprendido en el apartado 1 de este acuerdo y que haya ejercido por tiempo de seis meses o superior se ajustará, con carácter general, a lo dispuesto en el modelo de carrera que le sea de aplicación en su grupo de procedencia, debiendo adaptarse los criterios de evaluación a sus especificidades propias.

2. En la evaluación de los méritos curriculares se valorarán las mismas áreas competenciales que las establecidas para el resto del personal estatutario o funcionario del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias en su correspondiente modalidad de desarrollo profesional. En la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad deberán establecerse las concreciones con relación a:

a) Área I y II. Se valorarán de forma conjunta el desempeño del puesto de trabajo y las competencias del perfil laboral. Se efectuará conforme al siguiente baremo:

Criterio	Procedimiento	Ponderación
Desempeño del puesto de trabajo	Se valorará considerando la media de los profesionales de su grupo profesional que hayan participado en carrera profesional de su misma categoría en su centro de gasto o provincia	55%
	Memoria semiestructurada de su puesto de trabajo + evidencia de conformidad	20%
Competencias del perfil profesional	Carta de servicios del desempeño memoria semiestructurada que incorpore la documentación necesaria	25%

b) Área III. Formación. Hasta el 50% de actividades formativas podrán ser propias del desempeño de funciones de interés general o público o de carácter representativo que vinieran desempeñando.

c) Área IV. Docencia. Hasta el 50% de actividades formativas podrán ser propias del desempeño de funciones de interés general o público o de carácter representativo que vinieran desempeñando.

d) Área VI. Implicación y compromiso con la organización. Podrá tomarse en consideración las implicaciones de la de la persona interesada en la participación en Comités o Comisiones institucionales propias del desempeño de funciones de interés general o público o de carácter representativo que vinieran desempeñando.

3. El procedimiento de evaluación del reconocimiento profesional del personal comprendido en el apartado 1 de este acuerdo será aprobado en Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad. Será una Comisión Central de Seguimiento creada para tal fin quien evalúe las solicitudes de reconocimiento de grado formuladas por este personal y se aplicarán los mismos plazos que se haga para el resto de los trabajadores.

3. Estructura Básica del Baremo.

Área		Grado III	Grado IV	Grado V
I y II	Desempeño del puesto de trabajo y Competencia profesional	60	60	60
III	Formación continuada	40	40	40
IV	Docencia			
V	Investigación			
VI	Implicación y compromiso con la organización (tope de este epígrafe 10)			
Total		100	100	100

Para acceder a cada grado habrá que superar, al menos, un número mínimo de puntos que para cada grado se señalan a continuación:

- a) Grado III: 60 puntos.
- b) Grado IV: 70 puntos.
- c) Grado V: 75 puntos.

4. Régimen excepcional de encuadre.

4.1. Integración al modelo de desarrollo para trabajadores que a la firma del acuerdo se encuentren comprendidos en el apartado 1:

a) Los trabajadores que en el momento de la firma de este acuerdo no disponen de un modelo de valoración de carrera, y a través de este modelo alcancen un determinado nivel de carrera en cualquiera de los procesos iniciados en el año 2023 percibirán el correspondiente concepto retributivo con efectos de enero de 2023.

b) Aquellos trabajadores que no hayan tenido oportunidad de iniciar o progresar el reconocimiento de su Desarrollo y Carrera profesional por su condición de directivo, representante sindical les será de aplicación lo previsto en el apartado 11 del Anexo 5 del Pacto.

c) Aquellos trabajadores que hayan tenido oportunidad de iniciar el reconocimiento de su Desarrollo y Carrera profesional en su categoría de origen podrán solicitar transcurridos 5 años desde la fecha de la última certificación favorable o dos en caso de ser negativa el acceso a los niveles superiores de carrera.

4.2. Trabajadores que a partir de la entrada en vigor de este acuerdo pasen a estar comprendidos en el apartado 1:

a) Hasta que se apruebe en Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad el modelo de la evaluación de las buenas prácticas de su categoría de procedencia de los trabajadores que en el momento de incorporación no disponen de un modelo de valoración de carrera, y participen en cualquiera el proceso de reconocimiento, iniciados en el año 2023 percibirán, en caso de alcanzarlo, el correspondiente concepto retributivo con efectos de enero de 2023.

b) Aquellos trabajadores que hayan tenido oportunidad de iniciar el reconocimiento de su Desarrollo y Carrera profesional en su categoría de origen podrán solicitar transcurridos 5 años desde la fecha de la última certificación favorable o dos en caso de ser negativa el acceso a los niveles superiores de carrera.

c) Los trabajadores comprendidos en el apartado 1 pertenecientes a las categorías profesionales estatutarias o del personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias en que se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento previsto en dicho apartado 4.1.2, y hubieran accedido al Nivel II y Nivel III de Desarrollo Profesional a través de esa vía excepcional, por una sola vez, podrán solicitar el acceso al nivel superior sin necesidad de permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria, siempre y cuando cumplan con los requisitos establecidos para ese nivel superior.

5. Reincorporación a la actividad laboral.

Cuando el personal comprendido en el apartado 1 de este acuerdo se reincorpore a la actividad asistencial seguirá percibiendo temporalmente las retribuciones correspondientes al nivel de reconocimiento que hubiera obtenido por la excepcional regulada en el presente acuerdo, y dispondrá del plazo de 18 meses para acreditarse en el nivel correspondiente en la carrera profesional de la categoría a la que se reincorpora.

Podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles que tuvieran reconocido mediante el procedimiento extraordinario regulado en este acuerdo u optar al nivel superior si hubieran transcurrido 5 años desde dicho reconocimiento.

Quienes se hubieran acogido a lo previsto en este anexo podrán solicitar el acceso al nivel de carrera que tuvieran consolidado siempre que cumplan con los requisitos establecidos para ese nivel. Así mismo podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles superiores sin necesidad de permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria en los niveles anteriores en la categoría a la que optan, siempre y cuando cumplan con los requisitos de evaluación establecidos para ese nivel superior y acrediten una permanencia desde el acceso al nivel de carrera desde el que optan superior a la exigida para el nivel de carrera solicitado.

ANEXO III

CUADRO RETRIBUCIONES COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL (Euros/mes)						
GRUPO PROFESIONAL	GRUPO	N I	N II	N III	N IV	N V
LICENCIADO SANITARIO ESPECIALISTA	A1	109,38	278,93	557,97	836,96	1.115,93
LICENCIADO SANITARIO	A1	91,17	232,49	464,97	697,46	929,94
DIPLOMADO SANITARIO	A2	71,12	181,35	362,69	544,05	725,34
TÉCNICOS SUPERIORES SANITARIOS	C1	29,17	74,39	148,79	223,18	297,60
TÉCNICOS SANITARIOS	C2	18,23	46,49	92,99	139,50	186,01
LICENCIADOS DE GESTIÓN Y Sº	A1	91,17	232,49	464,97	697,46	929,94
DIPLOMADOS DE GESTIÓN Y Sº	A2	59,26	151,12	302,22	441,24	604,47
TÉCNICOS SUPERIORES DE GESTIÓN Y Sº	C1	29,17	74,39	148,79	223,18	297,60
TÉCNICOS DE GESTIÓN Y Sº	C2	18,23	46,49	92,99	139,50	186,01
OTRO PERSONAL DE GESTIÓN Y Sº	E	14,59	37,21	74,39	111,60	148,79