



ACUERDO ENTRE EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD Y LOS SINDICATOS INTEGRANTES DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD PARA LA DEFINICIÓN DEL MODELO DE RECONOCIMIENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES CON PLAZA VINCULADA DERIVADO DE LA ACTIVIDAD SANITARIA DESARROLLADA EN LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

La estipulación decimocuarta del Real Decreto 155811986 señala que los profesores con plaza vinculada tendrán los derechos y deberes inherentes a su condición de cuerpos docentes de la Universidad y de personal estatutario de los servicios de salud, y el art. 17 de la Ley 5512003 del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, configura el desarrollo profesional entre los derechos individuales del personal estatutario.

Debe, por tanto, definirse el cauce destinado a hacer posible una forma coherente de reconocimiento del derecho al desarrollo profesional de aquellos profesores con plaza vinculada que desarrollan su actividad en centros e instituciones del Servicio Andaluz de Salud en términos compatibles con el modelo de carrera profesional del personal estatutario de los servicios de salud

Es por esto, por lo que el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales CC.OO., CSI-CSIF, SMA, SATSE, U.G.T., y USAE, integrantes en la Mesa Sectorial de Sanidad

ACUERDAN:

EL MODELO DE RECONOCIMIENTO DEL DESARROLLO PROFESIONAL DERIVADO DE LA ACTIVIDAD SANITARIA EN LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD DEL PROFESORADO CON PLAZA VINCULADA

PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Los profesores de los cuerpos docentes universitarios, y en su caso los profesores contratados doctores, que ocupen plaza asistencial vinculada en las instituciones Sanitarias podrán acceder voluntariamente a un modelo específico de reconocimiento del desarrollo profesional derivado de la actividad sanitaria desarrollada en las instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud en el que quedarán integrados los aspectos docentes, investigadores, asistenciales y de gestión de su actividad profesional las instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud.



SEGUNDO: DEFINICIÓN Y NIVELES DE DESARROLLO PROFESIONAL

El acceso al modelo de reconocimiento 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 reconocimiento del desarrollo profesional como para el cambio de niveles.

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

El modelo de reconocimiento del desarrollo profesional se organiza en 5 NIVELES, en los cuáles el profesional debe permanecer por un mínimo de tiempo para poder optar a un nivel superior. El tiempo mínimo establecido será el siguiente:

- a) NIVEL I: 5 años de permanencia.
- b) NIVEL II: 5 años de permanencia.
- c) NIVEL III: 5 años de permanencia.
- d) NIVEL IV: 5 años de permanencia.
- e) NIVEL V: permanencia por un periodo de tiempo indefinido.

Se considera tiempo efectivo para cómputo de años de permanencia en un determinado nivel a aquellos periodos de tiempo desempeñados efectivamente en la misma categoría y especialidad, en situación de servicio activo o asimilado con reserva de plaza, en las Instituciones Sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud.

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 reconocimiento del desarrollo profesional 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.

CEP

[Handwritten signature]
CSIESIF

[Handwritten signature]
8777 SE

[Handwritten signature]
JUGEN

[Handwritten signature]
USAE²

[Handwritten signature]
JES



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.

Una vez certificado dos veces consecutivas el mismo nivel de desarrollo será posible el Mantenimiento por un periodo 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 reconocimiento del desarrollo profesional.

No existe límite en el número de profesionales que puedan estar Certificados en cada uno de los distintos niveles de reconocimiento del desarrollo 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 la plaza vinculada. 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 reconocimiento del desarrollo profesional cuyo importe anual total que se especifica en el ANEXO 1, 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 los que determinen las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

La percepción de la cuantía económica es directamente proporcional al Nivel de desarrollo profesional 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 5512003 de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud tal como se define en el ANEXO 1.

Consistirá según se determina en el apartado e) del artículo 43.2 sobre retribuciones complementarias de la Ley 5512003 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 desarrollo 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 desarrollo 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.

QUINTO: PROCESO DE CERTIFICACIÓN

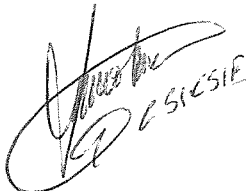
Los méritos a baremar para la obtención tanto del primer nivel, como de los niveles superiores, requerirá la superación por parte del profesional interesado del mencionado proceso de Certificación, el cual tiene dos partes:

1) ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL LICENCIADO Y DIPLOMADO SANITARIO.

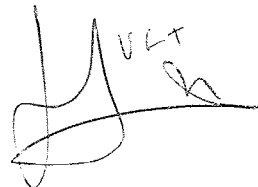
La Acreditación de Competencias Profesionales se llevará a cabo según lo establecido en el DECRETO 1812007 de 23 de enero, por el que se regula el sistema de acreditación de la competencia profesional de los profesionales sanitarios del sistema sanitario público de Andalucía

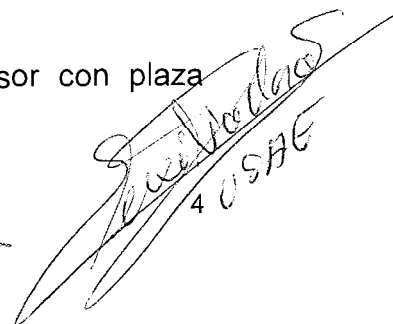
a) NIVEL I: haber obtenido el nombramiento como profesor con plaza vinculada.

cc00


J. SIESIF




ULT


4 USAE





- 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.

2) BAREMO DE MÉRITOS:

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 desarrollo 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 reconocimiento del desarrollo 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 reconocimiento del desarrollo profesional.

Los méritos a valorar en el BAREMO DE MÉRITOS se corresponderán con los que sean aprobados en la Mesa Sectorial de Sanidad.

SEXTO: 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 Desarrollo 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 del misma

JAV
CEO
[Signature]
51.251F

[Signature]

[Signature]
UTP

[Signature]
USAE

[Signature]



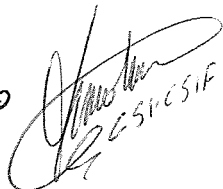
categoríaespecialidad que se evalúe, el secretario será un profesional del área de Personal/RRHH. Tendrá su sede en el propio centro sanitario. Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

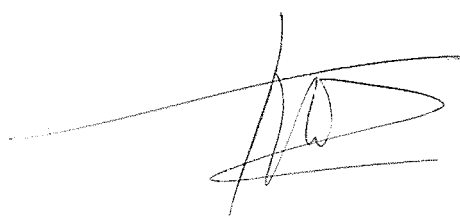
- a) Recepcionar las solicitudes de acceso a los niveles II, III, IV y V de la *Desarrollo Profesional*.
- b) Verificar la Acreditación de las Competencias de los profesionales que quieran acceder a los niveles II, III, IV y V de la *Desarrollo Profesional*.
- c) Valorar los Baremos de Méritos de los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

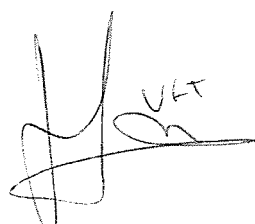
2. Comisión Central de Valoración de Desarrollo Profesional. Será paritaria. Estará formada por los miembros de la Administración designados por el Director General de Personal y Servicios del S.A.S., por miembros de la Agencia de Calidad y por miembros designados por las organizaciones sindicales presentes en Mesa Sectorial. Tendrá su sede en los Servicios Centrales del S.A.S. Estará presidida por el Director General de Personal y Servicios del S.A.S. o persona en quien delegue. Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

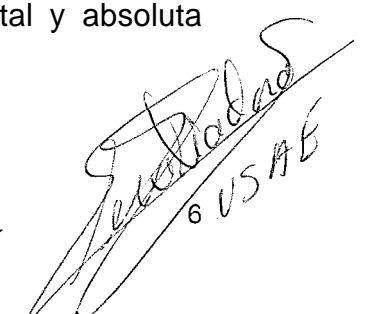
- a) Diseñar la normativa de funcionamiento de la Comisión Central y Comisiones de Centros.
- b) Fijar, revisar y hacer públicos con carácter previo al inicio de los periodos, los criterios y elementos necesarios para la certificación.
- c) Velar por el correcto funcionamiento de las Comisiones de Centro.
- d) Certificar los profesionales que accedan a los niveles II, III, IV y V de la *Desarrollo 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.

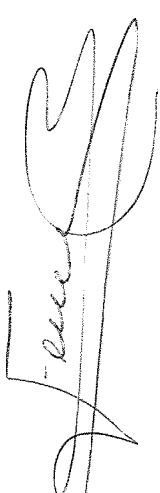
Todos los miembros tanto de la Comisión de Valoración de Desarrollo Profesional de Centro, como la Comisión Central de Valoración de Desarrollo Profesional, deberán pertenecer a la misma categoríaespecialidad y el mismo o superior nivel del profesional que se evalúa. En la medida de lo posible se intentará que en todo momento tanto la Comisión de Valoración de Desarrollo Profesional de Centro, como la Comisión Central de Valoración de Desarrollo Profesional, tenga 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.

cc: 
RESISIE




ULT


6 US AE





SÉPTIMO: PERIODICIDAD

El proceso de certificación en los distintos niveles de reconocimiento del desarrollo profesional tendrá una periodicidad semestral. La solicitud del acceso al modelo de reconocimiento del desarrollo profesional tendrá carácter abierto y permanente.

La solicitud para la *promoción* de nivel una vez que se ha accedido al modelo de reconocimiento del desarrollo profesional, o el *mantenimiento* dentro del nivel de desarrollo 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 Área, Dirección Gerencia de Hospital o Dirección de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Sanguínea a la que esté adscrito el/la interesado/a, acompañado de los documentos acreditativos de cumplir con los requisitos necesarios para el nivel al que aspira.

En el caso de haber transcurrido cinco años desde la última evaluación y no haber solicitado la *promoción* a un nivel superior de reconocimiento o bien el *mantenimiento* en el nivel de reconocimiento 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 reconocimiento.

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.

OCTAVO: PERIODO DE TRANSICIÓN

En la aplicación efectiva del modelo de reconocimiento del desarrollo profesional, debe de contemplarse una primera fase de implantación en la que, con carácter excepcional, y por una sola vez, los profesores con plaza vinculada 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 recertificarse.

Los profesores con plaza vinculada que accedan al Nivel II y Nivel III 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 establecido para ese nivel superior.

CEO
CONSEJERÍA DE SALUD

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]
USAE

[Handwritten signature]



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

NOVENO: ENTRADA EN VIGOR

La entrada en vigor del modelo de desarrollo profesional de los profesores con plaza vinculada será a partir de la publicación en el BOJA del Acuerdo de Consejo de Gobierno por el que se apruebe

DISPOSICIÓN ADICIONAL PRIMERA: Reconocimientos previos

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL SEGUNDA: EXCEDENCIA

En el momento en que un con plaza vinculada que tenga reconocido un determinado nivel de reconocimiento de desarrollo profesional pase a situación de excedencia voluntaria, dejará de percibir las retribuciones que venía percibiendo por concepto de desarrollo profesional. El tiempo que permanezca en esta situación no será computable a efectos de desarrollo, como determina el artículo 67.3 de la Ley 5512003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

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

DISPOSICIÓN ADICIONAL TERCERA: 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 desarrollo 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 desarrollo no tenga que recertificarse más, siempre y cuando se haya certificado al menos una vez en dicho nivel y otra en el Nivel III o bien se haya

CCOO



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.

ANEXO 1: TABLA DE RE-TRIBUCIONES DEL COMPLEMENTO DE DESARROLLO PROFESIONAL DE LOS PROFESORES CON PLAZA VINCULADA QUE PRESTAN SERVICIO EN LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD:

	I	II	III	IV	V
LICENCIADO SANITARIO ESPECIALISTA	0	2100	4200	6300	8400
LICENCIADO SANITARIO	0	1750	3500	5250	7000
DIPLOMADO SANITARIO	0	1365	2730	4095	5460

Sevilla, 26 de julio de 2007.

Por la Administración

EL SUBDIRECTOR DE PERSONAL

Fdo.: Antonio Cervera Guerrero

Por las Organizaciones Sindicales

S.A.T.S.E.

CC.OO.



Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

U.G.T.

C.S.I.-C.S.I.F.

S.M.A.

U.S.A.E.