

**III. OTRAS DISPOSICIONES****CONSELLERÍA DE SANIDAD**

*ORDEN de 20 de julio de 2018 por la que se publica el Acuerdo sobre las bases de la carrera profesional en el ámbito del Servicio Gallego de Salud y entidades adscritas a esta consellería y a dicho organismo.*

Con fecha 6 de julio de 2018, en la mesa sectorial de negociación del personal estatutario, los/las representantes de la Administración sanitaria y las organizaciones sindicales CIG, CESM (en condición de adherida), UGT, CSIF y SATSE firmaron el Acuerdo sobre las bases de la carrera profesional en el ámbito del Servicio Gallego de Salud y las entidades adscritas a la Consellería de Sanidad y a dicho organismo, de conformidad con las previsiones que al respecto contienen el artículo 38 de la Ley del Estatuto básico del empleado público (texto refundido aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre), el artículo 154 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, y los artículos 79 y 80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco de personal estatutario de los servicios de salud.

En este momento, una vez que dicho acuerdo, a propuesta de esta consellería, fue expresa y formalmente aprobado por el Consello de la Xunta de Galicia, en su reunión de 19 de julio de 2018, procede su publicación.

De conformidad con lo que antecede,

DISPONGO:

Artículo único

Se publica, para general conocimiento y efectividad, el Acuerdo sobre las bases de la carrera profesional en el ámbito del Servicio Gallego de Salud y las entidades adscritas a la Consellería de Sanidad y a dicho organismo, firmado con fecha 6 de julio de 2018 en la mesa sectorial de negociación del personal estatutario por los representantes de la Administración sanitaria y las organizaciones sindicales CIG, CESM (en condición de adherida), UGT, CSIF y SATSE, que entrará en vigor el día de la publicación de esta orden en el *Diario Oficial de Galicia*.

Santiago de Compostela, 20 de julio de 2018

Jesús Vázquez Almuíña  
Conselleiro de Sanidad



**Acuerdo por el que se establecen las bases de la carrera profesional en el ámbito del Servicio Gallego de Salud y las entidades adscritas a la Consellería de Sanidad y a dicho organismo**

La Administración sanitaria y las organizaciones sindicales representativas han constatado la necesidad de regular e implantar un modelo de carrera profesional para el personal de las instituciones sanitarias públicas de Galicia en desarrollo de lo previsto en esta materia por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, y en lo que se refiere al personal sanitario con formación universitaria por la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias.

Sin embargo, las circunstancias económicas, las medidas adoptadas en el ámbito del empleo público y la normativa y disponibilidades presupuestarias imposibilitaron promover una negociación con ciertas expectativas de consenso en la Mesa Sectorial de Negociación.

La mejora de la situación económica y presupuestaria, que ya derivó en la recuperación en los últimos años de ciertos derechos suspendidos, permitió que la Administración sanitaria y las organizaciones sindicales acordasen en el mes de octubre de 2017 iniciar la negociación de las bases de la carrera profesional e impulsarla de modo prioritario en la búsqueda de finalizar la negociación y alcanzar un acuerdo, en el mes de junio de 2018.

Tras la negociación en la Mesa Sectorial, con este acuerdo ahora firmado entre la Administración y las organizaciones CIG, CESM (en condición de adherida), UGT, CSIF y SATSE se regulan unas bases de la carrera profesional que permitirán reconocer la aportación de los/las profesionales de las instituciones sanitarias públicas, a lo largo de su vida laboral, a la mejora de la calidad de la prestación, impulsando y valorando su desarrollo en los aspectos relevantes para la correspondiente profesión, grupo o categoría profesional.

Por lo demás, las partes firmantes, con sujeción al principio de cobertura presupuestaria ineludible para la Administración, vienen a pactar ciertas medidas excepcionales de progreso en la carrera profesional para el colectivo de personal fijo, principalmente aquel que fue afectado de un modo más relevante, en los últimos años, en sus expectativas de desarrollo profesional.

1. Objeto.
2. Concepto y objetivos da carrera profesional.
3. Características de la carrera profesional.



4. Ámbito de aplicación.
  5. Requisitos para acceder al sistema de carrera profesional y progresar en el mismo.
  6. Estructura de grados.
  7. Procedimiento.
  8. Órganos de evaluación.
  9. Baremos.
  10. Reconocimiento de los grados de carrera profesional alcanzados en otros servicios de salud.
  11. Incidencia de la promoción interna en la carrera profesional.
  12. Efectos de la carrera profesional.
  13. Complemento de carrera.
  14. Régimen transitorio y excepcional de encuadre.
  15. Otras cláusulas.
1. Objeto.

Este acuerdo tiene por objeto establecer las bases de la carrera profesional en el ámbito del Servicio Gallego de Salud y las entidades adscritas a la Consellería de Sanidad y a dicho organismo.

2. Concepto y objetivos de la carrera profesional.

Se entiende por carrera profesional el derecho de los/las profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo en cuanto a conocimientos, formación, experiencia, investigación, docencia y otros aspectos relevantes, según el caso, para la correspondiente profesión, grupo o categoría profesional, así como su participación en los objetivos de la organización.



Son objetivos del sistema de carrera profesional:

a) Reconocer la aportación de los/las profesionales a la mejora de la calidad de los servicios sanitarios públicos.

b) Distinguir a los/las profesionales otorgando un reconocimiento objetivo a su competencia profesional individual.

c) Generar más corresponsabilidad de los/las profesionales y fomentar la cultura del compromiso con el sistema sanitario público, promoviendo la actualización de sus conocimientos y competencias y la mejora de su cualificación.

d) Lograr un mayor grado de motivación de los/las profesionales que permanezca a lo largo de su vida laboral y, con ello, propiciar la mejora de los servicios públicos sanitarios y de gestión.

### 3. Características de la carrera profesional.

a) Voluntaria: corresponde al personal decidir si se incorpora al sistema de carrera y el ritmo de progresión en los diferentes grados que la configuran, cumpliendo los requisitos establecidos.

b) Personalizada: el reconocimiento del grado tiene carácter personal e individual y se hará considerando los méritos presentados por el/la interesado/a de conformidad con los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

c) Progresiva: el acceso a los diferentes grados reconocidos en la carrera se hará sucesivamente a lo largo de la vida laboral, de forma que el acceso al grado superior solo será posible acreditando el reconocimiento del grado inmediatamente inferior y tras un período de permanencia en el mismo.

d) Evaluable: el sistema se fundamenta en la evaluación, sujeta al baremo, de los méritos del/de la interesado/a.

e) Transparente: los elementos y criterios de evaluación serán públicos.

f) Actualizable por medio de la revisión periódica de los elementos que se consideran en la evaluación, de modo que respondan a la realidad y a las necesidades cambiantes del servicio de salud y de sus profesionales y al entorno sanitario y social. Esta actualización



se realizará con la publicidad necesaria para garantizar su conocimiento, con antelación suficiente, por el personal interesado.

g) Irreversible: los grados serán irreversibles y consolidados a todos los efectos, con la excepción prevista en el apartado 6 (estructura de grados).

h) Abierta: no tiene limitaciones de acceso (sin cuotas), siempre que se cumplan los requisitos básicos establecidos y los criterios definidos para obtener cada grado.

i) Homologable: el sistema se diseña conforme a los criterios generales de homologación e incorpora mecanismos para el reconocimiento de los grados de carrera profesional alcanzados en otros servicios de salud.

j) Independiente del puesto de trabajo que se ocupe: obtener un grado de carrera determinado o acceder a otro no implica cambiar de puesto de trabajo ni la actividad que el/la profesional desarrolla.

#### 4. Ámbito de aplicación.

– Personal estatutario del Servicio Gallego de Salud y entidades públicas adscritas a la Consellería de Sanidad y a dicho organismo.

– Personal de las instituciones sanitarias del Servicio Gallego de Salud con otra relación jurídica (funcionario o laboral) transferido a dicho organismo como consecuencia del traspaso de instituciones sanitarias de las corporaciones locales o de la Administración del Estado.

– Personal laboral del Servicio Gallego de Salud y entidades públicas adscritas a la Consellería de Sanidad y a dicho organismo incluido en el ámbito de aplicación del Decreto 91/2007, de 26 de abril, de integración en el régimen estatutario, y en las órdenes de la Consellería de Sanidad que se dictaron en su ejecución.

#### 5. Requisitos para acceder al sistema de carrera profesional y progresar en el mismo.

– Para acceder al sistema de carrera y progresar en el reconocimiento de los grados sucesivos el/la profesional deberá cumplir los siguientes requisitos básicos:

a) Estar incluido en el ámbito de aplicación establecido en el apartado 4 anterior.



b) Estar en situación de activo o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza. No se procederá al reconocimiento de grados en la situación de suspensión de funciones declarada como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario.

c) Presentar la solicitud de reconocimiento de grado (para los grados I a IV, en el plazo que establezca la convocatoria correspondiente).

– Adicionalmente, para el acceso a los grados I a IV:

d) En el caso del personal fijo: tener destino definitivo en el Servicio Gallego de Salud o entidad adscrita.

Como excepción, podrá acceder al sistema de carrera y progresar en el reconocimiento de los grados sucesivos el/la profesional en situación de reingreso provisional en una plaza del organismo o entidad adscrita.

e) Acreditar el período de permanencia establecido en el apartado 6 siguiente.

f) Superar la correspondiente evaluación.

#### 6. Estructura de grados.

– Grado inicial: podrá acceder el personal fijo de la categoría y el personal estatutario interino en plaza vacante o fijo de otra categoría que esté desempeñando una plaza vacante por promoción interna temporal. Supone la opción por incorporarse al sistema de evaluación de carrera profesional en la correspondiente categoría.

– Grados I a IV:

Personal licenciado sanitario.

Grado I: se podrá acceder tras 5 años de permanencia en el grado inicial (+ evaluación favorable).

Grado II (sénior): se podrá acceder tras 5 años de permanencia en el grado I (+ evaluación favorable).



Grado III (experto): se podrá acceder tras 5 años de permanencia en el grado II (+ evaluación favorable).

Grado IV (referente): se podrá acceder tras 7 años de permanencia en el grado III (+ evaluación favorable).

Personal diplomado/graduado sanitario.

Grado I: se podrá acceder tras 5 años de permanencia en el grado inicial (+ evaluación favorable).

Grado II (sénior): se podrá acceder tras 6 años de permanencia en el grado I (+ evaluación favorable).

Grado III (experto): se podrá acceder tras 6 años de permanencia en el grado II (+ evaluación favorable).

Grado IV (referente): se podrá acceder tras 7 años de permanencia en el grado III (+ evaluación favorable).

Personal técnico sanitario (sanitario de formación profesional) y personal de gestión y servicios.

Grado I: se podrá acceder tras 5 años de permanencia en el grado inicial (+ evaluación favorable).

Grado II: se podrá acceder tras 6 años de permanencia en el grado I (+ evaluación favorable).

Grado III: se podrá acceder tras 6 años de permanencia en el grado II (+ evaluación favorable).

Grado IV: se podrá acceder tras 7 años de permanencia en el grado III (+ evaluación favorable).

A efectos de completar el período de permanencia será computado el tiempo transcurrido en situación de servicio activo o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza.



De conformidad con lo previsto en el apartado 7 de este acuerdo, la resolución de reconocimiento del grado inicial tendrá efectos desde el día de presentación de la solicitud, siempre que en esa fecha se cumplan los requisitos para el acceso. En consecuencia, a partir de esa misma fecha se podrá computar el período de permanencia necesario para solicitar el grado I.

Igualmente, y con independencia de la fecha en la que se produzcan los efectos del reconocimiento de los grados I, II o III, el día inicial para computar el período de permanencia necesario para poder solicitar el grado siguiente (II, III o IV) se retrotraerá al primer día del plazo establecido para la presentación de solicitudes, siempre que en esa fecha se cumplan los requisitos para el acceso.

Los grados reconocidos se podrán mantener por un período de tiempo indefinido y superior a los períodos mínimos de permanencia establecidos para cada grado.

Como excepción, perderá un grado de carrera profesional quien sea sancionado/a, con carácter firme, por la comisión de una falta disciplinaria grave o muy grave.

Se podrá presentar una nueva solicitud, para acceder al grado perdido, una vez transcurrido un año desde su pérdida.

#### 7. Procedimiento.

La Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud establecerá los modelos de solicitud para acceder a los sucesivos grados (en su caso, los modelos de autoevaluación).

La solicitud de reconocimiento de grado deberá ser dirigida a la gerencia o entidad en la que el/la interesado/a preste servicios. Cuando esté en una situación distinta a la de activo, dirigirá su solicitud a la gerencia o entidad en la que tenga su plaza reservada.

– Grado inicial: podrá solicitarse en cualquier momento por los/las profesionales que reúnan los requisitos establecidos (apartados 5 y 6 anteriores).

Tras comprobar si el/la solicitante acredita o no los requisitos básicos para acceder al grado inicial, la gerencia o entidad trasladará a la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud su propuesta respecto al reconocimiento del grado inicial (estimación o desestimación), a efectos de que el citado centro directivo dicte la correspondiente resolución.





La resolución sobre el reconocimiento de grado se dictará en el plazo de los tres meses siguientes a la presentación de la solicitud. En el caso de no dictarse la resolución en ese plazo, la solicitud se entenderá desestimada.

La resolución de reconocimiento del grado inicial tendrá efectos desde el día de presentación de la solicitud, siempre que en esa fecha se cumplan los requisitos para el acceso.

– Grados I a IV: los procedimientos para acceder a los grados I a IV se iniciarán por la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud mediante convocatorias publicadas una vez al año, en el tercer trimestre, en el *Diario Oficial de Galicia*. Cada convocatoria determinará el plazo para presentar las solicitudes, que no podrá ser inferior a un mes.

Los requisitos para acceder al grado solicitado (apartados 5 y 6 anteriores) deberán reunirse dentro del plazo de presentación de solicitudes.

Tras la constatación de que el/la solicitante acredita los requisitos básicos para acceder al grado, se trasladará la solicitud y la documentación anexa al correspondiente órgano de evaluación (comité o subcomité).

Dicho órgano realizará la evaluación y propondrá la estimación o desestimación del reconocimiento de grado. La Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud dictará la correspondiente resolución.

La resolución sobre el reconocimiento de grado se dictará en el plazo de los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. En el caso de no dictarse la resolución en ese plazo, la solicitud se entenderá desestimada. La resolución de reconocimiento de grado tendrá efectos desde el día primero del cuarto mes siguiente a aquel en el que finalizó el plazo de presentación de solicitudes.

En el caso de que una evaluación sea finalmente negativa, el/la profesional podrá presentar una nueva solicitud transcurrido un año desde la presentación de la solicitud anterior.

– Trámite adicional de alegaciones (evaluaciones negativas):

Las evaluaciones negativas serán notificadas por el comité o subcomité al/a la interesado/a, con la finalidad de que, en el plazo de quince días hábiles, pueda presentar las alegaciones y la documentación complementaria que estime pertinente. En función de



lo que resulte de este trámite de alegaciones, dicho órgano ratificará su evaluación negativa o propondrá el reconocimiento de grado.

Al objeto de avanzar en la transparencia y simplificación de los procedimientos, se impulsará la utilización del currículum del profesional habilitado electrónicamente (FIDES/expedient-e) para realizar el registro de los méritos, datos e información relevantes para la carrera profesional.

La formalización de las solicitudes de reconocimiento de grado será efectuada por las personas interesadas a través del currículum del profesional habilitado electrónicamente (FIDES/expedient-e), de conformidad con lo que establezca la Dirección General de Recursos Humanos en la correspondiente convocatoria.

#### 8. Órganos de evaluación.

La evaluación se llevará a cabo por comités de evaluación específicos creados en cada institución o entidad. Podrán constituirse subcomités en atención a las categorías que sean objeto de evaluación.

Asimismo, cuando así lo justifiquen el número de solicitantes y/o las características propias de la prestación en cada nivel asistencial, podrán constituirse órganos de evaluación específicos para la atención primaria y la atención hospitalaria.

##### – Funciones:

- a) Realizar la evaluación para el acceso a los grados de carrera profesional.
- b) Solicitar los informes complementarios que estime conveniente para realizar la evaluación.
- c) Emitir los informes que le sean solicitados acerca de la evaluación.
- d) Formular propuesta al órgano con competencia en materia de reconocimiento de grados de carrera profesional, en relación con el resultado de la evaluación.

##### – Composición:

Los comités o subcomités de evaluación estarán compuestos por la persona que ejerza la Presidencia y, al menos, siete vocales (incluido secretario/a, con voz pero sin voto). Ejer-



cerá la presidencia la persona titular de la gerencia o dirección de la institución o aquella otra en quien delegue. El/la presidente/a ejercerá el voto de calidad en el caso de que fuese preciso.

Las personas que desempeñen las vocalías serán nombradas por la persona titular de la gerencia o dirección, atendiendo a las categorías que sean objeto de evaluación. En su designación se garantizará la presencia de, al menos:

– Un evaluador externo designado por sociedades científicas o, en su defecto, por la Agencia Galega para la Gestión del Conocimiento en Salud (ACIS).

– Un representante de los órganos de dirección.

– Dos representantes de los órganos de representación del personal.

– Un representante del servicio, unidad o área de trabajo del personal evaluado.

En el caso del personal sanitario con titulación universitaria, el comité estará integrado, en su mayoría, por profesionales de la misma profesión sanitaria del personal evaluado.

La secretaría será ejercida por un/una profesional del área de recursos humanos, con voz pero sin voto.

Los/las vocales serán nombrados entre el personal del Servicio Gallego de Salud o de alguna entidad pública adscrita a la Consellería de Sanidad o a dicho organismo, con nombramiento de personal fijo en alguna categoría para la cual se exija poseer titulación de nivel académico igual o superior a la exigida a la categoría que sea objeto de evaluación.

Con carácter general, los/las vocales deberán tener reconocido un grado igual o superior al que solicite el personal que sea evaluado.

Los miembros de un comité o subcomité no podrán estar presentes en su propia evaluación.

## 9. Baremos.

Los baremos se adaptarán a las características de cada colectivo profesional, profesión o categoría y estarán relacionados, según el caso, con los conocimientos, competencias,



actividad asistencial o desempeño del puesto, formación, docencia, investigación, innovación e implicación y compromiso con la organización.

Como anexos I a III figuran la estructura básica de los baremos, el número de puntos necesario para acceder a los sucesivos grados y la puntuación mínima y máxima a alcanzar en cada área de evaluación.

Anexo I: profesiones sanitarias con titulación universitaria.

Anexo II: categorías sanitarias de formación profesional (personal técnico sanitario).

Anexo III: categorías de gestión y servicios.

La Administración sanitaria, previa negociación en la Mesa Sectorial, aprobará y publicará en el *Diario Oficial de Galicia*, en anexos detallados, los baremos aplicables para el acceso a los sucesivos grados de los diversos colectivos profesionales, profesiones o categorías, concretando las actividades que serán valoradas en cada caso dentro de la estructura básica que figura como anexos I a III, los indicadores o parámetros que resulten precisos para la evaluación y las puntuaciones asignadas.

Cuando se decida la actualización o revisión de los baremos, se realizará con la publicidad necesaria para garantizar su conocimiento, con antelación suficiente, por el personal interesado.

Se tenderá a la aplicación de sistemas objetivos de evaluación (indicadores objetivos). Con todo, podrán utilizarse sistemas de autoevaluación, de evaluación de los superiores jerárquicos y de los miembros del servicio, unidad o equipo, o de los/las usuarios/as, sometidos a contraste.

Los baremos de méritos y el proceso de evaluación podrán modularse en atención a las características asistenciales y/o organizativas de las diversas instituciones, centros, servicios o unidades.

Los baremos se ajustarán para atender a las situaciones en las que el personal no desempeñe de modo efectivo la profesión o funciones que correspondan a su nombramiento.

Se valorarán exclusivamente los méritos alcanzados durante el período en el que el/la profesional permaneció encuadrado/a en el grado inmediatamente inferior.



10. Reconocimiento de los grados de carrera profesional alcanzados en otros servicios de salud.

El Servicio Gallego de Salud reconocerá, a todos los efectos, los grados de carrera reconocidos y acreditados por el personal estatutario fijo que se incorpore al servicio activo en el organismo o entidad adscrita por los sistemas previstos en el capítulo VII de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, y normativa de desarrollo.

El reconocimiento se realizará por solicitud dirigida a la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud. Este centro directivo publicará el modelo de solicitud.

La solicitud podrá presentarse a partir de la incorporación efectiva a un puesto del Servicio Gallego de Salud o entidad adscrita.

El/la solicitante deberá aportar una copia compulsada de la resolución de reconocimiento de grado dictada por el órgano competente del servicio de salud de origen o un certificado que acredite el reconocimiento. En dicha documentación deberá figurar el grado reconocido, la categoría/especialidad y la fecha de efectos del reconocimiento.

La Dirección General de Recursos Humanos dictará la resolución sobre el reconocimiento del grado en el plazo de los tres meses siguientes a la presentación de la solicitud. En el caso de no dictarse la resolución en ese plazo, la solicitud se entenderá desestimada.

La resolución de reconocimiento del grado tendrá los siguientes efectos económicos:

– Si la solicitud se presenta en el plazo de tres meses a contar desde la fecha de incorporación al Servicio Gallego de Salud o entidad adscrita en la categoría correspondiente, se reconocerán los efectos económicos desde la fecha de incorporación.

– Si la solicitud se presenta transcurrido el plazo anterior, los efectos económicos se reconocerán desde el día primero del mes siguiente a aquel en el que se presentó la solicitud.

El reconocimiento de grado supondrá la plena incorporación al régimen de carrera profesional regulado en este acuerdo, incluidos los efectos retributivos (cuantías por grado) que se establecen en el mismo.

Para acceder al grado siguiente se aplicará plenamente dicho régimen, tomando en consideración el período de permanencia ya acreditado en el servicio de salud de origen.



Los órganos de evaluación, cuando analicen la solicitud de acceso a un nuevo grado, evaluarán también los méritos correspondientes al período de permanencia en el servicio de salud de origen. Esta evaluación se realizará conforme a los criterios aplicables con carácter general, debiendo el órgano de evaluación requerir al solicitante la documentación que sea precisa para valorar esos méritos en las mismas condiciones –o semejantes, si eso no resulta posible– a las aplicadas en el período que se complete en el Servicio Gallego de Salud o entidad adscrita.

#### 11. Incidencia de la promoción interna en la carrera profesional.

El personal fijo de una categoría que pase a prestar servicios en otra por promoción interna:

– Recibirá el mismo tratamiento que el personal de esta última categoría a los efectos de acceder a la carrera profesional y progresar en la misma.

– Mantendrá el derecho a percibir el complemento de carrera correspondiente a los grados reconocidos en la categoría de origen.

En el supuesto de que se tengan reconocidos grados retribuidos de diversas categorías (grados I a IV) se percibirá el complemento de carrera correspondiente a todos los grados reconocidos, hasta el límite de cuatro grados. Cuando el/la profesional tenga reconocidos más de cuatro grados, percibirá el complemento de carrera correspondiente a los cuatro grados de mayor cuantía.

Cuando se trate de promoción interna temporal, el período correspondiente podrá computar como período de permanencia a los efectos de poder acceder al grado siguiente en la categoría de origen.

El sistema de evaluación se adaptará para atender a esta situación en la que no se desempeñan las funciones de la categoría de origen.

#### 12. Efectos da carrera profesional.

El reconocimiento de grados de carrera otorgará a los/las profesionales los siguientes derechos:

a) A su constancia a efectos del curriculum.



b) A hacer constar públicamente el grado de carrera que hayan alcanzado.

c) A acceder al grado superior siempre que se acrediten los demás requisitos exigidos.

d) A la percepción del complemento de carrera, en los términos establecidos en los puntos 11 y 13.

### 13. Complemento de carrera.

Los grados I a IV reconocidos al personal estatutario fijo se retribuirán mediante el complemento de carrera establecido como retribución complementaria de carácter fijo para el correspondiente grado y categoría.

Las cuantías anuales que se perciban por este complemento se devengarán en 12 mensualidades y serán las siguientes (por cada grado):

Personal licenciado sanitario	2.981,88 €
Personal diplomado sanitario	1.863,72 €
Personal sanitario de formación profesional y personal de gestión y servicios	
A1	2.400,36 €
A2	1.679,76 €
C1	1.083,36 €
C2	919,44 €
E (agrupaciones profesionales)	743,04 €

Este complemento se percibirá en todo caso en la situación de servicio activo en la correspondiente categoría y durante el desempeño de puestos o cargos en el ámbito de la Administración sanitaria.

El complemento de carrera absorberá los complementos personales transitorios de conformidad con la normativa presupuestaria.

### 14. Régimen transitorio y excepcional de encuadre.

En el segundo semestre de 2018 se tramitará un sistema transitorio de encuadre para el acceso, por una sola vez, a un único grado (el grado I o el siguiente a aquel que el/la profesional ya tenga reconocido).

Este sistema excepcional de encuadre se habilita para acceder o progresar en la carrera de la categoría/especialidad en la que el/la profesional esté en situación de activo (o con reserva de plaza) el 1 de julio de 2018.



Podrá participar en este proceso el personal estatutario fijo del Servicio Gallego de Salud y entidades públicas adscritas a la Consellería de Sanidad y a dicho organismo que en esa fecha reúna los siguientes requisitos:

a) Estar en situación de servicio activo (o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza) y tener destino definitivo en el Servicio Gallego de Salud o entidad. Como excepción, podrá participar el/la profesional en situación de reingreso provisional en una plaza del organismo o entidad.

b) Para el personal con al menos un grado de carrera profesional reconocido en la categoría/especialidad en la que está en activo:

– Acreditar un período de permanencia de un año en el último grado reconocido.

A efectos de computar el período de permanencia se tomará en consideración el tiempo transcurrido en situación de servicio activo o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza.

– Acreditar, como mínimo, los siguientes períodos de servicios prestados como personal estatutario, en dicha categoría/especialidad, por cuenta y bajo la dependencia de instituciones sanitarias del Sistema nacional de salud.

– Personal licenciado sanitario:

- Para acceder al grado II: 12 años.
- Para acceder al grado III: 18 años.
- Para acceder al grado IV: 23 años.

– Personal diplomado sanitario, personal sanitario de formación profesional y personal de gestión y servicios:

- Para acceder al grado II: 12 años.
- Para acceder al grado III: 19 años.
- Para acceder al grado IV: 25 años.





c) Para el personal al que le resulte de aplicación el sistema retributivo de la Ley 55/2003, del estatuto marco (transitoriamente Real decreto ley 3/1987 y normativa complementaria) que no tenga reconocido algún grado de carrera profesional en la categoría/especialidad en la que está en activo: para acceder al grado I será preciso acreditar un mínimo de cinco años de servicios prestados como personal estatutario, en dicha categoría/especialidad, por cuenta y bajo la dependencia de instituciones sanitarias del Sistema nacional de salud. De esta experiencia, al menos un año deberá ser como personal estatutario fijo.

Criterios para el cómputo de la experiencia profesional.

a) Servicios prestados en otra categoría/especialidad.

Con carácter general, a los servicios prestados en la actual categoría se añadirá el 50 % del período de servicios prestados en otra categoría. Excepciones:

– Personal licenciado sanitario: se añadirá el 100 % del período de servicios prestados en otra categoría y/o especialidad de personal licenciado sanitario.

– Personal diplomado sanitario: se añadirá el 100 % del período de servicios prestados en otra categoría categoría y/o especialidad de personal diplomado sanitario.

– Personal sanitario de formación profesional y personal de gestión y servicios: se añadirá el 100 % del período de servicios prestados en otra categoría del mismo nivel académico (subgrupo o, en su caso, grupo).

b) Se aplicarán, como criterios complementarios, los utilizados en los concursos de traslados (atención continuada o guardias, permisos sin sueldo, reducciones de jornada, nombramientos a tiempo parcial...).

c) Los servicios prestados como personal estatutario podrán completarse con los prestados como personal funcionario o laboral en las instituciones hospitalarias y entidades públicas incluidas en el ámbito de aplicación de los decretos 447/1996, de 26 de diciembre, y 91/2007, de 26 de abril.

El reconocimiento de grado requerirá la evaluación favorable de los méritos del/de la interesado/a. Los criterios de evaluación figuran como anexo IV.



– Órganos de evaluación:

Se constituirá un comité de evaluación en cada gerencia o entidad adscrita. También podrán constituirse subcomités en atención a las categorías que sean objeto de evaluación.

Los comités/subcomités de evaluación tendrán tres miembros: la persona titular de la gerencia o dirección (o persona en quien delegue), que desempeñará la presidencia, y otros dos miembros designados por la misma. Entre ellos, un/una profesional del área de recursos humanos, que actuará de secretario/a.

– Procedimiento:

El proceso se iniciará en el segundo semestre de 2018 por resolución de la Dirección General de Recursos Humanos publicada en *Diario Oficial de Galicia*. La convocatoria determinará el plazo para la presentación de solicitudes, que no podrá ser inferior a un mes.

La formalización de las solicitudes se realizará a través del currículum del profesional habilitado electrónicamente (FIDES/expedient-e).

La solicitud de reconocimiento de grado deberá ser dirigida a la gerencia o entidad en la que el/la interesado/a preste servicios. Cuando esté en una situación distinta a la de activo, dirigirá su solicitud a la gerencia o entidad en la que tenga su plaza reservada.

Tras la constatación de que el/la solicitante acredita los requisitos básicos para acceder al grado, se trasladará la solicitud y la documentación anexa al correspondiente comité de evaluación.

El comité/subcomité propondrá la estimación o desestimación de los reconocimientos de grados y la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud dictará las correspondientes resoluciones.

La resolución sobre el reconocimiento administrativo del grado se dictará en el plazo de los cuatro meses siguientes a la finalización del plazo de presentación de solicitudes. En el caso de no dictarse la resolución en ese plazo, la solicitud se entenderá desestimada.

Trámites adicionales (evaluaciones negativas):

– Las evaluaciones negativas serán notificadas por el comité al/la interesado/a, con la finalidad de que, en el plazo de quince días hábiles, pueda presentar las alegaciones



y la documentación complementaria que estime pertinente. En función de lo que resulte de este trámite de alegaciones, el comité ratificará su evaluación negativa o propondrá el reconocimiento de grado.

– La Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Gallego de Salud, antes de resolver expresa y finalmente sobre la desestimación del reconocimiento de grado, dará cuenta a la comisión de seguimiento del acuerdo.

Estos trámites adicionales no serán precisos cuando la desestimación del reconocimiento de grado esté motivada por el incumplimiento de los requisitos básicos, no por una evaluación negativa.

Atendiendo a las disponibilidades presupuestarias, el pago del complemento de carrera reconocido en el apartado 13 anterior, y derivado de este régimen transitorio y excepcional de encuadre, se producirá en dos anualidades, distribuido en un porcentaje del 60 % en el año 2019 y del 40 % en el año 2020 (100 % de la cuantía a partir de 2020).

#### 15. Otras cláusulas:

1. En la ejecución del sistema de carrera profesional se aplicará el principio general de que el mismo período de tiempo no podrá ser computado para el progreso en la carrera (reconocimiento efectivo de grados) de diversas categorías.

2. Comisión de seguimiento: se constituirá una comisión de seguimiento entre la Administración y las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo. Corresponderá a dicha comisión realizar el seguimiento de las medidas que se adopten en su aplicación y resolver las cuestiones que surjan en la interpretación y ejecución de lo acordado.

La comisión de seguimiento podrá acordar la constitución de comisiones periféricas y la atribución a estas de determinadas funciones (entre otras, la de recibir información sobre las solicitudes que sean desestimadas por el incumplimiento de los requisitos básicos).

3. Los/las aspirantes que superen el proceso selectivo de personal laboral fijo convocado por la Resolución de 20 de enero de 2015, de la dirección técnica de la Fundación Pública Centro de Transfusión de Galicia (*Diario Oficial de Galicia* de 24 de marzo), y opten por integrarse en el régimen estatutario en el plazo de toma de posesión (bases 11.5 y 11.6



de la convocatoria), podrá acceder al grado I en las condiciones y con los mismos efectos previstos en el régimen transitorio y excepcional de encuadre.

4. Por órdenes de la Consellería de Sanidad se realizarán, en el segundo semestre de 2018, nuevas ofertas de integración en el régimen estatutario dirigidas al personal funcionario y laboral fijo incluido en el ámbito de aplicación de los decretos 447/1996, de 26 de diciembre, y 91/2007, de 26 de abril, y el personal que resulte integrado podrá acceder al grado I en las condiciones y con los mismos efectos previstos en el régimen transitorio y excepcional de encuadre.

5. La primera convocatoria para acceder a los grados I a IV, de acuerdo con el procedimiento ordinario, se publicará en el segundo semestre del año 2020.

6. En dicha convocatoria (2020) el personal que hubiese alcanzado la condición de fijo del Servicio Gallego de Salud o entidades adscritas antes de 31 de diciembre de 2011, y que en el momento de esa primera convocatoria sea personal estatutario, quedará exonerado del requisito de permanencia en el grado anterior previsto en el apartado 6 de este acuerdo, siempre que hubiese permanecido continuamente en situación de servicio activo (o en cualquier otra situación administrativa que suponga reserva de plaza) desde el último reconocimiento de grado.

La misma exoneración (período de permanencia) se aplicará al personal de los modelos tradicionales de atención primaria que esté integrado funcionalmente (Orden de 16 de mayo de 2006, *Diario Oficial de Galicia* de 30 de mayo; Acuerdo de 16 de febrero de 2007, *Diario Oficial de Galicia* de 7 de marzo) y no haya completado su carrera profesional.

En función de las disponibilidades presupuestarias, el pago del complemento de carrera reconocido se producirá en dos anualidades, distribuido en un porcentaje del 50 % en el año 2021 y del 50 % en el año 2022 (100 % de la cuantía a partir del año 2022).

7. Con la entrada en vigor del «régimen transitorio y excepcional de encuadre» (apartado 14) quedarán sin efecto, en su totalidad, los regímenes extraordinarios de carrera profesional acordados en la Mesa Sectorial y aplicados en el Servicio Gallego de Salud y entidades públicas adscritas a la Consellería de Sanidad y a dicho organismo.

8. La Consellería de Sanidad dictará las disposiciones necesarias para el desarrollo de este acuerdo, en el ámbito de la organización y materias propias de ese departamento.



ANEXO I  
**Profesiones sanitarias con titulación universitaria**  
**Estructura básica del baremo**

Área I. Actividad asistencial.

Se valorará atendiendo a indicadores previamente fijados y relativos principalmente a la actividad, rendimiento eficiente y eficaz, calidad y praxis correcta. Podrán incorporarse igualmente, entre otros, parámetros relacionados con la evidencia científica, eliminación de la variabilidad clínica, mejora de procesos, actualización de técnicas y procedimientos, adecuación a la organización y cartera de servicios.

Área II. Competencia asistencial.

Para su valoración se elaborará un mapa de competencias profesionales en el que se determinará cada una de las tareas profesionales que, refiriéndose a la buena práctica profesional y a la praxis enfocada a la mejora continua, permitan un adecuado desarrollo profesional y una evaluación continua de la aportación del/de la profesional a un mejor servicio, tanto directamente al paciente como a una potenciación de la organización dentro de las prioridades diseñadas por la misma.

El mapa de competencias contará con el desarrollo tanto de tareas profesionales básicas como de tareas singulares que aporten mejora a la asistencia en el marco de los objetivos de la organización.

En tanto no se definan las áreas y las formas de evaluación y medida de los mapas de competencias comunes o específicos de cada categoría, la evaluación de la competencia asistencial se enmarcará dentro de los indicadores de actividad asistencial, unificándose las áreas I y II y acumulándose sus puntuaciones máxima y mínima.

Área III. Formación, docencia, investigación e innovación.

a) Formación.

Actividades de formación continuada debidamente acreditadas, en términos semejantes a los previstos en los baremos de los procesos de provisión de plazas de personal estatutario del Servicio Gallego de Salud para las profesiones sanitarias. Otras actividades formativas, no específicas, relacionadas con los objetivos estratégicos de la organización, principalmente aquellas que incidan en habilidades y competencias que supongan una innovación en el desempeño de las correspondientes funciones. Formación universitaria de



posgrado (ciencias de la salud) relacionada con la categoría/especialidad, singularmente aquella que contribuya a una formación avanzada, de carácter especializado.

b) Docencia.

Docencia en las actividades de formación continuada (anterior punto a). Funciones docentes cualificadas en el ámbito de la formación sanitaria especializada y universitaria.

c) Investigación e innovación sanitaria.

Publicación de trabajos científicos y de investigación, en términos semejantes a los previstos en los baremos de los procesos de provisión de plazas de personal estatutario del Servicio Gallego de Salud para las profesiones sanitarias. Participación en actividades, proyectos, redes cooperativas y grupos de investigación e innovación, de interés público general y debidamente aprobados, reconocidos y/o acreditados. Realización de actividades orientadas a la transferencia de los resultados de investigación (patentes...).

Área IV. Implicación y compromiso con la organización.

Actividades indicativas del compromiso del/de la profesional con la organización y de su participación en la gestión interna del servicio o unidad para la mejora de la calidad: disponibilidad efectiva para la prestación de servicios en centros de distintas localidades o en centros que sean de difícil cobertura asistencial. Dedicación exclusiva en el desempeño del puesto de sector público. Desempeño de puestos de jefatura, coordinación, supervisión, dirección y responsabilidad. Colaboración en proyectos corporativos de carácter social, sociosanitario o de prevención de riesgos laborales. Participación en grupos de trabajo, comisiones clínicas y comités constituidos formalmente. Participación en tribunales y órganos de selección/provisión/evaluación. Participación en los protocolos diseñados por la organización para la acogida del personal de nueva incorporación. Otras actividades indicativas de la implicación y compromiso con la organización que no sean objeto de valoración en otras áreas del baremo.

El número máximo de puntos que se pueden obtener en cada grado, por cada área de evaluación, es el siguiente:

Área		Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV
I	Actividad asistencial	55	55	50	50
II	Competencia asistencial	15	10	10	15
III	Formación continuada, docencia, investigación e innovación	15	20	25	20



Área		Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV
IV	Implicación y compromiso con la organización	15	15	15	15
Total		100	100	100	100

Con carácter general, para acceder a cada grado habrá que superar al menos un número mínimo de puntos que para cada grado se señalan a continuación:

- a) Grado I: 60 puntos.
- b) Grado II: 65 puntos.
- c) Grado III: 70 puntos.
- d) Grado IV: 75 puntos.

Además, para el reconocimiento de grado correspondiente será necesario obtener al menos un 30 % del número máximo de puntos previstos en cada una de las áreas I, II y III.

## ANEXO II

### **Categorías sanitarias de formación profesional (personal técnico sanitario). Estructura básica del baremo**

#### Área I. Actividad asistencial.

Se valorará la actividad y desempeño individual, rendimiento eficiente y eficaz, calidad y praxis correcta. Podrá valorarse igualmente la mejora y actualización de procesos y métodos de trabajo.

#### Área II. Competencia asistencial.

Para su valoración se elaborará un mapa de competencias profesionales en el que se determinará cada una de las tareas profesionales que, refiriéndose a la buena práctica profesional y a la praxis enfocada a la mejora continua, permitan un adecuado desarrollo profesional y una evaluación continua de la aportación del/de la profesional a un mejor servicio.

El mapa de competencias contará con el desarrollo tanto de tareas profesionales básicas como de tareas singulares que aporten mejora a la asistencia en el marco de los objetivos de la organización.



En tanto no se desarrollen los mapas de competencias, la evaluación de la competencia se enmarcará dentro de los indicadores de actividad, unificándose las áreas I y II y acumulándose sus puntuaciones máxima e mínima.

#### Área III. Formación, docencia, investigación e innovación.

Actividades de formación continuada debidamente acreditadas, en términos semejantes a los previstos en los baremos de los procesos de provisión de plazas de personal estatutario del Servicio Gallego de Salud para los/las profesionales del área sanitaria de formación profesional. Otras actividades formativas, no específicas, relacionadas con los objetivos estratégicos de la organización. Docencia en estas actividades de formación continuada. Publicación de trabajos científicos y de investigación, en términos semejantes a los previstos en los baremos de los procesos de provisión de plazas de personal estatutario de formación profesional del Servicio Gallego de Salud. Participación en actividades, proyectos, redes cooperativas y grupos de investigación e innovación, de interés público y general y debidamente aprobados, reconocidos y/o acreditados.

#### Área IV. Implicación y compromiso con la organización.

Actividades indicativas del compromiso del/de la profesional con la organización y de su participación en la gestión interna del servicio o unidad para la mejora de la calidad: colaboración en proyectos corporativos de carácter social, sociosanitario o de prevención de riesgos laborales. Participación en grupos de trabajo, comisiones clínicas y comités constituidos formalmente. Participación en tribunales y órganos de selección/provisión/evaluación. Participación en los protocolos diseñados por la organización para la acogida del personal de nueva incorporación. Otras actividades indicativas de la implicación y compromiso con la organización que no sean objeto de valoración en otras áreas del baremo.

El número máximo de puntos que se pueden obtener en cada grado, por cada área de evaluación, es el siguiente:

Área		Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV
I	Actividad asistencial	55	55	50	50
II	Competencia asistencial	20	15	15	20
III	Formación continuada, docencia, investigación e innovación	15	20	25	20





Área		Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV
IV	Implicación y compromiso con la organización	10	10	10	10
Total		100	100	100	100

Con carácter general, para acceder a cada grado habrá que superar cuando menos un número mínimo de puntos que para cada grado se señalan a continuación:

- a) Grado I: 60 puntos.
- b) Grado II: 65 puntos.
- c) Grado III: 70 puntos.
- d) Grado IV: 75 puntos.

Además, para el reconocimiento del grado correspondiente será necesario obtener al menos un 30 % del número máximo de puntos previstos en cada una de las áreas I, II y III.

ANEXO III  
**Categorías de gestión y servicios**  
**Estructura básica del baremo**

1. Personal de formación universitaria.

Área I. Actividad profesional.

Se evaluará el desempeño individual, el rendimiento eficiente y eficaz y la mejora de procesos, técnicas y métodos de trabajo.

Área II. Competencia profesional.

Para su valoración se elaborará un mapa de competencias profesionales en el que se determinarán cada una de las tareas profesionales que, refiriéndose a la buena práctica profesional, permitan un adecuado desarrollo profesional y una evaluación continua de la aportación del/de la profesional a un mejor servicio.



El mapa de competencias contará con el desarrollo de tareas profesionales básicas y, en su caso, de tareas singulares.

En tanto no se definan los mapas de competencias, y los criterios de evaluación, se valorarán conjuntamente las áreas I y II, acumulándose sus puntuaciones máxima y mínima.

#### Área III. Formación, docencia, investigación e innovación.

Actividades de formación continuada debidamente acreditadas o avaladas, en términos semejantes a los previstos en los baremos de los procesos de provisión de plazas de personal estatutario del Servicio Gallego de Salud. Otras actividades formativas, no específicas, relacionadas con los objetivos estratégicos de la organización. Docencia en estas actividades de formación continuada. Publicación de trabajos científicos y de investigación, en términos semejantes a los previstos en los baremos de los procesos de provisión de plazas de personal estatutario del Servicio Gallego de Salud. Participación en actividades, proyectos, redes cooperativas y grupos de investigación e innovación, de interés público y general y debidamente aprobados, reconocidos y/o acreditados.

#### Área IV. Implicación y compromiso con la organización.

Actividades indicativas del compromiso del/de la profesional con la organización y de su participación en la gestión interna del servicio o unidad para la mejora de la calidad: desempeño de puestos de jefatura, coordinación, dirección y responsabilidad. Colaboración en proyectos corporativos de carácter social, socio-sanitario o de prevención de riesgos laborales. Participación en grupos de trabajo, comisiones técnicas y comités constituidos formalmente. Participación en tribunales y órganos de selección/provisión/evaluación. Participación en los protocolos diseñados por la organización para la acogida del personal de nueva incorporación. Otras actividades indicativas de la implicación y del compromiso con la organización que no sean objeto de valoración en otras áreas del baremo.

El número máximo de puntos que se pueden obtener en cada grado por cada área de evaluación es el siguiente:

Área		Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV
I	Actividad profesional	55	55	50	50
II	Competencia profesional	15	10	10	15
III	Formación continuada, docencia, investigación e innovación	15	20	25	20



Área		Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV
IV	Implicación y compromiso con la organización	15	15	15	15
Total		100	100	100	100

Con carácter general, para acceder a cada grado habrá que superar, al menos, un número mínimo de puntos que para cada grado se señalan a continuación:

- a) Grado I: 60 puntos.
- b) Grado II: 65 puntos.
- c) Grado III: 70 puntos.
- d) Grado IV: 75 puntos.

Además, para el reconocimiento del grado correspondiente será necesario obtener al menos un 30 % del número máximo de puntos previstos en cada una de las áreas I, II y III.

## 2. Otro personal de gestión y servicios.

### Área I. Desempeño profesional.

Se evaluará el desempeño individual, el rendimiento eficiente y eficaz y la mejora de procesos, técnicas y métodos de trabajo.

### Área II. Competencia profesional.

Para su valoración se elaborará un mapa de competencias profesionales, en el que se determinarán cada una de las tareas profesionales que, refiriéndose a la buena práctica profesional, permitan un adecuado desarrollo profesional y una evaluación continua de la aportación del/de la profesional a un mejor servicio.

El mapa de competencias contará con el desarrollo de tareas profesionales básicas y, en su caso, de tareas singulares.

En tanto no se definan los mapas de competencias y los criterios de evaluación, se valorarán conjuntamente las áreas I y II, acumulándose sus puntuaciones máxima y mínima.



**Área III. Formación y docencia.**

Actividades de formación continuada debidamente acreditadas o avaladas, en términos semejantes a los previstos en los baremos de los procesos de provisión de plazas de personal estatutario del Servicio Gallego de Salud. Otras actividades formativas, no específicas, relacionadas con los objetivos estratégicos de la organización. Docencia en estas actividades de formación continuada.

**Área IV. Implicación y compromiso con la organización.**

Actividades indicativas del compromiso del/de la profesional con la organización y de su participación en la gestión interna del servicio o unidad para la mejora de la calidad: desempeño de puestos de jefatura, coordinación y responsabilidad. Colaboración en proyectos corporativos de carácter social, socio-sanitario o de prevención de riesgos laborales. Participación en grupos de trabajo, comisiones técnicas y comités constituidos formalmente. Participación en tribunales y órganos de selección/provisión/evaluación. Participación en los protocolos diseñados por la organización para la acogida del personal de nueva incorporación. Otras actividades indicativas de la implicación y del compromiso con la organización que no sean objeto de valoración en otras áreas del baremo.

El número máximo de puntos que se pueden obtener en cada grado por cada área de evaluación es el siguiente:

Área		Grado I	Grado II	Grado III	Grado IV
I	Desempeño profesional	55	55	50	50
II	Competencia profesional	20	15	15	20
III	Formación continuada y docencia	15	20	25	20
IV	Implicación y compromiso con la organización	10	10	10	10
Total		100	100	100	100

Con carácter general, para acceder a cada grado habrá que superar, al menos, un número mínimo de puntos que para cada grado se señalan a continuación:

- a) Grado I: 60 puntos.
- b) Grado II: 65 puntos.
- c) Grado III: 70 puntos.
- d) Grado IV: 75 puntos.



Además, para el reconocimiento del grado correspondiente será necesario obtener al menos un 30 % del número máximo de puntos previstos en cada una de las áreas I, II y III.

#### ANEXO IV

### **Régimen transitorio y excepcional de encuadre**

Criterios de evaluación.

#### I. Personal licenciado sanitario.

Superará la evaluación el/la profesional que haya participado, en los ejercicios 2013 a 2017, en los objetivos asistenciales de la institución en la que estuviese prestando servicios, reflejados en los programas especiales del complemento de productividad variable, y acredite su cumplimiento en un 70 % en cada uno de los cinco ejercicios, o en un 75 % de promedio en dichos ejercicios.

El personal integrado funcionalmente en las unidades y servicios de atención primaria será evaluado y podrá superar la evaluación, de conformidad con los criterios determinados en la Orden de 16 de mayo de 2006 (*Diario Oficial de Galicia* de 30 de mayo).

En este caso no será necesario utilizar otros criterios de evaluación.

Con carácter subsidiario, superará igualmente la evaluación el/la profesional que acredite cualquiera de las actividades -a) a i)- relacionadas en los criterios generales de evaluación.

#### II. Personal diplomado sanitario.

Superará la evaluación el/la profesional que acredite cualquiera de las actividades relacionadas en los apartados a), b), c), d), e), f), g) e i) de los criterios generales de evaluación.

#### III. Personal sanitario técnico (sanitario de formación profesional).

Superará la evaluación el/la profesional que acredite cualquiera de las actividades relacionadas en los apartados a), c), e), f) y g) de los criterios generales de evaluación.

#### IV. Personal de gestión y servicios.

– Categorías para las que se requiere formación universitaria: superará la evaluación el/la profesional que acredite cualquiera de las actividades relacionadas en los apartados a), b), c), e), f) y g) de los criterios generales de evaluación.



– Categorías para las que se requiere un título específico de formación profesional: superará la evaluación el/la profesional que acredite cualquiera de las actividades relacionadas en los apartados a), c), e), f) y g) de los criterios generales de evaluación.

– Otras categorías: superará la evaluación el/la profesional que acredite cualquiera de las actividades relacionadas en los apartados a), e), f) y g) de los criterios generales de evaluación.

Criterios generales de evaluación.

Régimen transitorio y excepcional de encuadre.

a) Formación continuada:

– Recibida: realización de cursos que tengan un contenido relacionado con las funciones propias de la categoría/especialidad (4 créditos/40 horas). Sólo se valorarán los cursos de formación realizados con posterioridad a la obtención del título exigido para el acceso a la categoría/especialidad.

– Impartida: para los/las profesionales que hayan impartido dichos cursos: 10 horas.

Los cursos realizados en materia de prevención de riesgos, igualdad entre mujeres y hombres, prevención y lucha contra la violencia de género, informática, gestión clínica, bioestadística y metodología de la investigación se valorarán en cualquier categoría/especialidad y con independencia de la fecha de obtención del título exigido para el acceso.

b) Realización de todos los cursos de doctorado (sistema anterior al Real decreto 185/1985) o del programa de doctorado hasta el nivel de suficiencia investigadora, según los reales decretos 185/1985 y 778/1998, o por la obtención del diploma de estudios avanzados (DEA)/título de doctor/máster universitario oficial, máster universitario-título propio, experto universitario, especialista universitario.

c) Publicación de trabajos científicos y de investigación:

Publicación de un artículo de los que tienen asignada la mayor puntuación de acuerdo con los últimos criterios publicados por la Dirección General de Recursos Humanos, en el *Diario Oficial de Galicia*, para los procesos de provisión de plazas de la correspondiente categoría/especialidad.

El resto de las publicaciones se valorará ponderadas de conformidad con dichos criterios, para alcanzar esa puntuación mínima suficiente.



d) Por impartir formación sanitaria especializada: dos años como jefe de estudios, tres años como tutor o cinco años como colaborador docente.

A estos efectos, el colaborador docente es el/la profesional de los diferentes dispositivos de una unidad docente por donde rotan los/las especialistas en formación que, sin ser tutor, colabora de forma activa en su formación, asumiendo la orientación, la supervisión y el control de las actividades que realicen durante las rotaciones.

e) Dos años de funciones de dirección, subdirección, jefatura, coordinación y supervisión en las instituciones sanitarias o en la Administración sanitaria.

f) Dos años en situación de excedencia por cuidado de hijos y familiares o en una situación en la que el/la profesional, estando exento de desempeñar las funciones inherentes a su nombramiento, desarrolle actividades o funciones de interés general o público o de carácter representativo: programas de cooperación internacional, miembro del gobierno u órganos de gobierno de las comunidades autónomas, miembro de las instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, cargos electivos de representación política, puestos o cargos directivos en organismos o entidades instrumentales del sector público, dispensas para la realización de funciones sindicales, participación en los órganos constitucionales u órganos estatutarios de las comunidades autónomas y, en general, cualquier otra situación similar a las anteriores.

g) Nombramiento, y participación en la totalidad del proceso, como miembro de algún tribunal cualificador de procesos selectivos.

h) Dos años de servicios prestados en los hospitales públicos de O Barco, Verín, Burela, Cee y Monforte, caracterizados por su distancia y aislamiento y que sufren especiales dificultades de cobertura.

i) Dos años de servicios prestados en municipios especialmente aislados o en condiciones de soledad, de acuerdo con los criterios que establece la normativa de ordenación de la atención primaria.

Se valorarán las actividades realizadas a partir del 1 de enero de 2008.

Las actividades de formación universitaria de posgrado se valorarán con independencia de la fecha de su realización.

