



Contenidos relacionados con la carrera profesional del acuerdo sobre materia de política de personal para el periodo 2006-2008

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

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

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

Todo lo anteriormente descrito se ve legitimado por la aparición 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 período 2003 a 2005, en su punto séptimo concluye que el SAS se compromete a avanzar en el desarrollo e implantación de un modelo de Desarrollo Profesional, y para ello presentará y negociará en Mesa Sectorial el modelo propuesto basado en la acreditación de los distintos niveles de competencias de sus profesionales.

A partir de aquí el Servicio Andaluz de Salud plantea un modelo en el que se conciben las "Competencias" como base del desarrollo de la Carrera Profesional. Las Competencias se pueden definir como el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes, actitudes y motivaciones, que tienen las personas y que les predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño. Las competencias describen así lo que una persona debe saber y poder hacer para desarrollar y mantener un alto nivel de desempeño.

Desde esta perspectiva un determinado nivel de desarrollo de las competencias esenciales para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, junto a los resultados asistenciales de la práctica diaria, y unido a otros méritos como la formación continuada, la docencia o la investigación serán las características que determinen en qué nivel de Carrera Profesional se va a situar cada profesional que voluntariamente lo solicite.

Primero. Ambito de aplicación.

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

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

De 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.

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.

Tercero. Requisitos de ascenso.

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

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

Una vez certificado dos veces consecutivas el mismo nivel de carrera será posible el Mantenimiento por un período indefinido, sin necesidad de volver a recertificar el mismo.

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: Acreditación Excelente de Competencias y Baremo de Méritos del Nivel V.

Cuarto. Efectos y retribuciones.

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

La percepción de la cuantía económica es directamente proporcional al Nivel de Carrera en que está 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 comenzará a percibirse desde el momento en que la persona titular de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional certifique el nivel de carrera alcanzado y que seguirá siendo percibido de manera fija por el profesional durante el tiempo de permanencia en ese nivel.

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

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

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

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:*

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

La Acreditación de Competencias Profesionales se llevará a cabo según lo establecido en el Decreto 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 Experto 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.

1.2. Acreditación de competencias para el resto del personal.

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

La evaluación de competencias se considerará para este personal un factor mas a medir en el Baremo de Méritos. El contenido del mismo se explícita en el siguiente punto referido al baremo de méritos.

2) Baremo de méritos:

2.1. Baremo de méritos para el personal licenciado y diplomado Sanitario y licenciado y diplomado de Gestión y Servicios.

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

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

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

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

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

2.2. Baremo de Méritos para el resto del personal.

Para el resto de personal no incluido en el punto 2.1, el Baremo de Méritos estará compuesto por siete factores, los seis ya indicados (CRP, EDP, Compromiso con la Organización, Formación, Docencia e Investigación) más el factor "Evaluación de competencias".

Resultado global.

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

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

La consecución del número de puntos necesario para la promoción implicará que necesariamente se haya superado el número de puntos necesarios 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 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.

Sàptimo. 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.

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

Estará compuesta por un presidente, dos vocales y un secretario sin voz ni voto. El cargo de presidente lo ocupará el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Sanguínea, según el caso; los dos vocales serán designados, uno por el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Sanguínea, según el caso, y el otro por la Junta Facultativa, Junta de Enfermería o sus equivalentes en Atención Primaria, ambos de la misma categoría/especialidad que se evalúe; el secretario será un profesional del Área de Personal/RRHH. tendrá su sede en el propio centro sanitario.

Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

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

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

Estará compuesta por un presidente, dos vocales y un secretario sin voz ni voto. El cargo de presidente lo ocupará el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Sanguínea, según el caso; los dos vocales serán designados, uno por el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Sanguínea, según el caso, y el otro por una personal, designada por la Mesa Sectorial, todos de la misma categoría/especialidad que se

evalúe; el secretario será un profesional del Área de Personal/RRHH. Tendrá su sede en el propio centro sanitario.

Las funciones de esta Comisión serían las siguientes:

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

2. Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional.

Será paritaria. Estará formada por los miembros de la Administración designados por el Director General de Personal y Servicios 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 Director General de Personal y Servicios 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) Certificar los profesionales que accedan a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional a petición de las Comisiones de Centro.
- e) Proponer al titular de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional los profesionales a certificar.

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

En la medida de lo posible se intentará que en todo momento tanto la Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro, como la Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional, tengan un carácter paritario en cuanto a género, garantizando igual la presencia de hombres y mujeres en su composición, como medida que garantice la total y absoluta igualdad y no discriminación por razón de género.

Octavo. Periodicidad.

El proceso de certificación en 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 para la promoción de nivel una vez que se ha accedido al modelo de carrera profesional, o 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, podrá realizarse con una antelación máxima de seis meses.

La solicitud deberá ser presentada ante la Dirección Gerencia de Area, Dirección Gerencia de Hospital o Dirección de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Sanguínea a la que está adscrito/a el/la interesado/a, acompañada 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 máximo de seis meses, 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. Período de transición.

En la aplicación efectiva de la Carrera Profesional, debe de contemplarse una primera fase de implantación en la que, con carácter excepcional, y por una sola vez, los profesionales licenciados y diplomados sanitarios que en el momento de la entrada en vigor del presente Acuerdo reúnan los requisitos establecidos en el punto 4.1.3 del mismo, podrán optar al Nivel II y Nivel III sin que se considere requisito imprescindible la Acreditación de competencias profesionales ni el Baremo de Méritos y sin la necesidad de rectificar; esta circunstancia le será también de aplicación al personal que a la entrada en vigor del presente Acuerdo se encuentre pendiente de la toma de posesión efectiva, procedente del Proceso Extraordinario de Consolidación de Empleo del SAS.

Los profesionales que accedan al Nivel II y Nivel III de Carrera 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.

Por último, durante el período de transición a los miembros que constituyan tanto la Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro, como la Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional, no se les exigirá poseer el mismo nivel de Carrera o Superior tal como aparece expresado en el apartado séptimo.

Décimo. Entrada en vigor.

La entrada en vigor del modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud será a partir de la publicación en el BOJA del Acuerdo entre Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad en Materia de Políticas de Personal en el caso de los Licenciados y Diplomados Sanitarios; para Licenciados y Diplomados de Gestión y Servicios y resto de Personal la entrada en vigor será en el último trimestre del año 2008.

Disposición adicional primera. Promoción interna.

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

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

Disposición adicional segunda. Promoción interna temporal.

En el caso de que un profesional tenga reconocido un determinado nivel carrera para una determinada categoría profesional y acceda mediante promoción interna temporal a una categoría distinta, dejará de percibir desde el momento del nombramiento las retribuciones que 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 período 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 período 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. Evaluación de las Buenas prácticas del personal técnico especialista, técnico sanitario y personal de gestión y servicios.

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

Disposición adicional octava. Régimen de garantías.

Se establece un Régimen de Garantías que permita asegurar en la medida de lo posible la promoción del profesional a lo largo de los distintos niveles de carrera y que minimice al mismo tiempo al máximo las ocasiones en las que se pierda el reconocimiento de un determinado nivel como consecuencia del descenso.

Este Régimen de Garantías permite que el profesional que haya alcanzado el Nivel II de carrera no tenga que rectificarse más, siempre y cuando se haya

certificado al menos una vez en dicho nivel y otra en el Nivel III o bien se haya mantenido en el Nivel II. Este mismo procedimiento será válido para los Niveles III, IV y V.

El profesional no tendrá que recertificarse más cuando haya cumplido la edad de 55 años.

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

ANEXO 1: TABLA DE RETRIBUCIONES DEL COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD:

GRUPO PROFESIONAL	N I	N II	N III	N IV	N V
LICENCIADO SANITARIO ESPECIALISTA	0,00 €	3.000,00 €	6.000,00 €	9.000,00 €	12.000,00 €
LICENCIADO SANITARIO	0,00 €	2.500,00 €	5.000,00 €	7.500,00 €	10.000,00 €
DIPLOMADO SANITARIO	0,00 €	1.950,00 €	3.900,00 €	5.850,00 €	7.800,00 €
TÉCNICOS SUPERIORES SANITARIOS	0,00 €	800,00 €	1.600,00 €	2.400,00 €	3.200,00 €
TÉCNICOS SANITARIOS	0,00 €	500,00 €	1.000,00 €	1.500,00 €	2.000,00 €
LICENCIADOS DE GESTIÓN Y Sº	0,00 €	2.500,00 €	5.000,00 €	7.500,00 €	10.000,00 €
DIPLOMADOS DE GESTIÓN Y Sº	0,00 €	1.625,00 €	3.250,00 €	4.745,00 €	6.500,00 €
TÉCNICOS SUPERIORES DE GESTIÓN Y Sº	0,00 €	800,00 €	1.600,00 €	2.400,00 €	3.200,00 €
TÉCNICOS DE GESTIÓN Y Sº	0,00 €	500,00 €	1.000,00 €	1.500,00 €	2.000,00 €
OTRO PERSONAL DE GESTIÓN Y Sº	0,00 €	400,00 €	800,00 €	1.200,00 €	1.600,00 €