

CORRECCION de errores de la Orden de 13 de octubre de 2005, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas al fomento de la celebración de ferias, concursos y exposiciones ganaderas (BOJA núm. 212, de 31.10.2005).

Advertido error en la Orden de 13 de octubre del 2005, por la que se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones, destinadas al fomento de la celebración de ferias, concursos y exposiciones ganaderas (BOJA núm. 212, de 31 de octubre de 2005), se procede a subsanarlo mediante la siguiente corrección:

- En la página 10, en el artículo 17, apartado 2, donde dice: «... en el plazo máximo de un mes tras la finalización del certamen.», debe decir «...en el plazo máximo de un año tras la finalización del certamen.»

Sevilla, 19 de julio de 2006.

CONSEJERIA DE SALUD

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.

Como consecuencia de la reunión mantenida con fecha 16 de mayo de 2006, por la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, se adoptó el Acuerdo sobre política de personal, que afecta al personal dependiente del Servicio Andaluz de Salud para el período 2006 a 2008.

De acuerdo con el artículo 35 de la Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, los Acuerdos que versen sobre materias de competencia de los Consejos de Gobierno de Comunidades Autónomas necesitarán, para su validez y eficacia, la aprobación expresa y formal de dicho órgano colegiado.

Asimismo, el artículo 4.º, 2.b) de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, establece que corresponde al Consejo de Gobierno dar validez y eficacia a los Acuerdos alcanzados en la negociación con la representación sindical del personal mediante su aprobación expresa y formal.

En consecuencia, a propuesta de la Consejera de Salud, el Consejo de Gobierno en su reunión del día 18 de julio de 2006,

ACUERDA

Primero. Se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, que afecta al personal de las Instituciones Sanitarias dependientes del Servicio Andaluz de Salud, para el período 2006 a 2008, cuyo texto figura como Anexo y se ordena su publicación.

Segundo. Se autoriza a la Consejera de Salud y al Director Gerente del Servicio Andaluz de Salud, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la adopción de cuantas medi-

das resulten necesarias para la aplicación y cumplimiento de dicho Acuerdo.

Sevilla, 18 de julio de 2006

MANUEL CHAVES GONZALEZ
Presidente de la Junta de Andalucía

MARIA JESUS MONTERO CUADRADO
Consejera de Salud

ACUERDO ENTRE EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD Y LOS SINDICATOS INTEGRANTES DE LA MESA SECTORIAL DE SANIDAD EN MATERIA DE POLITICA DE PERSONAL PARA EL PERIODO 2006-2008

INDICE

1. EXPOSICION DE MOTIVOS
2. POLITICA DE EMPLEO
3. RETRIBUCIONES
 - 3.1. Revisión de conceptos retributivos
 - 3.2. Complemento al Rendimiento Profesional
 - 3.3. Continuidad Asistencial
 - 3.4. Jornada Complementaria
4. DESARROLLO PROFESIONAL
 - 4.1. Carrera profesional
 - 4.2. Formación continuada
 - 4.3. Promoción
5. TIEMPOS DE TRABAJO
 - 5.1. Ordenación de la atención urgente en Atención Primaria
 - 5.2. Ordenación de la atención urgente en atención especializada
 - 5.3. Ponderación de jornada.
6. UNIDADES DE GESTION CLINICA
7. COMISIONES DE SEGUIMIENTO
8. VIGENCIA DEL ACUERDO

1. EXPOSICION DE MOTIVOS

Una vez finalizado el ámbito temporal del Acuerdo sobre política de personal que suscribieron, en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad el 21 de noviembre de 2002, el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales CC.OO., CSIF y UGT, y que fue ratificado por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía el 11 de marzo de 2003, el Servicio Andaluz de Salud oferta una nueva propuesta de negociación que tras su discusión en Mesa Sectorial ha servido para producir el Acuerdo que a continuación se define.

El Acuerdo citado en el párrafo anterior, que abarcaba el período 2003-2005, introdujo un modelo de retribución variable, denominado Complemento al Rendimiento Profesional. Dicho complemento introduce la Dirección por Objetivos, como instrumento de gestión, en el que todos los profesionales tienen el derecho y la obligación de conocer los objetivos de su centro y unidad donde prestan servicios y a ser evaluados en cuanto al desempeño realizado en su puesto de trabajo.

Además, el Acuerdo hizo avanzar de manera decidida la conciliación de la vida personal y laboral con un nuevo régimen de Permisos, Licencias y Vacaciones, un modelo automatizado y unificado de Selección de Personal Temporal, de selección de puestos básicos de carácter definitivo, y un procedimiento de Selección de Cargos Directivos e Intermedios; encontrándose en fase de negociación final, la modificación del régimen funcional de plantillas y categorías del SAS, y una reordenación de los Centros de Transfusión Sanguínea y del Programa de Trasplantes de Organos.

En este período además se han implantado las Unidades de Prevención de Riesgos Laborales y se está desarrollando un sistema único y homogéneo en todo el ámbito del SAS.

Finalmente, a lo largo de estos tres años, se ha venido trabajando en la configuración de un modelo de desarrollo profesional basado en la gestión por competencias, que nos ha permitido proponer y negociar en este Acuerdo un modelo de Carrera Profesional, basado en la mejora continua del desempeño de los profesionales del SAS, basándose en Mapas de Competencias elaborados con la participación de los propios profesionales y Asociaciones Profesionales, y que cumple con los aspectos básicos regulados en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y el Estatuto Marco, además de los requisitos de homologación generales emanados como recomendación de la Comisión de Recursos Humanos del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud.

Por tanto el Acuerdo que a continuación concretamos, además de la Carrera Profesional, como uno de los elementos nucleares del mismo, desarrolla un nuevo modelo de Atención Urgente tanto en el ámbito de la Atención Primaria como de la Atención Especializada. Dicho modelo cumple con la previsión legal que sobre jornada y descansos establece la Ley 55/2003, del Estatuto Marco, sin que ello signifique merma en las retribuciones que con carácter general perciben los profesionales del SAS, por un lado creando el Complemento de Continuidad Asistencial y por otro aumentado el precio de la hora de jornada complementaria, además de igualarlo en los dos ámbitos de atención. Esta reordenación de la atención urgente permitirá una importante generación de empleo.

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

ACUERDAN

2. POLITICA DE EMPLEO

El Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo apuestan por una política de empleo estable y de calidad. Para ello:

2.1. El Servicio Andaluz de Salud convocará Concurso de Traslados en todas las categorías profesionales convocadas en el Proceso Extraordinario de Consolidación de Empleo. En aquellas categorías ya finalizadas en dicho proceso la convocatoria se realizará antes del 31 de julio de 2006, y en los dos meses siguientes a la finalización del mismo, en el resto de categorías.

2.2. El Servicio Andaluz de Salud convocará Concurso Oposición antes de finalizar el presente año 2006; siempre y cuando medie al menos cuatro meses entre la finalización del proceso de consolidación de cada categoría y esta convocatoria.

2.3. A lo largo del mes de junio el Servicio Andaluz de Salud negociará en Mesa Sectorial el Decreto de Oferta 2006, que se unificará al anteriormente aprobado como Oferta 2004.

2.4. En la convocatoria de dicho Concurso Oposición se negociará el número de plazas a convocar por promoción interna y la oportunidad de efectuar en su caso convocatoria independiente de la convocatoria libre, en función de los análisis que se realicen en cada categoría.

2.5. A los efectos de mejorar el sistema de registro, información y seguimiento, y garantizar el respeto de los derechos y deberes de todo el personal estatutario, el Servicio Andaluz de Salud se compromete a la codificación en la aplicación informática de gestión de personal de los distintos tipos de nombramiento de carácter temporal y de las causas que los justifican.

2.6. El SAS se compromete a presentar y negociar en Mesa Sectorial, en el mes de junio de 2006, el número de nombramientos eventuales a consolidar en su plantilla presupuestaria, y el aumento de plantilla necesario, así como el horizonte temporal para su realización, en función de las

disponibilidades presupuestarias, hasta alcanzar la unidad mínima asistencial en los turnos rotatorios de los centros hospitalarios.

2.7. A todos los facultativos fijos de la categoría de Médico General de Hospital que ostenten la correspondiente especialidad en la que prestan sus servicios profesionales se codificarán como Facultativos Especialista de Area.

2.8. Si se trata de personal temporal en las mismas circunstancias anteriores, se les modificará el nombramiento, bajo el mismo régimen de vinculación en que lo estuvieran desempeñando. En todo caso, si se trata de MESTOS, se codificarán como tales, a efectos de cómputo de plantilla como plazas del correspondiente servicio/o unidad.

2.9. El Servicio Andaluz de Salud presta un servicio esencial a la comunidad, por lo que en aras de garantizar al ciudadano la prestación sanitaria con los niveles de calidad adecuados y hacer posible la conciliación de la vida profesional y familiar de los profesionales que prestan sus servicios en los mismos, el SAS se compromete negociar en Mesa Sectorial de Sanidad, en el último trimestre del 2006, una política de sustituciones de conformidad con la disponibilidad presupuestaria en niveles aceptables que en ningún caso menoscabe la prestación de servicios al ciudadano.

3. RETRIBUCIONES

3.1. Revisión de conceptos retributivos.

3.1.1. Las cuantías de las Retribuciones Complementarias de las categorías y/o puestos de trabajo son las que se relacionan en el Anexo I del presente Acuerdo, con efectividad de 1 de enero de 2006.

3.1.2. Cuando se den los requisitos legales previstos en las normas reguladoras de dicho concepto, los Directores de Distritos acreditarán en nómina a los Técnicos de Salud de Atención Primaria en sus diferentes especialidades las cantidades correspondientes al factor de Dispersión Geográfica en los mismos términos que el establecido para el personal de los Dispositivos de Apoyo de los Distritos a partir del mes siguiente de la publicación en el BOJA del presente Acuerdo.

3.1.3. A los profesionales adscritos a los centros de atención primaria de las Zonas necesitadas de transformación social que en cada momento se determinen por Resolución de la Dirección General de Asistencia Sanitaria, se les incrementará el precio de la TAE en un 20% sobre las cantidades vigentes en cada momento. Dicha Resolución será publicada antes de finalizar el próximo mes de junio y tendrá efectividad el día 1 de julio de 2006.

3.1.4. Dada la previsión legal y existencia de turnos de trabajo diarios de distinta duración, el precio de la atención continuada, modalidad B, domingos y festivos se establecerá por horas en lugar del precio actual por módulo, según Anexo III.

3.1.5. Se crea el Complemento de Docencia a acreditar en doce mensualidades a los profesores con dedicación plena de las Escuelas Universitarias de Enfermería de los Hospitales Virgen del Rocío de Sevilla y Virgen de las Nieves de Granada según las cuantías del Anexo I bis.

3.2. Complemento al Rendimiento Profesional.

3.2.1. Se acuerda el incremento de las cuantías del Complemento al Rendimiento Profesional (en adelante C.R.P.) a lo largo del período de vigencia del Acuerdo, según el Anexo II.

3.2.2. Con el objetivo de facilitar la accesibilidad de todos los profesionales a la información personal y pública del C.R.P. el SAS se compromete a que al comienzo del próximo año 2007, todos sus profesionales puedan acceder a través de Internet a los datos particulares que sobre este concepto les afecten: El Equipo o Unidad de adscripción y los profesionales que lo integran, el Grupo de unidades al que se adscribe dicho Equipo, los objetivos y su ponderación tanto de su Equipo como del Grupo, el grado de cumplimiento de cada objetivo,

la Evaluación de su Desempeño Profesional, el Reparto de Remanentes, y su Plan de Desarrollo Individual. En este sentido, la modificación de la aplicación informática que gestiona el C.R.P. así como las modificaciones del propio C.R.P. se negociarán en Mesa Sectorial en el próximo mes de enero de 2007.

3.2.3. Se establece la Comisión de Seguimiento y Control del C.R.P., de carácter paritario, formada por los miembros del Centro que la Dirección Gerencia, Dirección de Distrito o Dirección de C.T.S. determine y los miembros de cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo que se determinen en el reglamento de funcionamiento interno de la misma. Dicha comisión se reunirá al menos dos veces al año, coincidiendo con los períodos de fijación de objetivos del Centro y/o Unidad y con la finalización de la evaluación del C.R.P. de cada año. En caso de discrepancia con el resultado de la evaluación, el profesional tendrá derecho a una respuesta escrita y justificada del responsable de la evaluación sobre el resultado de la misma.

3.3. Continuidad Asistencial.

3.3.1. Se crea el Complemento de Continuidad Asistencial que vendrá a retribuir la prolongación de la jornada hasta las 20 horas, en días laborables de lunes a viernes, del personal facultativo especialista de Área de los Centros de Atención Especializada, excluidas las Unidades de Urgencias de los Servicios de Cuidados Críticos y Urgencias hasta que se discuta su nueva organización en el seno de la Mesa Sectorial, para garantizar la continuidad de la asistencia al margen de la jornada ordinaria, la consecución de los resultados y aquellas otras actividades que dentro de la cartera de servicios de cada unidad o centro sea necesario realizar.

3.3.2. Se retribuirá al precio de 40 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.

3.3.3. 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.

3.3.4. Se podrá solicitar la exención de su realización en los mismos términos y con las mismas condiciones que las actuales Guardias Médicas.

3.3.5. Desde el momento de su implantación en cada centro o Servicio y/o Unidad, se dejará de autorizar la realización de Actividad Adicional Alternativa.

3.3.6. La efectividad de aplicación del Complemento de Continuidad Asistencial y Disponibilidad será en cada centro, servicio/unidad, la de implantación del nuevo modelo de ordenación de la Atención Urgente, y será decidido en reunión con las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo en cada centro.

3.4. Jornada Complementaria.

3.4.1. Se suprimen los actuales conceptos de Guardias Médicas en Atención Especializada y Atención Continuada B de Atención Primaria que se sustituyen por el de Jornada Complementaria en las cuantías que para los distintos Grupos Profesionales se establecen en el Anexo III, en sus modalidades de presencia física y localización.

3.4.2. La gestión y regulación del concepto de Jornada Complementaria será la misma que la del actual «Guardia Médica».

3.4.3. Quedan autorizados a su realización los Facultativos Especialistas de Área, Médicos de Familia de EBAP, Médicos de Familia en plazas diferencias de Servicios de Cuidados Críticos y Urgencias y Dispositivos de Cuidados Críticos de Urgencias, Pediatras de EBAP, Enfermeras de EBAP y Enfermeras de Dispositivos de Cuidados Críticos y Urgencias, Enfermeras de Especializada en servicios de Hemodinámica, Perfusionistas e Histocompatibilidad, Enfermeras en puestos de

Radiología Intervencionista, Técnicos Especialistas y Auxiliares de Enfermería en los servicios antes señalados, Ingenieros Técnicos Industriales y Maestros Industriales, Técnicos de Salud de Atención Primaria, para la red de alerta.

3.4.4. En los puntos de atención continuada de los centros de Atención Primaria que, por su consideración de especial aislamiento y dificultad de cobertura, se determinen mediante Resolución de la Dirección General de Asistencia Sanitaria, los precios de la hora de Jornada Complementaria se incrementarán con un 20% adicional, según Anexo III. Dicha Resolución se publicará antes de la finalización del 30 de junio 2006.

3.4.5. La efectividad de aplicación de los nuevos precios de la Jornada Complementaria será la del día 1 del mes siguiente al de publicación en BOJA del Acuerdo de Consejo de Gobierno por el que se ratifique el presente Acuerdo de Mesa Sectorial.

4. DESARROLLO PROFESIONAL

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

4.1. Carrera Profesional.

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

4.1.2. No obstante, los profesionales Sanitarios Licenciados y Diplomados, 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 al menos cinco o diez años de prestación efectiva de servicios en la correspondiente categoría a la que optan, no requerirán de dicha Acreditación Profesional para acceder al nivel II o nivel III de carrera, sin que se considere requisito imprescindible la Acreditación de competencias profesionales ni el Baremo de Méritos y sin la necesidad de recertificarse. Si además estos profesionales tienen requisitos para acceder a los siguientes niveles de carrera, IV y V, igualmente, y por una sola vez, no tendrán que permanecer cinco años para optar a los mismos, pudiendo solicitar su acreditación y nivel de carrera correspondiente una vez transcurrido un año desde la permanencia en el nivel II o III. Igual tratamiento se dará al resto de personal una vez entre en vigor la Carrera para dicho personal.

4.1.3. Será además necesario para optar a la carrera:

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Formación continuada.

La gestión de la formación continuada es un factor clave en el Desarrollo Profesional, así lo determinan las Leyes básicas del Sistema Nacional de Salud y en particular el Estatuto Marco lo configura como un derecho y un deber de los profesionales, por ello:

4.2.1. El Servicio Andaluz de Salud presentará anualmente a la Mesa Sectorial de Sanidad el informe anual de formación que además del balance anual incluirá las líneas para el próximo año del mismo, confeccionado de acuerdo a las necesidades formativas derivadas de las orientaciones estratégicas de la Dirección Corporativa, de los Contratos Programas de sus Centros y de los Planes de Desarrollo Individual.

4.2.2. El Servicio Andaluz de Salud, en aras de posibilitar la efectividad del derecho deber de actualizarse en el desempeño de su puesto de trabajo, se compromete a facilitar el acceso a la formación continua de todos sus profesionales y colectivos, específicamente de aquella formación necesaria para un adecuado desempeño del puesto de trabajo, de acuerdo a los Mapas de Competencias de cada categoría y al Plan de Desarrollo Individual.

4.2.3. Antes de finalizar el presente año 2006 se presentará y negociará en la Mesa Sectorial de Sanidad la Resolución que gestione la Formación Continuada en el Servicio Andaluz de Salud.

4.3. Promoción.

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

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

4.3.3. Al personal propio de las Escuelas Universitarias de Enfermería de los Hospitales Virgen del Rocío de Sevilla y Virgen de las Nieves de Granada, se les aplicará las normas de selección de cargos intermedios que en cada momento estén vigentes. Los puestos de Dirección Técnica y Secretaría de Estudios, por el procedimiento de libre designación, y los Profesores de E.U.E. mediante concurso de méritos.

4.3.4. El SAS se compromete a presentar antes de junio de 2007 y negociar en Mesa Sectorial la norma que regule el procedimiento selectivo para que el personal auxiliar administrativo y de personal de oficio que se establezca, una vez accedan al 4.º nivel de carrera profesional, les pueda implicar además el acceso a la categoría de Administrativo y a la categoría que en su momento se determine; así mismo se constituirá un grupo de trabajo con las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo para el desarrollo de Personal de Oficio.

5. TIEMPOS DE TRABAJO

La Ley 55/2003 del Estatuto Marco ha determinado una ordenación de los tiempos de trabajo y descansos del Personal Estatutario de los Servicios de Salud. Esta norma establece, entre otras cuestiones, una limitación de jornada máxima semanal de 48 horas en cómputo semestral, sumadas la jornada ordinaria, y en su caso la jornada complementaria y/o extraordinaria. Prevé además que sólo con pacto individual con cada profesional se podrá superar dicho límite, como jornada especial, y que tras un período transitorio, será de 150 horas anuales. Finalmente regula un régimen de jornada y descansos de carácter básico. Todo ello hace imprescindible reordenar la atención sanitaria urgente en todos los centros del SAS, y en sus dos ámbitos de atención, que facilite el cumplimiento de dicho precepto legal además de ayudar a introducir medidas que permitan una mejor conciliación de la vida personal y laboral, y sin que además suponga, en términos generales, merma retributiva en los distintos grupos profesionales afectados.

5.1. Ordenación de la atención urgente en Atención Primaria.

Por parte del Servicio Andaluz de Salud y de las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, antes de 30 de septiembre de 2006 se constituirá un Grupo de Trabajo que proponga a la Mesa Sectorial el procedimiento y horizonte temporal, así como las características especiales para la implantación progresiva del Complemento de Continuidad por prolongación de jornada en el ámbito de Atención Primaria.

La reorganización de la atención sanitaria urgente en Atención Primaria en Andalucía tiene como finalidad principal hacer compatible el modelo organizativo y garantizar el descanso de 12 horas entre dos jornadas de trabajo.

- Los equipos de atención urgente, fijos o móviles, serán autorizados por parte de la Dirección General de Asistencia Sanitaria del SAS.

- La atención de las UCCU y equipos móviles podrá ser cubierta tanto por profesionales de EBAP y por profesionales DCCU.

5.1.1. Unidades de Cuidados Críticos y de Urgencias.

- Los profesionales de EBAP atenderán las urgencias en los equipos que inician su atención a las 15 horas, desde las 15 horas hasta las 20 horas, de lunes a jueves.

- Los profesionales de los EBAP podrán realizar jornada complementaria los viernes y vísperas de festivos, desde las 15 ó 20 horas a las 8,00 horas del día siguiente.

- Los profesionales de los EBAP podrán realizar jornada complementaria los sábados desde las 8 horas hasta las 8 horas del día siguiente.

- Los profesionales EBAP con nombramientos a tiempo parcial y DCCU, realizarán preferentemente la cobertura de las UCCU, de 20 a 8 horas del día siguiente, de lunes a jueves, así como los domingos y festivos 24 horas.

- No obstante, transitoriamente hasta alcanzar la total implantación del nuevo modelo de urgencia en Atención Primaria, se les podrá ofertar a los profesionales de EBAP la realización de atención continuada en estas unidades desde las 20 horas a las 8 horas del día siguiente, en cuyo caso se les garantizará el régimen de descansos previstos en la Ley 55/2003 del Estatuto Marco; estos descansos no serán recuperables. Se deberá garantizar la cobertura de la demanda, bien con profesionales de EBAP o bien acumulando el cupo al resto de compañeros. En este supuesto se abonarán las cantidades previstas en el Acuerdo de 13 de junio de 2005 sobre mejora en la sustitución de personal sanitario en los distritos de atención primaria del SAS.

- La atención por equipos móviles podrá ser cubierta por personal DCCU; y también por el personal de los EBAP que voluntariamente lo manifiesten en los horarios que sean com-

patibles con el régimen de jornada y descansos previstos en la Ley 55/2003. Para facilitar su realización, el SAS ofertará la formación pertinente.

5.1.2. Personal específico dispositivos de Cuidados Críticos y Urgencias.

El Servicio Andaluz de Salud se compromete a negociar en Mesa Sectorial la Orden de la Consejería de Salud que regule las plazas diferenciadas y las condiciones de trabajo y retributivas de los profesionales Médicos y de Enfermería que específicamente presten servicios tanto en las Unidades de Cuidados Críticos y Urgencias como en los Equipos Móviles en Atención Primaria y en los Servicios de Cuidados Críticos y Urgencias de atención especializada.

5.1.3. En Mesa Sectorial se negociará el número de profesionales específicos de urgencias y/o de EBAP en su caso necesarios para la implantación del modelo de ordenación de la atención urgente en atención primaria, en función de la programación de cada Distrito que será remitida a la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional, con el visto bueno de la Dirección General de Asistencia Sanitaria, antes de finalizar el mes de octubre de 2006.

5.1.4. El Servicio Andaluz de Salud ofertará a los Celadores de Servicio Especial y Normal de Urgencia la posibilidad de integrarse en la categoría de Celador Conductor o en su caso en otras categorías equivalentes, siempre que cumplan los requisitos de acceso a las mismas.

5.2. Ordenación de la atención urgente en atención especializada.

5.2.2. Todos los profesionales que en la actualidad vengan realizando guardias médicas, o hayan realizado o solicitado la realización de Actividad Adicional Alternativa en los doce meses anteriores a la publicación del presente Acuerdo en el BOJA, deberán prolongar la jornada hasta las 20 horas de lunes a viernes. Dicha prolongación será de una o dos tardes a la semana en días laborables según las necesidades de la especialidad en cada centro, a propuesta de la Dirección del Centro, oída la Junta Facultativa o Comisión de Participación, percibiendo las cuantías previstas en el Anexo III para el Complemento de Continuidad Asistencial.

5.2.3. La Dirección de cada centro, a propuesta justificada del Jefe de Servicio o Unidad, con informe favorable de la Junta Facultativa o Comisión de Participación correspondiente, podrá proponer que otras especialidades o unidades que no realizan guardia médica, puedan prolongar igualmente su jornada hasta las 20 horas de lunes a viernes.

5.2.4. En función del tamaño del centro, la demanda asistencial y la cartera de servicios, de acuerdo a las orientaciones de la Dirección General de Asistencia Sanitaria, oída la Junta Facultativa, se planificará el número de profesionales y las correspondientes especialidades, necesarios para la cobertura de la atención urgente del área hospitalaria desde las 20 horas hasta las 8 horas del día siguiente, de lunes a viernes, y durante 24 horas los sábados y domingos y festivos, bien en régimen de presencia física o en régimen de disponibilidad tasada según los criterios que se negocien en Mesa Sectorial de Sanidad.

5.2.5. Además de los Médicos de Familia en plaza diferenciada de Cuidados Críticos y Urgencias, en cada centro hospitalario existirán al menos las siguientes especialidades de presencia física de 20 horas a 8 horas del día siguiente de lunes a viernes, sábados, domingos y festivos: Medicina Interna, Radiología, Pediatría, Obstetricia y Ginecología, Cirugía General y Digestivo, Anestesia y Reanimación, Cuidados Intensivos y Traumatología y Cirugía Ortopédica.

5.2.6. La cobertura de dichos horarios en régimen de presencia física se realizará preferentemente con facultativos específicos en plaza diferenciada de la correspondiente espe-

cialidad, en jornada ordinaria, complementaria y especial en su caso. Excepcionalmente esos horarios podrán ser cubiertos por el propio personal de cada servicio o unidad, a través de la jornada complementaria y en su caso especial.

5.2.7. La disponibilidad necesaria del resto de especialidades sin régimen de presencia física en el centro se realizará por los profesionales de las correspondientes unidades o servicios y especialidades que así se hayan determinado, y será retribuida según los precios de hora de jornada complementaria en régimen de localización previsto en este acuerdo.

5.2.8. La jornada máxima anual, sumadas la jornada ordinaria y la complementaria, respetará el límite de 48 horas semanales en cómputo semestral que establece la Ley 55/2003 del Estatuto Marco, salvo que mediante pacto expreso y voluntario los profesionales manifiesten su disposición a la realización de jornada especial con los límites legales que en cada momento existan.

5.2.9. En aquellos Centros, Servicios y Unidades que por su dimensionamiento de plantillas o por las dificultades de selección de profesionales, resulte complejo la total aplicación de lo previsto en los apartados anteriores, podrán establecerse otros turnos de trabajo, siempre con las limitaciones legales en cuanto a jornada y descanso anteriormente citadas.

5.2.10. En el supuesto de que la cobertura de los horarios de atención urgente se realice por profesionales en plazas diferenciadas de la correspondiente especialidad, éstos dependerán orgánica y funcionalmente del correspondiente Servicio o Unidad de Especializada, y son a todos los efectos, laborales y retributivos, facultativos especialistas de área, pudiendo participar en los procesos de traslado a unas u otras plazas de su categoría y/o especialidad.

5.3. Ponderación de jornada.

De acuerdo a lo previsto en el art. 5.1 del Decreto 175/1992, de 29 de septiembre, sobre materia retributiva y condiciones de trabajo del personal de Centros e Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud, modificado por el Decreto 553/2004, de 7 de diciembre, en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad se presentará una propuesta para la negociación de los criterios básicos a fin de establecer la ponderación definida en dicho Decreto.

6. UNIDADES DE GESTION CLINICA

El Servicio Andaluz de Salud se compromete a presentar una propuesta de regulación y normalización de las condiciones laborales en las Unidades de Gestión Clínica para su negociación en la Mesa Sectorial de Sanidad en el último trimestre del 2006.

7. COMISION DE SEGUIMIENTO

Se establece una Comisión de Seguimiento del presente Acuerdo, tanto a nivel central como a nivel de cada centro asistencial del SAS.

8. VIGENCIA DEL ACUERDO

El horizonte temporal del presente acuerdo abarca el período 2006-2008.

En Sevilla, 16 de mayo de 2006.

Por parte de la Administración:
El Director General de Personal
y Desarrollo Profesional,
Rafael Burgos Rodríguez

Por parte de las
Organizaciones Sindicales:
CC.OO., CEMSATSE,
CSI-CSIF, UGT.

ANEXO I: IMPORTES A PERCIBIR EN COMPLEMENTO DE DESTINO Y COMPLEMENTO ESPECÍFICO.

DESCRIPCION PUESTO	NIVEL	Complemento Destino Ene-Jun (x7)	Complemento Destino Jul-Dic (x7)	Complemento Especifico DI(x12)	Complemento Especifico FRP(x12)
INGENIERO SUPERIOR/TEC.SUP.MANT.	24			547,98	130,98
TECNICO FUNCION ADMVA.	24			322,01	356,95
BIBLIOTECARIO	24			288,68	390,28
JEFE BLOQUE ENFERMERIA	24			822,96	137,51
SUPERVISOR ENFERMERIA	22			319,08	426,75
MATRONA	22			0,00	478,68
FISIOTERAPEUTA	21			0,00	398,83
TERAPEUTAS OCUPACIONALES	21			0,00	366,51
PROFESOR E.G.B.	21			0,00	366,51
ENFERMERA/A.T.S.	21			0,00	398,83
TECNICO ESPECIALISTA LOGOFONETRIA	21			0,00	366,51
TRABAJADOR SOCIAL	21			0,00	366,51
MAESTRO INDUSTRIAL	21			0,00	366,51
ADMINISTRATIVO	17			0,00	340,11
TÉCNICO INTERMEDIO EN P.R.L.	17			0,00	340,11
TECNICO ESPECIALISTA	17			0,00	316,15
AUX. ENF. (FUNC. TEC. ESPEC.)	17			0,00	316,15
COCINERO	17			0,00	225,59
CEL.ENC.TURNO	14	292,99	301,61	81,21	278,29
TELEFONISTA	16	336,15	346,03	0,00	316,15
CALEFACTOR	16	336,15	346,03	0,00	316,15
COSTURERA	16	336,15	346,03	0,00	316,15
ELECTRICISTA	16	336,15	346,03	0,00	316,15
FONTANERO	16	336,15	346,03	0,00	316,15
MECANICO	16	336,15	346,03	0,00	316,15
ALBAÑIL	16	336,15	346,03	0,00	316,15
PINTOR	16	336,15	346,03	0,00	316,15
MONITOR	16	336,15	346,03	0,00	316,15
CARPINTERO	16	336,15	346,03	0,00	316,15
FOTOGRAFO	16	336,15	346,03	0,00	316,15
JARDINERO	16	336,15	346,03	0,00	316,15
PELUQUERO	16	336,15	346,03	0,00	316,15
TAPICERO	16	336,15	346,03	0,00	316,15
CELADOR CONDUCTOR	16	336,15	346,03	0,00	309,23
CELADOR	14	292,99	301,61	0,00	303,72
AUXILIAR ENFERMERIA	16	336,15	346,03	0,00	328,27
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	17	357,66	368,18	0,00	316,15
PEON	14	292,99	301,61	0,00	303,72
PINCHE	14	292,99	301,61	0,00	303,72
LIMPIADORA	14	292,99	301,61	0,00	303,72
PERSONAL DE LAVADO Y PLANCHADO	14	292,99	301,61	0,00	303,72
CELADOR SERVIC. GENERALES**	14	292,99	301,61	0,00	303,72
CELADOR SERVIC. ESPECIALES***	14	292,99	301,61	0,00	316,56
CELADOR ENCARGADO DE LAVANDERIA	14	292,99	301,61	0,00	303,72
CELADOR AUX. AUTOPSIA	14	292,99	301,61	0,00	405,15
CELADOR ANIMALARIO	14	292,99	301,61	0,00	335,04
CELADOR ALMACENERO	14	292,99	301,61	0,00	328,42

ANEXO I.BIS: IMPORTE MENSUAL DE COMPLEMENTO DE DOCENCIA			
DESCRIPCIÓN DEL PUESTO	IMPORTE MENSUAL (x12)		
DIR. TÉCNICO ESCUELA ENFERMERIA	400,00		
SECR. ESTU. ESCUELA ENFERMERIA	400,00		
DUE PROFESOR EUE	400,00		

ANEXO II: INCREMENTO DEL COMPLEMENTO AL RENDIMIENTO PROFESIONAL EN EL PRESENTE ACUERDO.

PUESTO DE TRABAJO	Importe CRP 2005	Importe CRP FINAL ACUERDO	Δ 2006	Δ 2007	Δ 2008	Incremento TOTAL
JEFE DEPARTAMENTO FACULT.	6.697,64	11.750,00	1.667,28	1.667,28	1.717,80	5.052,36
JEFE SERVICIO FACULT.	6.697,64	11.750,00	1.667,28	1.667,28	1.717,80	5.052,36
COORDINACION DE AREA DE SALUD MENTAL	6.697,64	11.750,00	1.667,28	1.667,28	1.717,80	5.052,36
COORDINADOR SECTORIAL DE TRASPLANTES	6.697,64	9.750,00	1.007,28	1.007,28	1.037,80	3.052,36
JEFE SECCION FACULT.	4.915,77	8.750,00	1.265,30	1.265,30	1.303,64	3.834,23
COORD. PROV. U. MED. FAM. Y COM.	4.915,77	8.750,00	1.265,30	1.265,30	1.303,64	3.834,23
COORDINACION DE UNIDAD SALUD MENTAL	4.915,77	11.750,00	2.255,30	2.255,30	2.323,64	6.834,23
COORD. PROVINCIAL R DE SALUD.MENTAL	4.915,77	8.750,00	1.265,30	1.265,30	1.303,64	3.834,23
DIR. CENTRO SALUD	4.915,77	11.750,00	2.255,30	2.255,30	2.323,64	6.834,23
COORDINACION DE PROGRAMAS SECTORIALES	4.915,77	9.750,00	1.595,30	1.595,30	1.643,64	4.834,23
RESPONSABLE GESTORIA USUARIOS	4.088,64	6.750,00	878,25	878,25	904,86	2.661,36
JEFE SERVICIO ADMINISTRATIVO	3.066,48	6.750,00	1.215,56	1.215,56	1.252,40	3.683,52
JEFE UNIDAD PREVENCION R LABORALES	3.066,48	6.800,00	1.232,06	1.232,06	1.269,40	3.733,52
JEFE SECCION ADMINISTRATIVO	2.555,40	4.750,00	724,22	724,22	746,16	2.194,60
JEFE BLOQUE ENFERMERIA	2.859,19	5.750,00	953,97	953,97	982,88	2.890,81
FEA	2.979,69	5.750,00	914,20	914,20	941,91	2.770,31
MEDICO DE ADMISION Y DOCUM. CLINICA	2.979,69	5.750,00	914,20	914,20	941,91	2.770,31
MEDICO DE FAMILIA S.C.C.U.	2.908,22	5.750,00	937,79	937,79	966,21	2.841,78
MEDICO FAMILIA D.C.C.U.	2.606,96	5.750,00	1.037,20	1.037,20	1.068,63	3.143,04
BROMATOLOGO	2.493,64	4.750,00	744,60	744,60	767,16	2.256,36
MEDICO DE FAMILIA EBAP	2.485,46	5.750,00	1.077,30	1.077,30	1.109,94	3.264,54
MEDICO PEDIATRA EBAP	2.485,46	5.750,00	1.077,30	1.077,30	1.109,94	3.264,54
MEDICO ODONTOESTOMATOLOGO EBAP	2.485,46	5.750,00	1.077,30	1.077,30	1.109,94	3.264,54
TECNICO SALUD ATENCION PRIMARIA.	2.351,58	4.250,00	626,48	626,48	645,46	1.898,42
TECNICO FUNCION ADMINISTRATIVA	2.351,58	4.250,00	626,48	626,48	645,46	1.898,42
TECNICO SUP.MANT./ELECTROMEDICINA	2.351,58	4.250,00	626,48	626,48	645,46	1.898,42
INGENIERO SUPERIOR	2.351,58	4.250,00	626,48	626,48	645,46	1.898,42
BIBLIOTECARIO	2.350,97	4.250,00	626,68	626,68	645,67	1.899,03
TECNICO DE SALUD U DOC. M. F. Y COM	2.289,41	4.250,00	646,99	646,99	666,60	1.960,59
ENFERMERA SUPERVISORA	2.348,62	4.250,00	627,46	627,46	646,47	1.901,38
ADJUNTO ENFERM.C. SALUD	2.348,62	4.250,00	627,46	627,46	646,47	1.901,38
DIR. TECNICO ESCUELA ENFERMERIA	2.246,51	4.750,00	826,15	826,15	851,19	2.503,49
INGENIERO TECN. JEFE GRUPO	2.044,32	4.250,00	727,87	727,87	749,93	2.205,68
JEFE GRUPO ADMINISTRATIVO	1.635,46	2.550,00	301,80	301,80	310,94	914,54
MAESTRO INDUST. JEFE EQUIPO	1.328,81	2.350,00	336,99	336,99	347,20	1.021,19
TECNICO MEDIO FUNCION ADMINISTRATIVA	1.328,81	2.300,00	320,49	320,49	330,20	971,19
TECNICO SUP.EN PREVENCION R.L.	1.328,81	2.800,00	485,49	485,49	500,20	1.471,19
TRABAJADOR/ASISTENTE SOCIAL	1.328,81	2.300,00	320,49	320,49	330,20	971,19
TECNICO PROM. DONACIONES SANGUINEAS	1.328,81	2.300,00	320,49	320,49	330,20	971,19
PROFESOR E.G.B.	1.328,81	2.300,00	320,49	320,49	330,20	971,19

PUESTO DE TRABAJO	Importe CRP 2005	Importe CRP FINAL ACUERDO	Δ 2006	Δ 2007	Δ 2008	Incremento TOTAL
JEFE EQUIPO ADMINISTRATIVO	1.328,81	2.050,00	237,99	237,99	245,20	721,19
JEFE COCINA	1.328,81	2.550,00	402,99	402,99	415,20	1.221,19
ENCARGADO PERSONAL OFICIO	1.328,81	2.050,00	237,99	237,99	245,20	721,19
CONTROLADOR SUMINISTROS	1.328,81	1.328,81	0,00	0,00	0,00	0,00
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1.328,81	1.328,81	0,00	0,00	0,00	0,00
GOBERNANTA	1.328,81	1.328,81	0,00	0,00	0,00	0,00
SECR. ESTUDIOS ESCUELA ENFERMERIA	1.327,48	2.750,00	469,43	469,43	483,66	1.422,52
PROFESOR ESC. UNIV. ENFERMERIA	1.327,48	2.300,00	320,93	320,93	330,66	972,52
MATRONA	1.327,48	2.700,00	452,93	452,93	466,66	1.372,52
TERAPEUTA OCUPACIONAL	1.327,48	2.300,00	320,93	320,93	330,66	972,52
FISIOTERAPEUTA	1.327,48	2.300,00	320,93	320,93	330,66	972,52
ENFERMERA/A.T.S.	1.327,48	2.300,00	320,93	320,93	330,66	972,52
ENFERMERA DE D.C.C.U	1.327,48	2.300,00	320,93	320,93	330,66	972,52
TECNICO ESP. LOGOFONIA	1.327,48	2.300,00	320,93	320,93	330,66	972,52
COORD. AUXILIAR ENFERMERIA	1.123,25	2.100,00	322,33	322,33	332,10	976,75
CELADOR ENCARGADO TURNO	1.022,26	1.350,00	108,15	108,15	111,43	327,74
ADMINISTRATIVO	613,30	1.100,00	160,61	160,61	165,48	486,70
TECNICO INTERMEDIO PREVENCION R.L	613,30	1.100,00	160,61	160,61	165,48	486,70
COCINERO	613,30	1.100,00	160,61	160,61	165,48	486,70
TELEFONISTA ENCARGADA	613,30	2.000,00	457,61	457,61	471,48	1.386,70
OPERADOR ORDENADOR	613,30	1.100,00	160,61	160,61	165,48	486,70
PROGRAMADOR	613,30	2.300,00	556,611	556,611	573,48	1.686,70
TECNICO ESPECIALISTA	612,68	1.100,00	160,82	160,82	165,69	487,32
AUX.ENF.(FUNC. TECNICO ESPECIALISTA)	612,68	1.100,00	160,82	160,82	165,69	487,32
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
TELEFONISTA	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
LOCUTOR – LOCUTOR SEU	357,76	357,76	0,00	0,00	0,00	0,00
TAPICERO	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
PINTOR	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
PELUQUERO	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
MONITOR	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
MECANICO	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
JARDINERO	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
FOTOGRAFO	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
FONTANERO	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
ELECTRICISTA	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
COSTURERA	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
CARPINTERO	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
CALEFACTOR	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
ALBAÑIL	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
CELADOR CONDUCTOR	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
OPERADOR MAQUINA IMPRIMIR	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
CONDUCTOR INSTALACIONES	357,76	625,00	88,19	88,19	90,86	267,24
AUXILIAR ORTOPEDICO	357,71	625,00	88,21	88,21	90,88	267,29
AUXILIAR DE ENFERMERIA	357,71	625,00	88,21	88,21	90,88	267,29
PERSONAL LAVANDERIA Y PLANCHADO	306,65	525,00	72,06	72,06	74,24	218,35
PINCHE	306,65	525,00	72,06	72,06	74,24	218,35
PEON	306,65	525,00	72,06	72,06	74,24	218,35
FOGONERO	306,65	525,00	72,06	72,06	74,24	218,35
LIMPIADORA	306,65	525,00	72,06	72,06	74,24	218,35

PUESTO DE TRABAJO	Importe CRP 2005	Importe CRP FINAL ACUERDO	Δ 2006	Δ 2007	Δ 2008	Incremento TOTAL
CELADOR	306,65	525,00	72,06	72,06	74,24	218,35
CELADOR ENCARGADO LAVANDERIA	306,65	1.350,00	344,31	344,31	354,74	1.043,35
CELADOR CUIDADOS ESPEC./GENERALES	306,65	525,00	72,06	72,06	74,24	218,35
CELADOR AUX. AUTOPSIA	306,65	625,00	105,06	105,06	108,24	318,35
CELADOR ANIMALARIO	306,65	625,00	105,06	105,06	108,24	318,35
CELADOR ALMACENERO	306,65	525,00	72,06	72,06	74,24	218,35

ANEXO III: IMPORTES A PERCIBIR EN LOS SIGUIENTES CONCEPTOS.

	Precio Hora Jornada Complementaria		
	Grupo A	Grupo B	Grupos C-D
Física Sin Prorrateo	17,00	11,05	7,18
Localizada Sin Prorrateo	8,50	5,53	3,59
Complemento Continuidad Asistencial y Disponibilidad/Disponibilidad	40,00		

	Precio Hora Jornada Complementaria Sábados, Domingos y Festivos		
	Grupo A	Grupo B	Grupos C-D
Física Sin Prorrateo	19,00	12,35	8,03
Localizada Sin Prorrateo	9,50	6,17	4,01

	Precio Hora Jornada Complementaria Zonas Aisladas	
	Grupo A	Grupo B
Física Sin Prorrateo	20,40	13,26

Nota: Estos importes tendrán el mismo sistema de prorrateo que el destinado al concepto de Guardia Médica

	Precio Hora Plus Festivo Normal y Festivo Especial		
	Grupo B	Grupo C	Grupo D-E
Precio de la hora plus de festivo normal	7,05	5,54	5,03
Precio de la hora plus de festivo especial	14,10	11,08	10,06

ANEXO IV. RETRIBUCIONES DE LOS NIVELES DE CARRERA.

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 €

ANEXO V. MODELO DE CARRERA PROFESIONAL**EXPOSICION DE MOTIVOS**

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

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

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

Todo lo anteriormente descrito se ve legitimado por la aparición 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 concertos 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 esté ubicado el profesional y al título exigido para su ingreso conforme lo previsto en los artículos 6.2 y 7.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud tal como se define en el Anexo I. Consistirá según se determina en el apartado e) del artículo 43.2 sobre retribuciones complementarias de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en un complemento retributivo variable que 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 licenciado y diplomado 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 más a medir en el Baremo de Méritos. El contenido del mismo se explicita en el siguiente punto referido al baremo de méritos.

2) Baremo de méritos:

2.1. Baremo de méritos para el personal licenciado 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.

Séptimo. Comisiones de Evaluación.

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

1. Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro.

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 persona, 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 serán las siguientes:

a) Recepcionar las solicitudes de acceso a los niveles II, III, IV y V de la Carrera Profesional.

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

c) Supervisar los resultados del cumplimiento de los objetivos del CRP y de las EDP de los profesionales que soliciten participar de la Carrera Profesional.

d) Proponer a la Comisión Central los profesionales a Certificar en los niveles II, III, IV y V.

2. Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional. Será paritaria. Estará formada por los miembros de la Administración designados por el 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 Área, Dirección Gerencia de Hospital o Dirección de Distrito de Atención Primaria o Centro de Transfusión Sanguínea a la que esté adscrito/a el/la interesado/a, 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 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 recertificarse; 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 las 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 quedarían excluidos los Auxiliares Administrativos a partir del Nivel IV de su carrera profesional con el procedimiento que se detalla en el punto cuarto sobre efectos y retribuciones.

Disposición adicional segunda. Promoción interna temporal.

En el caso de que un profesional tenga reconocido un determinado nivel carrera para una determinada categoría profesional y acceda mediante promoción interna temporal a una categoría distinta, dejará de percibir desde el momento del nombramiento las retribuciones que 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 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 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 €

CONSEJERIA PARA LA IGUALDAD Y BIENESTAR SOCIAL

RESOLUCION de 13 de julio de 2006, del Instituto Andaluz de la Mujer, por la que se acuerda la ampliación de plazo de resolución y notificación correspondiente a la convocatoria de subvenciones para la creación, consolidación y mejora de pequeñas empresas de mujeres en la Comunidad Autónoma de Andalucía durante el año 2006, según la Orden que se cita.

Al amparo de la Orden de 3 de noviembre de 2005 (BOJA núm. 225, de 17 de noviembre), por la que se regula la concesión de subvenciones para la creación, consolidación y mejora de pequeñas empresas de mujeres, se dicta la Resolución de 21 de diciembre de 2005 (BOJA núm. 4, de 9.1.06) por la que se efectuó convocatoria para el ejercicio 2006.

El artículo 9.7 de la citada Orden establece que el plazo de resolución y notificación es de seis meses, contados a partir de la fecha en que finalice el plazo de presentación de solicitudes.

Ante la imposibilidad de cumplir dicho plazo debido al elevado número de solicitudes presentadas y a la complejidad de los proyectos empresariales a evaluar, y de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42.6 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, la Directora del Instituto Andaluz de la Mujer

RESUELVE

Ampliar el plazo de resolución y notificación de las subvenciones para la creación, consolidación y mejora de pequeñas empresas de mujeres convocadas por la citada Resolución en tres meses.

Contra la presente Resolución, de acuerdo con el artículo 42.6 de la citada Ley 30/1992, no cabe recurso alguno.

Sevilla, 13 de julio de 2006.- La Directora, Ana Soledad Ruiz Seguín.