



MINISTERIO  
DE SANIDAD  
Y CONSUMO



**ACUERDO POR EL QUE SE DEFINE E IMPLANTA LA CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL SANITARIO DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DEL PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS QUE DESARROLLA SU ACTIVIDAD EN LOS CENTROS SANITARIOS DEL INSTITUTO NACIONAL DE GESTIÓN SANITARIA.**

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, recoge en su Art. 40.1 la obligación que se impone a las diferentes Comunidades Autónomas de establecer, para el personal estatutario de sus Servicios de Salud, mecanismos de carrera profesional, de forma que se posibilite el derecho a su promoción.

El 13 de noviembre de 2006, se firmó, en la Mesa Sectorial de Sanidad, un Acuerdo por el que se definía e implantaba la carrera profesional para el personal sanitario de formación universitaria, y a la vez se establecía el marco de negociación de la carrera profesional para los profesionales sanitarios de formación profesional y para el personal estatutario de gestión y servicios. En ese mismo Acuerdo se contemplaba el compromiso de hacer efectiva una cantidad a cuenta para estos últimos colectivos, con efectos de 1 de octubre de 2007, hasta que se aprobara su carrera profesional.

En ese Acuerdo se asumía asimismo el compromiso de iniciar la negociación para el diseño de la carrera profesional de estos dos colectivos en el mes de enero de 2007 con la idea de culminar la negociación, para iniciar su efectividad el 1 de enero de 2008.

Teniendo en cuenta todo cuanto antecede, reunidos en Madrid, el 2 de octubre de 2007, en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, de una parte la Administración Sanitaria-INGESA y de otra las Organizaciones Sindicales CEMSATSE, CCOO, UGT, CSI-CSIF y USAE, han decidido suscribir el siguiente

*[Firma]*  
CEMSATSE

*[Firma]*  
CCOO

*[Firma]*  
*[Firma]* CEMSATSE  
*[Firma]* FSP-UGT  
*[Firma]* CEMSATSE



## ACUERDO

### Primero. Definición y objeto.

La carrera profesional es un instrumento de motivación e implicación del personal que redundará en una mejora en la gestión de los servicios y en la atención al ciudadano, y supone el derecho de los profesionales a progresar de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo en cuanto a conocimientos, experiencia, investigación y cumplimiento de objetivos de la organización.

El presente Acuerdo tiene como objeto diseñar el modelo de carrera adecuado a las modalidades de las dos Ciudades Autónomas, y al Centro Nacional de Dosimetría, e implantar el complemento de carrera en el régimen retributivo de los profesionales estatutarios sanitarios de formación profesional y del personal de gestión y servicios.

### Segundo. Ámbito de aplicación.

1.- Se aprueba el modelo de carrera profesional para el personal sanitario de formación profesional y personal de gestión y servicios, estatutario fijo, contemplado en los Arts. 6.2 b) y 7 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco, que presta sus servicios en los Centros Sanitarios de Ceuta y Melilla, en ambas modalidades de asistencia y en el Centro Nacional de Dosimetría; que perciben sus retribuciones de acuerdo con el R. D. Ley 3/87, de 11 de septiembre, sobre retribuciones de personal estatutario, y cuyo desarrollo se efectuará de conformidad con el contenido del presente Acuerdo.

Se incluye el personal de las citadas categorías que ha obtenido la condición de fijo en los procesos selectivos realizados al amparo de la Ley 16/2001, de 21 de noviembre, por la que se establece un proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas de personal estatutario.

2.- El personal temporal en activo podrá voluntariamente solicitar la evaluación de su carrera profesional, siempre que cumpla el requisito de los servicios prestados tal como se indica en el apartado Cuarto. 2 de este Acuerdo. El grado que se reconozca no surtirá efectos económicos hasta que se obtenga la condición de personal estatutario fijo en la categoría evaluada.

  
CCOO



### Tercero. Características Generales.

1.- La carrera profesional tiene carácter voluntario y un tratamiento individualizado y personal, por lo que cada profesional puede decidir sobre su encuadramiento y ritmo de progresión en los distintos niveles de la misma, siempre que cumpla los requisitos exigibles. En ningún caso el profesional sufrirá tipo alguno de discriminación por no solicitar la carrera profesional.

2.- La carrera es independiente del nivel jerárquico de responsabilidad en la Institución. El encuadramiento en un concreto nivel de carrera no implica un cambio en el puesto de trabajo ni en la actividad que desarrolla el profesional. Durante el tiempo que se ocupen cargos de dirección, gestión y administración (Gerentes, Directores, Subdirectores) podrá solicitarse la evaluación al objeto de acreditar el nivel de carrera o el cambio de nivel, siendo, por tanto, computable, a efectos de modificación de niveles, el tiempo durante el cual se ha ocupado dichos cargos.

3.- No existirá limitación alguna en el número de profesionales que pueden acceder a los distintos niveles.

4.- La carrera profesional es irreversible, y por consiguiente los diferentes niveles de la misma son consolidables.

### Cuarto. Estructura.

1.- Teniendo en cuenta los principios generales contenidos en la legislación vigente, la carrera profesional para el personal sanitario de formación profesional y personal de gestión y servicios de los Centros Sanitarios de las Ciudades de Ceuta y Melilla y del Centro Nacional de Dosimetría, se organiza en cuatro niveles.

2.- A esos niveles se accede, con carácter general, en función del tiempo acreditado de servicios prestados, como personal estatutario, en la misma categoría, con carácter fijo o temporal, en las Instituciones Sanitarias del Sistema Nacional de Salud, de acuerdo con la siguiente escala:

- Nivel I: 5 años (5)
- Nivel II: 11 años (+ 6)
- Nivel III: 17 años (+ 6)
- Nivel IV: 23 años (+ 6)

*[Firma]*  
CCOO

*[Firma]*

*[Firma]*  
EST-UGT  
*[Firma]*  
EST-UGT  
*[Firma]*



Asimismo serán tenidos en cuenta los servicios prestados en su misma categoría, y que se encuentren reconocidos al amparo de la Ley 70/1978, de 26 de diciembre, o del Real Decreto 1181/1989, de 29 de septiembre.

En los supuestos de excedencia por cuidado de familiares serán tenidos en cuenta, a los efectos del cómputo del periodo mínimo de servicios prestados para la solicitud del nivel de carrera profesional, los del primer año desde el inicio de dicha situación. Durante los periodos de permisos por maternidad, paternidad, adopción o acogimiento, el tiempo transcurrido será asimilado, a efectos de carrera, al tiempo trabajado.

3.- La obtención del primer grado y el acceso posterior a los superiores, requiere, además de haber completado los años de servicios prestados que para cada nivel se han establecido con anterioridad, superar la evaluación favorable de los méritos del interesado en relación con las materias de evaluación que se indicarán más adelante.

### Quinto. Aspectos retributivos.

1.- Se establece en los Centros del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria el complemento de carrera recogido en el Art. 43.2 e) de la Ley, 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco para el personal sanitario de formación profesional y para el personal de gestión y servicios, que será compatible con el resto de las retribuciones, incluido el complemento de productividad variable.

2.- La asignación económica anual para 2008 correspondiente a cada nivel tendrá los siguientes importes:

#### 2.1.- Personal Sanitario de Formación Profesional.

NIVELES	TECNICO SUPERIOR	TECNICO
NIVEL I	1.200	1.000
NIVEL II	2.400	2.000
NIVEL III	3.600	3.000
NIVEL IV	4.662	3.885

*IRSA*  
CCOO

*Tomando*



## 2.2.- Personal de Gestión y Servicios.

NIVELES	LICENCIADO UNIVERSTARIO	DIPLOMADO UNIVERSITARIO	TECNICO SUPERIOR	TECNICO	OTRO PERSONAL
NIVEL I	2.400	1.800	1.200	1.000	750
NIVEL II	4.800	3.600	2.400	2.000	1.500
NIVEL III	7.200	5.400	3.600	3.000	2.250
NIVEL IV	9.324	6.993	4.662	3.885	2.914

3.- Estos importes se actualizarán de acuerdo con lo que dispongan las leyes anuales de presupuestos, y su devengo se realizará con periodicidad mensual.

### Sexto.- Requisitos generales para el acceso a la carrera.

Para el encuadramiento en cada uno de los niveles el profesional deberá cumplir los siguientes requisitos:

1.- Tener la condición de personal estatutario fijo en los Centros del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, en cada categoría en la que se halla encuadrado.

2.- Haber completado los años de servicios prestados que para cada uno de ellos, se especifica en el apartado Cuarto de este Acuerdo.

3.- Formular la oportuna solicitud en los plazos y con las formalidades que se establezcan.

4.- Superar la correspondiente evaluación.

5.- Percibir las retribuciones del Real Decreto- Ley 3/1987.

6.- Estar en situación de activo o asimilado.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*  
CCOO



### Séptimo.- Procedimiento de Gestión.

1.- Quienes consideren que reúnen el requisito mínimo de ejercicio profesional para acceder a cada uno de los niveles, y poseen los méritos necesarios, pueden solicitar el reconocimiento del nivel correspondiente.

2.- Los encuadramientos se realizarán con periodicidad anual y las solicitudes se formalizarán durante el primer semestre de cada año natural ante la Dirección Gerencia en la que se encuentre adscrito el interesado, teniéndose en cuenta los méritos conseguidos hasta 31 de diciembre del mismo año. La evaluación se realizará en el primer trimestre del siguiente año y sus efectos económicos se harán efectivos el 1 de abril con efectos retroactivos de 1 de enero.

3.- Los Comités de Centro que se contemplan en el apartado Octavo serán los encargados de evaluar las solicitudes pudiendo recabar cuantos informes consideren oportunos para llevar a cabo la evaluación, elevando propuesta vinculante a la Dirección Territorial de este Instituto en el caso de las Áreas de Salud de Ceuta y Melilla y a la Dirección de este Instituto en el caso del Centro Nacional de Dosimetría. Para el reconocimiento de nuevos niveles se tendrán en cuenta los méritos o servicios prestados desde la obtención del último nivel de carrera reconocido y los adquiridos y no evaluados para la obtención de los niveles anteriores.

4.- La Dirección Territorial o en su caso la Dirección de este Instituto, dictará la Resolución motivada correspondiente, que será notificada al interesado a través de la Gerencia a la que se halle adscrito. Los efectos económicos se producirán a partir del 1 de enero del año siguiente al de la solicitud. Si la Resolución fuera negativa, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación, transcurridos dos años de la notificación de la evaluación desfavorable.

### Octavo.- Evaluación.

I- La evaluación consiste en la valoración de los méritos presentados y acreditados por los profesionales que soliciten el acceso a cada grado de carrera profesional.

II- Respecto el personal sanitario de Formación Profesional, o equivalente, referido en el artículo 6.2.b) de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre y en el artículo 3 de la Ley 44/2003 de 21 de noviembre sobre Ordenación de Profesionales Sanitarias, los factores e indicadores susceptibles de evaluación y valoración se agrupan en tres bloques:

CCOO



## 1.- Áreas de evaluación del personal sanitario de formación profesional.

**a) Actividad y competencia asistencial.** Logro de los objetivos de calidad, actividad y utilización de recursos. Relación interprofesional y trabajo en equipo. Relación con el paciente, familiares. Competencias derivadas del perfil profesional y derivadas del perfil específico del puesto de trabajo.

**b) Formación, docencia e investigación.** Se valorarán actividades de formación continua y continuada: cursos, seminarios. Asimismo se considerará la participación como docente en programas de formación continuada acreditada, la contribución a los programas de actualización y Formación Profesional en el ámbito de su área de conocimiento, enseñanza de alumnos de la misma categoría, Aprendizaje de nuevas técnicas. Participación en programas de formación. Asistencia a congresos, jornadas, ponencias y comunicaciones. Colaboración en trabajos de investigación y publicaciones. Definición de protocolos.

**c) Implicación y compromiso con la organización.** Participación en programas de mejora de la calidad asistencial; Comisiones Clínicas; Comités científicos; puestos de coordinación. Cargas y responsabilidades relacionadas con la gestión de los servicios o unidades. Participación en Grupos de Trabajo, Comisiones de participación, Tribunales de selección.

**II-** . Para el personal estatutario de formación universitaria (Licenciados y Diplomados) de Gestión y Servicios del artículo 7.2.a) de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, los factores e indicadores susceptibles de evaluación y valoración se agrupan en los siguientes tres bloques:

## 2.- Áreas de evaluación del personal de gestión y servicios.

**a) Desempeño del puesto de trabajo.** Competencias generales; relación con el usuario, con los profesionales, trabajo en equipo. Competencias específicas del puesto. Cumplimiento de objetivos. Introducción de innovaciones técnicas.

**b) Formación, Docencia e Investigación.** Actividades de formación continuada: cursos, seminarios. Participación como docente en programas de formación. Asistencia a congresos y jornadas; ponencias y comunicaciones. Trabajos de investigación (personal licenciado y diplomado). Para el resto solamente formación.

*Tomás García*

*IRISBAUER*  
CCOO



**c) Implicación y compromiso con la organización.** Desempeño de jefaturas. Participación en comisiones, comités y grupos de trabajo. Colaboración en el cumplimiento de los objetivos de la organización.

**B.-Créditos máximos y mínimos por Área de evaluación.**

**1.- Créditos máximos.** No podrá superarse el número máximo de créditos por Área de Evaluación que se indica a continuación para los diferentes niveles:

**a) Personal sanitario de formación profesional:**

Áreas de evaluación	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
1.- Actividad y competencia asistencial	70	65	60	60
2.- Formación, docencia e investigación	15	20	25	25
3.- Implicación y compromiso con la organización.	15	15	15	15
	100	100	100	100

**b) Personal de Gestión y Servicios.**

Áreas de evaluación	Nivel I	Nivel II	Nivel III	Nivel IV
1.- Desempeño del puesto de trabajo.	70	65	60	60
2.- Formación, docencia, investigación.	15	20	25	25
3.- Implicación y compromiso con la organización.	15	15	15	15
	100	100	100	100

**2.- Créditos mínimos.** Para tener acceso a un nivel superior tanto en el caso del personal sanitario de formación profesional como del personal de gestión y servicios, debe reunir el número mínimo de créditos que para cada nivel se indica a continuación:

- **NIVEL I: 50 créditos.**
- **NIVEL II: 55 créditos.**
- **NIVEL III: 60 créditos.**
- **NIVEL IV: 65 créditos.**

*WPAball*

*CU00*

*Tom Juan*

*ES*  
*FSP-UGT*  
*CAF-KOTR*  
*PIJSE*





## C.- Comités de Evaluación.

Para llevar a cabo las actividades de evaluación se crean los siguientes Comités: Un Comité Central con sede en los Servicios Centrales del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria. Un Comité de Centro para el Centro Nacional de Dosimetría. En cada una de las Áreas Sanitarias de Ceuta y Melilla se crearán: Un Comité para el personal sanitario de formación profesional y un Comité para el personal de gestión y servicios.

Los Comités de Evaluación de Centro estarán integrados, en su mayoría, por profesionales de la misma categoría del evaluado y habrá de garantizarse la participación en los mismos de representantes del servicio o unidad de pertenencia del profesional evaluado, así como de evaluadores externos designados por Agencias de Calidad.

### 1.- Comité Central.

#### a) Composición.

Será paritario y estará presidido por el Director del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria o persona en quien delegue. Como vocales: los dos Directores Territoriales de Ceuta y Melilla, la Subdirectora General de Atención Sanitaria, el Subdirector General de Gestión Económica y Recursos Humanos, un representante por cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial, un representante externo designado por una Agencia de Calidad, y un Secretario que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto si es un funcionario, y con voz y voto si la Secretaría del órgano la ostenta un miembro del mismo.

#### b) Funciones.

- 1º. Velar por el correcto funcionamiento de los Comités de Centro.
- 2º. Estudiar y resolver las reclamaciones que se presenten en relación con las decisiones adoptadas por los Comités de evaluación de Centro.
- 3º. Garantizar la transparencia en todas las fases del proceso y la homogeneidad de actuación en todos los Comités de Centro.
- 4º. Resolver las dudas y problemas de los Comités de evaluación de Centro que surjan en la interpretación de este Acuerdo de carrera.

  
ccoo



## 2.- Comités de Centro.

### a) Composición de los diferentes Comités.

**1- Comité del Centro Nacional de Dosimetría.** Estará presidido por el Director Gerente o persona en quién delegue. Vocales: 3 licenciados o diplomados elegidos entre los licenciados o diplomados del Centro; 1 representante externo designado por una Agencia de Calidad; 1 representante designado por las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial y firmantes del presente Acuerdo y 1 Secretario que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto si es un funcionario, y con voz y voto si la Secretaría del órgano la ostenta un miembro del mismo.

**2- Comité para el personal sanitario de formación profesional.** Estará presidido por el Director Gerente o persona en quien delegue; Vicepresidente el Director de Enfermería. Vocales: 2 técnicos superiores o 2 técnicos según la categoría a la que pertenezca el evaluado; 1 miembro de la misma categoría del evaluado que pertenezca al mismo Servicio/Unidad. 1 evaluador externo designado por una Agencia de Calidad; 1 representante designado por las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial y firmantes del presente Acuerdo; y 1 Secretario que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto si es un funcionario, y con voz y voto si la Secretaría del órgano la ostenta un miembro del mismo.

**3- Comité para el personal estatutario de Gestión y Servicios.** Estará presidido por el Director Gerente o persona en quién delegue; Vicepresidente el Director de Gestión y Servicios Generales. Vocales: 2 licenciados o diplomados de la Función Administrativa; 1 miembro de la misma o superior categoría del Servicio/Unidad al que pertenezca el evaluado; 1 evaluador externo designado por una Agencia de Calidad; 1 representante designado por las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial y firmantes del presente Acuerdo; y 1 Secretario que asistirá a las reuniones con voz pero sin voto si es un funcionario, y con voz y voto si la Secretaría del órgano la ostenta un miembro del mismo.

Las Organizaciones Sindicales con representación en la Mesa Sectorial y firmantes del presente Acuerdo, recibirán de forma detallada y puntual, cuando así lo soliciten, información tanto de las solicitudes como de la evaluación de cada uno de los solicitantes que se presenten en los diferentes Comités de Centro.

CCOO



**b) Funciones.** Todos ellos deben desarrollar las siguientes:

**1º.** Recibir las solicitudes de acceso a los diferentes niveles de la carrera.

**2º.** Valorar el cumplimiento de los requisitos y méritos de los profesionales que solicitan el encuadramiento en los diferentes niveles de carrera.

**3º.** Evaluar los informes que les sean solicitados sobre el ejercicio de sus funciones.

**4º.** Supervisar y valorar los informes emitidos por el superior jerárquico y por los miembros del equipo o servicio del evaluado. En caso de contradicción entre éstos, solicitará los informes complementarios que estime convenientes.

**5º.** Formular propuestas vinculantes del resultado de la evaluación, con el reconocimiento del grado alcanzado por cada uno de los evaluados.

#### **Noveno.- Implantación progresiva de la carrera.**

La puesta en funcionamiento de la carrera profesional, tanto para el personal sanitario de formación profesional como para el personal de gestión y servicios, se llevará a cabo de forma progresiva con la siguiente cadencia temporal:

- **1 de enero de 2008: Nivel I.**
- **1 de enero de 2009: Nivel II.**
- **1 de abril de 2009: Nivel III.**
- **1 de octubre de 2009: Nivel IV.**

#### **Décimo.- Régimen transitorio.**

**1.** El personal de gestión y servicios de los grupos A y B que en el momento de la implantación de la carrera profesional reúna los requisitos para su incorporación a los Niveles I, II quedará encuadrado en dichos niveles, sin evaluación previa, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

**a)** Justificar un mínimo de 5 y 11 años de servicios prestados respectivamente.

**b)** Haberlo solicitado en el semestre anterior.

*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*  
ceoo

*[Firma manuscrita]*  
FSP UGT  
*[Firma manuscrita]*  
GRIKOP  
*[Firma manuscrita]*  
FUSAE



**2.-** El personal sanitario fijo de formación profesional y personal de gestión y servicios de los grupos C, D y E que en el momento de la implantación de la carrera profesional reúna los requisitos para su incorporación a los Niveles I, II y III quedará encuadrado en dichos niveles, sin evaluación previa, siempre que cumpla los siguientes requisitos:

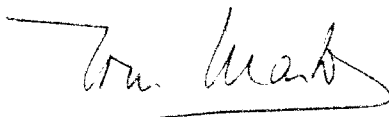
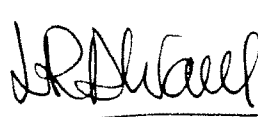
- a) Justificar un mínimo de 5, 11 y 17 años de servicios prestados respectivamente.
- b) Haberlo solicitado en el semestre anterior.

**3.-** Idénticos automatismos, se producirán en todos aquellos que superen las pruebas selectivas convocadas en ejecución de las Ofertas de Empleo Público de los años 2007 y 2008, que cumplan los mismos requisitos, y que estén en activo como personal temporal el 31 de diciembre de 2007.

**4.-** Automatismo del nivel III a los profesionales del personal no sanitario de los grupos A y B que tengan 21 años de antigüedad en la misma categoría a 31 de diciembre de 2007, de acuerdo con lo previsto en la apartado noveno de este Acuerdo. Igual automatismo se aplicará a los profesionales que tengan cumplidos 60 años a 31 de diciembre de 2007 y 15 años de servicios prestados en la misma categoría. A los profesionales con más de 15 años de servicios acreditados, y que no se encuentren contemplados en los dos supuestos anteriores, les serán reconocidos 20 créditos adicionales a los que obtengan en la correspondiente evaluación para el acceso al Nivel III.

**5.-** Automatismo del nivel IV a los profesionales con 27 o más años de antigüedad en la misma categoría, de acuerdo con lo previsto en el apartado noveno de este acuerdo. Igual automatismo se aplica profesionales que tengan cumplidos 60 años a 31 de diciembre de 2007 y 20 años de servicios prestados en la misma categoría de origen. A los profesionales con más de 20 años de servicios prestados que no se encuentren en los supuestos anteriores, les serán reconocidos 25 créditos adicionales a los que obtengan en la correspondiente evaluación.

**6.-** El personal al que se refiere el presente Acuerdo, que en el momento de la implantación de la carrera ocupe cargos de dirección, gestión y administración (Gerentes y Directores y Subdirectores), les será reconocido, en las mismas condiciones que al resto de los profesionales, el nivel de carrera que les corresponda teniendo en cuenta los servicios prestados en la correspondiente categoría y el tiempo que hayan desempeñado dichos cargos.


  
  
CCOB




ES 100  
ESP.UGT

### Undécimo - Cláusula de garantía.

El Instituto Nacional de Gestión Sanitaria asume el compromiso de que en el futuro pueda optar a la carrera profesional aquel personal temporal que, habiendo prestado al menos 5 años de servicios efectivos y continuados en la correspondiente categoría en este Instituto desde el 1 de enero de 2007, no haya podido optar a presentarse a unas pruebas selectivas de la misma en el citado Instituto por no haber sido éstas convocadas.

 **Duodécimo.** Se establece una Comisión Paritaria de Seguimiento e Interpretación de éste Acuerdo, de la que formarán parte las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial y firmantes del mismo.

### Decimotercero.- Cláusula adicional.

 El Instituto Nacional de Gestión Sanitaria reconocerá de manera automática los niveles de carrera acreditados por un profesional en otros Servicios de Salud, siempre que se de una efectiva prestación de servicios en sus Centros, en virtud de los sistemas generales de provisión de puestos de trabajo previstos en el Estatuto Marco y sus normas de desarrollo.

### Decimocuarto.- Cláusula de garantía retributiva en los supuestos de promoción.

El Personal en situación de promoción interna temporal percibirá, en su caso, el complemento de carrera que tenga reconocido en su categoría de origen, siendo los servicios prestados en esa situación evaluables para el acceso a un nuevo nivel de carrera en su categoría de origen.

- Para los profesionales de la función administrativa que promocionen a una categoría superior de la función administrativa con carácter definitivo, a efectos de la carrera profesional en esta categoría superior, el tiempo de servicios prestados será computado con arreglo a las siguientes reglas:

- El tiempo que ha permanecido en situación de promoción interna temporal será computado para la carrera en la categoría superior al 100%. Se deducirán todos los periodos de tiempo de servicios prestados en situación de promoción interna temporal que se hayan computado en la categoría de origen para evitar que un mismo periodo de tiempo sea computado más de una vez.

CCOO



- El tiempo en la categoría de origen será computado al 60%, si la promoción fija, lo es a una categoría inmediatamente superior.

- El tiempo en la categoría de origen será computado al 50%, si la promoción con carácter fijo es a una categoría dos niveles superior.

- El tiempo en la categoría de origen será computado al 40%, si la promoción con carácter fijo se a una categoría tres niveles superior.

- Para el personal estatutario fijo en la categoría de técnico sanitario que promoció con carácter definitivo a la categoría de técnico superior sanitario, el tiempo de servicios prestados será computado con arreglo a las siguientes reglas:

- El tiempo que ha permanecido en situación de promoción interna temporal será computado para la carrera en la categoría de técnico superior sanitario al 100%. Se deducirán todos los periodos de tiempo de servicios prestados en situación de promoción interna temporal que se hayan computado en la categoría de técnico sanitario para evitar que un mismo periodo de tiempo sea computado más de una vez.

- El tiempo en la categoría de técnico sanitario será computado al 60%, para la carrera de técnico superior sanitario.

#### **Décimo quinta.- Promoción interna en los diplomados sanitarios.**

Para el personal estatutario fijo en la categoría de técnico sanitario o de técnico sanitario superior que promoció con carácter definitivo a la categoría de diplomado sanitario, el tiempo de servicios prestados será computado con arreglo a las siguientes reglas:

- El tiempo que ha permanecido en situación de promoción interna temporal será computado para la carrera en la categoría de diplomado sanitario al 100%. Se deducirán todos los periodos de tiempo de servicios prestados en situación de promoción interna temporal que se hayan computado en la categoría de técnico sanitario para evitar que un mismo periodo de tiempo sea computado más de una vez.

- El tiempo en la categoría de técnico superior sanitario será computado al 60%, para la carrera de diplomado sanitario.

- El tiempo en la categoría de técnico sanitario será computado al 50%, para la carrera de diplomado sanitario.

*[Firma manuscrita]*

*[Firma manuscrita]*

P.C.O.O



El Personal estatutario fijo que ha promocionado con carácter fijo a una categoría de grupo superior continuará percibiendo el complemento de carrera de su categoría de origen, hasta que la cuantía que le pueda corresponder en la nueva categoría sea superior a la que venía percibiendo.

En ambos supuestos, para el acceso a la carrera en la categoría superior es necesaria la renuncia expresa a los grados reconocidos en la de origen sin perjuicio de la garantía retributiva reconocida en el párrafo anterior.

**Decimosexto.- Cláusula final.**

El presente Acuerdo por el que se implanta la carrera profesional del personal sanitario de formación profesional y del personal de Gestión y Servicios será revisable en el futuro cuando se considere oportuno, así lo exijan las condiciones concretas de su aplicación y se establezca motivadamente en la Mesa Sectorial.

**Entrada en vigor.** El presente Acuerdo entrará en vigor tras su aprobación definitiva por el Consejo de Ministros.

**POR LA ADMINISTRACIÓN:**

**POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES:**

**CEMSATSE**

**U.G.T.**

**CC.OO.**

**USAE**

**CSI-CSIF**