

PACTO:

PRIMERO

Se modifican los apartados 4.1.3, 4.3 del ACUERDO de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008,

El apartado 4.1.3 queda redactado en los siguientes términos:

“4.1.3 Será además necesario para optar a la carrera:

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

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

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

El apartado 4.3 queda redactado en los siguientes términos:

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

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

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

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

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



administrativo en las categorías de Administrativo y las categorías que se determinen en el régimen funcional de plantillas.

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

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

SEGUNDO:

Se modifica el anexo V y del ACUERDO de 18 de julio de 2006, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008, que queda redactado en los siguientes términos:

Primero. Ámbito de aplicación.

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

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

Segundo. Características del modelo de carrera profesional

El modelo de carrera profesional se caracteriza por:

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

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

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



- d) Irreversible, progresiva y gradual: se desarrolla a través de diversos grados para los que el nivel de exigencia, en cuanto al acceso a los mismos, es progresivamente mayor, siendo también progresivamente mayor el incentivo ligado a la misma.
- e) Orientada a la mejora continua: Los méritos presentados y evaluados para conseguir un determinado nivel, no podrán ser aportados de nuevo, ni tenidos en cuenta para el acceso a otro nivel.
- f) Objetiva: el sistema se fundamenta en la evaluación objetiva, basada en la evaluación de la competencia profesional y del desempeño del puesto de trabajo y en que las herramientas de medición de los parámetros y criterios a evaluar se basan en criterios objetivos.
- g) Con capacidad de discriminación, pues permite diferenciar entre los que realizan un desempeño profesional de excelencia, frente a un desempeño de mínimos a la hora de su reconocimiento individual.
- h) Con transparencia y publicidad de los criterios de evaluación y fiabilidad y validez de los instrumentos de evaluación
- i) Periódica y ágil, mediante el establecimiento de calendarios fijos de carácter semestral y mediante la tramitación electrónica de los procedimientos.
- j) Retribuida a partir del primer nivel.
- k) Homologable: el sistema se diseña conforme a los criterios generales de homologación e incorpora mecanismos para el reconocimiento de los grados de DPC profesional alcanzados en otros servicios de salud.

Tercero. Requisitos

- a) Estar incluido en el ámbito de aplicación establecido en el apartado primero del presente acuerdo.
- b) Estar en situación de activo o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza. No se procederá al reconocimiento de niveles en la situación de comisión de servicios en otro Servicio de Salud o que se encuentre con destino adjudicado en la RPT de la cualquier otra administración Pública. No podrán participar, hasta que se resuelva el procedimiento quienes se encuentren en suspensión de funciones declarada como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.
- c) Presentar la solicitud de reconocimiento de nivel en el plazo del proceso que se establezca.
- d) Acreditar documentalmente el período de servicios prestados en servicio activo o asimilado con reserva de plaza en la misma categoría y especialidad requeridos para cada nivel. Se computará como servicio activo el período de tiempo disfrutado como permiso maternal/paternal, excedencia por cuidado de hijo o familiar, y el desempeño de puestos directivos profesionales del SAS.



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

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

Cuarto. Definición y niveles de Carrera Profesional.

El acceso a la Carrera Profesional tiene un carácter voluntario y un tratamiento individualizado, de manera que es cada profesional, previo cumplimiento de los requisitos oportunos, quien determine su progresión en los distintos niveles que la configuran.

El acceso a los diferentes niveles debido a su carácter voluntario, deberá ser solicitado por el interesado en la promoción, tanto para la inclusión en el sistema de Carrera Profesional como para el cambio de niveles.

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

La Carrera Profesional se organiza en 5 niveles, en los cuales el profesional debe permanecer por un mínimo de tiempo para poder optar a un nivel superior. El tiempo mínimo establecido será el siguiente:

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

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

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

Quinto. Requisitos de ascenso.



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

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

No existe límite en el número de profesionales que puedan estar Certificados en cada uno de los distintos niveles de la Carrera Profesional.

El Proceso de Ascenso por niveles sería el siguiente:

PERSONAL CON MAPA DE COMPETENCIAS ELABORADOS Y APROBADOS POR EL SAS Y EVALUACION DESARROLLADA POR LA ACSA

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

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

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

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

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

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

a) Nivel I inicial: Es el nivel que se ocupa en el momento en el que el profesional acredita un tiempo mínimo de permanencia en el sistema superior a cinco años como personal estatutario fijo o interino en la misma categoría profesional y en su caso especialidad, y haber obtenido en la media de las puntuaciones de los tres últimos años una evaluación de los objetivos



individuales y de la Evaluación del desempeño personal superior al 65%. Habrá que permanecer un mínimo de 5 años antes de poder acceder al siguiente nivel.

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

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

d) Nivel IV: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel III y la evaluación favorables del Baremo de Méritos correspondiente a dicho nivel o, en su caso el reconocimiento, evaluación y acreditación parcial conveniado con el IACP

e) Nivel V: Permanencia de un mínimo de 5 años en el Nivel IV y la evaluación favorables del Baremo de Méritos correspondiente a dicho nivel o, en su caso el reconocimiento, evaluación y acreditación parcial conveniado con el IACP

Sexto. Efectos y retribuciones.

Las retribuciones vendrán dadas a partir del Complemento de Carrera Profesional cuyo importe anual total que se especifica en el Anexo 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 6.2y 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 competente en materia de Personal certifique el nivel de carrera alcanzado y que seguirá siendo percibido de manera fija por el profesional durante el tiempo de permanencia en ese nivel.

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



Séptimo. Proceso de Evaluación.

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

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

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

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

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

El personal estatutario que cumpla los requisitos establecidos y haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura, al menos, durante tres años ininterrumpidos, podrá solicitar directamente su evaluación para el acceso al Nivel II de carrera profesional, sin que le sea exigible haber alcanzado previamente el primer grado de reconocimiento del desarrollo profesional

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

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

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

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

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



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

5.2. Acreditación de competencias para el resto del personal.

Para el resto de personal no incluido en el punto 5.1., no se exigirá la Acreditación de Competencias. En su lugar, la valoración de las competencias profesionales se realizará mediante un proceso de evaluación de las competencias clave de cada categoría profesional.

La evaluación de competencias se considerará para este personal un factor más a medir en el Baremo de Méritos. El contenido del mismo se explicita en los Anexos II y III de este acuerdo

Resultado global.

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

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

Evaluación negativa: no se obtiene la puntuación mínima exigida para la promoción de Nivel, con la imposibilidad de volver a solicitar la evaluación en 2 años.

Octavo. Carrera Profesional vs. Carrera Administrativa o de Gestión.

La Carrera Profesional se plantea con carácter independiente a la Carrera Administrativa o de Gestión, no obstante, son compatibles.

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

Noveno. Comisiones de Evaluación.

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

7.1. Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro.

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

Estará compuesta por un presidente, tres vocales y un secretario sin voz ni voto. El cargo de presidente lo ocupará el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director Gerente de Distrito de Atención Primaria o o Centro de Tejidos, Transfusiones y Células, según el caso; los



dos tres vocales serán designados, uno por el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o Centro de Tejidos, Transfusiones y Células, según el caso, y el otro por la Junta Facultativa, Junta de Enfermería o sus órganos profesionales de participación equivalentes en Áreas de Gestión Sanitaria y Atención Primaria, ambos de la misma categoría/especialidad que se evalúe, y el otro por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía; el secretario será un profesional del Área de Personal/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 III, IV y V de la Carrera Profesional.
- b) Verificar la Acreditación de las Competencias de los profesionales que quieran acceder a los niveles III, IV y V de la Carrera Profesional.
- c) Valorar los Baremos de Méritos de los profesionales que quieran acceder a los niveles III, IV y V de la Carrera Profesional.
- e) Proponer a la Comisión Central los profesionales a Certificar en los niveles III, IV y V.

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

Estará compuesta por un presidente, tres vocales y un secretario sin voz ni voto. El cargo de presidente lo ocupará el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director Gerente de Distrito de Atención Primaria o o Centro de Tejidos, Transfusiones y Células, según el caso; los dos tres vocales serán designados, uno por el Gerente de Área, Director Gerente de Hospital o Director de Distrito de Atención Primaria o o Centro de Tejidos, Transfusiones y Células, según el caso, y el otro por una persona, designada por la Mesa Sectorial, y el otro por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía; todos de la misma categoría/especialidad que se evalúe; el secretario será un profesional del área de Personal/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 III, IV y V de la Carrera Profesional.
- b) Valorar los Baremos de Méritos de los profesionales que quieran acceder a los niveles III, IV y V de la Carrera Profesional.
- d) Proponer a la Comisión Central los profesionales a Certificar en los niveles III, IV y V.

2. Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional. Será paritaria. Estará formada por los miembros de la Administración designados por el Dirección General competente en materia de Personal del SAS, por miembros de la Agencia de Calidad y por miembros designados por las Organizaciones Sindicales presentes en Mesa Sectorial. Tendrá su sede en los Servicios Centrales del SAS. Estará presidida por el Dirección General competente en materia de Personal del SAS o persona en quien delegue. Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Diseñar la normativa de funcionamiento de la Comisión Central y Comisiones de Centros.



- b) Fijar, revisar y hacer públicos con carácter previo al inicio de los períodos, los criterios y elementos necesarios para la certificación.
- c) Velar por el correcto funcionamiento de las Comisiones de Centro.
- d) Recepcionar las solicitudes de acceso a los niveles I y II de la Carrera Profesional.
- e) Certificar los profesionales que accedan a los niveles I, II, III, IV y V de la Carrera Profesional a petición de las Comisiones de Centro.
- f) Proponer al titular de la Dirección General competente en materia de Personal los profesionales a certificar.

Todos los miembros tanto de la Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro, como de la Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional, deberán ser personal estatutario fijo, pertenecer a la misma categoría/especialidad y, preferentemente con el mismo o superior nivel del profesional que se evalúa y vigente el Nivel de acreditación de la competencia profesional.

La Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro, y la Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional, cumplirán con el principio de representación equilibrada en cuanto a género, en lo que esté establecido legalmente para este tema..

Décimo. Periodicidad.

El proceso de evaluación de los distintos niveles de la Carrera Profesional tendrá una periodicidad semestral.

La solicitud del acceso al modelo de carrera profesional tendrá carácter abierto y permanente.

La solicitud de participación deberá formularse, a través de «la Ventanilla Electrónica de Profesionales» alojada en la web corporativa del Servicio Andaluz de Salud «<https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/>» en la dirección electrónica «<https://www.sspa.juntadeandalucia.es/servicioandaluzdesalud/profesionales/ventanilla-electronica-de-profesionales/>» cumplimentado el formulario electrónico correspondiente al sistema normalizado de solicitud de participación.

En caso de evaluación negativa, el profesional no podrá solicitar una nueva evaluación hasta transcurridos dos años desde ésta, según establece el artículo 38.c) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Undécimo. Período de transición

En aquellas categorías profesionales estatutarias o de personal funcionario del cuerpo superior facultativo de instituciones sanitarias en que no se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento previsto en el apartado 4.1.2 del Acuerdo de 18 de julio de 2006, del Consejo



de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el período 2006 a 2008, que a la fecha de ratificación del presente Acuerdo por el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y por una sola vez, tengan acreditados los años de prestación efectiva de servicios en la correspondiente categoría a la que optan, les será reconocido, con efectos del 1 de enero de 2022, el nivel I, II o III y sin necesidad de permanecer el mínimo de años de manera obligatoria, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos para ese nivel.

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

Disposición adicional primera. Promoción interna.

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

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

En el plazo de 18 meses, podrán solicitar el acceso al nivel de carrera que tuvieran consolidado siempre que cumplan con los requisitos establecidos para ese nivel. Así mismo podrán solicitar el acceso a cualquiera de los niveles superiores sin necesidad de permanecer el mínimo de cinco años de manera obligatoria en los niveles anteriores en la categoría a la que optan, siempre y cuando cumplan con los requisitos de evaluación establecidos para ese nivel superior y acrediten una permaneció desde el acceso al nivel de carrera desde el que optan superior a la exigida para el nivel de carrera solicitado

Disposición adicional segunda. Excedencia.

En el momento en que un profesional que tenga reconocido un determinado nivel de carrera pase a situación de excedencia voluntaria, dejará de percibir las retribuciones que venía percibiendo por concepto de carrera profesional. El tiempo que permanezca en esta situación no será computable a efectos de carrera, como determina el artículo 67.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.



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

Ante la pérdida de la condición de personal estatutario fijo por alguna de las causas establecidas en el artículo 21 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, se perderá el nivel de carrera profesional alcanzado.

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

Disposición adicional cuarta. Servicios especiales.

En el momento en que un profesional teniendo reconocido un determinado nivel de carrera sea declarado en situación de servicios especiales, tendrá derecho al cómputo de tiempo a efectos de carrera, tal como se determina en el artículo 64 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud.

Disposición adicional quinta. Profesionales que ocupen plazas de facultativos especialistas de la institución sanitaria vinculadas con plazas docentes de la plantilla de los Cuerpos de Profesores de la Universidad.

Los profesionales que ocupen plazas de facultativos especialistas de la institución sanitaria vinculadas con plazas docentes de la plantilla de los Cuerpos de Profesores de la Universidad al amparo de la base general séptima del artículo 4 del Real Decreto 1558/1986, de 28 de junio, por el que se establecen las bases generales del régimen de conciertos entre las universidades y las instituciones sanitarias se regirán por la RESOLUCIÓN de 3 de marzo de 2008, de la Dirección General competente en materia de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se dispone la publicación del Pacto de 26 de julio de 2007, de la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad de Andalucía suscrito entre el Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales CC.OO., CSI-CSIF, SMA, SATSE, UGT y USAE, sobre la definición del modelo de reconocimiento del desarrollo profesional del profesorado con plaza vinculada derivado de la actividad sanitaria realizada en las Instituciones Sanitarias del Servicio Andaluz de Salud que adaptará los niveles y las cuantías contenidas en su Anexo I a las directrices contenidas en el presente acuerdo

Disposición Final única. Entrada en vigor.

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