

ACUERDO DEL CONSEJO DE GOBIERNO POR EL QUE SE APRUEBA EL ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD, DE 25 MARZO DE 2026, SOBRE EL MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.

RELACIÓN DE DOCUMENTOS:

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL EXPEDIENTE SON ACCESIBLES

Nº de orden	Denominación del documento
1	Informe de autorización nuevo modelo de carrera profesional de la Dirección General de Presupuestos.
2	Informe reconocimiento niveles de la Dirección General de Presupuestos.
3	Informe por modificaciones en el modelo de carrera profesional de la Dirección General de Presupuestos.
4	Informe de la Secretaría General para la Administración Pública
5	Informe de la Asesoría Jurídica del Servicio Andaluz de Salud
6	Certificado de la Secretaria de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad
7	Acuerdo de la Mesa de Negociación de Sanidad
8	Memoria funcional.
9	Memoria económica.
10	Informe de la Dirección General de Personal de valoración del informe emitido por la Secretaría General para la Administración Pública
11	informe de la Dirección General de Presupuestos sobre el Acuerdo del Consejo de Gobierno.

En virtud de lo establecido en el Acuerdo de 17 de diciembre de 2013, del Consejo de Gobierno, por el que se adoptan medidas para la transparencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, y dando cumplimiento a las Instrucciones de coordinación para asegurar la homogeneidad en el tratamiento de la información en cumplimiento de lo establecido en el citado Acuerdo, se emite la presente propuesta sobre la aplicación de los límites de acceso de los documentos que integran el expediente relativo al asunto indicado.

EL VICECONSEJERO DE SANIDAD Y CONSUMO

Se hace constar que puede haber censuras parciales en los documentos relacionados en virtud de lo establecido en la normativa vigente en materia de protección de datos de carácter personal.



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	NICOLAS JOSE NAVARRO DIAZ	07/04/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLRGNWSZ7DSQ9L54P73P2H5BEF	PÁG. 1/1	

Referencia: MOD_CON_RE_00003_2026

Asunto: **INFORME** – Informe autorización nuevo modelo carrera profesional SAS

Con fecha 20 de enero de 2025, el Subdirector General de Tesorería del Servicio Andaluz de Salud ha solicitado, conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026, la emisión del informe económico presupuestario previo en relación con el impacto económico al que daría lugar el nuevo modelo de carrera profesional en el Servicio Andaluz de Salud, al objeto de que se informe, de forma previa al inicio de la negociación con las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de esta comunidad autónoma.

Además de una memoria económica y de una memoria funcional, suscritas ambas, por el Director General de Personal del Servicio Andaluz de Salud el 20 de enero de 2026, a la solicitud se acompaña, entre otros documentos, el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de negociación de sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, y la Resolución de 21 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se aprueba, con carácter transitorio, el baremo de méritos de formación, docencia, investigación y/u otros, exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud, para el personal de Gestión y Servicios y el personal sanitario de los grupos C1 y C2, y se adaptan las tablas efecto del baremo contenidas en la Resolución de 23 de mayo de 2022.

De acuerdo con la memoria funcional remitida, el nuevo modelo de Carrera Profesional se configura como un instrumento de gestión de recursos humanos orientado al reconocimiento de la experiencia, competencia y compromiso profesional, con el objetivo de implantar un modelo homogéneo, actualizado, jurídicamente seguro y sostenible desde el punto de vista presupuestario. Su diseño se organiza en torno a los siguientes ejes fundamentales, según la memoria funcional adjunta:

a) Características generales

- Se mantiene el acceso a la carrera profesional conforme al modelo vigente, con progresión cada 5 años, y manteniéndose los requisitos actuales para los niveles I y II, introduciendo cambios a partir del nivel III, en el que para mejorar hay que tener 15 años o más de experiencia en el SNS.
- Se mantiene el modelo de acreditación de competencias por ACSA (Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía) y los requisitos de acreditación necesarios para alcanzar el 100% del importe del complemento de carrera para el personal de los grupos A1y A2.

b) Principios generales

- Para los Grupos A1 y A2 Sanitarios y de Gestión y Servicios: Se establece una doble vía de percepción retributiva, de una forma limitada y progresiva:
 - Años de Permanencia + Baremo de méritos (percepción parcial entre el 65% y el 80%).
 - Acreditación de competencias por ACSA (percepción íntegra del 100%).
- Para los Grupos C1 y C2 y resto de agrupaciones profesionales:
 - Años de Permanencia + Baremo de méritos (percepción íntegra del 100%)

1 / 7



EDUARDO LEON LAZARO		02/02/2026 14:45	PÁGINA 1/7
VERIFICACIÓN	WHDXAB5XRTAL9J9YFBV2EJ5K54NW8X	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

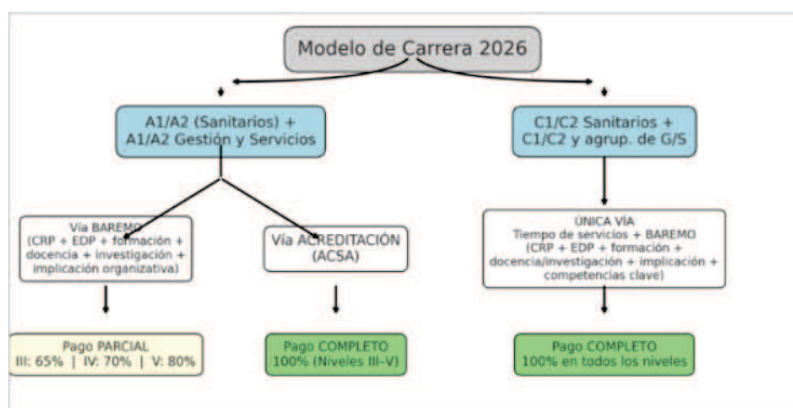
c) Estructura del Modelo

- Para los Grupos A1/A2 Sanitarios y de Gestión y Servicios: A partir del Nivel III, el nuevo recuperaría el concepto del pago reducido (entre el 65% y el 80%), previsto en el Pacto de 2023, si bien incluiría como requisito adicional a los años de servicios prestados, la superación de un Baremo de méritos con los siguientes aspectos: CRP + EDP + formación + docencia + investigación + implicación organizativa.

Para alcanzar la percepción íntegra del complemento (100%), el profesional tendría que obtener el correspondiente nivel de acreditación de competencias por la ACSA (Avanzado, Experto o Excelente).

Nivel	Vía Baremo (CRP + EDP + formación + docencia + investigación + implicación)	Pago %	Vía Acreditación (ACSA)	Pago %
III	✓ Baremo superado	65%	✓ Acreditación	100%
IV	✓ Baremo superado	70%	✓ Acreditación	100%
V	✓ Baremo superado	80%	✓ Acreditación	100%

- Grupos C1/C2 Sanitarios y C1 y C2 y agrupaciones profesionales de gestión y servicios. Los requisitos son tiempo de servicios prestados + superación baremo correspondiente a cada nivel de carrera (CRP + EDP + formación + docencia/investigación + implicación organizativa + competencias clave).
Percepción: 100% del complemento de carrera en todos los niveles.



Conforme a la memoria funcional y la memoria económica, el nuevo modelo de carrera profesional se configura como un sistema de progresión profesional articulado por niveles, incorporando mecanismos de evaluación y acreditación vinculados al desempeño y a la adquisición de competencias, con un despliegue progresivo.



Con carácter previo a su implantación, se propone articular un procedimiento excepcional de encuadre en 2026, con el objetivo de regularizar la situación derivada de años de paralización, evitar desequilibrios y agravios comparativos y reducir el riesgo jurídico y la litigiosidad. Dicho procedimiento se configura como una convocatoria única y extraordinaria, basada en la valoración exclusiva del tiempo de servicios prestados, careciendo de efectos retroactivos y previendo efectos económicos desde el 1 de enero de 2027.

En relación con el régimen retributivo previsto para ello, se establece que el personal sanitario de los grupos A1 y A2, que acredite exclusivamente el tiempo de servicios prestados, percibirá el complemento de carrera en un porcentaje reducido, fijado en el 65 % para el Nivel III, el 70 % para el Nivel IV y el 80 % para el Nivel V. Por el contrario, el personal de estos mismos grupos que, además del tiempo de servicios, acredite la correspondiente acreditación profesional vigente, Nivel III (Avanzada), Nivel IV (Experto) y Nivel V (Excelente), percibirá el 100 % del complemento de carrera correspondiente al nivel alcanzado.

En lo que respecta al personal de los grupos A1 y A2 de Gestión y Servicios, el acceso al 100 % del complemento de carrera quedará condicionado a la disponibilidad de los manuales de acreditación correspondientes o, en su defecto, a la superación del baremo de méritos específicamente definido para este colectivo.

Finalmente, el personal sanitario de los grupos C1 y C2, así como el personal de Gestión y Servicios de los grupos C1, C2 y de las agrupaciones profesionales, percibirá el 100 % del complemento de carrera siempre que acredite el tiempo de servicios prestados exigido para el acceso al nivel solicitado.

Asimismo, la planificación del expediente incorpora la promoción a los niveles III, IV y V del modelo de carrera profesional a extinguir, con efectos económicos desde el 1 de julio de 2026, determinando un impacto parcial en el ejercicio 2026 y su anualización en 2027. En particular, el gasto asociado a dicha promoción asciende a 14.296.383 € para el ejercicio 2026 (correspondiente al período 1 de julio de 2026 a 31 de diciembre de 2026) y a 28.592.767 € en el ejercicio 2027 (año completo).

Por lo que respecta a la propuesta objeto de informe, debe señalarse que entre la documentación remitida no se incluye el texto en el que se va a concretar el nuevo modelo objeto de negociación. No obstante lo anterior, en la memoria funcional se indica que, con objeto de delimitar el alcance económico del modelo y garantizar su adecuada implantación, el eventual acuerdo que resulte de la negociación incorporará las siguientes cláusulas:

- Cláusula de naturaleza del gasto, *"el abono derivado del proceso excepcional de encuadre responde a una decisión expresa y voluntaria del Gobierno orientada a regularizar la situación administrativa y retributiva de la plantilla, actuando como mecanismo de reparación del perjuicio derivado de la paralización previa del modelo."*
- Cláusula de ausencia de retroactividad, *"conforme a la naturaleza extraordinaria de este proceso, que simplifica los requisitos ordinarios de acreditación en favor de la valoración exclusiva de servicios prestados, no se reconocerán efectos retroactivos ni atrasos. Los efectos económicos se iniciarán el 1 de enero de 2027, estableciendo un punto de partida homogéneo para la fase ordinaria del sistema"*

Lo anterior se entiende sin perjuicio de que el texto definitivo del acuerdo que resulte de la negociación deba ser remitido a esta Dirección General a efectos de su valoración, conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 8/2025.



EDUARDO LEON LAZARO		02/02/2026 14:45	PÁGINA 3/7
VERIFICACIÓN	WHDXAB5XRTAL9J9YFBV2EJ5K54NW8X	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Valoración de la incidencia económico financiera

De acuerdo con la memoria funcional y con la memoria económica, la medida presenta naturaleza estructural, por su incidencia directa y permanente en los gastos de personal (Capítulo I). En consecuencia, la valoración económico-financiera contenida en el presente informe se entiende referida estrictamente a las características del modelo y a las hipótesis incorporadas en la documentación aportada, de forma que cualquier variación sobre las mismas podrá dar lugar a desviaciones respecto de las estimaciones efectuadas. La valoración efectuada en el presente informe se realiza sobre la base de las características del modelo y de las hipótesis recogidas en la memoria funcional y económica aportadas. En consecuencia, cualquier modificación sobre dichos elementos que altere su contenido económico-financiero requerirá la actualización de la estimación y, en su caso, el correspondiente análisis por este centro directivo.

En el horizonte temporal, considerado en la memoria económica hasta el ejercicio 2030, la planificación incorpora el efecto de las jubilaciones, debiendo precisarse que el ahorro computable a efectos del presente expediente debe entenderse referido exclusivamente al componente correspondiente a carrera profesional. El ahorro derivado del resto de retribuciones del personal derivado de jubilaciones se destina a la cobertura de necesidades de reposición de efectivos (incluidas OPE) u otras medidas de planificación de recursos humanos, por lo que no procede considerarlo como financiación del gasto del modelo.

1. Por lo que respecta al ejercicio 2026:

La memoria económica aporta la determinación de la base consolidada del ejercicio 2026, que asciende a 210.472.202 €.

Asimismo, el importe global previsto para el ejercicio 2026 asciende a 231.219.842 €, de los cuales:

- 210.472.202 € se corresponden con gasto consolidado, y
- 20.747.842 € se corresponden con atrasos y cotizaciones asociadas a procesos resueltos pendientes.

Frente a ello, el crédito inicial previsto para 2026 asciende a 257.248.807 €, resultando un margen global estimado de 26.028.965 €, por lo que, en términos globales, existe disponibilidad presupuestaria suficiente para atender el gasto previsto para dicho ejercicio.

Con relación a ello, se señala que los 26.028.965 de superávit, que presenta esta proyección en el ejercicio 2026, se destinarán a compensar el gasto que se producirá en este ejercicio como consecuencia de la regularización de los atrasos por la finalización de los Procedimientos de Promoción a los niveles III, IV y V del personal de gestión y servicios y de los técnicos sanitarios, expediente MOD_CON_RE_00005_2026.

No obstante, la ejecución efectiva del ejercicio deberá verificarse al cierre de 2026, y en su caso valorarse la necesidad de realizar las modificaciones de créditos oportunas, así como ajustes internos en la distribución de créditos entre subconceptos, especialmente en lo relativo a la cobertura del gasto por cotizaciones sociales.



EDUARDO LEON LAZARO		02/02/2026 14:45	PÁGINA 4/7
VERIFICACIÓN	WHDXAB5XRTAL9J9YFBV2EJ5K54NW8X	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Concepto	Importe
BASE DICIEMBRE 2025 + SUBIDA 1,5%	166.686.143,00 €
SEGURIDAD SOCIAL PROCESOS RESUELTOS 2025 (EJERCICIO 2025)	2.622.274,00 €
IMPACTO PROCESOS PERMANENTES PENDIENTES	34.967.171,00 €
IMPACTO PROMOCIÓN NIVELES III, IV Y V (01/07/2026-)	14.296.383,00 €
PERSONAL GESTIÓN Y SERVICIOS Y TÉCNICOS SANITARIOS	
AHORRO JUBILACIONES	-8.099.771,00 €
BASE 2026	210.472.200,00 €
IMPORTE ATRASOS OTROS EJERCICIOS	20.747.641,00 €
TOTAL PREVISION GASTO 2026	231.219.841,00 €
CREDITO INICIAL 2026 (SUBCONCEPTO 12164)	257.248.807,00 €
SUPERAVIT	26.028.966,00 €

2. Por lo que respecta al ejercicio 2027:

En el ejercicio 2027, la planificación económica incorpora, por un lado, la anualización del gasto correspondiente a la promoción de niveles III, IV y V, cuyo importe asciende a 28.592.767 € (año completo). De este modo, el importe consolidado de 2027 ascendería a 224.807.919 € (se corresponde con el gasto consolidado del 2026 de 210.472.200 € más los 14.296.383 € correspondiente a la consolidación de los 6 meses restantes del proceso de promoción de los niveles III, IV y V).

Por otro lado, la memoria económica cuantifica el impacto económico del procedimiento excepcional de encuadre, con efectos desde el 1 de enero de 2027, estimándose para el ejercicio 2027 un impacto total de 80.798.049 €, desglosado en:

- Incremento del complemento de carrera profesional: 67.509.350 €
- Cotizaciones sociales: 13.288.699 €

Asimismo, se indica que el incremento de gasto respecto a la ejecución consolidada de 2026 se estima en 58.906.152 €, por compensarse en parte con el decremento de las salidas, en concreto de las jubilaciones (-21.919.129 €). De esta forma, el gasto total de 2027 sería de 283.686.839 €. No obstante, desde el punto de vista presupuestario, considerando el crédito inicial de 2026 de 257.248.807 euros la necesidad de financiación adicional para cubrir la valoración total del ejercicio 2027 se situaría en 26.438.032 euros.

AÑO	INDICADOR	TOTAL	NOMINA	SEGURIDAD SOCIAL	TOTAL IMPORTE - CONSOLIDADO
2027	TOTAL IMPORTE	283.686.839	241.935.046	22.351.798	58.878.920
	IMPORTE CONSOLIDADO	224.807.919	212.448.278	12.359.641	
	ENCUADRE	80.798.049	67.466.952	13.331.098	
	JUBILACIONES	-21.919.129	-18.580.184	-3.338.945	

3. Planificación plurianual y sostenibilidad del gasto:

De acuerdo con la planificación plurianual incluida en la memoria económica económica, el modelo genera un impacto estructural y progresivo en el gasto del Capítulo I, debiendo integrarse su evolución en los escenarios de programación presupuestaria hasta el ejercicio 2030.



En particular, para ejercicios posteriores a 2027, se estima que la subida de las partidas afectadas será en torno a los 16 millones de euros anuales, respecto al año predecesor, debiendo incorporarse dicha senda en la planificación presupuestaria del SAS, en coherencia con el carácter estructural del gasto de personal asociado al complemento de carrera profesional.

Todo lo anterior, teniendo en cuenta que, según la memoria económica, en la proyección realizada las jubilaciones en carrera profesional generan un ahorro constante alrededor de 21-24 millones anuales (de 24.123.531 € en 2028, 23.936.553 € en 2029 y 21.919.129 € en 2030).

Desde el punto de vista económico presupuestario, las necesidades de financiación para este nuevo modelo de carrera profesional en el periodo indicado de 2027 a 2030 oscilarían entre los 26,5 M€ para el ejercicio 2027 y de 15 a 17 millones anuales para los años siguientes de 2028 a 2030 según cuadro adjunto:

Año	Importe consolidado	Nómina	Seguridad Social	Gasto total	Incremento Nómina Interanual	Incremento Seg. Soc. Interanual	Total Incrementos Interanuales	CI INICIAL 2026 (SUBCONCEPTO 42164 COMP. CARRERA) y previsión ejercicios ss	Incremento anual De financiación
2026	210.472.202 €	215.517.804 €	15.702.038 €	231.219.842 €				257.248.807 €	26.028.965 €
2027	224.807.919 €	261.335.046 €	22.351.793 €	283.686.839 €	48.866.768 €	9.992.152 €	58.878.920 €	257.248.807 €	-26.438.032 €
2028	283.686.839 €	274.882.491 €	23.727.032 €	298.609.523 €	13.547.445 €	1.375.239 €	14.922.684 €	283.686.839 €	-14.922.684 €
2029	298.609.523 €	288.498.191 €	25.220.994 €	313.719.185 €	13.815.700 €	1.493.962 €	15.109.662 €	298.609.523 €	-15.109.662 €
2030	313.719.185 €	303.651.159 €	27.195.110 €	330.846.269 €	15.152.968 €	1.974.116 €	17.127.084 €	313.719.185 €	-17.127.084 €

* En el ejercicio 2026 el superavit se utilizará para afrontar los atrasos de los niveles III, IV y V según datos SAS Informe MOD_CON_RE_00005_2026
 ** En el ejercicio 2027 se mantiene el CI de 2026. Para los años 2028 a 2030 se considera como CI el importe consolidado al que se debe incrementar el incremento interanual previsto
 *** Realizado según datos aportados por el SAS

Tal como se ha indicado, la implantación del presente Nuevo Modelo de Carrera Profesional se define como la solución estructural y definitiva para dotar al sistema de coherencia normativa y seguridad jurídica, superando la actual fragmentación y conflictividad.

No obstante, su viabilidad técnica y financiera es indisoluble de la correcta ejecución del proceso previo de regularización de atrasos “*finalización de los Procedimientos de Promoción a los niveles III, IV y V del personal de gestión y servicios y de los técnicos sanitarios*”, expediente, MOD_CON_RE_00005_2026, con un coste asociado a la implementación de este reconocimiento, que asciende a 93.273.369 euros (correspondiente al abono de atrasos desde el 1 de enero de 2023 al 30 de junio de 2026), cuyo eventual reconocimiento tendrá igualmente incidencia en el Capítulo I de gastos de esa sección presupuestaria y que actualmente también se encuentra en tramitación.

Dado que este nuevo modelo contempla un procedimiento excepcional de encuadre en 2026 (con efectos en 2027) destinado a “poner a cero” la situación de partida, resulta técnicamente imposible ejecutar dicho encuadre sin la resolución previa de los niveles III, IV y V del personal de Gestión y Servicios y Técnicos Sanitarios. El impacto económico proyectado para el ejercicio 2027, cifrado en 80.798.049 euros, se ha calculado bajo la premisa de una “fotografía ordenada de la plantilla” que ya incorpora los efectos de dicha regularización previa.

En este sentido, aun cuando los procesos de negociación puedan desarrollarse de forma diferenciada, resulta imprescindible que se encuentren debidamente coordinados, a fin de preservar la coherencia del sistema y su sostenibilidad financiera. Cualquier alteración en los términos, cuantías o requisitos definidos en la memoria de atrasos desvirtuaría la base de gasto consolidado para 2027, invalidando las simulaciones presupuestarias que garantizan la estabilidad del modelo hasta 2030.



Por todo lo expuesto, a la vista de la documentación examinada, de acuerdo con lo contemplado en el 24 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026, este centro directivo informa favorablemente la propuesta de actuación contenida en la memoria económica que acompaña al expediente, de fecha 20 de enero de 2026, respecto del *“INFORME SOBRE ESTIMACIÓN DEL IMPACTO ECONÓMICO AL QUE DARÍA LUGAR EL NUEVO MODELO DE CARRERA PROFESIONAL EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD EN EL AÑO 2027”*, teniendo en consideración que el impacto económico autorizado incluye, además de la valoración del nuevo modelo de carrera profesional que va a ser objeto de negociación, y cuyos efectos económicos se proyectan a partir del 1 de enero de 2027, un procedimiento excepcional de encuadre en 2026, en el que se prevé expresamente la ausencia de retroactividad. Todo ello, condicionado a que la propuesta final que se acuerde para la *“finalización de los Procedimientos de Promoción a los niveles III, IV y V del personal de gestión y servicios y de los técnicos sanitarios”*, del personal del SAS, objeto del citado expediente MOD_CON_RE_00005_2026, se cumpla en los estrictos términos contemplados en la memoria suscrita por el Director General de Personal del SAS, de fecha 22 de enero de 2026, incluida en el mismo.

A este respecto, las actuaciones derivadas del presente expediente deberán implementarse de forma coordinada con dicho expediente, de manera que el conjunto de medidas resultantes se ajuste a las estimaciones económicas y presupuestarias comunicadas por esa agencia para ambas actuaciones y que son objeto de autorización.

En relación con esta autorización se advierte que la propuesta que se negocie debe enmarcarse en los términos y con el alcance expresados en el presente informe, entendido el pronunciamiento favorable referido al modelo y al cuadro económico aportados para el período analizado. A este respecto, cualquier modificación de las características del nuevo modelo, de su programación temporal o de las hipótesis de cálculo que afecte a su contenido económico-financiero requerirá la remisión de una nueva memoria económica y, en su caso, la emisión del correspondiente informe por este centro directivo.

Finalmente, se indica que conforme a lo establecido en el artículo 24.2 apartado c) de la Ley 8/2025 de 22 de diciembre del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2025, la propuesta final respecto a la propuesta objeto de este expediente, deberá ser remitida a esta Dirección General para que se informe el cierre de la negociación objeto de autorización.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS

7 / 7



EDUARDO LEON LAZARO		02/02/2026 14:45	PÁGINA 7/7
VERIFICACIÓN	WHDXAB5XRTAL9J9YFBV2EJ5K54NW8X	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Referencia: MOD_CON_RE_00005_2026

Asunto: **INFORME** – INFORME RECONOCIMIENTO NIVELES III, IV, V CARRERA PROFESIONAL PERSONAL GESTIÓN Y SERVICIOS.

Con fecha 22 de enero de 2025, el Subdirector General de Tesorería del Servicio Andaluz de Salud ha solicitado, conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026, la emisión del informe económico presupuestario previo en relación con el “RECONOCIMIENTO LOS NIVELES III, IV Y V DE CARRERA PROFESIONAL PARA PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS Y PERSONAL SANITARIO DE LOS GRUPOS C1 Y C2 DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD”, al objeto de que se informe, de forma previa al inicio de la negociación con las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de esta comunidad autónoma.

Además de una memoria económica y justificativa, suscrita por el Director General de Personal del Servicio Andaluz de Salud el 22 de enero de 2026, a la solicitud se acompaña, entre otros documentos, el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de negociación de sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, la Resolución de 23 de mayo de 2022, de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se regula el procedimiento de certificación de los distintos niveles de carrera profesional y de promoción y de los niveles de carrera profesional reconocidos para personal sanitario y de gestión y servicios, y un informe de la Asesoría Jurídica del SAS sobre vinculación efectos económicos retroactivos de carrera profesional (2025-300-VAR-CE) de fecha 9 de diciembre de 2025.

Antecedentes y justificación

El anexo I del “Acuerdo de 19 de abril de 2022, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, por el que se adoptan tres aspectos retributivos estratégicos: revisión del modelo de carrera incluyendo las categorías que actualmente no la tienen desarrollada, subida retributiva para el Grupo A2 sanitario y la implementación del concepto retributivo de continuidad asistencial en atención primaria para el personal médico”, determina y regula el proceso de reconocimiento del desarrollo profesional y carrera del personal de Gestión y Servicios, del personal estatutario sanitario de formación profesional, y de aquellos grupos profesionales de categorías estatutarias que no tenían desarrollado su modelo de evaluación o no tenían regulado el acceso al actual modelo de carrera. Las áreas para evaluar, según determina el apartado 3 del citado anexo, son: I) el desempeño del puesto de trabajo, II) las competencias del perfil profesional, III) la formación, IV) la docencia, y V) la actividad científica, de investigación y otras. Del mismo modo, se establece que, en tanto no se definan los mapas de competencias y los criterios de evaluación, se valorarán conjuntamente los factores correspondientes al desempeño del puesto de trabajo y las competencias del perfil profesional, acumulándose sus puntuaciones máxima y mínima.

Por otro lado, la Resolución de 23 de mayo de 2022 que regula el procedimiento de certificación de los distintos niveles de carrera profesional y promoción, establece, en su apartado segundo, que “*hasta que se aprueben los mapas de competencias para el personal sanitario y de gestión y servicios de los grupos A1, A2, C1, C2 y agrupaciones profesionales de gestión y servicios, y por la mesa sectorial se aprueben los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V, solo serán de aplicación los criterios para el reconocimiento de los niveles I y II contenidos en el Anexo II*”. No obstante, dispone expresamente que “**de no haberse aprobado dichos mapas con anterioridad al inicio del primer proceso ordinario de 2023, los efectos**

1 / 5



EDUARDO LEON LAZARO		02/02/2026 14:45	PÁGINA 1/5
VERIFICACIÓN	WHDXANTED7A993DKTWV539H7VBQMR	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

económicos del primer proceso en el que resulten de aplicación los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V serán los correspondientes al 1 de enero de 2023".

Tal como se expone en la memoria remitida, a consecuencia del retraso acumulado en la elaboración y aprobación de los mapas de competencias para el personal de los grupos profesionales A1 y A2 de gestión y servicios, C1 y C2 sanitarios, C1 y C2 de gestión y servicios y agrupaciones profesionales de gestión y servicios, se ha elaborado y aprobado, por la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad del Servicio Andaluz de Salud, un baremo de méritos de formación, docencia e investigación/otros exigible con carácter temporal y transitorio, para la promoción a los niveles III, IV y V, de los mencionados grupos profesionales. Este baremo transitorio va a ser implementado en el proceso permanente de carrera profesional primero de 2026, iniciado el 1 de noviembre de 2025 y que finalizará el próximo 30 de abril de 2026.

Si bien es cierto que, como regla general, la fecha de efectos económicos del primer proceso de 2026 sería 1 de julio de 2026, la Resolución de 23 de mayo de 2022 de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se regula el procedimiento de certificación de los distintos niveles de carrera profesional y de promoción y de los niveles de carrera profesional y la Instrucción 1/2023 de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud para la aplicación, en el ámbito de la Carrera Profesional/Desarrollo Profesional, de determinados preceptos contenidos en el Acuerdo de 18 de abril de 2022, disponen, de forma expresa, que *"los efectos económicos del primer proceso en el que sean de aplicación los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V serán de 1 de enero de 2023"*.

En relación con lo anteriormente expresado, el informe emitido por la Asesoría Jurídica, incluido en el expediente, concluye que la previsión inicial de retroactividad económica de los efectos se encontraba vinculada al cumplimiento del calendario previsto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2022, circunstancia que no llegó a materializarse. No obstante, ello no impide jurídicamente que la retroactividad pueda ser acordada mediante el oportuno Acuerdo del Consejo de Gobierno, en el marco de las competencias que le son propias y atendiendo a la necesidad de garantizar la coherencia normativa, la seguridad jurídica y el cumplimiento de los compromisos adquiridos en Mesa Sectorial.

Por lo que respecta al Acuerdo de Consejo Gobierno que vendría a respaldar jurídicamente el reconocimiento de los niveles III, IV y V de carrera profesional para el personal de Gestión y servicios y para el personal sanitario de los grupos C1 y C2 del SAS, si bien no se acompaña el texto del mismo, en la memoria se señala que, para dotar al proceso de la máxima seguridad jurídica y financiera, se incluirán las siguientes cláusulas en el texto del Acuerdo de Consejo de Gobierno:

1. Cláusula de Excepcionalidad: *"La presente medida de retroactividad económica tiene carácter excepcional y se vincula exclusivamente al primer proceso permanente de 2026 como solución al retraso técnico en los mapas de competencias"*.
2. Cláusula de No Precedente: *"El abono de atrasos aquí regulado tiene naturaleza no estructural y no será de aplicación automática ni servirá de base para el nuevo modelo de carrera profesional a negociar"*.
3. Cláusula de Cierre: *"Con este acuerdo se consideran plenamente satisfechos los compromisos derivados del Acuerdo de 18 de abril de 2022 para los colectivos afectados"*.



EDUARDO LEON LAZARO		02/02/2026 14:45	PÁGINA 2/5
VERIFICACIÓN	WHDXANTED7A993DKTWV539H7VBQMR	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Incidencia económico-financiera

De acuerdo con la memoria económica remitida, el impacto económico del Acuerdo objeto de negociación se circunscribe, exclusivamente, al ejercicio presupuestario 2026, y se corresponde con el reconocimiento de efectos económicos derivados del primer proceso permanente de carrera profesional de 2026, y la aplicación de la previsión temporal establecida en la Resolución de 23 de mayo de 2022, en relación con los efectos económicos del primer proceso en el que resultan de aplicación los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V.

Tal como ha quedado reflejado con anterioridad, se incluye exclusivamente al personal de Gestión y Servicios y Personal estatutario sanitario de los grupos C1 y C2, considerando, únicamente, aquellos profesionales que cumplen los requisitos normativos establecidos para el acceso a los niveles III, IV y V, conforme a la normativa vigente.

De acuerdo con la memoria, como consecuencia del retraso en la finalización de los Procedimientos de Promoción a los niveles III, IV y V del personal de gestión y servicios y de los técnicos sanitarios, el periodo de abono de atrasos ha aumentado, pasando a ser, **desde el 1 de enero de 2023 al 30 de junio de 2026**, lo que supone que el coste de la implementación de este reconocimiento, ascenderá a 93.273.369 euros (que incluye la cuota patronal de la seguridad social, por un importe de 19.145.692€).

PROMOCIÓN III, IV y V (personal de gestión y servicios y técnicos sanitarios)			
TIPO PROCEDIMIENTO	ATRASOS (01/01/2023 a 30/06/2026)	PROCEDIMIENTO ORDINARIO (Desde 01/07/2026)	TOTAL
NÓMINA	74.127.677 €	11.305.958 €	85.433.635 €
SEGURIDAD SOCIAL	19.145.692 €	2.990.426 €	22.136.118 €
TOTAL	93.273.369 €	14.296.384 €	107.569.753 €

En el análisis de este procedimiento de reconocimiento de atrasos, hay que tener en cuenta los créditos asignados para la carrera profesional en el presupuesto de esa sección presupuestaria. De este modo la situación actual es la siguiente:

- La dotación inicial asciende a 257.248.807 euros.
- La previsión de gasto de carrera profesional en el procedimiento ordinario de 2026 asciende, conforme a los datos incluidos en el expediente MOD_CON_RE_00003_2026 en el que se ha cuantificado el impacto económico al que daría lugar el nuevo modelo de carrera profesional como paso previo a la negociación de este, a un total de 231.219.842€ (incluyendo el importe de 14.296.383€, de estos procedimientos pagados en fecha).
- A lo que habría que añadir el gasto asociado a los atrasos proyectados en este expediente que asciende a un total de 93.273.369 euros.

En definitiva, de acuerdo con lo expresado con anterioridad, para poder hacer frente al reconocimiento de atrasos objeto de este expediente se necesitaría una dotación adicional a los créditos iniciales consignados



a estos efectos, en el presupuesto de esa sección presupuestaria por un importe de 67.244.404 euros. En el cuadro adjunto se recogen las cifras anteriormente detalladas:

2026				
CRÉDITOS INICIALES	PREVISIÓN CIERRE SIN ATRASOS	ATRASOS PROMOCIÓN GyS y TEC.SAN.	PREVISIÓN CIERRE CON ATRASOS	NECESIDAD FINANCIERA
257.248.807 €	231.219.842 €	93.273.369 €	324.493.211 €	67.244.404 €

De acuerdo con lo manifestado por la Dirección General de Personal del SAS, la proyección económica constituye una estimación máxima, sin perjuicio de la minoración efectiva que pueda derivarse de la aplicación individualizada de los requisitos exigidos y de la resolución definitiva de los procedimientos de certificación.

Por último, con independencia de que las actuaciones objeto de la presente negociación se realicen en los términos incluidos en el presente informe, se recuerda que de forma simultánea a esta negociación se ha informado por parte de esta Dirección General el impacto económico presupuestario que supondrá la implementación de un nuevo modelo de carrera profesional en el Servicio Andaluz de Salud (expediente MOD_CON_RE_00003_2026). En relación de este extremo, se señala que en el citado expediente se incluye la siguiente tabla en la que se consigna la evolución del gasto de la carrera profesional del personal del SAS:

	2026		2027	2028	2029	2030
	CRÉDITOS INICIALES	PREVISIÓN CIERRE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE
Autofinanciada	257.248.807	231.219.842	283.686.839	298.609.523	313.719.185	330.846.270
12164		197.952.032	241.922.909	252.964.633	264.074.613	276.721.861
12169		446.095	446.095	503.677	561.259	618.841
12569		4.172.448	4.687.188	5.292.211	5.897.233	6.502.256
12769		0	0	0	0	0
12869		12.264.937	13.596.562	15.351.607	17.106.653	18.861.698
13162		0	0	0	0	0
13169		0	0	0	0	0
14999		682.292	682.292	770.363	858.433	946.503
NOMINA	0	215.517.804	261.335.046	274.882.490	288.498.191	303.651.160
16060		13.495.442	19.545.149	20.253.243	21.080.061	22.387.033
16061		548.960	713.735	883.391	1.053.047	1.222.703
16062		1.657.504	2.092.856	2.590.332	3.087.808	3.585.283
16090		132	53	66	78	91
SEGURIDAD SOCIAL	0	15.702.038	22.351.793	23.727.032	25.220.994	27.195.110



Esta actuación se define como una medida excepcional, no estructural y vinculada a un único proceso de regularización, cuyo objetivo primordial es garantizar la seguridad jurídica y neutralizar el riesgo de una litigiosidad masiva que generaría un impacto presupuestario superior e imprevisible.

Dado que la resolución de este proceso conlleva un esfuerzo presupuestario extraordinario, estimado en 93,2 millones de euros en concepto de atrasos acumulados desde enero de 2023, su ejecución se plantea exclusivamente como la fase previa y necesaria para la transición ordenada hacia el nuevo modelo de carrera profesional. En este sentido, aun cuando los procesos de negociación puedan desarrollarse de forma diferenciada, resulta imprescindible que se encuentren debidamente coordinados, a fin de preservar la coherencia del sistema y su sostenibilidad financiera.

En consecuencia, la validez del presente informe queda estrictamente supeditada a la aprobación íntegra del nuevo modelo de carrera profesional en los términos expresados en la memoria económica y funcional que nos ha sido planteada para informe. El recurso extraordinario a un baremo transitorio de méritos para el abono de dichos atrasos solo resulta técnica y financieramente justificable como un mecanismo de regularización del sistema, quedando su eficacia vinculada de forma indisoluble a la aceptación de los nuevos requisitos de acreditación y sostenibilidad que regirán el modelo definitivo.

Por tanto, si no se acepta el modelo estructural futuro o si se alteran sus requisitos de evaluación y sostenibilidad, decaerá lo expresado en este informe. Sin la implantación de dicho modelo, el desembolso de la dotación adicional de 67,2 millones de euros (93.273.369 euros - Superávit 2026: 26.028.965 euros) perdería su finalidad, invalidando la coherencia normativa y el equilibrio financiero que fundamentan esta propuesta.

Por todo lo expuesto, de acuerdo con lo contemplado en el 24 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2026, este centro directivo informa favorablemente la propuesta de actuación contenida en la memoria económica y funcional que acompaña al expediente, de fecha 22 de enero de 2026, respecto del “*RECONOCIMIENTO LOS NIVELES III, IV Y V DE CARRERA PROFESIONAL PARA PERSONAL DE GESTIÓN Y SERVICIOS Y PERSONAL SANITARIO DE LOS GRUPOS C1 Y C2 DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD*”, condicionado a que en la propuesta final que se acuerde para el nuevo modelo de carrera profesional del personal del SAS, objeto del citado expediente MOD_CON_RE_00003_2026, se cumplan en los estrictos términos contemplados en la memoria suscrita por el Director General de Personal del SAS, de fecha 20 de enero de 2026, incluida en el mismo.

Finalmente, se indica que conforme a lo establecido en el artículo 24.2 apartado c) de la Ley 8/2025 de 22 de diciembre del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2025, la propuesta final respecto a la propuesta objeto de este expediente, deberá ser remitida a esta Dirección General para que se informe el cierre de la negociación objeto de autorización.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS

5 / 5



EDUARDO LEON LAZARO		02/02/2026 14:45	PÁGINA 5/5
VERIFICACIÓN	WHDXANTED7A993DKTWV539H7VBQMR	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Referencia: MOD_CON_RE_00014_2026

Asunto: **INFORME** – INFORME POR MODIFICACIONES NUEVO MODELO CARRERA PROFESIONAL SAS

Con fecha 13 de marzo de 2026, el Servicio Andaluz de Salud solicita, conforme a lo previsto en el artículo 24 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2026, la emisión del informe económico-presupuestario previo en relación con las modificaciones introducidas en el nuevo modelo de carrera profesional del SAS, a fin de continuar la tramitación del procedimiento tras la negociación con las organizaciones sindicales.

Con fecha 2 de febrero de 2026 este centro directivo emitió autorización respecto al inicio de negociación del nuevo modelo de carrera profesional del SAS (expediente MOD_CON_RE_00003_2026), así como al reconocimiento de atrasos asociados a la finalización de los procedimientos de promoción a los niveles III, IV y V para determinados colectivos (expediente MOD_CON_RE_00005_2026).

A la solicitud se acompaña una memoria justificativa y funcional y una nueva memoria económica revisada, en la que se cuantifica el impacto de las modificaciones introducidas tras las mesas técnicas celebradas con las organizaciones sindicales, a los efectos de fundamentar el nuevo pronunciamiento previo previsto en el citado artículo 24.

De acuerdo con la memoria, con carácter general, el modelo ordinario de carrera profesional mantiene los elementos esenciales del sistema vigente, introduciendo determinadas mejoras orientadas a reforzar su coherencia interna y a homogeneizar su aplicación entre los distintos colectivos profesionales. Según indican en la memoria funcional las principales características tras el proceso de negociación serían los siguientes:

- El nuevo modelo ordinario de carrera profesional incorpora las siguientes características principales:
 - Se mantiene el sistema de evaluación de competencias a través de la ACSA para el personal A1 y A2 sanitario y de gestión y servicios. Para el resto del personal se mantiene el sistema de evaluación del desempeño profesional, con el compromiso de la Administración de reforzar y revitalizar el modelo actualmente existente.
 - A efectos de carrera profesional, se tendrán en cuenta los servicios prestados en Administraciones Públicas de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, siempre que estos hayan sido previamente reconocidos por el SAS a efectos de trienios.
 - Asimismo, se computará, a efectos de acceso al nivel I, el tiempo de prestación de servicios durante el periodo de formación sanitaria especializada, siempre que posteriormente se acredite al menos un año de prestación de servicios en el SAS en la misma especialidad.
 - Se reconoce la ponderación de los servicios prestados en otras categorías profesionales, conforme a la tabla de ponderación adoptada por Función Pública.
 - Se garantiza el acceso y promoción del personal temporal, en coherencia con los pronunciamientos judiciales existentes en esta materia.
 - Se establecen mecanismos de racionalización en la configuración de las Comisiones de Valoración de centros, reduciendo su número hasta un máximo de cinco, introduciendo la posibilidad de que

1 / 6



EDUARDO LEON LÁZARO		20/03/2026 14:42	PÁGINA 1/6
VERIFICACIÓN	WHDXA6Y7EHUEYXR4989WAK7XXNCVW3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

- los representantes de Los trabajadores asistan a sus sesiones, con funciones de observación y seguimiento, con voz, pero sin voto.
- Se incorporan elementos de incentivación para los profesionales que ocupen puestos de difícil cobertura, reduciendo los tiempos generales de permanencia exigidos para el acceso o promoción, aunque manteniendo el resto de los requisitos del sistema.
 - Se mantiene el sistema previsto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2022 en relación con la carrera profesional del personal directivo y del personal liberado sindical, recogido en el Anexo II de dicho Acuerdo.
- En el proceso de encuadre se han incorporado las siguientes medidas:
- Posibilidad de acceder al nivel V con percepción del 100 % de la retribución correspondiente aquellos profesionales que: acrediten mas de 30 años de servicios prestados, y hubieran accedido previamente a los niveles II o III a través de alguno de los procesos extraordinarios de carrera profesional desarrollados con anterioridad, y se mantengan en dicha situación. Se trata, de una medida limitada a un supuesto muy concreto y vinculada exclusivamente al proceso excepcional de encuadre, que no altera la estructura general del modelo ordinario de carrera profesional.
 - Posibilidad de ascenso a un único nivel de carrera en función del tiempo de servicios prestados, con percepción del 100 % de la retribución correspondiente al nivel alcanzado.
 - Se tendrán en cuenta los períodos de formación sanitaria especializada al 50 %.
 - Se aplicara la ponderación de servicios prestados en distintas categorías, conforme a la tabla aprobada por Función Pública.

Valoración de la incidencia económico financiera

De acuerdo con la memoria funcional y con la memoria económica, la medida presenta naturaleza estructural, por su incidencia directa y permanente en los gastos de personal (Capítulo I). Tras el proceso de negociación, el escenario económico mantiene el horizonte temporal hasta el ejercicio 2030, así mismo indican que el proceso excepcional de encuadre se resolvería en el último trimestre y sus efectos económicos comenzarían el 1 de enero de 2027.

Una vez revisada la documentación incluida en el expediente, se confirma que la actuación presenta una incidencia relevante en Capítulo I, tanto por el ajuste de magnitudes en 2026 (regularización/atrasos) como, especialmente, por el incremento del impacto a partir de 2027 derivado del proceso excepcional de encuadre.

1. Por lo que respecta al ejercicio 2026:

El expediente MOD_CON_RE_00003_2026, el 2 de febrero de 2026, cuantificó el gasto consolidado del impacto del nuevo modelo de carrera profesional en una cantidad de 210.472.202 €, y una estimación del gasto global para el ejercicio 2026 que ascendía a 231.219.842 €, que incluía 20.747.641€ en atrasos correspondientes a otros ejercicios. De forma paralela, el expediente MOD_CON_RE_00005_2026, del que también se emitió autorización por este centro directivo, abordó específicamente el reconocimiento de atrasos asociados a la finalización de los procedimientos de promoción a los niveles III, IV y V para determinados colectivos, estimando un gasto adicional en 2026 de 93.273.369 € y concluyendo la necesidad de una dotación adicional de 67.244.404 € sobre los créditos iniciales.



EDUARDO LEON LÁZARO		20/03/2026 14:42	PÁGINA 2/6
VERIFICACIÓN	WHDXA6Y7EHUEYXR4989WAK7XXNCVW3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

Concepto	Importe
BASE DICIEMBRE 2025 + SUBIDA 1,5%	166.686.143 €
SEGURIDAD SOCIAL PROCESOS RESUELTOS 2025 (EJERCICIO 2025)	2.622.274 €
IMPACTO PROCESOS PERMANENTES PENDIENTES	34.967.171 €
IMPACTO PROMOCIÓN NIVELES III, IV Y V (01/07/2026-)	14.296.383 €
PERSONAL GESTIÓN Y SERVICIOS Y TÉCNICOS SANITARIOS	
AHORRO JUBILACIONES	-8.099.771 €
BASE 2026	210.472.201 €
IMPORTE ATRASOS OTROS EJERCICIOS PROCESOS PERMANENTES	20.747.641 €
PREVISIÓN ATRASOS NIVELES III, IV Y V PERSONAL GESTIÓN Y SERVICIOS Y TÉCNICOS SANITARIOS (datos 21012026)	93.273.369 €
TOTAL ATRASOS	114.021.010 €
TOTAL PREVISION GASTO 2026	324.493.211 €
CREDITO INICIAL 2026 (SUBCONCEPTO 12164)	257.248.807 €
NECESIDAD DE FINANCIACIÓN COBERTURA ATRASOS	-67.244.404 €

Tras la negociación, por lo que respecta a los procedimientos de promoción de los niveles III, IV y V del personal de gestión y servicios y los técnicos sanitarios), como novedad respecto a lo informado con anterioridad por este centro directivo en los expedientes referenciados, en el importe ordinario estimado para estos procedimientos se han incluido los dos semestres de este ejercicio (con un importe de 14.296.383€/semestre cada uno), excluyéndose, por tanto, el importe correspondiente a un semestre del total del importe de los atrasos; además también se ha ampliado el ámbito subjetivo del modelo, como ha sido indicado con anterioridad, incluyendo en el nuevo modelo el sistema previsto en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 2022 en relación con la carrera profesional del personal directivo y del personal liberado sindical, recogido en el anexo II de dicho Acuerdo, cuyo cálculo es de 767.805€ de importe ordinario y 2.465.414€ de atrasos (Total 3.233.218€).

Así, tras la negociación la propuesta sometida a informe tiene la siguiente incidencia económica financiera en el ejercicio 2026:

Concepto	Importe
BASE DICIEMBRE 2025 + SUBIDA 1,5%	166.686.143 €
SEGURIDAD SOCIAL PROCESOS RESUELTOS 2025 (EJERCICIO 2025)	2.622.274 €
IMPACTO PROCESOS PERMANENTES PENDIENTES	34.967.171 €
IMPACTO PROMOCIÓN NIVELES III, IV Y V (total 2026)	28.592.766 €
PERSONAL GESTIÓN Y SERVICIOS Y TÉCNICOS SANITARIOS	
PERSONAL DIRECTIVO Y PERSONAL DISPENSA SINDICAL	767.805 €
AHORRO JUBILACIONES	-8.099.771 €
BASE 2026	225.536.389 €
IMPORTE ATRASOS OTROS EJERCICIOS PROCESOS PERMANENTES	20.747.641 €
PREVISIÓN ATRASOS NIVELES III, IV Y V PERSONAL GESTIÓN Y SERVICIOS Y TÉCNICOS SANITARIOS	78.976.986 €
ATRASOS PERSONAL DIRECTIVO Y PERSONAL DISPENSA SINDICAL	2.465.414 €
TOTAL ATRASOS	102.190.041 €
TOTAL PREVISION GASTO 2026	327.726.430 €
CREDITO INICIAL 2026 (SUBCONCEPTO 12164)	257.248.807 €
NECESIDAD DE FINANCIACIÓN COBERTURA (ATRASOS)	-70.477.623 €



En particular, la nueva memoria fija para 2026 un importe total estimado de 327.726.430 €, distinguiendo una base consolidada de 225.536.389 € y un componente de atrasos de otros ejercicios de 102.190.041 € y una necesidad de una dotación adicional presupuestaria de 70.477.623€ sobre los créditos iniciales, una diferencia de 3.233.219 € respecto del modelo inicial.

2. Por lo que respecta a los ejercicio 2027 a 2030:

Tras los nuevos criterios negociados en las Mesas Técnicas en cuanto a su implicación económica se debe diferenciar entre las novedades en los requisitos para el Encuadre y los criterios del Modelo, en concreto el que se refiere a que *se computará, a efectos de acceso al nivel I, el tiempo de prestación de servicios durante el periodo de formación sanitaria especializada, siempre que posteriormente se acredite al menos un año de prestación de servicios en el SAS en la misma especialidad.* Esta medida implica que el personal en formación acceda al primer Nivel de Carrera antes que si no se tuviera en cuenta esos períodos.

Teniendo en cuenta lo anterior, se actualiza el gasto estimado para 2027, resultando una cuantía de 316.975.390 € frente a los 283.686.839€ comunicados en el expediente de inicio de las negociaciones, resultando una diferencia de 33.288.551€ respecto del modelo inicial. La estimación derivada del proceso excepcional de encuadre, pasa a situarse en 112.427.391 €, frente a los 80.798.049 € comunicados inicialmente para ese ejercicio, lo que supone un incremento de 31.629.342 €. El incremento de gasto respecto a la ejecución consolidada de 2026 se estima en 91.439.000 €, por compensarse en parte con el decremento de las salidas, en concreto de las jubilaciones (-20.988.391 €). No obstante, desde el punto de vista presupuestario, considerando el crédito inicial de 2026 de 257.248.807 euros la necesidad de financiación adicional para cubrir la valoración total del ejercicio 2027 se situaría en -59.726.583 €.

AÑO	INDICADOR	TOTAL	NOMINA	SEGURIDAD SOCIAL
2027	TOTAL IMPORTE	316.975.390	291.565.906	25.409.484
	IMPORTE CONSOLIDADO	225.536.389	213.112.613	12.423.776
	ENCUADRE	112.427.391	96.206.295	16.221.097
	JUBILACIONES	-20.988.391	-17.753.002	-3.235.389

En cuanto al periodo 2028 - 2030, se produce una moderación del gasto por la restricción temporal de progresión (periodos de cinco años) ya que, tal como manifiestan en su memoria, el efecto del encuadre inicial negociado supone que los profesionales que promocionen en este proceso (o en cualquier proceso permanente) mantendrán su retribuciones por este concepto en los proximo cinco años en los que durante este tiempo de permanencia no se podrá subir un nivel adicional y en el caso de este encuadre se percibirá el 100% de la cuantía del complemento, así como por el efecto de jubilaciones.

Respecto al impacto económico para el resto de los años presenta una tendencia inversa a la de 2027: tras un incremento inicial en 2028, el modelo resulta inferior en coste para 2029 y 2030 en comparación con las proyecciones originales, las diferencias por anualidad:

- Ejercicio 2028: La valoración actual es de 311.121.496 €, lo que supone un incremento de +12.511.973 € respecto a la estimación anterior (298.609.523 €).



- Ejercicio 2029: El impacto actual se sitúa en 301.590.758 €, resultando -12.128.427 € inferior a lo proyectado inicialmente (313.719.185 €).
- Ejercicio 2030: La diferencia se acentúa con una valoración de 293.642.818 €, lo que representa un ahorro de -37.203.399 € respecto a la previsión inicial de 330.846.217

Año	MODELO INICIAL				MODELO ACTUAL				DFA entre modelos
	Importe consolidado	Nómina	Seguridad Social	Gasto total	Importe consolidado	Nómina	Seguridad Social	Gasto total	
2026	210.472.202 €	215.517.804 €	15.702.038 €	324.493.211 €	225.536.388 €	292.442.142 €	35.284.288 €	327.726.430 €	3.233.219 €
2027	224.807.919 €	281.335.048 €	22.351.793 €	283.686.839 €	225.536.389 €	291.585.908 €	25.409.484 €	316.975.390 €	33.288.551 €
2028	283.686.839 €	274.882.491 €	23.727.032 €	298.609.523 €	316.975.390 €	287.569.331 €	23.552.165 €	311.121.496 €	12.511.973 €
2029	298.609.523 €	288.468.191 €	25.220.994 €	313.719.185 €	311.121.496 €	280.083.453 €	21.527.305 €	301.590.758 €	-12.128.427 €
2030	313.719.185 €	303.851.159 €	27.195.110 €	330.846.269 €	301.590.758 €	273.838.770 €	19.804.048 €	293.642.818 €	-37.203.451 €

3. Planificación plurianual y sostenibilidad del gasto.

En relación con lo expuesto, la comparativa entre la estimación informada inicialmente y la propuesta técnica definitiva revela un desplazamiento del impacto financiero hacia el ejercicio 2027, año en el que se concentra el mayor esfuerzo presupuestario derivado del encuadre. No obstante, la sostenibilidad global del modelo se mantiene en términos análogos a la previsión original, dado que el impacto acumulado para el periodo 2027-2030 se reduce ligeramente, pasando de los 1.226.861.816 € proyectados con anterioridad a los 1.223.330.463 € del presente expediente. Este ajuste refleja una redistribución de las anualidades que no altera el equilibrio financiero del sistema a largo plazo.

	2027	2028	2029	2030	TOTAL
GASTO TOTAL ANTERIOR INFORMADO	283.686.839 €	298.609.523 €	313.719.185 €	330.846.269 €	1.226.861.816 €
GASTOS TOTAL MODELO ACTUAL	316.975.390 €	311.121.496 €	301.590.758 €	293.642.819 €	1.223.330.463 €

Desde el punto de vista presupuestario, como se ha avanzado a lo largo del informe, se realiza un esfuerzo presupuestario extraordinario concentrado en los primeros años (2026 y 2027) para permitir la transición al nuevo modelo. En 2026, se produce un incremento del gasto como consecuencia de una mejor determinación de los atrasos y de la inclusión del personal directivo y sindical, lo que supone un aumento de 3.233.219 € (2.465.414 €, atrasos, + 767.805 €, personal directivo y sindical) en el gasto total del ejercicio. En consecuencia, las necesidades de financiación para 2026 se elevan hasta 70.714.973 €. Respecto del ejercicio 2027 aumentan en 33.288.551 €, situándose en 59.726.583 € la necesidad financiera, frente a la necesidad de 26.438.032 € previstos antes del presente informe. Este esfuerzo inicial irá disminuyendo o estabilizándose en los años siguientes (2028-2030).

Año	Importe consolidado	Nómina	Seguridad Social	Gasto total	CI INICIAL 2026 (SUBCONCEPTO 12164 COMP. CARRERA) y previsión ejercicios ss	Necesidad de financiación
2026	225.536.388 €	292.442.142 €	35.284.288 €	327.726.430 €	257.248.807 €	-70.477.623 €
2027	225.536.389 €	291.585.908 €	25.409.484 €	316.975.390 €	257.248.807 €	-59.726.583 €
2028	316.975.390 €	287.569.331 €	23.552.165 €	311.121.496 €	316.975.390 €	5.853.894 €
2029	311.121.496 €	280.083.453 €	21.527.305 €	301.590.758 €	311.121.496 €	9.530.738 €
2030	301.590.758 €	273.838.770 €	19.804.048 €	293.642.818 €	301.590.758 €	7.947.940 €

A la vista de la solicitud y de la memoria funcional y económica revisadas aportadas en el expediente MOD_CON_RE_00014_2026, y con el alcance propio del artículo 24 de la Ley 8/2025, procede emitir pronunciamiento favorable respecto del marco económico presupuestario en el que se debe enmarcar el



cierre del procedimiento de negociación, referido estrictamente al modelo y a las magnitudes contenidas en la documentación actualizada, con las siguientes cautelas:

- El texto final que resulte de la negociación deberá mantenerse dentro del perímetro económico informado en este expediente. Cualquier cambio que se realice tanto sobre el montante económico total, así como en la estimación del gasto por anualidades, supondrá que la propuesta deba ser valorada nuevamente por este centro directivo desde una perspectiva económico-financiera.
- El pronunciamiento se emite a los solos efectos del artículo 24. El sentido favorable de este informe se circunscribe estrictamente a la propuesta técnica y al escenario económico analizados, sin que ello prejuzgue la instrumentación jurídica o presupuestaria definitiva que requiera la plena implantación del modelo. En consecuencia, cualquier actuación de desarrollo posterior queda supeditada a la emisión del informe preceptivo de este centro directivo sobre su impacto económico-financiero, conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre .

Lo que se comunica a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS



EDUARDO LEON LÁZARO		20/03/2026 14:42	PÁGINA 6/6
VERIFICACIÓN	WHDXA6Y7EHUEYXR4989WAK7XXNCVW3	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

INFORME DE LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA SOBRE EL NUEVO MODELO DE CARRERA PROFESIONAL EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD.

Expte. 13 – 2026 – RDM 34175

ANTECEDENTES

1. Se recibe oficio del Servicio Andaluz de Salud (SAS) mediante el que se solicita a esta Secretaría General para la Administración Pública la emisión de informe sobre la propuesta de referencia, de acuerdo con lo previsto en el artículo 24 de la Ley 8/2025 de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2026. A estos efectos, se aporta la siguiente documentación:

- Memoria funcional, de 12 de marzo de 2026, en relación con el nuevo modelo de carrera profesional en el Servicio Andaluz de Salud.
- Memoria económica revisión de la estimación del impacto económico del nuevo modelo de carrera profesional en el Servicio Andaluz de Salud en el año 2027.

Asimismo, posteriormente fue remitido borrador del Acuerdo de carrera profesional 2026.

2. En relación con el presente expediente, se recibe informe de la Dirección General de Presupuestos, de fecha 20 de marzo de 2026, que señala:

«A la vista de la solicitud y de la memoria funcional y económica revisadas aportadas en el expediente MOD_CON_RE_00014_2026, y con el alcance propio del artículo 24 de la Ley 8/2025, procede emitir pronunciamiento favorable respecto del marco económico presupuestario en el que se debe enmarcar el cierre del procedimiento de negociación, referido estrictamente al modelo y a las magnitudes contenidas en la documentación actualizada, con las siguientes cautelas:

• El texto final que resulte de la negociación deberá mantenerse dentro del perímetro económico informado en este expediente. Cualquier cambio que se realice tanto sobre el montante económico total, así como en la estimación del gasto por anualidades, supondrá que la propuesta deba ser valorada nuevamente por este centro directivo desde una perspectiva económico-financiera.

• El pronunciamiento se emite a los solos efectos del artículo 24. El sentido favorable de este informe se circunscribe estrictamente a la propuesta técnica y al escenario económico analizados, sin que ello prejuzgue la instrumentación jurídica o presupuestaria definitiva que requiera la plena implantación del modelo. En consecuencia, cualquier actuación de desarrollo posterior queda supeditada a la emisión del informe preceptivo de este centro directivo sobre su impacto económico-financiero, conforme a lo establecido en el artículo 35 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre .

Lo que se comunica a los efectos oportunos ».



ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 1/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Con carácter previo al estudio de la propuesta remitida, se ha de analizar el marco jurídico en el que se encuadra la misma.

1. Normativa básica.

En primer lugar, cabe detenerse en la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud. Esta, en su artículo 40, establece que el desarrollo profesional constituye un aspecto básico en la modernización del Sistema Nacional de Salud y deberá responder a criterios comunes acordados en el seno del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, en relación con los ámbitos de formación continuada, la carrera profesional y la evaluación de competencias.

En el artículo 41.1 se define la carrera profesional como el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios. Además, continúa el apartado 2 de dicho artículo, el estatuto marco previsto en el artículo 84 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, contendrá la normativa básica aplicable al personal del Sistema Nacional de Salud, que será desarrollada por las comunidades autónomas.

Por último, el artículo 42 está dedicado a la evaluación de competencias. Así, a efectos de dicha ley, la competencia profesional es la aptitud del profesional sanitario para integrar y aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes asociados a las buenas prácticas de su profesión para resolver los problemas que se le plantean. Los criterios básicos de evaluación de la competencia de los profesionales sanitarios serán definidos por la Comisión de Recursos Humanos, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas. A ello se añade que el Ministerio de Sanidad y Consumo, previo acuerdo del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, y las comunidades autónomas, en el ámbito geográfico de sus competencias, podrán acreditar las entidades de carácter científico, académico o profesional autorizadas para la evaluación de la competencia de los profesionales. Dichas entidades habrán de ser independientes de la gestión de sus centros y servicios.

De otra parte, la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, regula el desarrollo profesional en su artículo 38. El apartado 1 de dicho artículo tiene el siguiente tenor literal:

«Las Administraciones sanitarias regularán, para sus propios centros y establecimientos, el reconocimiento del desarrollo profesional, dentro de los siguientes principios generales:

a) El reconocimiento se articulará en cuatro grados.

Las Administraciones sanitarias, no obstante, podrán establecer un grado inicial, previo a los anteriormente indicados. La creación de este grado inicial deberá comportar su homologación de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de esta ley.

b) La obtención del primer grado, y el acceso a los superiores, requerirá la evaluación favorable de los méritos del interesado, en relación a sus conocimientos, competencias, formación continuada acreditada, actividad docente e investigación. La evaluación habrá de tener en cuenta también los resultados de la actividad asistencial del interesado, la calidad de la misma y el cumplimiento de los indicadores que para su valoración se hayan establecido, así como su implicación en la gestión clínica definidas en el artículo 10 de esta ley.

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 2/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



c) Para obtener el primer grado, será necesario acreditar cinco años de ejercicio profesional. La evaluación para acceder a los grados superiores podrá solicitarse transcurridos, como mínimo, cinco años desde la precedente evaluación positiva. En caso de evaluación negativa, el profesional podrá solicitar una nueva evaluación transcurridos dos años desde ésta.

d) La evaluación se llevará a cabo por un comité específico creado en cada centro o institución. El comité estará integrado, en su mayoría, por profesionales de la misma profesión sanitaria del evaluado, y habrá de garantizarse la participación en el mismo de representantes del servicio o unidad de pertenencia del profesional evaluado, así como de evaluadores externos designados por agencias de calidad o sociedades científicas de su ámbito de competencia.

e) Los profesionales tendrán derecho a hacer constar públicamente el grado de desarrollo profesional que tengan reconocido.

f) Dentro de cada servicio de salud, estos criterios generales del sistema de desarrollo profesional, y su repercusión en la carrera, se acomodarán y adaptarán a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del servicio de salud o de cada uno de sus centros, sin detrimento de los derechos ya establecidos ».

En relación con los sistemas de carrera profesional para el personal estatutario, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establece los elementos necesarios para poder hacer efectivo este derecho. Así en su artículo 40.1 determina que las Comunidades Autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes, establecerán, para el personal estatutario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos, de forma tal que se posibilite el derecho a la promoción de este personal conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias.

2. Marco autonómico.

En desarrollo de las normas citadas se dictó la Resolución de 29 de enero de 2007, de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios, por la que se dispone la publicación del acuerdo por el que se fijan los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud.

Dicho acuerdo explica las razones, fundamentos jurídicos, políticos, sociales y económicos que justifican la redacción dada por el legislador al artículo 40.3 del Estatuto Marco, lo que permite entender la intención del legislador y facilitar la interpretación del articulado. En este sentido, se planteaban dos posibilidades para implementar la carrera. El primero, fijando sus elementos fundamentales y comunes a todos los Servicios de Salud, especialmente en lo que se refiere a los diferentes niveles, grados o escalones, materias objeto de evaluación; el segundo, fijando unos principios generales, dejando a las comunidades autónomas la potestad de definir sus propios modelos y articulando un mecanismo de reconocimiento mutuo que garantizara, entre otros aspectos básicos, la libre circulación de profesionales dentro del Sistema Nacional de Salud.

Finalmente, el legislador se decantó por la segunda opción, potenciado en toda su amplitud el rasgo descentralizador que caracteriza el funcionamiento de nuestro sistema y reservando a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud una labor garantizadora que se traduce en la fijación de los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera implantados en los diferentes servicios de salud .

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 3/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



En su acuerdo 3, relativo al “Sistema de valoración de méritos y comités de evaluación”, establece como una de las líneas básicas que « las materias de valoración del profesional serán las establecidas en la ley con carácter general: los conocimientos y competencias profesionales, la formación continuada acreditada, las actividades docentes y de investigación y los resultados de la actividad asistencial, la calidad de la misma y el cumplimiento de los indicadores que para su valoración se hayan establecido y la implicación en la gestión clínica, de conformidad con lo que se determine en cada servicio de salud ».

Como consecuencia de ello, con fecha 16 de mayo de 2006, el Servicio Andaluz de Salud llegó a un acuerdo en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad sobre el modelo de carrera profesional del personal estatutario de su ámbito, que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006.

Posteriormente, para el personal funcionario del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias, el artículo 7 del Decreto 70/2008, de 26 de febrero, por el que se regula la plantilla orgánica, las funciones, las retribuciones, la jornada y horario de trabajo, el acceso y la provisión de puestos de trabajo del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades de Farmacia y Veterinaria, estableció que, por orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de salud, se definirían los criterios, y la metodología de evaluación, que tendrá en cuenta lo establecido en los artículos 37 y 38 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre.

Desde entonces han sido numerosos los avatares y problemas que han existido en la aplicación y desarrollo de la carrera profesional del personal estatutario y funcionario de las instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud. Incluso el Defensor del Pueblo Andaluz, en su Informe Anual del año 2012, puso de relieve que la dilatada inactividad normativa por parte del ejecutivo andaluz suponía un claro incumplimiento de la obligada ejecución del fallo jurisdiccional recaído sobre dicho modelo de carrera. En este sentido, se formuló una recomendación a la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud en orden a la nueva regulación del modelo de carrera profesional del personal al servicio del mismo, la cual se incardinaba en el sentido adoptado por el Tribunal Supremo, en aras de facilitar la reanudación de los procesos de evaluación y acreditación tendentes al reconocimiento del desarrollo profesional.

Transcurrido un año, se acordó la incorporación al 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, de lo dispuesto en la Sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012.

Posteriormente, y tras varios procesos, se dicta la Resolución de 1 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, por la que se dictan instrucciones sobre la reanudación de los procesos de certificación en los distintos niveles de la carrera profesional.

Con fecha 18 de abril de 2022, por la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, se acordó por unanimidad modificar los apartados 4.1.3, 4.3 y el Anexo V del 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, por el que se flexibiliza con carácter general el modelo de carrera de todo el personal fijo y temporal del Servicio Andaluz Salud y se establece el modelo de los grupos profesionales del personal de gestión y servicios, técnicos sanitarios y Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias, que no había sido desarrollado hasta la fecha.

Mediante Acuerdo de 19 de abril de 2022, del Consejo de Gobierno, se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de fecha 18 de abril de 2022. La entrada en vigor del nuevo modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud se produjo tras esta aprobación.

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 4/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



El acuerdo autoriza a la persona titular de la Consejería de Salud y Familias, y a la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, en el ámbito de sus respectivas competencias, para la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la aplicación y cumplimiento de este.

En cumplimiento de esa previsión, por la Dirección General de Personal se procede a dictar Resolución de 23 de mayo de 2022 de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se regula el procedimiento de certificación de los distintos niveles de carrera profesional y de promoción y de los niveles de carrera profesional de acuerdo con la nueva configuración de la misma.

Respecto al personal de los grupos profesionales A1 y A2 de gestión y servicios, C1 y C2 sanitarios, C1 y C2 de gestión y servicios y agrupaciones profesionales de gestión y servicios, el citado acuerdo no contiene previsión alguna sobre la posibilidad de que los efectos del primer proceso ordinario en el que se aplicarán los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V, sean de carácter retroactivo. No obstante, sí lo hace en su anexo II respecto al personal estatutario fijo que no desarrolle actividad asistencial y de los puestos directivos y personal dedicado a funciones de representación sindical al disponer, en el apartado cuarto, primero y segundo que, quienes alcancen un determinado nivel de carrera en cualquiera de los procesos iniciados en 2023, percibirán el complemento retributivo con efectos de enero de 2023.

Por tanto, para el personal de los grupos profesionales A1 y A2 de gestión y servicios, C1 y C2 sanitarios, C1 y C2 de gestión y servicios y agrupaciones profesionales de gestión y servicios, se ha de estar a lo dispuesto en el apartado 2.10 del Acuerdo que dispone que “*el proceso de evaluación de los distintos niveles de Carrera Profesional tendrá una periodicidad semestral*”.

En este punto, cabe destacar que la competencia de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud para dictar la Resolución de 23 de mayo de 2022, se ampara en el propio Acuerdo de 19 de abril de 2022, del Consejo de Gobierno, en relación con el art. 23 del Decreto 168/2025, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias, que atribuye a la Dirección General de Personal, entre otras, la competencia para “*e) Diseñar, gestionar y supervisar los sistemas de carrera profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud de acuerdo con los criterios establecidos por la Consejería*”. Por tanto, esta competencia tiene como límite el respeto a los criterios establecidos por la Consejería, por lo que entendemos que una Resolución no puede contravenir el plazo semestral que dispone el Acuerdo del Consejo de Gobierno.

En todo caso, se ha de poner de manifiesto que la retroactividad prevista en la Resolución de 23 de mayo de 2022, estaba vinculada al cumplimiento de un segundo requisito, contemplado en el mismo párrafo segundo de la disposición segunda de la Resolución, cual era el de abrir el procedimiento de competencias antes del 1 de mayo de 2023. Esto es, se preveía una retroactividad por un periodo muy limitado de tiempo y siempre que el procedimiento de evaluación de competencias se realizara en el plazo previsto, supuesto de hecho que no ha tenido lugar. No existiría fundamento, pues, para dicha retroactividad, no solo por contravenir el acuerdo sino porque no se cumpliría, tampoco, lo dispuesto en la propia resolución.

3. Especial incidencia del procedimiento de gestión de la carrera profesional, contenido en el anexo V del 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.

Debido a la transcendencia para la emisión del informe preceptivo que nos ocupa, es necesario detenerse en el contenido del anexo V del 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, según la modificación

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 5/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



operada mediante el Acuerdo de 19 de abril de 2022, del Consejo de Gobierno. En concreto, este anexo, relativo al procedimiento de gestión de la carrera profesional, resulta relevante en lo que respecta a la valoración de la propuesta remitida para el inicio de la negociación colectiva en relación con el reconocimiento de los niveles III, IV y V de carrera profesional para el personal de gestión y servicios y personal sanitario de los grupos C1 y C2 del Servicio Andaluz de Salud (SAS).

a) El apartado cuarto dispone que la carrera profesional se organiza en 5 niveles y fija en 5 años el tiempo de permanencia en un determinado nivel, considerando tiempo efectivo para dicho cómputo 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.

En su apartado séptimo establece una única excepción a esa regla para el personal estatutario que cumpla los requisitos establecidos y haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura, que establece la exigencia de un menor número de años.

b) El apartado quinto determina que 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.

c) El apartado undécimo establece un periodo de transición, distinguiendo dos supuestos. De un lado, las 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. De otro, aquellas categorías profesionales estatutarias que sí se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento previsto en dicho apartado y siempre que hubieran accedido a la condición de personal estatutario fijo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del acuerdo, y les fuera reconocido el Nivel II o superior a través de esta vía excepcional.

Para el personal perteneciente al primer supuesto que tenga acreditados los años de prestación efectiva de servicios en la correspondiente categoría a la que optan, establece que, por una sola vez, les será reconocido, con efectos del 1 de mayo de 2022, el nivel I, II o III, sin necesidad de permanecer el mínimo de años de manera obligatoria, siempre y cuando cumplan los requisitos establecidos para ese nivel.

El apartado 4.1.2. establece que, si además estos profesionales tienen requisitos para acceder a los siguientes niveles de carrera, IV y V, igualmente, y por una sola vez, no tendrán que permanecer cinco años para optar a los mismos, pudiendo solicitar su acreditación y nivel de carrera correspondiente una vez transcurrido un año desde la permanencia en el nivel II o III. Igual tratamiento se dará al resto de personal una vez entre en vigor la Carrera para dicho personal.

A pesar de la confusa redacción – en la que se entremezcla, por un lado, el reconocimiento extraordinario previsto en el apartado 4.1.2, conforme al cual no se exigirá la acreditación profesional para el acceso a los niveles II o III de carrera, sin que la acreditación de competencias profesionales constituya requisito; y, por otro lado, la posibilidad de que, por una sola vez, no sea necesaria una permanencia de cinco años para optar a los niveles IV y V, una vez transcurrido un año desde la permanencia en el nivel II o III, y siempre que se cumplan los requisitos establecidos para dichos niveles— resulta evidente que la finalidad de este apartado no puede ser otra que la de establecer, al igual que se realizó en su momento para la práctica totalidad de las categorías estatutarias, un procedimiento de encuadre inicial para el personal que careció en su día de una regulación de carrera profesional.

Dicho procedimiento pretende permitir a este colectivo, en condiciones de igualdad, acceder al reconocimiento de los niveles II y III sin que se exija la acreditación de competencias profesionales, y

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 6/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



garantizar asimismo que se les dispense idéntico tratamiento para poder promocionar, por una sola vez, a los niveles IV y V.

d) Para el personal perteneciente a las categorías profesionales estatutarias, así como para el personal funcionario del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias respecto del cual se hubiera desarrollado un proceso de reconocimiento, y que, por carecer de un modelo de acreditación de competencias debido a la demora en la implantación del modelo de carrera profesional, hubiera accedido a la condición de personal estatutario fijo con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente Acuerdo, podrá reconocerse el Nivel II o un nivel superior de Desarrollo Profesional a través de esta vía excepcional.

Una vez obtenido dicho reconocimiento extraordinario, este personal podrá solicitar, por una sola vez, el acceso a cualquiera de los niveles superiores sin necesidad de acreditar la permanencia mínima obligatoria de cinco años, siempre y cuando cumpla con los requisitos establecidos para el nivel al que pretenda acceder.

4. Procesos excepcionales de acceso al modelo de carrera profesional.

Resulta necesario traer a colación en este momento que, mediante Resolución de 31 de julio de 2006, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud (BOJA núm. 158, de 16 de agosto de 2006), se convocó proceso de acceso con carácter excepcional al modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud en virtud de Acuerdo de 16 de mayo de 2006. De acuerdo con el mismo, los profesionales licenciados y diplomados sanitarios que en el momento de la entrada en vigor del mencionado acuerdo reuniesen los requisitos establecidos en el punto 4.1.3 del mismo, podían optar al Nivel II y Nivel III sin que se considere requisito imprescindible la acreditación de competencias profesionales ni el baremo de méritos y sin la necesidad de recertificarse.

Así mismo, estando prevista para el último trimestre de 2008 la entrada en vigor del modelo de carrera profesional para licenciados y diplomados de gestión y servicios y resto de personal, mediante Resolución de 22 de febrero de 2008, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud (BOJA núm. 44, de 4 de marzo de 2008), fue convocado el proceso de acceso con carácter excepcional al modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud para Técnicos Superiores y Técnicos Sanitarios, y Personal de Gestión y Servicios.

Parece, por tanto, que éste el motivo por el cual se distingue, por un lado, a aquellas categorías profesionales que hasta la fecha no habían contado con un proceso de acceso excepcional al modelo de carrera profesional y que, en virtud del acuerdo, disponían de dicho acceso en condiciones similares a las que en su día tuvo el conjunto del personal estatutario.

Por otro lado, se diferencian aquellos colectivos que, habiendo tenido un proceso excepcional, nunca pudieron progresar ni incorporarse por primera vez mediante los procesos ordinarios, debido a que, transcurridos más de diez años desde la implantación de la carrera, seguían careciendo de un modelo de acreditación.

Finalmente, se distingue también al personal que, habiendo tenido un proceso excepcional, sí pudo progresar o incorporarse por primera vez al haberse aprobado ya sus respectivos modelos de acreditación (personal Licenciado y Diplomado Sanitario).

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 7/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



5. Efectos retroactivos del primer proceso ordinario.

El Acuerdo de 19 de abril de 2022 no contiene previsión alguna sobre la posibilidad de que los efectos del primer proceso ordinario en el que se aplicarán los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción a los Niveles III, IV y V del personal de los grupos profesionales A1 y A2 de gestión y servicios, C1 y C2 sanitarios, C1 y C2 de gestión y servicios y agrupaciones profesionales de gestión y servicios, sean de carácter retroactivo, como sí lo hace en su Anexo II con respecto al personal estatutario fijo que no desarrolle actividad asistencial y de los puestos directivos y personal dedicado a funciones de representación sindical la citada norma.

Con posterioridad a dicho acuerdo, se dictó la Instrucción 1/2023 de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud para la aplicación, en el ámbito de la Carrera Profesional/Desarrollo Profesional, de determinados preceptos contenidos en el Acuerdo de 18 de abril de 2022, suscrito entre el Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales integrantes de la Mesa Sectorial de Negociación de la Administración Sanitaria de la Junta de Andalucía, por el que se modifica 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, ratificado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022.

En dicha resolución se preveía que, de no haberse aprobado antes de iniciarse el primer proceso ordinario del año 2023 los mapas de competencias del referido personal, los efectos económicos del primer proceso en el que sean de aplicación los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V serían del 1 de enero de 2023. En todo caso, el SAS abriría el procedimiento de evaluación de competencias antes del 1 de mayo de 2023.

Dicho proceso de evaluación de competencias de los distintos niveles de carrera no fue finalmente convocado en la fecha prevista, ni tampoco se ha llevado a cabo con la periodicidad semestral acordada.

Respecto a la retroactividad, no existe fundamento para la misma. Esto es así porque se contraviene, de un lado, lo previsto en el precitado Acuerdo de 19 de abril de 2022 y, de otro, lo dispuesto en la propia Resolución. No obstante, ello no impide que, jurídicamente, la retroactividad pueda ser acordada mediante el oportuno Acuerdo del Consejo de Gobierno, en el marco de las competencias que le son propias y atendiendo a la necesidad de garantizar la coherencia normativa y la seguridad jurídica.

6. Valoración de los servicios prestados.

La mencionada Instrucción 1/2023 de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, establece también cómo ha de realizarse la valoración de los servicios prestados, aún cuando estos se hayan desempeñado en distintos grupos de clasificación. Señala que, en el caso de que se aporten periodos de servicios prestados en categorías pertenecientes a distintos grupos o subgrupos de clasificación, al efecto de determinar el tiempo de permanencia necesario para acceder a los diferentes grados de desarrollo, se computarán de forma proporcional, diferenciados los profesionales sanitarios y no sanitarios, según los coeficientes correctores que se contienen en los cuadros de la instrucción.

También se establece que, para el acceso a los distintos niveles carrera se valorarán todos los servicios prestados, aunque lo hayan sido en distintos grupos de clasificación, de acuerdo con las reglas que se contienen en la instrucción. La primera de estas señala que, en el caso de que se aporten periodos de servicios prestados en categorías pertenecientes a distintos grupos o subgrupos de clasificación al efecto de determinar el tiempo de permanencia necesario para acceder a los diferentes grados de desarrollo, se

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 8/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



computarán de forma proporcional, diferenciados los profesionales sanitarios y no sanitarios, según los coeficientes correctores que se contienen en los cuadros que se acompañan.

El Acuerdo de 19 de abril de 2022 no contiene previsión alguna sobre la posibilidad de que, para el acceso a los distintos niveles carrera, sean valorados todos los servicios prestados, aunque lo hayan sido en distintos grupos de clasificación. Como se ha indicado anteriormente, el apartado cuarto del anexo V dispone que la carrera profesional se organiza en 5 niveles, y establece en 5 años el tiempo de permanencia en un determinado nivel, considerando tiempo efectivo para dicho cómputo de años 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, estableciendo como única excepción una regulación específica para el personal estatutario haya desarrollado su actividad asistencial en puestos de difícil cobertura.

Sin perjuicio de lo arriba expuesto, debe señalarse es mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno donde establecen las estipulaciones esenciales del procedimiento. De ello se extrae, de una parte, que las instrucciones que se dicten en desarrollo de los acuerdos adoptados por Consejo de Gobierno no deben alterar dicho marco esencial. De otra, que dichas estipulaciones esenciales deben encontrarse establecidas en el acuerdo. Así pues, en lo que afecta al presente informe, estas consideraciones han de ser tenidas en cuenta, a fin de garantizar la debida seguridad jurídica.

7. Baremo de méritos.

Por último, se ha de resaltar que la disposición 4.1.7. 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, prevé que los baremos establecidos en dicho acuerdo podrán ser objeto de revisión en la Comisión de Seguimiento. No obstante, se debe señalar que el límite de esta autorización es el de respetar los criterios establecidos el Acuerdo del Consejo de Gobierno y por ello debe hacerse sin alterar ni contravenir las estipulaciones esenciales en cuanto al procedimiento establecido.

En el apartado quinto del anexo V, se regulan los requisitos de ascenso. Se distingue el proceso entre los profesionales evaluados por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) y los que pudieran serlo por un evaluador externo o a través de una unidad de evaluación del SAS. Estos últimos no requieren de acreditación de competencias, posibilitando que, además de los requisitos de permanencia, pueda obtenerse evaluación favorable mediante baremo de méritos correspondiente a dicho nivel o, en su caso, el reconocimiento, evaluación y acreditación parcial por la entidad o unidad acreditadora.

El anexo I del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, por el que se adoptan tres aspectos retributivos estratégicos: revisión del modelo de carrera incluyendo las categorías que actualmente no la tienen desarrollada, subida retributiva para el Grupo A2 sanitario y la implementación del concepto retributivo de continuidad asistencial en atención primaria para el personal médico, aprobado por Acuerdo de 19 de abril de 2022, del Consejo de Gobierno, dedicado al “modelo de carrera profesional” distingue entre los profesionales evaluados por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) y los que pudieran serlo por un evaluador externo o una unidad de evaluación del SAS, los cuales no requieren de acreditación de competencias.

En el apartado séptimo del anexo V del 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, según la modificación operada por el precitado Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, se regula el proceso de evaluación, concretando en el apartado 7.1 que para el personal licenciado y

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 9/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



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.

Para el resto de personal no incluido en el punto 7.1, 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, estableciendo que 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 I y II del citado acuerdo.

El anexo II regula el proceso de reconocimiento del desarrollo profesional y carrera del personal que desempeñen puestos o cargos directivos en el Servicio Andaluz de Salud, u otras responsabilidades de Coordinación de planes de Salud o de desarrollo de proyectos corporativos que no realicen labor asistencial, o con dispensa total para la realización de funciones de representación de los trabajadores en tanto permanezcan en dicha situación.

El anexo I, debemos entender que por omisión solo regula la estructura básica del baremo de los grupos C1, C2 y Agrupaciones Profesionales de Gestión y Servicios, omitiendo la estructura que debe tener el baremo del personal licenciado y diplomado y técnico especialista Sanitario y personal diplomado y licenciado de Gestión y Servicios.

Con el fin de desbloquear una situación de agravio prolongada en el tiempo, motivada por el retraso acumulado en la elaboración y aprobación de los mapas de competencias, se elabora y aprueba, en el seno de la Mesa Sectorial de Sanidad, un baremo transitorio de méritos de formación, docencia e investigación/otros y los criterios de evaluación exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V, de los mencionados grupos profesionales, en tanto no se definan los mapas de competencias.

Consecuencia de lo anterior, se dicta Resolución de 21 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se aprueba, con carácter transitorio, el baremo de méritos de formación, docencia, investigación y/u otros, exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud, para el personal de Gestión y Servicios y el personal sanitario de los grupos C1 y C2, y se adaptan las tablas efecto del baremo contenidas en la Resolución de 23 de mayo de 2022, de esta Dirección General de Personal.

VALORACIÓN DE LA PROPUESTA

A la vista de los antecedentes expuestos y examinada la documentación remitida, procede realizar las siguientes observaciones:

a) *Respecto al modelo ordinario de carrera profesional propuesto.*

El sistema de carrera propuesto tiene, entre sus características, el “*acceso a la carrera profesional conforme al modelo vigente, con progresión ordinaria cada cinco años, manteniéndose los requisitos actuales para el acceso a los niveles I y II*”. De acuerdo con la tabla que figura en la página 3 de la memoria funcional, el instrumento de evaluación para acceder al nivel II es la superación de la fase de oposición en proceso selectivo. Por tanto, parece oportuno aclarar la necesidad de cumplir este requisito como paso previo al resto de niveles de carreras en el acuerdo de carrera que se adopte. Es decir, por motivos de seguridad

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 10/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



jurídica, sería recomendable que quedase expresamente señalado que podrán progresar en la carrera profesional (niveles III a V) aquellas personas que, previamente, hayan superado la fase de oposición en un proceso selectivo.

En mismo sentido, el artículo 8.2 del Acuerdo anexo al borrador de Acuerdo del Consejo de Gobierno remitido, se determina que para acceder al nivel II de carrera profesional habrá, entre otros requisitos, que *“acreditar la evaluación favorable de la competencia, aptitud e idoneidad profesional a través de la superación de un proceso selectivo convocado para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en la correspondiente categoría y especialidad. A estos efectos, dicha acreditación se entenderá producida mediante la superación de la fase de oposición en alguno de los dos últimos procesos selectivos”*. Si bien se valora positivamente que se haya acotado dicho requisito, dado que el ejercicio teórico y y el práctico evalúan distintas competencias de las personas candidatas, se recomienda como mejora que dicha superación sea de “cada una de las partes de la fase de oposición”, esto es, la superación de la fase teórica y práctica, de manera independiente, sin perjuicio del resultado final de la fase de oposición.

En lo que se refiere al modelo de los niveles III y siguientes, la memoria señala que “se introduce un sistema de reconocimiento retributivo progresivo, recuperando el concepto de percepción parcial del complemento de carrera profesional (entre el 65% y el 80%) previsto en el Pacto de 2023, si bien se incluye como requisito adicional a los años de servicios prestados, la superación de un Baremo de méritos. Asimismo, se mantiene el modelo de acreditación de competencias profesionales gestionado por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) para el personal de los grupos A1 y A2”.

De una parte, se considera necesario matizar que la carrera profesional no puede estar basada en la “acreditación de méritos” o “superación de un baremo de méritos” como se señala en reiteradas ocasiones en la memoria funcional. Por el contrario, como se ha expuesto más arriba, la normativa vincula la carrera profesional a la evaluación y acreditación de competencias. Conviene en este punto citar el literal de la exposición de motivos del anexo V 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. En esta se dice que *“el Servicio Andaluz de Salud plantea un modelo en el que se conciben las «Competencias» como base del desarrollo de la Carrera Profesional. Las Competencias se pueden definir como el conjunto de conocimientos, habilidades, cualidades, aptitudes, actitudes y motivaciones, que tienen las personas y que les predispone a realizar un conjunto de actividades con un buen nivel de desempeño. Las competencias describen así lo que una persona debe saber y poder hacer para desarrollar y mantener un alto nivel de desempeño. Desde esta perspectiva un determinado nivel de desarrollo de las competencias esenciales para el desempeño de un determinado puesto de trabajo, junto a los resultados asistenciales de la práctica diaria, y unido a otros méritos como la formación continuada, la docencia o la investigación serán las características que determinen en qué nivel de Carrera Profesional se va a situar cada profesional que voluntariamente lo solicite”*.

En este sentido, es imprescindible conformar un sistema estructurado de acreditación de competencias, definiendo cuáles han de ser acreditadas en cada uno de los niveles de carrera, con independencia del sistema que sea utilizado para tal fin.

De otra parte, contempla la memoria que, en los niveles III y siguientes, la carrera profesional se estructura en dos modalidades de evaluación, aplicable a todos los grupos profesionales. Estas son las siguientes:

- “ Modalidad A: superación del baremo de méritos sin acreditación o valoración de competencias profesionales, que dará lugar a la percepción parcial del complemento de carrera profesional (65%, 70% o 80% según nivel).

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 11/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



- *Modalidad B: acreditación o valoración de competencias profesionales junto con la superación del baremo de méritos, que dará derecho a la percepción íntegra (100%) del complemento de carrera profesional correspondiente al nivel reconocido.*

El nivel de carrera profesional reconocido será único, con independencia de la modalidad de evaluación utilizada. No obstante, la modalidad de evaluación determinará el porcentaje del complemento de carrera profesional que corresponda percibir”.

Estas modalidades suponen una clara disfuncionalidad del sistema de carrera profesional. Para la “modalidad A” se señala, tajantemente, que se alcanzará “sin acreditación o valoración de competencias profesionales”. Esta afirmación se mantiene también en el apartado 3.2. b) de Acuerdo anexo al borrador de Acuerdo de Consejo de Gobierno remitido. Ello resulta contrario a la normativa en materia de carrera profesional como se ha venido exponiendo en el presente informe, a lo cual nos remitimos. Sin perjuicio de lo anterior, se contempla la percepción “parcial” del complemento de carrera profesional lo que, *de facto*, constituiría la creación *ex novo* de un complemento retributivo hasta ahora no existente. Esto resultaría incompatible con el propio complemento de carrera profesional. En consecuencia, cabría plantearse si procede alguna otra figura como, por ejemplo, la reconducción de esta retribución a través del componente de desarrollo profesional, como equivalente al complemento de carrera profesional. Esto sería coincidente con la fórmula prevista en el artículo 14 del Acuerdo que se anexa al borrador de Acuerdo del Consejo de Gobierno, en lo que se refiere al profesorado con plaza vinculada derivada de la actividad sanitaria en las instituciones del Servicio Andaluz de Salud. El precepto señala que “*los profesores de los cuerpos docentes universitarios y en su caso los profesores contratados doctores, que ocupen plaza asistencial vinculada en las Instituciones Sanitarias podrán acceder voluntariamente a un modelo específico de reconocimiento del desarrollo profesional equivalente al modelo de Carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud*”.

Si bien esta alternativa parece ajustarse mejor al marco normativo y al objetivo que se pretende, se ha de señalar que dicho componente no es consolidable ni homologable en los términos establecidos en la Resolución de 29 de enero de 2007, de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios, por la que se dispone la publicación del acuerdo por el que se fijan los criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional del personal de los servicios de salud, al contrario que el nivel de carrera reconocido.

Asimismo, deben recordarse en este punto diversos requerimientos legales:

- La Ley 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud, establece que el desarrollo profesional es un elemento esencial para modernizar el SNS y debe basarse en criterios comunes acordados por el Consejo Interterritorial. Este desarrollo se articula en tres ámbitos principales: formación continuada, carrera profesional y evaluación de competencias (art. 40). En el artículo 41 se define la carrera profesional como el derecho de los profesionales sanitarios a progresar individualmente, en reconocimiento a sus conocimientos, experiencia asistencial, investigación y contribución a los objetivos de su organización. A ello añade que el estatuto marco previsto en el artículo 84 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, contendrá la normativa básica aplicable al personal del Sistema Nacional de Salud, que será desarrollada por las comunidades autónomas. De otro aldo, el artículo 42 establece que la evaluación de competencias es la capacidad del profesional para aplicar conocimientos, habilidades y actitudes según las buenas prácticas, correspondiendo a la Comisión de Recursos Humanos la definición de los criterios básicos de esta evaluación, respetando las competencias de cada comunidad autónoma.
- El art 38.1.b) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias, establece como principio general para el reconocimiento del desarrollo profesional que “*la obtención del primer grado, y el acceso a los superiores, requerirá la evaluación favorable de los*

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 12/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



méritos del interesado, en relación a sus conocimientos, competencias, formación continuada acreditada, actividad docente e investigación. La evaluación habrá de tener en cuenta también los resultados de la actividad asistencial del interesado, la calidad de la misma y el cumplimiento de los indicadores que para su valoración se hayan establecido, así como su implicación en la gestión clínica definidas en el artículo 10 de esta ley". En atención a ello, y de acuerdo con el tenor en que se expresa la memoria, el sistema adoptado para esta modalidad A no parece adecuarse a la normativa vigente.

- Finalmente, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en su art 40 establece las bases para organizar la carrera profesional del personal estatutario en los servicios de salud:

a) Competencia de las comunidades autónomas: cada comunidad, previa negociación con los representantes correspondientes, definirá su sistema de carrera profesional, coherente con las normas aplicables al resto del personal público. El objetivo es permitir la promoción profesional y mejorar la gestión de las instituciones sanitarias.

b) Derecho a progresar profesionalmente: la carrera profesional reconoce el desarrollo individual del profesional, especialmente en conocimientos, experiencia y cumplimiento de objetivos de su organización.

c) Homologación entre servicios de salud: la Comisión de Recursos Humanos del SNS fijará criterios comunes para asegurar que los diferentes sistemas autonómicos sean compatibles y permitan el reconocimiento de grados y la movilidad profesional en todo el Sistema Nacional de Salud.

d) Adaptación a la realidad organizativa: los criterios generales de desarrollo profesional se ajustarán a las características de cada servicio o centro sanitario, sin perjudicar derechos ya adquiridos. Estos aspectos se negociarán en las mesas correspondientes.

El artículo 6.f) del precitado Acuerdo, contempla como requisito de carrera la superación de un proceso de certificación, definido para cada nivel, consistente en un "sistema de acreditación o evaluación de competencias" y un baremo de méritos, además del tiempo mínimo de permanencia exigido. Esta previsión, que resulta coincidente y ajustada al marco normativo vigente, parece contradecirse con los términos en que se concibe la carrera profesional en el acuerdo. Es decir, mientras que aquí se mantiene que la acreditación de competencias es un requisito indisoluble de la propia carrera profesional, el artículo 8.3, apartado 3.1. a), contempla la existencia de una "modalidad A" de carrera, que no exige la acreditación o evaluación de competencias profesionales. Expresamente, esto se señala en el apartado 3.2. b), en el que se indica que al profesional se le reconoce el nivel de carrera mediante la modalidad de evaluación A, la cual se basa en un "baremo de méritos sin acreditación de competencias". De igual manera, el apartado 3.3 prevé que "para el acceso a niveles III, IV y V de carrera del personal perteneciente a los grupos C1 y C2 sanitarios y C1 y C2 de gestión y servicios y agrupaciones profesionales de gestión y servicios no se exigirá la acreditación de competencias". En ambos supuestos esto es del todo incongruente, a la vez que contradictorio al concepto de carrera profesional tal y como ha sido concebida por el legislador, así como la difícil homologación.

Por su parte, el artículo 8.3, apartado 3.1.b), señala que "las modalidades de evaluación previstas en este apartado no constituyen sistemas diferenciados de carrera profesional, sino mecanismos alternativos para la determinación del porcentaje del complemento de carrera profesional asociado al nivel reconocido". Del mismo modo, la letra d) añade que "el nivel de carrera profesional reconocido será único en ambos casos". Sin embargo, no puede afirmarse que esto sea así. De hecho, se trata de dos sistemas claramente diferenciados y diferentes, como viene defendiéndose en el presente informe que, además, supone una

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 13/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



clara disfunción del modelo que puede provocar problemas, especialmente en lo que se refiere a la homologación de los niveles reconocidos.

Con independencia de lo anterior, el artículo 8.3, apartado 3.3, señala que, para el acceso a niveles III, IV y V de carrera del personal perteneciente a los grupos C1 y C2 sanitarios y C1 y C2 de gestión y servicios y agrupaciones profesionales de gestión y servicios, *“la evaluación de competencias clave, se realizará en el marco del procedimiento de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP) implantado en el Servicio Andaluz de Salud. La evaluación de competencias clave se llevará a cabo a través de la Entrevista de Evaluación del Desempeño/Desarrollo Profesional (EDP), de carácter anual, conforme a los criterios y procedimientos establecidos, garantizando en todo caso el acceso de la persona evaluada a la puntuación global obtenida”*.

Por su parte, el artículo 9.3, se remite al baremo que, en el proceso de certificación, establezca la valoración de los factores, entre los que se encuentra la competencia profesional (área II). Aquí se distingue la acreditación de competencias profesionales que otorga la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) como entidad evaluadora para los grupos A1 y A2; y el *“proceso de evaluación de competencias clave, definidas por el Servicio Andaluz de Salud para cada grupo o categoría profesional en el marco del procedimiento de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP)”*. A tenor de lo anterior, resulta necesario aclarar qué se entiende por “competencias clave”, pues no parecen encontrarse determinadas en el acuerdo. Parece esencial que estas vengan definidas en el propio acuerdo, señalando cuáles son.

Finalmente, respecto a los factores de evaluación, se estima oportuno que se determinen en el acuerdo las competencias clave a evaluar, los porcentajes de las áreas, los pesos o rangos de cada una de ellas, o las actividades formativas que sean baremables.

A mayor abundamiento, el artículo 38.1.a) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, señala que *“el reconocimiento se articulará en cuatro grados. Las Administraciones sanitarias, no obstante, podrán establecer un grado inicial, previo a los anteriormente indicados. La creación de este grado inicial deberá comportar su homologación de acuerdo con lo previsto en el artículo 39 de esta ley”*. Por su parte, el artículo 39, dedicado a la homologación del reconocimiento del desarrollo profesional, dice que *“el Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud, a propuesta de la Comisión de Recursos Humanos y oída la Comisión Consultiva Profesional, establecerá los principios y criterios generales para la homologación del reconocimiento del desarrollo profesional en todo el Sistema Nacional de Salud, especialmente en lo relativo a las denominaciones de los distintos grados, a los sistemas de valoración de los méritos, a la composición de los comités de evaluación y al reconocimiento mutuo de los grados alcanzados por los profesionales de los distintos servicios de salud”*.

En esta línea, el artículo 4.i) del Acuerdo previamente citado, dispone que *“la carrera profesional regulada en el presente Acuerdo se caracteriza por ser (...) i) homologable: el sistema se diseña conforme a los principios y criterios generales de homologación del Sistema Nacional de Salud para el reconocimiento de los grados de carrera profesional alcanzados en otros servicios de salud”*.

A la luz de lo anterior, y en atención al sistema de carrera profesional propuesto para los niveles III a V en los que aflora una “modalidad A” y una “modalidad B”, ha de cuestionarse el modo en que habrá de homologarse esta división de la graduación, a los efectos de su reconocimiento en el Sistema Nacional de Salud. Por ello, por cuestiones de seguridad jurídica, dicha homologación debe quedar prevista en el sistema de carrera profesional que se adopte, encajando en el marco legislativo vigente y sin que la creación de nuevas subdivisiones de los grados o niveles existentes produzca un perjuicio en el reconocimiento del desarrollo profesional de los empleados.

El artículo 6.e) del Acuerdo, referente a los requisitos de la carrera, dice que *“a efectos de acceso a los distintos niveles de carrera profesional, en aquellas situaciones en las que excepcionalmente se exima del cumplimiento del período mínimo de permanencia en el nivel anterior, será requisito para alcanzar un*

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 14/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



determinado nivel de carrera acreditar la prestación efectiva de servicios equivalente a los años de permanencia acumulada que serían necesarios para obtener el mismo, esto es: 5 años para obtener el Nivel I, 10 años para obtener el Nivel II, 15 años para el Nivel III, 20 años para el Nivel IV y 25 años para obtener el Nivel V". No se comprende a qué se refiere la citada equivalencia si, finalmente, se exigen los años contemplados para cada uno de esos niveles.

En definitiva, el modelo de carrera propuesto no parece ajustarse a lo dispuesto en la normativa, además de introducir algunas previsiones que podrían desvirtuar el marco actual y provocar contradicciones.

b) *Respecto al proceso excepcional de encuadre.*

La memoria funcional remitida se refiere a este proceso como "*previo a la implantación del modelo ordinario de carrera profesional*". No obstante, parece más adecuado que sea un proceso excepcional de encuadre como consecuencia de la implantación del nuevo modelo de carrera. En el mismo sentido, se señala que este proceso será de carácter único "*y no periódico*". Esta última expresión no parece correcta, pues la conjunción del adjetivo "único" y después una aclaración negativa "no periódico" podría llevar a interpretar que se trata de un proceso de carácter extraordinario y que no se repite de manera regular en el tiempo. Entendemos que lo que se quiere acordar es su carácter extraordinario y que no se repetirá en el tiempo. Debe redactarse de forma que no quede duda sobre la interpretación del mismo.

Dicho lo anterior, la memoria indica que el acuerdo incorporará una disposición transitoria "*mediante la cual convocar un procedimiento extraordinario de incorporación o progresión en la carrera profesional*". En otros términos, lo que aquí se plantea es el desarrollo de un proceso doble: de incorporación (para aquellos profesionales que aún no se encuentren encuadrados en ningún nivel de carrera profesional) y de progresión (para aquellos profesionales que, habiendo cumplido los requisitos y se hayan acreditado debidamente, se encuentren en alguno de los niveles de carrera).

Esta cuestión plantea la problemática de que se aplicarían idénticos criterios a situaciones muy diferentes. *A priori*, esto no parece razonable, lo que podría conducir a una situación de alta litigiosidad. Por ello, resultaría más adecuado separar ambos procesos, o bien, establecer diferencias entre ambos. Sin perjuicio de lo anterior, en caso de mantener este proceso único, sería aconsejable que el acuerdo que se adopte se encuentre suficientemente motivado en este extremo.

Este proceso excepcional de encuadre se regula en la disposición transitoria primera del acuerdo remitido. Entre otras cuestiones, se incorpora un apartado 2 de reglas generales entre las que se encuentra la siguiente: "*a efectos exclusivos del presente proceso excepcional de encuadre, el período de formación sanitaria especializada en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud se computará al 50% a efectos de servicios prestados*". Resulta incongruente que, para este procedimiento extraordinario, se penalice el cómputo de los servicios prestados en relación a la puntuación que se le da a estos en el procedimiento ordinario de carrera profesional, donde computan al 100%. Por tanto, se recomienda la revisión de este aspecto en aras de dotar de mayor consistencia al modelo.

A reglón seguido, se introduce una regla que señala que "*en este proceso de encuadre, la progresión a los niveles III, IV o V requerirá tener reconocido el nivel inmediatamente anterior (...)*". No obstante, en los apartados 3 y 4 de esta disposición transitoria se regula el "*acceso excepcional*" a los niveles, de un lado I y II, y de otro III a V. Aquí parecen confundirse el procedimiento excepcional de encuadramiento o incorporación con el procedimiento de ascenso o progresión en la carrera arriba analizados. Parece lógico que se lleve a cabo un proceso extraordinario para encuadrar a aquellos, pero lo previsto en el acuerdo

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 15/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



parece contradecir el espíritu del propio proceso, pues acceden también aquellos “previamente encuadrados”.

En el mismo sentido, también resulta incongruente la excepción que contempla la letra c) del apartado 4, pues señala que “*excepcionalmente, y únicamente a efectos del presente proceso de encuadre, podrá solicitar el acceso al Nivel V de carrera profesional, el personal que acredite una trayectoria profesional acumulada de al menos treinta años de servicios efectivos prestados en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud, aun cuando no tenga reconocido el nivel inmediatamente anterior*”.

Lo anteriormente expresado podría provocar situaciones de desigualdad en el acceso a los distintos niveles y disfuncionalidades en el propio sistema de carrera profesional.

Paralelamente, ha de analizarse la retroactividad de los efectos que se recoge en el borrador. El acuerdo segundo del borrador del acuerdo remitido tiene el siguiente tenor literal: “*establecer efectos económicos retroactivos desde el 1 de enero de 2023 para el personal de gestión y servicios y personal sanitario de los grupos C1 y C2 que accedan por primera vez a los niveles III, IV o V de carrera profesional en el primer proceso permanente correspondiente al ejercicio 2026, al constituir este el primer proceso en el que resultan de aplicación los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción de este personal a dichos niveles*”. No obstante, el apartado 6 de la disposición transitoria primera, relativa al proceso excepcional de encuadre – que afecta al resto del personal –, dispone que “*el reconocimiento del nivel de carrera profesional derivado de este proceso excepcional de encuadre dará derecho a la percepción del correspondiente complemento de carrera profesional con efectos económicos desde el 1 de enero de 2027, sin que proceda en ningún caso el reconocimiento de efectos económicos anteriores a dicha fecha*”.

Se entiende que existe un fundamento que ha llevado a un tratamiento desigual en la determinación de la fecha de efectos de la carrera profesional, según sea el colectivo afectado. No obstante, debe advertirse y recomendarse su revisión, al poderse provocar un agravio comparativo que conlleve cierta conflictividad.

Por último, se reitera lo señalado anteriormente respecto a la superación de la fase de oposición en proceso selectivo como requisito para entrar en el nivel II. Puesto que del tenor del acuerdo se desprende que se trata de un requisito para el modelo ordinario de carrera, este también debiera mantenerse en el proceso excepcional, resultando necesario que este extremo se exprese claramente en el diseño del proceso excepcional y que se vincule como obligación a los efectos del encuadramiento o progresión para los niveles III y superiores.

c) *Respecto a los ajustes introducidos en el modelo tras el proceso de negociación.*

La memoria señala que, fruto del proceso negociador, se han incorporado diferentes elementos al modelo. El primero a que se refiere es el mantenimiento del sistema de evaluación de competencias a través de la ACSA para el personal A1 y A2 sanitario y de gestión y servicios, manteniendo para el resto del personal el sistema de evaluación del desempeño profesional. Debe advertirse que este sistema diferenciado debe encontrarse motivado en el acuerdo, pues esta disparidad de sistemas podría derivar en una alta litigiosidad.

Seguidamente se dice que “*a efectos de carrera profesional, se tendrán en cuenta los servicios prestados en Administraciones Públicas de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, siempre que estos hayan sido previamente reconocidos por el SAS a efectos de trienios*”. Esta previsión pudiera contravenir la normativa actual, pues parece claro que los servicios valorables a efectos de carrera profesional debieran ser aquellos prestados en el Servicio Nacional de Salud. Los servicios reconocidos a efectos de trienios son

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 16/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



independientes de aquellos, por lo que no cabría aplicar idéntico criterio. Por último, se advierte que el artículo 7.3 del precitado Acuerdo comienza con la palabra “asimismo”. No obstante, se estima necesario aclarar si ello supone que se añade a lo dispuesto en el apartado 2, o bien, es independiente.

En relación con el cómputo del periodo de formación sanitaria especializada a los efectos de acceso al nivel I, siempre que se acredite posteriormente al menos un año de prestación de servicios en el SAS en la misma especialidad, esto plantea dudas de seguridad jurídica. Sin perjuicio de que se ha de entender que la formación especializada valorable habrá de ser en la especialidad respecto a la que se desarrolla la carrera profesional, se cuestiona la posible restricción que supondría la previsión de servicios en el SAS, pues limitaría la carrera de aquellos profesionales que aporten servicios en otros servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

De otra parte, se reconoce la ponderación de los servicios prestados en otras categorías profesionales. Parece lógico para los supuestos de encuadre inicial mediante proceso extraordinario. No obstante, una vez superado dicho encuadre, no resultaría aplicable cuando se produzca un cambio de categoría pues el complemento de carrera tiene carácter personal y consolidable, lo cual ha de ser tenido en cuenta.

Finalmente, en relación con el proceso de encuadre, tras la negociación se ha incorporado la *“posibilidad de acceder al nivel V con percepción del 100% de la retribución correspondiente a aquellos profesionales que acrediten más de 30 años de servicios prestados, y hubieran accedido previamente a los niveles II o III a través de alguno de los procesos extraordinarios de carrera profesional desarrollados con anterioridad, y se mantengan en dicha situación”*. Se plantea aquí si resulta oportuno el encuadramiento, por una sola vez, en el nivel más alto tras acceder previamente al nivel III.

d) Otras cuestiones sobre el borrador de Acuerdo.

Con independencia de lo anterior, se advierte que se utiliza indistintamente a lo largo del acuerdo la expresión “Consejería competente en materia de salud” y “Consejería competente en materia de sanidad”. Se recomienda, pues, la revisión del texto y homogenización de la terminología empleada. En el mismo sentido, respecto a las remisiones realizadas a órganos directivos existentes, se considera más oportuno que las mismas se realicen con carácter genérico en atención a las competencias de los mismos, sin hacerlo reproduciendo los actuales nombres que, eventualmente, podrían cambiar, así como las competencias de los mismos.

También se considera crucial que se incorporen los baremos al cuerpo del acuerdo, por motivos de seguridad jurídica, reflejando qué se valora, los márgenes y los pesos. Igualmente, habría que definir el procedimiento de evaluación de las competencias en aquellos supuestos en los que no se recurra a la agencia acreditadora. Asimismo, sería conveniente llevar a cabo un desarrollo reglamentario del acuerdo, lo que aumentaría la seguridad jurídica.

CONCLUSIONES

A la vista de los antecedentes de hecho expuestos y examinada la propuesta remitida, se constata que está formulada en el ámbito de las competencias de autoorganización sobre el personal sectorial de salud, atendiendo a las particularidades de este colectivo en el marco de la normativa que le resulta de aplicación. De acuerdo con ello y con el informe previo emitido por la Dirección General de Presupuestos, se

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 17/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			



reiteran las observaciones realizadas en el apartado de valoración de la propuesta contenido en el presente informe .

En consecuencia, a los efectos del artículo 24 de la Ley 8/2025 de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2026, la Secretaría General para la Administración Pública informa favorablemente la propuesta, previa adaptación, en su caso, de las observaciones realizadas y, en todo caso, las relativas a la propuesta de un modelo de carrera profesional articulado en torno a la doble modalidad.

EL SECRETARIO GENERAL
PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.
Fdo.: Arturo E. Domínguez Fernández

ARTURO ENRIQUE DOMINGUEZ FERNANDEZ		22/03/2026 18:36	PÁGINA 18/18
VERIFICACIÓN	WHDXAJNFJLETP4WVHZQPFKAGAURE57	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma/	
			

INFORME SOBRE EL BORRADOR DEL "ACUERDO DE XX DE XX DE 2026, DEL CONSEJO DE GOBIERNO, POR EL QUE SE APRUEBA EL ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD, DE XX DE XX DE 2026 SOBRE EL MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD "

INF 2026-84-NOR-CE

Por la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud se ha solicitado informe sobre la cuestión indicada.

El presente informe tiene carácter preceptivo, de conformidad con lo establecido en el artículo 33.2.a del Decreto 31/2025, de 4 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Ordenación de la Asistencia Jurídica al Servicio Andaluz de Salud y del Cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración Sanitaria de la Junta de Andalucía.

ANTECEDENTES

ÚNICO.-La configuración de la carrera profesional reconocida en el artículo 41 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud (LCCSNS), como el derecho de los profesionales a progresar de manera individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización, se lleva a cabo por la Ley 44/2003,



Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 1 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDKTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias (LOPS), y por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud Ley 55/2003 (EM), atribuyendo a las administraciones sanitarias su regulación. Así el art. 40.1 del EM establece que serán las Comunidades Autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes, las que establezcan para el personal estatutario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos.

En desarrollo de ello, con fecha 16 de mayo de 2006, el Servicio Andaluz de Salud llegó a un acuerdo en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de la Sanidad sobre el modelo de carrera profesional del personal estatutario de su ámbito, que fue aprobado por Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006.

En desarrollo del mismo se dictó la Resolución de 29 de octubre de 2008, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se convocaba, con carácter abierto y permanente, el proceso de acceso al modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud y de promoción y mantenimiento de niveles de Carrera Profesional reconocidos para Licenciados y Diplomados Sanitarios, se estableció el procedimiento y el baremo que había de regir la convocatoria con carácter abierto y permanente, del proceso de acceso al modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud, y de promoción de niveles de Carrera Profesional reconocidos, para Licenciados y Diplomados Sanitarios.

Esa resolución fue complementada y modificada en ciertos aspectos por la Resolución de 30 de abril de 2009, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se regula la ordenación del

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 2 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



proceso de certificación de los distintos niveles de Carrera Profesional y de promoción y mantenimiento de los niveles de Carrera Profesional reconocidos para Licenciados y Diplomados Sanitarios.

El desarrollo del modelo previsto se vio impedido a raíz de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012 que declaró la nulidad de determinados preceptos del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006, que afectaban directamente a los procesos de certificación y que supuso una paralización *de facto* de dichos procesos, la cual fue declarada formalmente por la Resolución de 29 de abril de 2014, por la que se acuerda el inicio del procedimiento para la adaptación de la regulación de la carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud a la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012 y se acuerda el mantenimiento de la suspensión temporal de los procesos de carrera.

El procedimiento para la adaptación de la regulación de la carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud a la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012, finalizó con el Pacto de 15 de mayo de 2015 de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, que fue desarrollado por la Resolución de 28 de mayo de 2015, de la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de salud, incorporando evaluadores externos en las comisiones de Valoración de carrera Profesional de centro .

Finalmente, y tras la producción de determinados acuerdos en el ámbito de la Mesa General que permitían la recuperación de los derechos afectados por la Ley 3/2012, de 21 de septiembre, se dicta la Resolución de 1 de septiembre de 2018, de la Dirección General de Profesionales del Servicio Andaluz de Salud, por la que se dictan instrucciones sobre la reanudación de los procesos de certificación en los distintos niveles de la carrera profesional, revocando parcialmente la resolución de

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 3 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



29 de abril de 2014 y modificando diversos aspectos regulados en las resoluciones de 29 de octubre de 2008, y de 30 de abril de 2009, de la Dirección General en los términos contenidos en el pacto de 15 de mayo de 2015 y del acuerdo de Mesa Sectorial de 25 de julio de 2018.

La entrada en vigor de la citada Resolución se produce tras su publicación en el Boja de 6 de septiembre de 2018.

Con fecha 9 de julio de 2020 se dicta Sentencia en recurso de casación 31/2017 que versaba sobre la siguiente cuestión: *"la interpretación concreta del Apartado Cuarto del Anexo V del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno Andalúz de 18 de julio de 2006 que aprobó el Acuerdo de 16 de mayo de 2006 de la Mesa sectorial de negociación de Sanidad sobre política de personal y debe reconducirse a determinar si puede entenderse que el derecho a percibir el complemento de carrera profesional opera desde que han transcurrido seis meses desde la solicitud de la certificación del correspondiente nivel (plazo en que la Administración ha de resolverlo) o si opera desde la fecha en que efectivamente la Administración certifica el correspondiente nivel de carrera profesional."*

En su fundamento jurídico noveno dispone: *"Sentado cuanto antecede la Sala declara que es conforme a derecho el criterio sentado por la sentencia recurrida respecto que los efectos de los certificados se deberán retrotraer al primer día del mes siguiente en que debiera haberse dictado dicha resolución conforme el período semestral establecido en el apartado Octavo del Anexo V del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006, matizando que el mismo es extensible a las solicitudes presentadas en los años 2.012, 2.013 y en el período de 2014 anterior a la publicación de la resolución de 29 de abril de 2014"*.

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 4 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



En este estado de la situación, mediante Acuerdo de 19 de abril de 2022, del Consejo de Gobierno se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, por el que se adoptan tres aspectos retributivos estratégicos: revisión del modelo de carrera incluyendo las categorías que actualmente no la tienen desarrollada, subida retributiva para el Grupo A2 sanitario y la implementación del concepto retributivo de continuidad asistencial en atención primaria para el personal médico.

En virtud del mismo, se modifican los apartados 4.1.3, 4.3 y el Anexo V del Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre política de personal, para el periodo 2006 a 2008.

En dicho Acuerdo se mantiene el plazo semestral de resolución de los procesos.

En él se autoriza tanto a la entonces Consejería de Salud y Familias, como a la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud para que, en el ámbito de sus respectivas competencias, procedan a la adopción de cuantas medidas resulten necesarias para la aplicación y cumplimiento del mismo.

En cumplimiento de esa previsión, por la Dirección General de Personal se procede a dictar Resolución de 23 de mayo de 2022 de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se regula el procedimiento de certificación de los distintos niveles de carrera profesional y de promoción y de los niveles de carrera profesional de acuerdo con la nueva configuración de la misma, dada en el citado acuerdo.

Asimismo, mediante Resolución de 21 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud se aprueba, con carácter

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 5 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



transitorio, el baremo de méritos de formación, docencia, investigación y/u otros, exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud, para el personal de Gestión y Servicios y el personal sanitario de los grupos C1 y C2, y se adaptan las tablas efecto del baremo contenidas en la Resolución de 23 de mayo de 2022, de esta Dirección General de Personal.

En relación a ello procede realizar las siguientes

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA: En primer lugar se ha de señalar que la conveniencia borrador de acuerdo remitido, es, como bien recoge la exposición de motivos, la de “disponer de un marco normativo único” ante la dispersión normativa y la complejidad que ello entrañaba.

SEGUNDA: El borrador del Acuerdo es resultado del proceso de negociación desarrollado en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad y requiere, para su plena eficacia, además de su suscripción, la aprobación expresa del Consejo de Gobierno, conforme a lo previsto en el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y en el artículo 8.2.b) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

TERCERA: En lo que respecta al contenido, el Acuerdo de Consejo de Gobierno consta de dos apartados: uno primero, por el que se aprueba el Acuerdo de XX de XX de 2026, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, sobre el Modelo de Carrera Profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud, cuyo

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 6 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDKTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



texto se incorpora como Anexo al Acuerdo; y un segundo artículo, por el que se prevén efectos económicos retroactivos desde 1 de enero de 2023, para el personal de gestión y servicios y personal sanitario de los grupos C1 y C2 que accedan por primera vez a los niveles III, IV o V de carrera profesional en el primer proceso permanente correspondiente al ejercicio 2026, al constituir este el primer proceso en el que resultan de aplicación los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción de este personal a dichos niveles, así como la aplicación del régimen excepcional de encuadre previsto en el punto 4 del Anexo II del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022 para el personal directivo y para el personal con dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical, que se aplicará únicamente al primer proceso permanente correspondiente al ejercicio 2026 .

Además, como expresamente se indica, con el fin de garantizar y dotar de la máxima seguridad jurídica y financiera a lo acordado, se establece una “*cláusula de excepcionalidad*” y otra de “*no precedente*”, en las que se expone, de forma clara, que esta medida de retroactividad económica tiene carácter excepcional y se vincula exclusivamente al primer proceso permanente del ejercicio 2026, como solución al retraso técnico en la elaboración y aprobación de los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V de carrera profesional, así como que el *abono de atrasos aquí regulado tiene naturaleza no estructural y no será de aplicación automática ni servirá de base para el régimen ordinario del nuevo modelo de carrera profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud.*

En lo referente a la redacción de este apartado segundo del acuerdo, queremos hacer una puntualización pues consideramos más correcta la expresión “se aplicará”, en lugar de “aplicará” empleada en los párrafos segundo y tercero.

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 7 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



CUARTA: Retroactividad.

Como ya indicamos en nuestro informe 2025-300, el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, no contiene, con respecto al personal de los grupos profesionales A1 y A2 de gestión y servicios, C1 y C2 sanitarios, C1 y C2 de gestión y servicios y agrupaciones profesionales de gestión y servicios, previsión alguna sobre la posibilidad de que los efectos del primer proceso ordinario en el que se aplicarán los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción a los Niveles III, IV y V, sean de carácter retroactivo como sí lo hace, en su Anexo II con respecto al personal estatutario fijo que no desarrolle actividad asistencial y de los puestos directivos y personal dedicado a funciones de representación sindical al disponer, en el apartado cuarto, primero y segundo que quienes alcancen un determinado nivel de carrera en *cualquiera de los procesos iniciados en 2023*, percibirán el complemento retributivo con efectos de enero de 2023.

Como señalábamos en dicho informe, la competencia de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud para dictar la Resolución de 23 de mayo de 2022, se amparaba en el propio Acuerdo de 19 de abril de 2022, del Consejo de Gobierno, en relación con el art. 23 del Decreto 168/2025, de 5 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Sanidad, Presidencia y Emergencias, que atribuye a la Dirección General de Personal, entre otras, la competencia para "e) *Diseñar, gestionar y supervisar los sistemas de carrera profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud de acuerdo con los criterios establecidos por la Consejería.*" Teniendo como límite dicha competencia el de respetar los criterios establecidos por la Consejería, una Resolución no puede contravenir el plazo semestral que dispone el Acuerdo del Consejo de Gobierno.

Poníamos, asimismo, de manifiesto, que la retroactividad prevista en la Resolución de 23 de mayo de 2022, estaba vinculada al cumplimiento de un segundo

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 8 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



requisito, contemplado en el mismo párrafo segundo de la disposición segunda de la Resolución, cual era el de abrir el procedimiento de competencias antes del 1 de mayo de 2023, procedimiento que no había tenido lugar, por lo que dicha retroactividad no era justificable no solo por contravenir el Acuerdo, sino porque no se cumpliría, tampoco, lo dispuesto en la propia Resolución.

Concluíamos, sin embargo, afirmando que todo lo indicado no obstaba a que dicha retroactividad se pudiera acordar mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno, como ahora se hace.

QUINTA: Analizados los dos apartados de que consta el acuerdo, procedemos a examinar las principales novedades que el articulado del anexo contiene con respecto al nuevo modelo de carrera que viene a sustituir el vigente.

El Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de xx de xx de 2026 sobre el Modelo de Carrera Profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud consta de una exposición de motivos, dieciséis artículos, tres disposiciones transitorias, cinco disposiciones adicionales, una disposición derogatoria y dos disposiciones finales.

El nuevo modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud incorpora una evolución en el sistema de evaluación de la carrera y del desarrollo profesional, con el objetivo de reforzar los mecanismos de reconocimiento y favorecer el desarrollo profesional continuo de sus profesionales.

Si bien mantiene las características que definen la carrera profesional que se venían predicando en la normativa anterior, el nuevo modelo contempla un sistema de certificación estructurado en torno a diferentes áreas de evaluación del desempeño profesional que integran, de forma conjunta, el cumplimiento de objetivos individuales y organizativos, la competencia profesional, el desarrollo

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 9 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



formativo, docente y científico, así como la implicación de los profesionales en los procesos de mejora y desarrollo organizativo de los centros y servicios, al que inmediatamente haremos referencia.

Con respecto al ámbito de aplicación, además de lo previsto en el artículo 2, este modelo será también aplicable, según la disposición transitoria tercera, al *"personal laboral de las extintas agencias públicas sanitarias de Andalucía al que no se le haya ofertado su integración como personal estatutario en categorías del catálogo del Servicio Andaluz de Salud"*.

SÉXTA: Permanencia y servicios prestados.

Se tienen en cuenta, a efectos de servicios prestados para el cómputo de la permanencia exigida en un determinado nivel, no solo los períodos desempeñados en *"la misma categoría y especialidad"*, en situación de servicio activo o situación que conlleve reserva de plaza, en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud sino también los prestados en la misma categoría y especialidad en organismos o entidades cuya naturaleza jurídica sea la de Administración Pública de Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo (Liechtenstein, Islandia y Noruega), siempre que dichos servicios hayan sido previamente reconocidos como equivalentes por el Servicio Andaluz de Salud.

SÉPTIMA: Para el acceso y promoción a los distintos niveles de carrera profesional es necesaria la evaluación favorable de méritos de la persona interesada.

Recoge el artículo octavo los factores de evaluación que se articularán en cuatro áreas: área I, desempeño respecto al cumplimiento de objetivos y resultados, área II, competencia profesional, área III, formación, docencia, investigación e

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 10 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



innovación y área IV, implicación y mejora organizativa, en consonancia con lo establecido en el art. 4º EM y 41 LCCSNS.

OCTAVA: El artículo 9 del acuerdo, bajo el epígrafe “proceso de acceso y progresión en niveles de carrera profesional”, contiene uno de los elementos más novedosos del sistema, al que se hace expresa referencia en la exposición de motivos.

Así, se indica en la misma que se han incorporado dos modalidades de evaluación en el proceso de certificación, lo que responde, como se justifica en la citada exposición a *“las características organizativas específicas y a la complejidad del sistema sanitario público de Andalucía, que cuenta con un elevado número de profesionales, pertenecientes a una gran variedad de categorías profesionales, sanitarias y no sanitarias, y cuyas funciones y ámbitos de actuación presentan una notable heterogeneidad. Esta realidad organizativa exige disponer de instrumentos de evaluación precisos y rigurosos, a la vez que lo suficientemente flexibles, con capacidad de asunción del volumen de profesionales del SAS, que permitan valorar de forma adecuada y precisa las distintas trayectorias profesionales existentes en el sistema”*.

Ante esta necesidad de adaptar la evaluación de competencias a las particularidades de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud, se hace igualmente referencia, a la existencia previa en nuestra comunidad autónoma de un sistema de acreditación de competencias profesionales en el ámbito específico sanitario, que, se indica, *“requiere la elaboración, revisión y adaptación continua de múltiples manuales de acreditación de competencias, dada la diversidad de perfiles profesionales existentes en el Servicio Andaluz de Salud”*.

Además, se cita en la exposición *“la progresiva extensión de los mecanismos de evaluación y acreditación de competencias profesionales también al personal de gestión y servicios, mediante el desarrollo de instrumentos específicos de evaluación*

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 11 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



adaptados a sus funciones y ámbitos de desempeño”, lo que no es sino una manifestación de la adaptación de los sistemas de evaluación a las condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del servicio del salud, en los términos que establece el artículo 38.1.f) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (LOPS), que en ningún momento establece como obligación legal la de establecer un sistema de acreditación de competencias único.

Visto el marco normativo, nada obsta a que existan diferentes sistemas de evaluación, atendiendo a las especiales características de las categorías a evaluar y las especiales situaciones organizativas de cada servicio de salud, siempre que se cumplan las previsiones que se contienen en la normativa básica estatal, a la que ya se ha hecho referencia en el presente informe.

Esto es, el sistema diseñado por el legislador estatal parte únicamente de fijar las características básicas que deben tener los mecanismos de carrera profesional como manifestaciones del derecho al reconocimiento del desarrollo profesional, tal como se prevé en los arts. 37 y 38 de la LOPS, en el art. 40 del EM, así como en los arts. 41 y 42 de la LCCSNS. A partir de ahí, son las comunidades autónomas las que, dentro de su ámbito competencial, adaptarán los criterios generales del sistema de desarrollo profesional, así como, su repercusión en la carrera a las condiciones y características de cada servicio de salud, en los términos del citado art. 38.1.f de la LOPS. Y esta determinación debe hacerse, necesariamente y por mandato legal¹, previa negociación con las representaciones sindicales.

Esta capacidad de cada servicio de salud para organizar su propio sistema de desarrollo profesional y carrera ha sido puesta de manifiesto de forma reiterada por

¹ Arts. 40.1 y 80.2.h del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 12 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



los diferentes órganos judiciales que han tenido ocasión de pronunciarse con ocasión del análisis, directo o indirecto de la normativa reguladora de cada sistema autonómico². Especialmente relevante en el caso del sistema diseñado por el Servicio Andaluz de Salud, es la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (sede de Granada) de 22 de diciembre de 2008 (recurso 1788/2006), en cuyo fundamento noveno reconoció que la posibilidad de establecer de forma diferenciada un sistema de acreditación de competencias para un tipo de personal, frente a un sistema de evaluación de competencias clave para otro, se encontraba dentro del ejercicio propio de las competencias autonómicas.

Como consecuencia de ello, en el Sistema Nacional de Salud coexisten diferentes regímenes de desarrollo de la carrera profesional del personal estatutario, cuyos ámbitos subjetivos no han sido coincidentes temporalmente, y en los que los sistemas de valoración son igualmente diversos, manteniendo siempre en común los principios del art. 40, esto es, la necesidad de que el sistema implique un reconocimiento al *"desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios"*, y que se respeten los principios y criterios generales de homologación que se establezcan en el seno de la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud.

Dentro por tanto de estos márgenes, y conforme a la capacidad negociadora de la administración sanitaria y las entidades sindicales, se ha establecido como novedad en este acuerdo un modelo de carrera profesional en el que el proceso de certificación de niveles de carrera ("grados" en la terminología de la legislación estatal), que en Andalucía son cinco, a partir de la promoción a los niveles III, IV y V, se permite a los diferentes profesionales el acceso a los mismo a través de dos

² A modo de ejemplo, pueden citarse las sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 8 de noviembre de 2021 (recurso 225/2021), o del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 9 de enero de 2023 (recurso 1236/2020).

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 13 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDKTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



modalidades alternativas de evaluación que, manteniendo en todo caso los elementos básicos que se contienen en la normativa estatal, quedan definidas y desarrolladas en el acuerdo, y adaptan el modelo a las “condiciones y características” propias del sistema de salud de esta comunidad autónoma, como determina la normativa básica.

En cuanto a la homologación de los niveles de carrera profesional, esta resulta exigible de conformidad con lo establecido en la LOPS y en la LCCSNS, siendo que sus criterios generales se encuentran regulados en la resolución de 29 de enero de 2007, de la Dirección General de Recursos Humanos y Servicios Económico-Presupuestarios del Ministerio de Sanidad y Consumo.

En el artículo 40.3 de la Ley 55/2003, se establece al respecto que “*la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud establecerá los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional de los diferentes servicios de salud, a fin de garantizar el reconocimiento mutuo de los grados de la carrera, sus efectos profesionales y la libre circulación de dichos profesionales en el conjunto del Sistema Nacional de Salud*”. Pues bien, en el preámbulo de la resolución de 29 de enero de 2007 que acaba de citarse, se indica lo siguiente sobre este precepto:

“Las discusiones previas a la aprobación de la citada norma determinaban dos posibilidades para implementar la carrera, bien entendiéndola como modelo genérico de aplicación en todos los Servicios de Salud, es decir, fijando sus elementos fundamentales y comunes a todos ellos, especialmente en lo que se refiere a los diferentes niveles, grados o escalones, materias objeto de evaluación, bien fijando unos principios generales, dejando a las comunidades autónomas la potestad de definir sus propios modelos y articulando un mecanismo de reconocimiento mutuo que

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 14 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



garantizara, entre otros aspectos básicos, la libre circulación de profesionales dentro del Sistema Nacional de Salud.

El legislador, a la vista del precepto señalado, se decantó por la segunda posibilidad, potenciado en toda su amplitud el rasgo descentralizador que caracteriza el funcionamiento de nuestro sistema y reservando a la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud una labor garantizadora, que se traduce en la fijación de los principios y criterios generales de homologación de los sistemas de carrera implantados en los diferentes servicios de salud a fin de garantizar el reconocimiento mutuo de los grados de la carrera y la libre circulación de los profesionales en el conjunto del Sistema Nacional de Salud."

La resolución, por tanto, fijó los principios y criterios generales de reconocimiento y homologación que deben asumir los sistemas de carrera profesional autonómicos. Y a continuación, en su artículo 3, relativo a los sistemas de valoración de méritos, se centró en establecer que las materias de valoración del profesional serán las establecidas en la ley con carácter general, a saber: *"los conocimientos y competencias profesionales, la formación continuada acreditada, las actividades docentes y de investigación y los resultados de la actividad asistencial, la calidad de la misma y el cumplimiento de los indicadores que para su valoración se hayan establecido y la implicación en la gestión clínica, de conformidad con lo que se determine en cada servicio de salud"*.

Por tanto, resulta claro que los indicadores para la valoración, así como los sistemas de valoración de estos méritos, conocimientos y competencias profesionales, son los que en cada servicio de salud se determinen, sin que se advierta ningún obstáculo legal en que se establezcan modalidades alternativas de evaluación, así como sistemas alternativos de evaluación de tales competencias y

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 15 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



factores, en la forma que se establece en el sistema de carrera desarrollado en el acuerdo sometido a informe.

La exposición de motivos del acuerdo contiene una extensa motivación que justifica la implantación de esta doble modalidad alternativa de evaluación de competencias profesionales para la progresión a los niveles III, IV y V, que se centra en su diseño como una forma de incentivo a la participación progresiva de los profesionales en los procesos de certificación y progresión en los niveles de carrera; se plantean modalidades alternativas de evaluación de los conocimientos, competencias profesionales, formación, docencia e implicación a los profesionales, y en atención a esa diferencia se establece el reconocimiento de un porcentaje del complemento de carrera profesional o su abono al 100%, siempre con una única certificación de nivel. La elección así de la modalidad de evaluación se configura como voluntaria, y el modelo contempla la posibilidad de pasar de una a otra, una vez se cumplan los requisitos de acreditación o evaluación de competencias diferenciados y establecidos para ello, dependiendo del grupo profesional del que se trate, con el derecho a completar el porcentaje de abono del complemento de carrera profesional correspondiente al nivel de carrera certificado.

Este sistema de evaluación se ajusta por tanto a los principios de igualdad, mérito y capacidad en el acceso y la progresión, y se adecúa a los criterios generales del sistema de desarrollo profesional en los términos establecidos en la LOPS, la LCCSNS y en el art. 40 del EM.

Estas modalidades de evaluación, tal como se indica en la exposición de motivos, garantizan el permanente proceso de actualización y mejora de los profesionales que participan en el proceso de certificación, y no constituyen en ningún caso sistemas diferenciados de carrera profesional, sino mecanismos alternativos de evaluación del desarrollo profesional, que permiten valorar el grado

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 16 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



de evolución competencial alcanzado por el profesional mediante distintos instrumentos de evaluación.

Se destaca que el modelo mantiene un único reconocimiento de nivel de carrera profesional, con independencia de la modalidad de evaluación utilizada en el proceso de certificación, garantizando de este modo la coherencia del sistema y que el mismo se ajuste a derecho, sin exceder del ámbito de competencias de la administración autonómica. Como expresamente dispone la exposición de motivos del acuerdo, *“estas modalidades no constituyen en ningún caso sistemas diferenciados de carrera profesional, sino mecanismos alternativos de evaluación del desarrollo profesional, que permiten valorar el grado de evolución competencial alcanzado mediante distintos instrumentos de evaluación. Ambas modalidades garantizan una única certificación de nivel de carrera profesional, si bien, las diferencias que justifican su implantación como instrumentos específicos de evaluación adaptados a sus funciones y ámbitos de desempeño diferenciados, determinan el derecho al abono del complemento de manera diferenciada”*.

Pues bien, siendo este sistema distinto al utilizado en los acuerdos previos, cumple las condiciones mínimas establecidas en la normativa básica, y establece una forma de retribución del complemento de carrera a partir de los niveles III, IV y V que si bien es diferenciado según se acceda al nivel correspondiente de carrera a través de una u otra de las modalidades alternativas de evaluación, se ajusta a parámetros objetivos y prefijados, que garantizan los principios básicos ordenadores de la carrera profesional del personal del SNS, y se adopta en el marco de la capacidad negociadora de las partes.

Es esencial a estos efectos, la previsión contenida en el art. 40.4 del EM, a cuyo tenor *“los criterios generales del sistema de desarrollo profesional recogidos en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias se acomodarán y adaptarán a las*

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 17 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



condiciones y características organizativas, sanitarias y asistenciales del servicio de salud o de cada uno de sus centros, sin detrimento de los derechos ya establecidos. Su repercusión en la carrera profesional se negociará en las mesas correspondientes”.

Resulta evidente, a juicio de quien suscribe, que el legislador estatal ha dotado de gran amplitud al margen en el que pueden moverse las comunidades autónomas, dentro de su capacidad negociadora con las entidades sindicales, para configurar sus diferentes regímenes de carrera, de forma que en ningún caso se exige siquiera márgenes cuantitativos comunes; esto se evidencia no solo en la gran variedad de modelos de carrera profesional y sistemas de evaluación existentes en el Sistema Nacional de Salud, implantados en las diferentes comunidades autónomas, que resultan viables jurídicamente siempre dentro del marco legal básico, como ocurre con el que se acuerda en el ámbito del SAS, sino también en las cuantías resultantes de los reconocimientos por cada servicio de salud a las diferentes categorías de personal afectadas.

NOVENA: En el art. 10.5 regula la composición de las Comisiones de Valoración de Carrera Profesional de Centro así como la Comisión de Valoración Central.

En cumplimiento de la sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 12 de marzo de 2012 (recurso de casación núm. 854/2009) y conforme a lo dispuesto en los art. 42.2 Ley 16/2003, de 28 de mayo y el art. 38 d) de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, se garantiza la presencia de evaluadores externos.

DÉCIMA: Con respecto a la promoción interna temporal, el art. 12 dispone que *“El cese en la situación de promoción interna temporal y el retorno a la categoría de origen determinará la recuperación automática del nivel de carrera profesional*

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 18 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



reconocido en dicha categoría de origen, así como la percepción del complemento correspondiente, quedando sin efecto los reconocimientos de nivel efectuados durante la situación de promoción interna temporal".

Esta previsión es acorde con lo establecido en el art. 35.3 EM al que hace referencia, asimismo, la jurisprudencia en materia de carrera profesional del personal en promoción profesional (por todas, STS 428/2022 de 6 de abril):

"Así las cosas, el problema suscitado se rige únicamente por la legislación española. Y en este punto asiste la razón a la recurrente. Según el art. 35 de la Ley 55/2003 (RCL 2003, 2934), del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, la llamada "promoción interna temporal" consiste en encomendar, por necesidades del servicio, funciones correspondientes a una categoría de igual o superior nivel siempre que se ostente la titulación exigida para ésta última. En el caso aquí examinado, se trata de encomendar funciones de enfermero a un auxiliar de enfermería -con nombramiento fijo- que tenga la titulación de enfermero. El mencionado precepto legal dispone que "el interesado se mantendrá en servicio activo en su categoría de origen", si bien sus retribuciones -salvo los trienios- serán las correspondientes a la función desempeñada. Y en su último apartado establece:

"El ejercicio de funciones en promoción interna temporal no supondrá la consolidación de derecho alguno de carácter retributivo o en relación con la obtención de nuevo nombramiento, sin perjuicio de su posible consideración como mérito en los sistemas de promoción interna previstos en el artículo anterior."

Este precepto legal es inequívoco: la promoción interna temporal no da derecho alguno a mantenerse en la categoría correspondiente a la función desempeñada, ni a acceder a ella.

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 19 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



Por esta razón, no cabe reconocer a quien se halla en ese supuesto ningún derecho a la carrera profesional en la categoría superior. Conviene añadir que ello no implica ninguna discriminación, ya que el interesado puede hacer valer el tiempo pasado en promoción interna temporal si, mediante el oportuno procedimiento selectivo, accede a la categoría superior.”

Otra novedad del presente Acuerdo es la ampliación del plazo durante el cual el personal estatutario fijo en una categoría, que accedía a la condición de personal estatutario fijo en una nueva categoría, podía mantener la percepción del complemento de su categoría de origen, plazo que estaba previsto en el acuerdo de 2022 en 18 meses para certificarse y que ahora pasa a ser de 24 meses, tal y como establece el art. 13.

ÚNDECIMA: Proceso excepcional de encuadre de la disposición transitoria primera.

Como indica la exposición de motivos, el proceso excepcional de encuadre previsto en la disposición transitoria primera tiene como fin la implantación ordenada del nuevo modelo de carrera de manera que se garantice una “una transición equilibrada desde el sistema vigente hasta el nuevo modelo regulado en el presente Acuerdo”.

Se convocará, por una sola vez y con carácter extraordinario. A tal efecto, el proceso excepcional de encuadre permitirá determinar el nivel de carrera profesional que corresponda a cada profesional conforme a los requisitos establecidos en la citada disposición transitoria, configurando el nivel inicial en el nuevo modelo de carrera profesional a efectos de la aplicación del proceso ordinario de acceso y progresión previsto en el acuerdo.

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 20 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDKTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



En ella se insiste en el carácter excepcional del mismo y se determina su ámbito de aplicación pues podrá participar en él, según el apartado 3, “el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo que se encuentre en situación de servicio activo o en otra situación administrativa con reserva de plaza en el Servicio Andaluz de Salud, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la presente disposición transitoria a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes fijado en la correspondiente convocatoria”.

Se desarrollará mediante la correspondiente convocatoria y la participación, voluntaria, requiere solicitud expresa presentada por medios electrónicos regulando los requisitos de acceso a cada nivel.

Como particularidad dentro de lo que ya es un proceso excepcional, se regula la posibilidad de solicitar el acceso al Nivel V de Carrera a aquel personal que hubiera accedido previamente a niveles II y III siempre que concurra alguno de los dos supuestos previstos, que se trate de Personal que hubiera accedido a los niveles II o III de carrera profesional en virtud de los procesos extraordinarios convocados en el marco del Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, y que permanezca en dicho nivel II o III a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes establecido en la correspondiente convocatoria del proceso excepcional de encuadre o de Personal perteneciente a las categorías del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias y el personal estatutario de Gestión y Servicios de las categorías de Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de Ergonomía y Psicosociología, Higiene Industrial y Seguridad en el Trabajo, que hubiera accedido a los niveles II o III de carrera profesional en virtud de su correspondiente proceso extraordinario convocado en el marco del Acuerdo de 19 de abril de 2022, y que permanezca en dicho nivel II o III a la fecha de finalización

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 21 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDKTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



del plazo de presentación de solicitudes establecido en la correspondiente convocatoria del proceso excepcional de encuadre.

La finalidad de dicha previsión, como se indica, es la de evitar situaciones de estancamiento profesional derivadas de los procesos extraordinarios que se hubieran desarrollado con anterioridad.

En lo tocante a los efectos económicos, se devengarán desde el 1 de enero de 2027, no pudiendo, en ningún caso, percibirse efectos económicos anteriores a dicha fecha.

DUODÉCIMA: Personal que desempeña puestos directivos o con dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical.

Según la DA tercera, este personal se rige, mientras permanezca en esta situación por lo previsto en el Anexo II del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Acuerdo de Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, , así como por las Resoluciones que lo desarrollen dictadas por la Dirección General competente en materia de personal del Servicio Andaluz de Salud, con excepción de lo dispuesto en su punto 4, relativo al régimen excepcional de encuadre, que será de aplicación únicamente al primer proceso permanente correspondiente al ejercicio de 2026, de acuerdo con lo declarado vigente en la disposición derogatoria.

DÉCIMO TERCERA: Profesionales que ocupen plazas de la institución sanitaria vinculadas con plazas docentes de la plantilla de los Cuerpos de Profesores de la Universidad.

Se regirán , (DA quinta) por la Resolución de 3 de marzo de 2008, de la Dirección General competente en materia de Personal del Servicio Andaluz de

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 22 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDKTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



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, si bien las cuantías correspondientes a 2026 son las establecidas en el Anexo III del Acuerdo.

DÉCIMO CUARTA: El modelo de carrera descrito en el presente Acuerdo viene a sustituir el vigente por lo que quedan derogadas *"cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Acuerdo y, en particular, la regulación del modelo de carrera profesional contenida en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, así como en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de fecha 18 de abril de 2022, a excepción de su Anexo II en los términos previstos en el presente Acuerdo"*.

Hemos de recordar que tanto el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, así como en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de fecha 18 de abril de 2022 contienen disposiciones que nada tienen que ver con el modelo de carrera, razón por la cual no quedan afectadas por la presente disposición derogatoria.

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 23 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	



DÉCIMO QUINTA: La entrada en vigor del presente Acuerdo se producirá al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.

Sin embargo, la convocatoria del proceso excepcional de encuadre no podrá realizarse hasta la resolución de los procesos permanentes de Carrera Profesional convocados al amparo del modelo anterior de Carrera Profesional por Acuerdo de 19 de abril de 2022, incluido el primer proceso permanente del ejercicio 2026, cuyo plazo de presentación de solicitudes finaliza el 30 de abril de 2026, por lo que tendrá lugar, en todo caso, en el último trimestre de 2026.

Es cuanto cumple informar en relación a lo solicitado, que sometemos a mejor criterio fundado en Derecho.

En Sevilla, a la fecha de la firma.

LA LETRADA DE ADMINISTRACIÓN SANITARIA

Firmado por: MALDONADO ARAQUE MARIA		25/03/2026 18:50	PÁGINA 24 / 24
VERIFICACIÓN	PKU9HDkTagrA&WbkLzH7pd7xiTRq7h	https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma	

**SILVIA MATELLAN POLO, SECRETARIA DE LA MESA SECTORIAL DE
NEGOCIACIÓN DE SANIDAD**

CERTIFICA:

Que en la sesión de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad celebrada el día 25 de marzo 2026 se ha abordado en el Orden del Día:

Aprobación del nuevo Acuerdo de Carrera Profesional

Se ha constatado lo siguiente:

Que dicho Acuerdo ha sido objeto de análisis, estudio y negociación en sucesivas mesas técnicas celebradas con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Sanidad, en las que se han abordado los niveles de encuadramiento, requisitos de acceso y baremos de méritos.

Que en la citada sesión, la Administración expuso el contenido definitivo del texto del Acuerdo, y sometido el mismo a votación, todas las organizaciones sindicales presentes (SATSE, SMA-F, CSIF, CCOO y UGT), manifestaron su voto favorable, quedando aprobado por unanimidad el modelo de Carrera Profesional para todas las categorías de puestos del Servicio Andaluz de Salud.

Para que así conste y surta los efectos oportunos,

En Sevilla,
La Secretaria de la Mesa Sectorial de Sanidad

Firmado por MATELLAN POLO SILVIA
emitido por AC FNMT Usuarios

el día 25/03/2026 con un certificado

ACUERDO ENTRE EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD Y LOS SINDICATOS INTEGRANTES DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACIÓN DE SANIDAD, SOBRE MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

1. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Carrera Profesional constituye un instrumento esencial de gestión de los recursos humanos del Servicio Andaluz de Salud (SAS), orientado al reconocimiento de la experiencia, el desempeño, el desarrollo y la competencia profesional, así como al impulso de la mejora continua de la calidad de los servicios públicos sanitarios.

El modelo de Carrera Profesional se concibe como un sistema progresivo, evaluable y sostenible, basado en competencias y en la valoración de méritos profesionales, orientado al reconocimiento del desarrollo profesional, diseñado para ofrecer un marco estable, transparente y jurídicamente seguro. A estos efectos, las competencias se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y motivaciones que permiten a los profesionales desempeñar sus funciones con un alto nivel de calidad y constituyen un elemento central para determinar el nivel de Carrera Profesional alcanzado.

El fundamento normativo de la carrera profesional dentro del Sistema Nacional de Salud se encuentra, entre otras normas básicas, en el artículo 41 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud; en el artículo 38 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias; y en el artículo 40 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud. Estas normas reconocen el derecho de los profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios y atribuyen a las Administraciones sanitarias, previa negociación en las mesas correspondientes, la competencia para establecer mecanismos de Carrera Profesional adaptados a sus características organizativas, asistenciales y funcionales, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad, objetividad, transparencia y sostenibilidad.

El modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud fue aprobado mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006 y posteriormente modificado por el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022, que amplió su ámbito de aplicación e introdujo mejoras en su regulación. No obstante,

la evolución del sistema y la acumulación de disposiciones normativas han generado una creciente complejidad regulatoria que hace necesario disponer de un marco normativo único, más claro, coherente y adaptado a las necesidades actuales del sistema sanitario público andaluz.

En este contexto, resulta necesario aprobar un nuevo marco normativo que permita simplificar, clarificar y actualizar la regulación del sistema de carrera profesional en el Servicio Andaluz de Salud, superando la dispersión normativa existente y dotándolo de un modelo más estable, coherente y previsible.

La evaluación de la Carrera Profesional se realizará mediante criterios objetivos basados en competencias, resultados asistenciales y de gestión, formación continuada, actividad docente e investigadora y contribución a los objetivos de la organización, garantizando en todo caso la transparencia y la equidad del sistema.

El nuevo modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud incorpora una evolución en el sistema de evaluación de la carrera y del desarrollo profesional, con el objetivo de reforzar los mecanismos de reconocimiento y favorecer el desarrollo profesional continuo de sus profesionales.

El modelo contempla un sistema de certificación estructurado en torno a diferentes áreas de evaluación del desempeño profesional que integran, de forma conjunta, el cumplimiento de objetivos individuales y organizativos, la competencia profesional, el desarrollo formativo, docente y científico, así como la implicación de los profesionales en los procesos de mejora y desarrollo organizativo de los centros y servicios.

En este contexto, y con el fin de adaptar el modelo a la diversidad de trayectorias profesionales existentes en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, se incorporan dos modalidades de evaluación dentro del proceso de certificación a partir de determinados niveles de carrera profesional.

La incorporación de estas modalidades responde a las características organizativas específicas y a la complejidad del sistema sanitario público de Andalucía, que cuenta con un elevado número de profesionales, pertenecientes a una gran variedad de categorías profesionales, sanitarias y no sanitarias, y cuyas funciones y ámbitos de actuación presentan una notable heterogeneidad. Esta realidad organizativa exige disponer de instrumentos de evaluación precisos y rigurosos, a la vez que lo suficientemente flexibles, con capacidad de asunción del volumen de profesionales del SAS, que permitan valorar de forma adecuada y precisa las distintas trayectorias profesionales existentes en el sistema.

Esta configuración constituye un elemento absolutamente novedoso del modelo, cuya finalidad es facilitar el acceso progresivo al sistema de carrera profesional,

garantizando siempre y en todo caso el cumplimiento de los principios generales de evaluación del desarrollo profesional establecidos en la normativa vigente, favoreciendo el reconocimiento del desarrollo profesional continuo de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud.

Andalucía dispone de un sistema pionero de acreditación de competencias profesionales en el ámbito sanitario, que constituye un referente en materia de evaluación del desarrollo competencial de profesionales sanitarios. Este sistema de acreditación garantiza un permanente proceso de actualización y mejora, y requiere la elaboración, revisión y adaptación continua de múltiples manuales de acreditación de competencias, dada la diversidad de perfiles profesionales existentes en el Servicio Andaluz de Salud.

Asimismo, el modelo de carrera profesional contempla la progresiva extensión de los mecanismos de evaluación y acreditación de competencias profesionales también al personal de gestión y servicios, mediante el desarrollo de instrumentos específicos de evaluación adaptados a sus funciones y ámbitos de desempeño.

Con el fin de favorecer la cobertura efectiva de aquellos puestos asistenciales cuya provisión resulta especialmente compleja, el presente Acuerdo incorpora medidas específicas de incentivación profesional vinculadas al desempeño en puestos declarados de difícil cobertura, entre las que se incluyen mecanismos de progresión acelerada en la carrera profesional.

La diversidad de situaciones a valorar, atendiendo al desarrollo y desempeño de los profesionales, resulta compatible con la utilización de diferentes sistemas de evaluación con la misma finalidad, la de permitir la acreditación del desarrollo profesional conforme a los parámetros establecidos en el marco normativo vigente.

En consecuencia, el nuevo modelo de carrera profesional incorpora dos modalidades de evaluación que permiten reconocer dicho desarrollo profesional mediante distintos instrumentos de valoración del desempeño y de la evolución competencial de los profesionales, incentivando al mismo tiempo la participación progresiva en los sistemas formales de acreditación de competencias profesionales. Estas modalidades de evaluación garantizan en todo caso el permanente proceso de actualización y mejora de los profesionales que participan en el proceso de certificación.

Estas modalidades no constituyen en ningún caso sistemas diferenciados de carrera profesional, sino mecanismos alternativos de evaluación del desarrollo profesional, que permiten valorar el grado de evolución competencial alcanzado por el profesional mediante distintos instrumentos de evaluación. Ambas modalidades garantizan una única certificación de nivel de carrera profesional, si bien, las diferencias que justifican su implantación como instrumentos

específicos de evaluación adaptados a sus funciones y ámbitos de desempeño diferenciados, determinan el derecho al abono del complemento de manera diferenciada.

En todo caso, el modelo mantiene un único reconocimiento de nivel de carrera profesional, con independencia de la modalidad de evaluación utilizada en el proceso de certificación, garantizando de este modo la coherencia del sistema y su compatibilidad con los principios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.

Con el fin de facilitar la implantación ordenada del nuevo modelo de carrera profesional y garantizar una transición equilibrada desde el sistema vigente hasta el nuevo modelo regulado en el presente Acuerdo, se establece un proceso excepcional de encuadre aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación.

Este proceso tiene carácter extraordinario y se configura como un instrumento transitorio destinado a reconocer la experiencia profesional acumulada por los profesionales del Servicio Andaluz de Salud. Permitirá determinar el nivel de carrera profesional desde el que cada profesional se incorporará al nuevo modelo ordinario de carrera profesional, tomando como referencia fundamental los servicios prestados en el Sistema Nacional de Salud, conforme a los criterios establecidos en el presente Acuerdo.

Este procedimiento tiene carácter estrictamente excepcional y limitado en el tiempo, y no sustituye en ningún caso al modelo ordinario de carrera profesional establecido en el presente Acuerdo, que se basa en la evaluación periódica del desempeño profesional, el desarrollo competencial y acreditación de competencias profesionales, la formación continuada, la docencia y la actividad investigadora, así como la implicación en la mejora organizativa.

De esta forma, el proceso excepcional de encuadre permite integrar la experiencia profesional previamente adquirida por los profesionales del sistema sanitario público en el nuevo modelo de carrera profesional, garantizando al mismo tiempo la plena aplicación, a partir de ese momento, de los mecanismos ordinarios del sistema de carrera profesional previstos en el presente Acuerdo.

La adopción del presente Acuerdo es resultado del proceso de negociación desarrollado en el seno de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad y requiere, para su plena eficacia, la aprobación expresa del Consejo de Gobierno, conforme a lo previsto en el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, en el artículo 8.2.b) de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía y en el art.80 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Con este Acuerdo, el Servicio Andaluz de Salud avanza hacia un modelo de Carrera Profesional moderno, equilibrado y coherente, que reconoce la trayectoria, el desempeño y las competencias de sus profesionales, refuerza su motivación y compromiso, garantiza la seguridad jurídica y la sostenibilidad del sistema, y contribuye a fortalecer un sistema sanitario público de calidad al servicio de la ciudadanía.

En virtud de lo anterior, en el marco de la Mesa Sectorial de Sanidad, reunidos el 25 de marzo de 2026, el Servicio Andaluz de Salud y las Organizaciones Sindicales SATSE, SMA-F, CSIF, CCOO y UGT suscriben el presente

ACUERDO

Artículo 1. Objeto. SMA

El presente Acuerdo tiene por objeto regular el sistema de carrera y desarrollo profesional del personal sanitario y de gestión y servicios del Servicio Andaluz de Salud incluido en su ámbito de aplicación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación.

1. El sistema de carrera profesional será de aplicación al personal que preste servicios en el Servicio Andaluz de Salud y pertenezca a alguno de los siguientes colectivos:
 - a) Personal estatutario.
 - b) Personal funcionario sanitario local integrado en Equipos Básicos de Atención Primaria (EBAP).
 - c) Personal funcionario del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias de la Junta de Andalucía.
2. El personal de cupo y zona y de otras categorías declaradas a extinguir a las que se oferte su integración a otra categoría estatutaria del catálogo del Servicio Andaluz de Salud, podrá participar en la carrera profesional de éstas en caso de integración.

Artículo 3. Concepto y objetivos

En el Sistema Nacional de Salud, la carrera profesional se configura como el derecho de los profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia, actividad docente e investigadora y cumplimiento de los objetivos de la organización en la que prestan servicios.

Son objetivos del sistema de carrera profesional:

- a) Reconocer la trayectoria, competencia y aportación profesional a la mejora de la calidad asistencial y de gestión.
- b) Impulsar la motivación, la corresponsabilidad y la fidelización de los profesionales.
- c) Promover la mejora continua del desarrollo y cualificación profesional.
- d) Contribuir a la eficiencia, sostenibilidad y excelencia del Servicio Andaluz de Salud.
- e) Garantizar un sistema de progresión profesional basado en criterios objetivos de desempeño, competencia, méritos y contribución a los objetivos organizativos, con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Artículo 4. Características del Modelo de Carrera Profesional

La Carrera Profesional regulada en el presente Acuerdo se caracteriza por ser:

- a) Horizontal: supone el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de una valoración positiva, objetiva y reglada conforme a los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia y publicidad.
- b) Voluntaria e individualizada: El acceso y la progresión a los diferentes niveles de carrera profesional tiene un carácter voluntario y tratamiento individualizado, debiendo ser solicitados por la persona interesada.
- c) Irreversible, progresiva y gradual: la progresión se articula a través de distintos niveles con un grado de exigencia progresivamente mayor, así como con un incentivo retributivo igualmente creciente.
- d) Escalonada y de ascenso consecutivo: la carrera horizontal se articula en un sistema de niveles teniendo el ascenso en los mismos, en todo caso, carácter consecutivo, de modo que, con carácter general, el acceso a cada nivel requiere haber alcanzado el nivel inmediatamente anterior.
- e) Basada en méritos y orientada a la mejora continua, de modo que, los méritos presentados y evaluados para el acceso a un determinado nivel no podrán ser nuevamente aportados ni valorados para el acceso a niveles superiores.
- f) Objetiva: El sistema se fundamenta en la evaluación objetiva, con transparencia y publicidad de los factores evaluables y los criterios de evaluación.
- g) Periódica y ágil: el proceso de certificación en los distintos niveles de carrera profesional tendrá una periodicidad semestral y se realizará a través de procedimientos electrónicos de tramitación.
- h) Retribuida a partir del primer nivel.
- i) Homologable: el sistema se diseña conforme a los principios y criterios generales de homologación del Sistema Nacional de Salud para el reconocimiento de los grados de carrera profesional alcanzados en otros servicios de salud.

Artículo 5. Definición y niveles de Carrera Profesional.

1. El acceso a la Carrera Profesional tiene carácter voluntario y un tratamiento individualizado. La inclusión en el sistema y la progresión a los distintos niveles deberán ser solicitadas expresamente por la persona interesada, previo cumplimiento de los requisitos establecidos en el presente Acuerdo.
2. 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.
3. La Carrera Profesional se estructura en cinco niveles progresivos, en los cuales el profesional debe permanecer por un mínimo de tiempo para optar a un nivel superior. Con carácter general, el tiempo mínimo será el siguiente:
 - Nivel I: 5 años de permanencia
 - Nivel II: 5 años de permanencia
 - Nivel III: 5 años de permanencia
 - Nivel IV: 5 años de permanencia
 - Nivel V: permanencia por período de tiempo indefinido
4. La carrera profesional comenzará en el Nivel I, nivel inicial de acceso. Para obtener el primer nivel será necesario, acreditar cinco años de ejercicio profesional.
5. La evaluación para acceder al nivel inmediato superior podrá solicitarse transcurridos, como mínimo, 5 años desde la precedente evaluación positiva.

Artículo 6. Requisitos

Será necesario para optar a carrera:

- a) Estar incluido en el ámbito de aplicación establecido en el artículo 2 del presente acuerdo.
- b) Estar en situación de servicio activo o en otra situación administrativa con reserva de plaza en el Servicio Andaluz de Salud.

El personal estatutario en situación administrativa distinta a la de servicio activo en el Servicio Andaluz de Salud, con reserva de plaza, podrá participar en los procesos de Carrera Profesional y obtener, en su caso, el reconocimiento del nivel que corresponda, siempre que reúna los requisitos exigidos en el presente Acuerdo. No obstante, la percepción del complemento retributivo derivado del reconocimiento del nivel se producirá únicamente a partir del reingreso efectivo al servicio activo en el Servicio Andaluz de Salud. No procederá la percepción del complemento de carrera profesional mientras el profesional se encuentre prestando servicios en comisión de servicios en otro Servicio de Salud o con destino adjudicado en la relación de puestos de trabajo (RPT) de cualquier otra Administración Pública.

Quienes se encuentren en situación de suspensión de funciones declarada como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o de un

- expediente disciplinario, no podrán participar en los procedimientos de Carrera Profesional hasta que se resuelva el correspondiente procedimiento.
- c) Presentar la solicitud de reconocimiento de nivel de carrera profesional en los términos y plazos establecidos en el presente Acuerdo.
 - d) Acreditar el período de permanencia que se establezca para cada nivel. En los supuestos de ascenso tener reconocido el nivel inmediatamente anterior. El período de permanencia en un determinado nivel se computará desde la fecha de efectos administrativos del reconocimiento del nivel obtenido.
 - e) A efectos de acceso a los distintos niveles de carrera profesional, en aquellos supuestos previstos en el presente Acuerdo en los que excepcionalmente se exima del cumplimiento del período mínimo de permanencia en el nivel anterior, será requisito necesario acreditar un tiempo mínimo de servicios efectivos equivalente a los años de permanencia acumulada que habrían sido necesarios para alcanzar dicho nivel mediante el sistema ordinario de progresión, esto es: 5 años de servicios efectivos para obtener el Nivel I, 10 años para obtener el Nivel II, 15 años para obtener el Nivel III, 20 años para obtener el Nivel IV y 25 años para obtener el Nivel V.
 - f) Superar con éxito un proceso de certificación definido para cada nivel consistente, además de superar el tiempo mínimo de permanencia exigido, en un sistema de acreditación o evaluación de Competencias y un baremo de méritos. El grado de exigencia será proporcional al nivel al que se promocione.
 - g) No pertenecer a categorías declaradas a extinguir, cuando se haya ofertado al personal con plaza en las mismas, la posibilidad de integrarse en otras categorías del catálogo del Servicio Andaluz de Salud.

Artículo 7. Permanencia y servicios prestados

1. Se considerará tiempo efectivo de servicios para el cómputo de los años de permanencia exigidos en un determinado nivel el correspondiente a los períodos desempeñados en la misma categoría y especialidad, en situación de servicio activo o en otra situación administrativa con reserva de plaza, en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud, así como los prestados en la misma categoría y especialidad en organismos o entidades cuya naturaleza jurídica sea la de Administración Pública de Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo (Liechtenstein, Islandia y Noruega), siempre que dichos servicios hayan sido previamente reconocidos como equivalentes por el Servicio Andaluz de Salud.
2. Se computarán también los servicios prestados en otras categorías profesionales distintas de aquella desde la que se solicita el acceso o progresión en carrera profesional, siempre que dichos servicios se hayan prestado en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema

Nacional de Salud, aplicándose en estos casos los coeficientes de ponderación establecidos en el Anexo I del presente Acuerdo.

3. A efectos del cumplimiento de los períodos mínimos de permanencia exigidos para el acceso y progresión en carrera profesional, se computará como servicios prestados, aquel tiempo en que el profesional se encuentre en alguna de las siguientes situaciones:
 - Excedencias por cuidado de familiares
 - Servicios especiales, conforme al artículo 64 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud
 - Excedencia por razón de violencia de género o violencia terrorista
 - Cualesquiera otras situaciones administrativas que, conforme a la normativa estatal básica y autonómica de aplicación, resulten computables a efectos de Carrera Profesional.
4. El tiempo que el profesional haya destinado a ocupar un puesto directivo en el Servicio Andaluz de Salud se tendrá en cuenta a efectos del cómputo de carrera.
5. Los servicios prestados en instituciones sanitarias públicas distintas al Servicio Andaluz de Salud que computen a efectos de carrera profesional conforme a lo previsto en el presente acuerdo, deberán estar debidamente registrados en la aplicación corporativa de gestión de Recursos Humanos del SAS (GERHONTE).

Artículo 8. Factores de evaluación

1. El acceso y promoción en los distintos niveles de carrera profesional requerirán la evaluación favorable de los méritos de la persona interesada, en relación con sus conocimientos, competencias profesionales, formación, actividad docente e investigadora, así como con los resultados de la actividad desarrollada, el cumplimiento de objetivos y su contribución a la mejora organizativa.
2. La evaluación se realizará mediante la aplicación del baremo correspondiente, que se regirá por los principios de objetividad, proporcionalidad, transparencia y publicidad.
3. El proceso de certificación comprenderá, según el grupo profesional y el nivel al que se opte, la valoración de los siguientes factores, en los términos que se establezcan en los correspondientes baremos:
 - a) Área I: Desempeño respecto al cumplimiento de objetivos y resultados
Se valorará el logro de los objetivos asignados tanto al equipo al que se pertenece -CRP Equipo (sin factor de corrección)-, como el grado de cumplimiento de los objetivos individuales que tuviera asignados (CRP Individual).
 - b) Área II: Competencia profesional.

- Se valorará la competencia y el desempeño efectivo en el desarrollo de las tareas asignadas.
 - Para cada grupo profesional se valorarán las competencias profesionales mediante los instrumentos de evaluación definidos en el presente Acuerdo: acreditación de competencias profesionales y/o sistema de evaluación del desempeño (EDP).
- c) Área III: Formación, Docencia, Investigación e innovación.
- En esta área se valorarán:
- Formación. Con carácter general, se valorarán actividades formativas dirigidas a hacer progresar al profesional en sus competencias y habilidades, relacionadas con el ejercicio profesional de la categoría y acreditadas, o impartidas o reconocidas por el Sistema Sanitario Público de Andalucía, en los términos que se establezcan en los correspondientes baremos.
 - Docencia. Con carácter general, se valorarán las actividades relacionadas con el ejercicio profesional de la categoría, la docencia del alumnado de grado o de formación profesional en centros del SAS, en los términos que se establezcan en los correspondientes baremos.
 - Investigación e innovación. Con carácter general, se valorará la actividad científica y de investigación en los términos previstos en los correspondientes baremos.
- d) Área IV. Implicación y mejora organizativa, referida a la contribución a la mejora de la calidad del servicio público y de la atención a la ciudadanía, conforme a los criterios establecidos en los correspondientes baremos.

Artículo 9. Proceso de acceso y progresión en niveles de carrera profesional.

El proceso de acceso y progresión en los distintos niveles de carrera profesional será el siguiente:

1. Acceso al Nivel I. Será necesario:

- a) Acreditar al menos cinco años de servicios prestados en la misma categoría y especialidad para la que se solicita el reconocimiento de carrera profesional, en instituciones sanitarias públicas conforme a lo estipulado en el presente Acuerdo.

El período de formación sanitaria especializada realizado en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud podrá computarse a efectos de acceso al nivel I de carrera profesional siempre que se acredite posteriormente al menos un año de prestación efectiva de servicios en la misma especialidad en instituciones sanitarias

del Sistema Nacional de Salud. Este período de ejercicio profesional deberá haberse realizado en la misma especialidad en la que se solicita el acceso al nivel de carrera profesional.

- b) Alcanzar la “puntuación objetivo” exigida en la evaluación de cumplimiento de objetivos (CRP individual y CRP de equipo sin factor de corrección) conforme al baremo aplicable al nivel solicitado. A estos efectos, se tomará como referencia la media de las tres mejores puntuaciones obtenidas en los cinco años anteriores a la solicitud.

2. Promoción a Nivel II. Será necesario:

- a) Acreditar una permanencia mínima de 5 años en el Nivel I.
- b) Superar el proceso de certificación definido para el nivel II, que comprende:
 - Alcanzar la “puntuación objetivo” exigida en la evaluación de objetivos (CRP individual y CRP de equipo sin factor de corrección) conforme al baremo aplicable al nivel solicitado, tomando como referencia la media de las tres mejores puntuaciones obtenidas en los cinco años anteriores a la solicitud.
 - Acreditar la evaluación favorable de la competencia, aptitud e idoneidad profesional, a través de la superación de un proceso selectivo convocado para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en la correspondiente categoría y especialidad. A estos efectos, dicha acreditación se entenderá producida mediante la superación de la fase de oposición en alguno de los dos últimos procesos selectivos convocados para la categoría y especialidad en el Servicio Andaluz de Salud, conforme a los términos establecidos en la convocatoria de Oferta de Empleo Pública y en su normativa aplicable, una vez publicada en el BOJA la resolución definitiva de la Dirección General competente en materia de Personal por la que se aprueba la relación de personas aspirantes que superan la fase de oposición.

3. Promoción a Niveles III, IV y V

A partir del Nivel III, y con objeto de incentivar la mejora del desempeño profesional y facilitar el desarrollo profesional continuo de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud, el sistema de carrera profesional incorpora un mecanismo progresivo que permite la percepción parcial del complemento de carrera profesional en función del grado de evaluación alcanzado en el proceso de certificación.

3.1. Modalidades de evaluación

- a) A partir del Nivel III la evaluación de carrera profesional podrá realizarse mediante dos modalidades, con efectos retributivos distintos:
- Modalidad A: que dará derecho al reconocimiento del nivel correspondiente con percepción parcial del complemento de Carrera Profesional, previa superación de los requisitos generales y del baremo de méritos aplicable a esta modalidad, que incluye la evaluación de las competencias profesionales exigidas para cada grupo profesional y nivel.
 - Modalidad B: que dará derecho al reconocimiento del nivel correspondiente con percepción íntegra (100 %) del complemento de Carrera Profesional, previa superación de los requisitos generales y del baremo de méritos aplicable a esta modalidad, así como de la acreditación y/o evaluación de las competencias profesionales exigidas para cada grupo profesional y nivel.
- b) La aplicación concreta de las modalidades de evaluación previstas en el presente artículo se adaptará a las características de cada grupo o subgrupo profesional, en los términos establecidos en los correspondientes baremos y en lo previsto en el presente Acuerdo.
- c) Las modalidades de evaluación previstas en este apartado no constituyen sistemas diferenciados de carrera profesional, sino mecanismos alternativos para la determinación del porcentaje del complemento de carrera profesional asociado al nivel reconocido.
- d) La aplicación concreta de estas modalidades de evaluación se adaptará a las características de cada grupo/ subgrupo profesional, en los términos establecidos en los correspondientes baremos y en lo previsto en el presente Acuerdo.
- e) El nivel de carrera profesional reconocido será único en ambos casos, sin que la modalidad de evaluación utilizada suponga la existencia de niveles diferenciados dentro del sistema. No obstante, la modalidad de evaluación determinará el porcentaje del complemento de carrera profesional que corresponda percibir. Los porcentajes del complemento de carrera profesional asociados a cada modalidad serán los siguientes:

Nivel	Modalidad A	Modalidad B
III	65%	100%
IV	70%	100%
V	80%	100%

- f) La elección de la modalidad de evaluación para el acceso al nivel solicitado será voluntaria para el profesional, quien podrá optar, en cada

proceso ordinario de certificación semestral, por la modalidad que se ajuste a su situación profesional. La elección de una u otra modalidad de evaluación no generará por sí misma derecho a la percepción de un determinado porcentaje del complemento de carrera profesional, que quedará condicionado, en todo caso, a la superación del correspondiente proceso de evaluación conforme a los baremos correspondientes y lo previsto en el presente Acuerdo.

3.2. Proceso de Promoción a Niveles III, IV y V

3.2.1 Promoción a Niveles III, IV y V de carrera mediante la Modalidad A de evaluación para personal de los Grupos A1 y A2, C1, C2 sanitarios y de gestión y servicios y agrupaciones profesionales de gestión y servicios.

Modalidad A (Percepción Parcial)

- El baremo de méritos estará compuesto por los siguientes factores: CRP equipo – CRP Individual – Evaluación de competencias (EDP)- Formación/Docencia/Investigación e Implicación y mejora organizativa, en los términos que se establezcan en los correspondientes baremos.
- Requisitos para la evaluación por la Modalidad A:
 - Nivel III: 5 años de permanencia en el nivel II y superación del baremo de méritos correspondiente a la Modalidad A de Nivel III, dará acceso al 65 % del complemento de Carrera Profesional fijado para este nivel.
 - Nivel IV: 5 años de permanencia en el nivel III y superación del baremo de méritos correspondiente a la Modalidad A de Nivel IV, dará acceso al 70 % del complemento de Carrera Profesional fijado para este nivel.
 - Nivel V: 5 años de permanencia en el nivel IV y superación del baremo de méritos correspondiente a la Modalidad A de Nivel V, dará acceso al 80 % del complemento de Carrera Profesional fijado para este nivel.
- La evaluación de competencias esenciales definidas por el Servicio Andaluz de Salud se realizará en el marco del procedimiento de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP), conforme a las puntuaciones requeridas en los correspondientes baremos.
- La evaluación de competencias se llevará a cabo a través de la Entrevista de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP), de carácter anual, conforme a los criterios y procedimientos establecidos en el Servicio Andaluz de Salud.

La evaluación estará centrada al menos en cuatro competencias esenciales: Aprendizaje y mejora continua, Orientación a resultados,

Trabajo en equipo y Orientación al usuario. En el caso de cargos intermedios se incorporan a éstas las siguientes competencias: Gestión de equipos de trabajo y Desarrollo de los profesionales de su equipo.

- Este sistema de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP) será objeto de revisión e impulso por el Servicio Andaluz de Salud, previa negociación con las organizaciones sindicales firmantes en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.

La Evaluación de las competencias mediante el sistema de evaluación del desempeño y desarrollo profesional (EDP) del Servicio Andaluz de Salud, se adecuarán a principios de objetividad, transparencia y participación.

El profesional evaluado tendrá acceso al resultado de su evaluación y a los criterios aplicados para su valoración.

El procedimiento de evaluación podrá incorporar instrumentos de evaluación complementarios a la entrevista anual de EDP, tales como autoevaluación o doble validación, así como un procedimiento de revisión o reclamación frente al resultado de la evaluación.

3.2.2 Promoción a Niveles III, IV y V de carrera mediante la Modalidad B de Evaluación para personal de los Grupos A1 y A2, sanitarios y de gestión y servicios.

Modalidad B. (Percepción 100%)

- El cumplimiento de los requisitos generales, junto con la superación del baremo de méritos correspondiente a la modalidad B y la obtención de la Resolución de acreditación de competencias profesionales, dará derecho al reconocimiento del nivel solicitado con percepción íntegra (100 %) del complemento de carrera profesional fijado para ese nivel, en los siguientes términos:
 - Nivel III: 5 años de permanencia en el nivel II y superación del baremo de méritos correspondiente a la Modalidad B de Nivel III, y Acreditación Avanzada de competencias dará acceso al 100 % del complemento de Carrera Profesional fijado para este nivel.
 - Nivel IV: 5 años de permanencia en el nivel III y superación del baremo de méritos correspondiente a la Modalidad B de Nivel IV, y Acreditación Experto de competencias dará acceso al 100 % del complemento de Carrera Profesional fijado para este nivel.
 - Nivel V: 5 años de permanencia en el nivel IV, superación del baremo de méritos correspondiente a la Modalidad B de Nivel V, y Acreditación Excelente de competencias dará acceso al 100 % del complemento de Carrera Profesional fijado para este nivel.
- Para el personal de los grupos A1 y A2, tanto sanitario como de gestión y servicios, la evaluación de competencias por esta Modalidad B se

realizará mediante la acreditación de competencias profesionales otorgada por el órgano competente de la Consejería en materia de Salud, de conformidad con lo establecido en el Decreto 18/2007, de 23 de enero, por el que se regula el sistema de acreditación del nivel de la competencia profesional de los profesionales sanitarios del Sistema Sanitario Público de Andalucía, o en la normativa que lo sustituya o desarrolle, así como en los términos que se determinen para el personal de gestión y servicios, siendo la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía la entidad evaluadora.

Este sistema constituye un procedimiento específico e independiente de evaluación de competencias profesionales, que incorpora en su propia metodología la valoración de distintos méritos profesionales, entre ellos formación, actividad docente e investigadora, implicación y mejora organizativa. La obtención de la correspondiente acreditación determinará la equivalencia en puntos de los factores de formación, actividad docente, investigación e implicación y mejora organizativa en función del nivel de carrera y del tipo de acreditación obtenido, en los términos establecidos en los correspondientes baremos.

- El profesional al que se le haya reconocido un nivel de carrera mediante la modalidad de evaluación “A”, podrá, dentro del período de permanencia en dicho nivel, y una vez obtenida la Resolución de acreditación de competencias exigida, solicitar la percepción del porcentaje restante del complemento de carrera profesional correspondiente al nivel reconocido, sin que ello suponga un nuevo reconocimiento de nivel, ni altere la fecha de efectos administrativos del mismo. En ningún caso dicho cobro implicará efectos económicos retroactivos.
- La solicitud para la percepción del porcentaje restante del complemento de carrera una vez obtenida la Resolución de acreditación de competencias se realizará por medios electrónicos a través de la Ventanilla Electrónica de Profesionales (VEC), alojada en la página web del Servicio Andaluz de Salud.
- Verificado el cumplimiento del requisito de acreditación de competencias, la percepción del % restante del complemento de carrera profesional correspondiente al nivel previamente reconocido se producirá a partir del día 1 del mes siguiente a la presentación de la solicitud, sin efectos retroactivos.

3.2.3 Promoción a Niveles III, IV y V de carrera mediante Modalidad B para personal de los Grupos C1 y C2 sanitarios y de gestión y servicios, y agrupaciones profesionales de gestión y servicios.

Modalidad B. (Percepción 100%)

- El cumplimiento de los requisitos generales, junto con la superación del baremo de méritos correspondiente a la modalidad B dará derecho al reconocimiento del nivel solicitado con percepción íntegra (100 %) del complemento de carrera profesional fijado para ese nivel, en los siguientes términos:
 - Nivel III: al menos 5 años de permanencia en el Nivel II, superación del baremo Modalidad B correspondiente a dicho nivel.
 - Nivel IV: al menos 5 años de permanencia en el Nivel III, superación del baremo Modalidad B correspondiente a dicho nivel.
 - Nivel V: al menos 5 años de permanencia en el Nivel IV y superación del baremo Modalidad B correspondiente a dicho nivel.
- La Modalidad B, asociada a la percepción íntegra del complemento, exigirá una mayor puntuación para la superación del baremo de méritos, en función del nivel de carrera profesional solicitado incluida la evaluación en el factor Evaluación competencias clave.
- La evaluación de competencias definidas por el Servicio Andaluz de Salud se realizará en el marco del procedimiento de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP), conforme a las puntuaciones requeridas en los correspondientes baremos.
- La evaluación de competencias se llevará a cabo a través de la Entrevista de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP), de carácter anual, conforme a los criterios y procedimientos establecidos en el Servicio Andaluz de Salud, garantizando en todo caso el acceso de la persona evaluada a la puntuación global obtenida.
- La evaluación estará centrada en cuatro competencias esenciales: Aprendizaje y mejora continua, Orientación a resultados, Trabajo en equipo y Orientación al usuario. En el caso de cargos intermedios se incorporan a éstas las siguientes competencias: Gestión de equipos de trabajo y Desarrollo de los profesionales de su equipo.
- El sistema de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP) será objeto de revisión e impulso por el Servicio Andaluz de Salud, previa negociación con las organizaciones sindicales firmantes en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.

- El profesional al que se le haya reconocido un nivel de carrera profesional mediante la Modalidad de evaluación A (baremo reducido) podrá, dentro del periodo de permanencia en dicho nivel, solicitar en algunos de los períodos semestrales de certificación su incorporación a la Modalidad B (baremo completo), siempre que acredite el cumplimiento de las puntuaciones exigidas para esta modalidad. Ello no supondrá un nuevo reconocimiento de nivel, ni altere la fecha de efectos administrativos del mismo. En ningún caso dicho cobro implicará efectos económicos retroactivos.
- En este caso, al implicar una nueva evaluación de méritos de formación, docencia, investigación e implicación y mejora organizativa, requerirá la evaluación por parte de las comisiones de valoración correspondientes, por lo que deberá formalizar su solicitud en alguno de los procesos semestrales de certificación, aplicándose los plazos y efectos correspondientes al proceso en el que presente la solicitud.

Artículo 10. Procedimiento de Evaluación y Certificación

10.1 Solicitud y periodicidad del proceso de evaluación

1. La solicitud de acceso o progresión en el sistema de carrera profesional tendrá carácter abierto y permanente, sin perjuicio de que su evaluación y resolución se realice en los procesos de certificación semestrales previstos en el presente artículo.
2. Serán objeto de evaluación en cada proceso de certificación semestral las solicitudes registradas en los siguientes periodos:
 - a) Primer proceso de certificación: solicitudes registradas entre el 1 de septiembre y el 28/29 de febrero.
 - b) Segundo proceso de certificación: solicitudes registradas entre el 1 de marzo y el 31 de agosto.
3. Se considerará válida exclusivamente la última solicitud registrada y presentada por la persona interesada dentro de plazo de presentación de solicitudes del proceso en el que participe.
4. Los profesionales que participen en los procedimientos de carrera profesional estarán obligados a relacionarse con la Administración mediante el uso de medios electrónicos, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.
5. La participación en el procedimiento requerirá solicitud expresa de la persona interesada, que deberá presentarse por medios electrónicos a través de la Ventanilla Electrónica de Profesionales (VEC), alojada en la página web corporativa del Servicio Andaluz de Salud, mediante la cumplimentación del formulario electrónico correspondiente.

Para la presentación de la solicitud será necesaria la identificación y firma electrónica mediante cualquiera de los sistemas de firma admitidos por la Administración.

6. Los profesionales deberán cumplir la totalidad de los requisitos exigidos en el momento de presentar su solicitud.

10.2 Procedimiento

1. La evaluación se realizará mediante la aplicación de los baremos correspondientes para cada grupo profesional y nivel de carrera.
2. El órgano competente procederá a la comprobación y validación de los méritos declarados, pudiendo requerir a la persona interesada la subsanación o acreditación adicional cuando resulte necesario para la correcta valoración.
3. Se valorarán los méritos obtenidos durante el período de permanencia exigido para el acceso al nivel solicitado, con carácter general en los 5 años anteriores al proceso permanente en el que participe.
4. Los méritos objeto de valoración deberán haberse obtenido como máximo a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes correspondiente al proceso de certificación semestral en el que participe.
3. No serán objeto de valoración méritos que no se encuentren incorporados al Registro Unificado de Méritos (RUM) con anterioridad a la finalización del plazo de presentación de solicitudes del proceso correspondiente.
4. Los méritos que hayan sido objeto de valoración para la obtención de un determinado nivel de carrera profesional no podrán ser nuevamente valorados para el acceso a niveles superiores, salvo en los supuestos expresamente previstos en el correspondiente baremo.
5. La valoración de los méritos correspondientes a las áreas III y IV del baremo se realizará únicamente respecto de aquellas solicitudes en las que se verifique previamente el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso o progresión en el nivel solicitado. La falta de cumplimiento de alguno de los requisitos determinará la no valoración de los méritos de dichas áreas.

10.3 Resultado global

1. Promoción: Cuando la persona interesada reúna los requisitos exigidos para el nivel solicitado y alcance la “puntuación objetivo” establecida en el baremo correspondiente, se producirá la promoción de nivel de carrera, en los términos previstos en este acuerdo. La evaluación para acceder al nivel inmediato superior podrá solicitarse transcurridos, como mínimo, 5 años desde la precedente evaluación positiva.
2. Evaluación negativa: aquellos profesionales, que, reuniendo los requisitos exigidos para el nivel solicitado, no alcancen la “puntuación objetivo”

establecida en el baremo y obtengan una evaluación negativa podrán presentar una nueva solicitud de evaluación una vez transcurridos dos años desde ésta

10.4 Resoluciones

1. Finalizada la fase de evaluación del proceso, las Comisiones de Valoración de carrera Profesional de centro elevarán propuesta a la Comisión central de Valoración de carrera profesional de la relación de profesionales a certificar, no certificar o excluir. La Comisión Central verificará las propuestas recibidas y elevará a la persona titular de la Dirección General competente en materia de personal la propuesta de profesionales a certificar, no certificar o excluir, indicando la modalidad de evaluación.
2. La persona titular de la Dirección General competente en materia de personal del SAS dictará resolución por la que se aprueben los listados provisionales de profesionales a certificar, no certificar o excluir en los distintos niveles de carrera profesional. Dicha resolución junto con los listados provisionales se publicará en la página web del Servicio Andaluz de Salud.
3. Las personas interesadas dispondrán de un plazo de diez días hábiles contados a partir del día siguiente al de la publicación de la resolución de listados provisionales, para formular alegaciones contra la misma.
4. Las alegaciones presentadas no tendrán la consideración de recurso administrativo y serán estimadas o desestimadas mediante la resolución de la Dirección General competente en materia de personal que apruebe, a propuesta de la Comisión Central de valoración de carrera profesional, los listados definitivos de profesionales a certificar, no certificar o excluir, así como los listados de profesionales desistidos.
5. La Resolución que apruebe los listados definitivos se publicará en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
6. La resolución definitiva del proceso de certificación correspondiente a las solicitudes presentadas en el primer proceso (del 1 de septiembre al 28 o 29 de febrero) se dictará, como máximo, el 30 de junio, y la correspondiente al segundo proceso (del 01 de marzo al 31 de agosto) se dictará, como máximo, el 31 de diciembre.

10.5 Órganos de Evaluación. Comisiones de valoración

Se deberá crear una Comisión de Valoración a nivel de cada Centro Asistencial (Áreas Gestión, Distritos, Hospitales, CES061, CTTS) y una Comisión de Valoración Central.

1. Comisión de Valoración de Carrera Profesional de Centro

1.1. Designación y composición

- a) En cada proceso de Carrera Profesional, podrán convocarse hasta cinco Comisiones de Valoración de Centro:
- Comisión Valoración solicitudes Grupos A1 Sanitarios.
 - Comisión Valoración solicitudes Grupos A2 Sanitarios.
 - Comisión Valoración solicitudes Grupos C1 y C2 Sanitarios
 - Comisión Valoración solicitudes Grupos A1 y A2 Gestión y Servicios
 - Comisión Valoración solicitudes Grupos C1 y C2 de Gestión y Servicios y Agrupaciones Profesionales de gestión y servicios.
- b) Estarán integradas por personal fijo perteneciente al mismo grupo profesional del personal evaluado, en número impar de miembros, no inferior a cinco personas, y preferentemente con la misma categoría o equivalente, y con nivel de carrera reconocido.
- c) Se designarán el mismo número de suplentes que de titulares.
- d) Su composición cumplirá con el principio de representación equilibrada en cuanto a género, en los términos previstos en la normativa vigente
- e) Estará compuesta por una presidencia, un/a secretario/a sin voz ni voto y al menos tres vocales.
- El cargo de presidente/ lo ocupará la persona que ocupe la Dirección Gerencia del centro o persona en quien delegue.
 - La secretaría la ocupará un/a profesional del área de personal.
 - Los vocales serán designados por la persona que asuma la Gerencia del Centro o la persona titular de la dirección con competencia en materia de personal de este.
 - En el caso de la Comisión de Valoración de personal A1 y A2 sanitarios, uno de los vocales podrá ser designado por el/la presidente de la Junta Facultativa o Junta de Enfermería, según corresponda.
 - Para las Comisiones de valoración del personal de los Grupos A1 y A2, sanitarios y de gestión y servicios, una vocalía será designada por la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía o entidad evaluadora designada por el órgano correspondiente de la Consejería competente en materia de salud.
- f) La comisión de valoración de centro tendrá la sede en el propio centro sanitario.
- g) La comisión podrá incorporar asesores y/ o colaboradores técnicos para la valoración de los méritos.
- h) Excepcionalmente, cuando concurra un volumen masivo de solicitudes y previa comunicación a la Comisión Central de Valoración, la Administración podrá encomendar a unidades o servicios de la propia Administración, distintos de las Comisiones de Valoración de centro, la realización de las tareas materiales y de carácter técnico relativas a la

baremación de los méritos correspondientes a las áreas de formación, docencia, investigación e implicación y mejora organizativa. Finalizada dicha baremación, los resultados se remitirán a la Comisión de Valoración competente para su revisión y validación. En estos casos, las unidades o servicios que realicen dichas tareas deberán contar con personal del mismo grupo profesional que el del personal evaluado.

- i) Las personas integrantes de las Comisiones de Valoración deberán abstenerse de intervenir cuando concurra alguna de las causas previstas en los artículos 23 y 24 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

1.2. Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Revisar las solicitudes de acceso a los niveles III, IV y V de Carrera Profesional de su centro.
- b) Comprobar el cumplimiento de los requisitos de participación necesarios para optar al nivel solicitado, con carácter previo a la evaluación de méritos, y elaborar la lista de personas excluidas, con indicación de las causas de exclusión.
- c) Verificar la Acreditación o valoración de competencias profesionales de profesionales que soliciten acceder a los Niveles III, IV y V, en su caso.
- d) Valorar los méritos en base a los baremos de aplicación correspondientes a cada grupo profesional y nivel de carrera.
- e) Elevar a la Comisión Central de valoración propuesta de profesionales a Certificar, no certificar y/o excluir en los niveles III, IV y V de Carrera Profesional.
- f) La adopción de cuantas medidas sea precisa en orden al correcto desarrollo del procedimiento, de acuerdo con las directrices establecidas por la Comisión Central de Valoración.

1.3. Funcionamiento

Para su válida constitución, a efectos de la celebración de sesiones, deliberaciones y toma de acuerdos se requerirá la asistencia, al menos, de la mayoría de sus miembros, entre los cuales deberán estar incluidos necesariamente quienes ostenten la presidencia y la secretaría o, en su caso, quienes les sustituyan.

1.4. A las sesiones de la comisión de valoración de centro podrá asistir, con funciones de observación y seguimiento y con voz, pero sin voto, un/a representante designado por cada una de las organizaciones sindicales firmantes en la Mesa sectorial de Negociación de Sanidad, preferentemente

perteneciente al mismo grupo y subgrupo profesional al que corresponda la Comisión de valoración.

2. Comisión Central de Valoración de Carrera Profesional

2.1. Designación y composición

- a) Será paritaria.
- b) Estará formada por los/as miembros de la Administración designados por la Dirección General competente en materia de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por miembros de la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía o la entidad evaluadora del nivel de competencias profesionales designada por el órgano competente y por un máximo de dos miembros designados por cada una de las Organizaciones Sindicales firmantes en Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.
- c) Estará presidida por la persona que ostente la Dirección General competente en materia de Personal del SAS o persona en quien delegue.
- d) Podrá contar con asesores y/ o colaboradores técnicos.
- e) Tendrá su sede en los Servicios Centrales del Servicio Andaluz de Salud
- f) Su composición cumplirá con el principio de representación equilibrada en cuanto a género, en los términos previstos en la normativa vigente.

2.2. Las funciones de esta Comisión serán las siguientes:

- a) Aprobar criterios de funcionamiento de la Comisión Central y de las Comisiones de Centro.
- 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) Revisar las solicitudes de acceso a los niveles I y II de Carrera Profesional
- e) Certificar los profesionales que accedan a los Niveles I y II, y a petición de las Comisiones de centro los que accedan a Niveles III, IV y V.
- f) Proponer a la persona titular de la Dirección General competente en materia de Personal, relación de profesionales a certificar, no certificar y/o excluir en los distintitos niveles de la Carrera Profesional.

Artículo 11. Efectos y retribuciones

- 1. Los efectos económicos derivados del reconocimiento de un nivel de Carrera Profesional se producirán a partir del día 1 del mes siguiente al de la resolución definitiva del correspondiente proceso de certificación.

En consecuencia, y de acuerdo con las fechas de resolución previstas en el presente Acuerdo, los efectos económicos se producirán con carácter general a partir del 1 de julio para las solicitudes resueltas en el primer proceso de certificación y a partir del 1 de enero para las correspondientes al segundo proceso.

2. La carrera profesional se retribuirá mediante el Complemento de Carrera Profesional, cuya cuantía se especifica en el Anexo II en función del grupo profesional y del nivel de carrera reconocido. Dicho complemento tiene la naturaleza de complemento retributivo variable, conforme a lo previsto en el artículo 43.2.e) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud. Se abonará en doce mensualidades y se percibirá durante el tiempo de permanencia en dicho nivel.
3. La cuantía del complemento de carrera profesional se actualizará anualmente conforme a lo que determinen las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía.
4. Cuando la resolución de reconocimiento de nivel sea estimatoria, los efectos administrativos del nivel reconocido, a efectos del cómputo del período de permanencia en el nivel, se retrotraerán a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes del proceso en el que hubiera participado la persona interesada, siempre que hubiera acreditado el cumplimiento de los requisitos exigidos dentro de dicho plazo.

Artículo 12. Promoción Interna Temporal

El personal en situación de Promoción Interna Temporal que, en el momento de la declaración de dicha situación administrativa viniera percibiendo complemento de Carrera Profesional, mantendrá la retribución correspondiente al nivel reconocido en su categoría de origen, y continuará percibiendo dicho complemento mientras permanezca en dicha situación.

El tiempo de servicios efectivos prestados en Promoción Interna Temporal será computable a efectos de Carrera Profesional en la nueva categoría en caso de acceso definitivo a la misma.

No obstante, dicho personal podrá optar por solicitar su incorporación al sistema de carrera profesional en la categoría promocionada, accediendo al Nivel I, siempre que reúna los requisitos exigidos para ello. La progresión de niveles de carrera en dicha categoría se regirá por las normas generales del modelo de carrera profesional. El reconocimiento de carrera profesional en la categoría en la que está promocionado temporalmente implicará la suspensión de la percepción del complemento correspondiente a la categoría de origen, no pudiendo percibirse simultáneamente complemento de carrera profesional en dos categorías distintas.

El cese en la situación de promoción interna temporal y el retorno a la categoría de origen determinará la recuperación automática del nivel de carrera profesional reconocido en dicha categoría de origen, así como la percepción del complemento correspondiente, quedando sin efecto los reconocimientos de nivel efectuados durante la situación de promoción interna temporal.

Artículo 13. Acceso definitivo a otra categoría

El personal estatutario fijo en una categoría que acceda a la condición de personal estatutario fijo en una nueva categoría como consecuencia de su participación en procesos selectivos y, si al momento del nuevo nombramiento viniera percibiendo complemento de Carrera Profesional en su categoría de origen, podrá mantener la percepción de dicho complemento, durante un período máximo de 24 meses desde la fecha de adquisición de la condición de personal estatutario fijo en la nueva categoría. Para el mantenimiento del complemento la persona interesada deberá solicitarlo a través de la Ventanilla Electrónica de Profesionales (VEC) habilitada en la página web del Servicio Andaluz de Salud. El abono del complemento correspondiente a la categoría de origen tendrá efectos desde el mes siguiente al de la presentación de la solicitud de mantenimiento.

Durante dicho plazo de 24 meses, el personal deberá certificarse en el nivel de carrera que corresponda en la nueva categoría. Podrá solicitar en la nueva categoría el acceso al mismo nivel de carrera que ya tuviera reconocido en la categoría de origen, siempre que cumpla con los requisitos establecidos para ese nivel. Asimismo, una vez reconocido en la nueva categoría el mismo nivel que tuviera reconocido en la categoría de origen, podrá promocionar a cualquiera de los niveles superiores sin necesidad de permanecer el mínimo de 5 años en el nivel obtenido en la nueva categoría, siempre y cuando cumpla los requisitos de evaluación establecidos para ese nivel superior y acredite el tiempo total de servicios prestados necesarios desde el nivel de origen. A efectos del cómputo de servicios prestados, se tendrán en cuenta tanto los prestados en la anterior categoría como en la nueva.

Este plazo de 24 meses podrá suspenderse, previa solicitud y justificación por parte de la persona interesada, en los supuestos de nacimiento, adopción o acogimiento riesgo durante el embarazo, lactancia natural, accidente de trabajo, enfermedad profesional, e incapacidad temporal cuando ésta se prolongue por tiempo superior a seis meses, limitándose la suspensión al tiempo efectivo de duración de dichas situaciones.

Artículo 14. Puestos de Dificil Cobertura

1. De conformidad con lo establecido en la disposición adicional primera del Decreto-ley 22/2020, de 1 de septiembre, por el que se establecen con carácter extraordinario y urgente diversas medidas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19), para la determinación de los puestos de difícil cobertura en el ámbito de Atención Primaria se utilizará la combinación de los indicadores determinados en su Anexo, basados en las solicitudes de bolsa y oferta de empleo temporal, en un periodo determinado.
2. La declaración de zonas y puestos de difícil cobertura se llevará a cabo por Resolución de la persona titular de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud a propuesta de la persona titular de la Dirección General competente en materia de personal del Servicio Andaluz de Salud, previa negociación en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.
3. Los puestos de difícil cobertura serán los declarados como tales en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos (PORH) vigente en cada momento, aprobado por Resolución de la persona titular de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, o por el instrumento que en cada momento se determine por el Servicio Andaluz de Salud para la definición y declaración de éstos.
4. Las medidas en materia de carrera profesional previstas en este artículo se aplicarán al personal que preste servicios en puestos declarados de difícil cobertura en el ámbito asistencial del Servicio Andaluz de Salud, y en todo caso, se ajustarán de conformidad con la normativa de aplicación vigente en cada momento.

Medidas en materia de carrera profesional

El desempeño de puestos de difícil cobertura permitirá una progresión acelerada en los niveles de carrera profesional en los términos siguientes:

a) Acceso a Nivel II de carrera profesional

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 tres años ininterrumpidos, podrá incorporarse directamente al Nivel II de carrera profesional, sin que le sea exigible haber alcanzado previamente el primer grado de reconocimiento del desarrollo profesional, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para el acceso a dicho nivel.

b) Acceso a Nivel III

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, siempre y cuando se cumplan los requisitos exigidos para el acceso a dicho nivel, incluido haber superado la fase de oposición correspondiente en alguno de los dos últimos procesos selectivos convocados para esa categoría y especialidad en el Servicio Andaluz de Salud, conforme a los términos establecidos en la convocatoria de Oferta de Empleo Pública y en la normativa aplicable, una vez publicada en BOJA la resolución de la Dirección General de Personal por la que se aprueba la relación de personas aspirantes que superan la fase de oposición.

c) Acceso a los Niveles IV y V de carrera profesional

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 de reconocimiento de nivel III, el acceso al Nivel IV de carrera, siempre que cumpla el resto de los requisitos de evaluación exigidos para acceder a dicho nivel.

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 de reconocimiento de nivel IV, el acceso al Nivel V de carrera, siempre que cumpla el resto de los requisitos de evaluación exigidos para acceder a dicho nivel.

5. El personal que se acoja a estas medidas deberá encontrarse en servicio activo en un puesto declarado de difícil cobertura en el momento de presentación de la solicitud.
6. En cuanto al cómputo de años de servicios prestados equivalentes a los de la permanencia, caso de dispensa de ésta, se requerirán 9 años de servicios prestados de forma ininterrumpida en puestos declarados de difícil cobertura para el acceso al nivel IV y 12 años ininterrumpidos para acceder al Nivel V de carrera profesional.
7. Los servicios prestados en puestos de difícil cobertura se computarán desde la fecha de publicación de su declaración como tal conforme a las disposiciones

normativas de aplicación y de conformidad a lo previsto en el Decreto-ley 22/2020.

Tabla. Progresión en carrera profesional en puestos de difícil cobertura

PERMANENCIA ININTERRUMPIDA PDC	REQUISITOS	NIVEL
3 AÑOS	SUPERACIÓN BAREMO NIVEL I	NIVEL I
	SUPERACIÓN PROCESO SELECTIVO	NIVEL II
6 AÑOS	SUPERACIÓN BAREMO NIVEL III	NIVEL III
	SUPERACIÓN PROCESO SELECTIVO	
	ACREDITACIÓN AVANZADO	
3 AÑOS DESDE NIVEL III	SUPERACIÓN BAREMO NIVEL IV	NIVEL IV
	ACREDITACIÓN EXPERTO	
3 AÑOS DESDE NIVEL IV	SUPERACIÓN BAREMO NIVEL V	NIVEL V
	ACREDITACIÓN EXCELENTE	

Artículo 15. Profesionalización de los grupos de la función administrativa

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, 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.

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.

Artículo 16. Protección de datos personales y veracidad de la documentación

1. El tratamiento de los datos personales que se realice en el marco de los procedimientos de Carrera Profesional regulados en el presente Acuerdo se llevará a cabo de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento (UE) 2016/679, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, y en la

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

2. La base jurídica del tratamiento de los datos será el cumplimiento de una obligación legal y el ejercicio de poderes públicos atribuidos al Servicio Andaluz de Salud en materia de gestión de personal.
3. Las personas interesadas podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, oposición y portabilidad, en los términos previstos en la normativa vigente, ante el órgano responsable del tratamiento que se determine en la correspondiente convocatoria.
4. La información relativa al tratamiento de datos personales, incluida la identificación del responsable del tratamiento y, en su caso, de los encargados, se facilitará a las personas interesadas en la correspondiente convocatoria del procedimiento.
5. La presentación de la solicitud de participación en los procedimientos de Carrera Profesional implicará el conocimiento del tratamiento de los datos personales estrictamente necesarios para la tramitación del procedimiento, así como la consulta, verificación e intercambio de los datos obrantes en los sistemas de información corporativos del Servicio Andaluz de Salud y de otros órganos o entidades del sector público autonómico competentes en materia de personal, calidad, formación o evaluación profesional, en los términos previstos en la normativa de protección de datos.
6. El solicitante será responsable de la veracidad de la información y documentación aportada, sin perjuicio de las facultades de comprobación, control e inspección que correspondan a la Administración, pudiendo requerirse en cualquier momento la presentación de la documentación original o complementaria que resulte necesaria.

Disposición transitoria Primera. Proceso excepcional de encuadre

1. Naturaleza y objeto del proceso excepcional de encuadre

Como consecuencia de la implantación del nuevo modelo de carrera profesional previsto en el presente Acuerdo y con la finalidad de garantizar una transición ordenada hacia el nuevo modelo, se convocará, por una sola vez y con carácter extraordinario, un proceso excepcional de encuadre, cuya finalidad será:

- a) La incorporación al sistema de carrera profesional de aquellos profesionales incluidos en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo que no tuvieran reconocido previamente ningún nivel de carrera profesional.
- b) La adaptación al nuevo modelo de carrera profesional de la situación de aquellos profesionales que ya tuvieran reconocido algún nivel de carrera profesional conforme a los modelos desarrollados con anterioridad.

A tal efecto, el proceso excepcional de encuadre permitirá determinar el nivel de carrera profesional que corresponda a cada profesional conforme a los requisitos establecidos en la presente disposición transitoria, configurando el nivel inicial en el nuevo modelo de carrera profesional a efectos de la aplicación del proceso ordinario de acceso y progresión previsto en el presente Acuerdo.

2. Convocatoria

El proceso excepcional de encuadre se desarrollará mediante la correspondiente convocatoria, que establecerá el plazo de presentación de solicitudes, los requisitos exigidos y los criterios de valoración y de aplicación del presente Acuerdo.

3. Reglas generales

- Podrá participar en este proceso excepcional de encuadre el personal incluido en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo que se encuentre en situación de servicio activo o en otra situación administrativa con reserva de plaza en el Servicio Andaluz de Salud, siempre que cumpla los requisitos establecidos en la presente disposición transitoria a la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes fijado en la correspondiente convocatoria.
- La participación en el proceso tendrá carácter voluntario y requerirá solicitud expresa, que deberá presentarse por medios electrónicos a través de la Ventanilla Electrónica de Profesionales (VEC) del Servicio Andaluz de Salud, en los términos y plazos que se determinen en la correspondiente convocatoria.
- El acceso a los distintos niveles de carrera profesional en este proceso excepcional se determinará principalmente en función del tiempo de prestación efectiva de servicios en la misma categoría y especialidad, o en otras categorías distintas a la que solicita carrera que computarán conforme a los coeficientes de ponderación previstos en el Anexo I del presente Acuerdo, siempre que dichos servicios se hayan prestado en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud, sin perjuicio del cumplimiento de los demás requisitos específicos exigidos para cada nivel en la presente disposición transitoria.
- A efectos exclusivos del presente proceso excepcional de encuadre, y sin que ello altere el régimen previsto en el modelo ordinario de carrera profesional, el período de formación sanitaria especializada realizado en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud se computará al 50% a efectos de servicios prestados, atendiendo a la naturaleza formativa de dicho período y a la finalidad específica de este proceso excepcional de encuadre, con el objeto de evitar distorsiones en la

determinación del nivel de carrera profesional que corresponda a cada profesional en el proceso de encuadre.

- Con carácter general, en este proceso excepcional de encuadre la progresión a los niveles III, IV o V requerirá tener reconocido el nivel inmediatamente anterior, sin que resulte exigible el período mínimo de permanencia de cinco años previsto para el proceso ordinario de carrera profesional.
- El nivel de carrera profesional reconocido en este proceso excepcional constituirá el nivel inicial del profesional en el nuevo modelo de carrera profesional.
- Una vez reconocido el nivel de carrera correspondiente en este proceso excepcional, el personal deberá permanecer un período mínimo de cinco años en dicho nivel para poder solicitar, por el proceso ordinario, la promoción al nivel inmediatamente superior conforme a lo establecido en el presente Acuerdo.

4. Incorporación al sistema de carrera profesional

En el marco del proceso excepcional de encuadre, el personal que no tenga reconocido previamente ningún nivel de carrera profesional podrá acceder al sistema de carrera profesional en el nivel I o II conforme a los requisitos siguientes:

a) Acceso a Nivel I

- Podrá acceder al Nivel I de la Carrera Profesional el personal del Servicio Andaluz de Salud que se encuentre en situación de servicio activo o en otra situación administrativa con reserva de plaza y acredite un mínimo de cinco años de servicios efectivos prestados en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud.

b) Acceso a Nivel II

- Podrá acceder al Nivel II de Carrera Profesional el personal del Servicio Andaluz de Salud que se encuentre en situación de servicio activo o en otra situación administrativa con reserva de plaza y acredite un mínimo de diez años de servicios efectivos prestados en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud.

Asimismo, será requisito haber superado la fase de oposición en alguno de los dos últimos procesos selectivos convocados para la correspondiente categoría y especialidad en el Servicio Andaluz de Salud, conforme a la normativa

reguladora de las correspondientes Ofertas de Empleo Público. Este requisito se entenderá cumplido una vez publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (BOJA) la resolución definitiva de la Dirección General competente en materia de personal por la que se aprueba la relación de personas aspirantes que han superado la fase de oposición.

5. Progresión excepcional a niveles III, IV y V de carrera profesional

El personal que ya tenga reconocido un nivel de carrera profesional con anterioridad a la implantación del presente modelo podrá solicitar, en el marco del proceso excepcional de encuadre, el reconocimiento del nivel de carrera profesional que corresponda conforme a los requisitos establecidos en la presente Disposición transitoria.

Con carácter general, la progresión a los niveles III, IV y V requerirá tener reconocido el nivel inmediatamente anterior.

La promoción de nivel de carrera se realizará de acuerdo con los requisitos específicos establecidos para cada nivel en los apartados siguientes.

a) Acceso a Nivel III

Podrán acceder profesionales que tengan reconocido el nivel II de carrera profesional en el Servicio Andaluz de Salud y acrediten al menos quince años de servicios efectivos prestados en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud:

b) Acceso a nivel IV

Podrán acceder profesionales que tengan reconocido el nivel III de carrera profesional en el Servicio Andaluz de Salud y acrediten al menos veinte años de servicios efectivos prestados en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud.

c) Acceso a Nivel V

Podrán acceder al Nivel V de carrera profesional los profesionales que tengan reconocido el nivel IV de carrera profesional en el Servicio Andaluz de Salud y acrediten al menos veinticinco años de servicios efectivos prestados en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud.

Excepcionalmente, y únicamente a efectos del presente proceso excepcional de encuadre, podrá solicitar el acceso al Nivel V de carrera profesional el

personal que, hubiera accedido previamente a niveles II o III de carrera profesional en alguno de los procesos extraordinarios desarrollados con anterioridad, y acredite una trayectoria profesional acumulada de al menos treinta años de servicios efectivos prestados en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud.³ Esta posibilidad se aplicará exclusivamente cuando concorra alguno de los siguientes supuestos:

- Personal que hubiera accedido a los niveles II o III de carrera profesional en virtud de los procesos extraordinarios convocados en el marco del Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad.
- Personal perteneciente a las categorías del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias y el personal estatutario de Gestión y Servicios de las categorías de Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de Ergonomía y Psicosociología, Higiene Industrial y Seguridad en el Trabajo, que hubiera accedido a los niveles II o III de carrera profesional en virtud de su correspondiente proceso extraordinario convocado en el marco del Acuerdo de 19 de abril de 2022.

Este supuesto excepcional se aplicará por una sola vez y únicamente en el proceso excepcional de encuadre, con la finalidad de evitar situaciones de estancamiento profesional derivadas de los procesos extraordinarios desarrollados con anterioridad, sin alterar el proceso ordinario de progresión consecutiva de niveles establecido en el presente Acuerdo.

6. Desarrollo y garantías

- El procedimiento y los plazos para la participación en este proceso excepcional de encuadre se desarrollarán mediante resolución de la Dirección General competente en materia de personal del Servicio Andaluz de Salud:-
- La convocatoria de este proceso excepcional se realizará en el último trimestre de 2026, una vez resueltos los procesos permanentes de Carrera Profesional convocados al amparo del anterior modelo de Carrera Profesional de 2022, incluido el correspondiente al primer proceso permanente del ejercicio 2026.

7. Efectos

- El reconocimiento del nivel de carrera profesional derivado de este proceso excepcional de encuadre dará derecho a la percepción del correspondiente complemento de carrera profesional con efectos económicos desde el 1 de

enero de 2027, sin que proceda en ningún caso el reconocimiento de efectos económicos anteriores a dicha fecha.

- El encuadre derivado de este proceso tiene carácter excepcional y no generará precedente ni altera el régimen ordinario de acceso y progresión en carrera profesional establecido en el presente Acuerdo.
- El presente proceso excepcional de encuadre responde exclusivamente a la implantación del nuevo modelo de carrera profesional y no constituye un sistema ordinario de promoción profesional.

Disposición Transitoria Segunda. Régimen aplicable al personal que accedió a niveles de carrera profesional mediante procesos extraordinarios anteriores.

El personal sanitario y de gestión y servicios del Servicio Andaluz de Salud que hubiera accedido a los niveles II o III de carrera profesional mediante los procesos extraordinarios convocados al amparo del Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, podrá solicitar, si no lo han hecho ya y por una sola vez, y siempre que reúna los requisitos exigidos para cada nivel, la promoción a los niveles IV o V de carrera profesional, transcurrido más de un año desde su reconocimiento.

A estos efectos, se considerarán incluidos los profesionales que hubieran accedido a los citados niveles por procesos extraordinarios convocados mediante las Resoluciones de 31 de julio de 2006, de 27 de noviembre de 2006, de 22 de febrero de 2008 y de 28 de enero de 2010 de la entonces Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, o en virtud de las ordenes de la consejería de Salud de 16 de febrero de 2007, 2 de junio de 2008 y 10 de junio de 2008, por las que se estableció el procedimiento de integración directa en las categorías profesionales de Psicología Clínica, de Epidemiólogos y Farmacéuticos de atención primaria y de Médico/a de Familia en Centros de Transfusión Sanguínea en el ámbito de los Centros y de las instituciones sanitarias del Servicio Andaluz de Salud.

Asimismo, el personal perteneciente a las categorías del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias y el personal estatutario de Gestión y Servicios de las categorías de Técnico Intermedio en Prevención de Riesgos Laborales y Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales en las especialidades de Ergonomía y Psicosociología, Higiene Industrial y Seguridad en el Trabajo, que hubieran accedido a niveles II o III en sus respectivos procesos extraordinarios, podrán solicitar, si no lo han hecho ya y por una sola vez, y siempre que reúna los requisitos exigidos para cada nivel, la promoción a los niveles IV o V de carrera profesional, transcurrido más de un año desde su reconocimiento.

Disposición Transitoria Tercera. Personal laboral de las extintas agencias públicas sanitarias de Andalucía

El sistema de carrera profesional regulado en el presente Acuerdo será aplicable al personal laboral de las extintas agencias públicas sanitarias de Andalucía al que no se le haya ofertado su integración como personal estatutario en categorías del catálogo del Servicio Andaluz de Salud.

Disposición adicional primera. 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 segunda. 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, salvo en el caso de recuperación por revisión de la declaración de incapacidad permanente.

Disposición adicional tercera. Carrera profesional del personal que desempeña puestos directivos o con dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical.

El proceso ordinario de reconocimiento del desarrollo profesional y carrera profesional del personal que desempeñe puestos o cargos directivos en el Servicio Andaluz de Salud, u otras responsabilidades de coordinación de planes de salud o de desarrollo de proyectos corporativos que no realicen labor asistencial, así como del personal con dispensa total para la realización de funciones de representación sindical, en tanto permanezcan en dicha situación, se regirá por lo previsto en el Anexo II del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Acuerdo de Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, , así como por las Resoluciones que lo desarrollen dictadas por la Dirección General competente en materia de personal del Servicio Andaluz de

Salud, con excepción de lo dispuesto en su punto 4, relativo al régimen excepcional de encuadre, que será de aplicación únicamente al primer proceso permanente correspondiente al ejercicio de 2026 .

Disposición adicional cuarta. Regulación Homologación de niveles de carrera profesional.

La regulación de la homologación de los sistemas de Carrera Profesional de los profesionales procedentes de otros Servicios de Salud o de las extintas Agencias Públicas Empresariales Sanitarias del Sistema Sanitario Público de Andalucía se llevará a cabo por Resoluciones de la Dirección General con competencias en materia de personal del Servicio Andaluz de Salud, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 40 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud y en este Acuerdo.

Disposición adicional quinta. Profesionales que ocupen plazas 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 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.

Las cuantías correspondientes al ejercicio 2026 son las establecidas en el Anexo III del presente acuerdo y se actualizarán anualmente conforme a lo que determinen las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

Disposición Derogatoria

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo establecido en el presente Acuerdo y, en particular, la regulación del modelo de carrera profesional contenida en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 18 de julio

de 2006, por el que se aprueba el Acuerdo de 16 de mayo de 2006, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, así como en el Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad de fecha 18 de abril de 2022, a excepción de su Anexo II en los términos previstos en el presente Acuerdo.

Sin perjuicio de lo anterior, la derogación prevista en esta disposición no afectará a los procesos de reconocimiento de carrera profesional convocados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo, que continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su convocatoria hasta su completa resolución.

Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo.

Se habilita a la persona titular de la Consejería competente en materia de salud y a la persona titular de la Dirección General competente en materia de personal del Servicio Andaluz de Salud, en el ámbito de sus respectivas competencias y conforme a la normativa vigente, para adoptar cuantas medidas sean necesarias para el desarrollo y ejecución del presente Acuerdo.

Disposición final segunda. Entrada en vigor y régimen de aplicación.

1. El presente Acuerdo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía.
2. No obstante lo anterior, la implantación efectiva del nuevo modelo de Carrera Profesional regulado en este Acuerdo quedará sujeta al régimen transitorio y a la secuencia de implantación prevista en los apartados siguientes.
3. La convocatoria del proceso excepcional de encuadre previsto en el presente Acuerdo no podrá realizarse hasta la resolución de los procesos permanentes de Carrera Profesional convocados al amparo del modelo anterior de Carrera Profesional por Acuerdo de 19 de abril de 2022, incluido el primer proceso permanente del ejercicio 2026, cuyo plazo de presentación de solicitudes finaliza el 30 de abril de 2026.
4. La convocatoria del proceso excepcional de encuadre se realizará, en todo caso, en el último trimestre de 2026, mediante resolución de la Dirección General competente en materia de personal del Servicio Andaluz de Salud.
5. Una vez resuelto el proceso excepcional de encuadre, se convocará el procedimiento ordinario, con carácter abierto y permanente, para el acceso y la promoción de niveles de Carrera Profesional previsto en el presente Acuerdo.

ANEXO I. COEFICIENTES DE PONDERACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS EN DISTINTAS CATEGORÍAS SEGÚN GRUPO / SUBGRUPO Y TIPO DE PERSONAL

Los períodos de servicios prestados en categorías distintas de aquella desde la que se solicita el acceso o progresión en carrera profesional se computarán aplicando los coeficientes de ponderación establecidos en este anexo:

DESTINO	ORIGEN				Agrupación Profesional
	A1	A2	C1	C2	
A1	1	0,65	0,42	0,33	0,25
A2	1	1	0,64	0,51	0,38
C1	1	1	1	0,80	0,60
C2	1	1	1	1	0,75
Agrupación Profesional	1	1	1	1	1

A estos efectos:

- Se entiende por categoría de origen aquella en la que se hubieran prestado servicios
- Se entiende por categoría de destino aquella desde la que se solicita el acceso o progresión en carrera profesional.

ANEXO II. RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S R. 0002/2026. COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL

ANEXO XI

COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL (Euros/mes)						
GRUPO PROFESIONAL	GRUPO	N I	N II	N III	N IV	N V
LICENCIADO SANITARIO ESPECIALISTA	A1	120,72	312,40	624,89	937,35	1.249,77
LICENCIADO SANITARIO	A1	100,64	260,38	520,75	781,11	1.041,48
DIPLOMADO SANITARIO	A2	78,51	203,10	406,18	609,30	812,35
TÉCNICOS SUPERIORES SANITARIOS	C1	32,20	83,31	166,62	249,94	333,30
TÉCNICOS SANITARIOS	C2	20,12	52,07	104,14	156,23	208,33
LICENCIADOS DE GESTIÓN Y Sº	A1	100,64	260,38	520,75	781,11	1.041,48
DIPLOMADOS DE GESTIÓN Y Sº	A2	65,42	169,24	338,46	494,16	676,97
TÉCNICOS SUPERIORES DE GESTIÓN Y Sº	C1	32,20	83,31	166,62	249,94	333,30
TÉCNICOS DE GESTIÓN Y Sº	C2	20,12	52,07	104,14	156,23	208,33
OTRO PERSONAL DE GESTIÓN Y Sº	E	16,10	41,68	83,31	124,99	166,62

ANEXO III. RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S R. 0002/2026. COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL PERSONAL CON PLAZA VINCULADA

COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL (Euros/mes). PERSONAL CON PLAZA VINCULADA						
GRUPO PROFESIONAL	GRUPO	N I	N II	N III	N IV	N V
LICENCIADO SANITARIO ESPECIALISTA	A1	103,06	218,64	437,27	655,91	874,54
LICENCIADO SANITARIO	A1	85,90	182,21	364,38	546,62	728,81
DIPLOMADO SANITARIO	A2	67,00	142,18	284,22	426,36	568,43

FIRMANTES DEL ACUERDO, EN SEVILLA A 25 DE MARZO DE 2026

SATSE

SMA-F

CSIF

CCOO

UGT

SAS

MEMORIA FUNCIONAL EN RELACIÓN CON EL NUEVO MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

La presente memoria funcional tiene por objeto describir y justificar el nuevo modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud cuya aprobación se propone mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno.

Dicho modelo ha sido previamente acordado en el marco de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, en su sesión celebrada el 25 de marzo de 2026, mediante la suscripción del correspondiente acuerdo entre el Servicio Andaluz de Salud y las organizaciones sindicales SATSE, SMA-F, CSIF, CCOO y UGT, relativo al modelo de carrera profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud.

Conforme a lo establecido en el artículo 24.2. c) de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2026, la presente memoria se remite junto con el Texto el Acuerdo aprobado en Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad a efectos de solicitar la autorización preceptiva de la Dirección General de Presupuestos.

Asimismo, la presente memoria tiene por finalidad dar respuesta a las observaciones formuladas por la Secretaría General para la Administración Pública en el informe emitido en el expediente 13-2026-RDM 34175.

1.- ANTECEDENTES

Con fecha 20 de enero de 2026 se solicitó a la Dirección General de Presupuestos la emisión del informe económico-presupuestario previo en relación con el impacto económico al que daría lugar el nuevo modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud, al objeto de que se informara de forma previa al inicio de la negociación con las organizaciones sindicales.

Sobre la base de dicha autorización previa se inició el proceso de negociación del modelo con las organizaciones sindicales en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad.

Posteriormente con fecha 12 de marzo de 2026, se informó a la Dirección General de Presupuestos de los ajustes introducidos en el modelo respecto de la versión inicial, tras el proceso de negociación.

Con posterioridad, la Secretaría General para la Administración Pública emitió informe (Expte. 13-2026-RDM 34175) en el que valoró favorablemente la propuesta, condicionado a la incorporación de determinadas observaciones, en especial las relativas a la articulación del modelo de evaluación de competencias y la adecuada motivación de la doble modalidad de evaluación prevista para los niveles III a V.

En consideración a dichas observaciones se han introducido ajustes en el modelo, reforzando la definición de competencias evaluables, para todos los grupos profesionales, y explicitando el fundamento de la doble modalidad de evaluación como mecanismo de incentivo progresivo para los niveles III, IV y V, manteniendo en todo caso los principios generales establecidos en la normativa básica reguladora de la carrera profesional en el ámbito sanitario.



2. CONFIGURACIÓN DEL MODELO DE CARRERA PROFESIONAL

La Carrera Profesional constituye un instrumento esencial de gestión de los recursos humanos del Servicio Andaluz de Salud (SAS), orientado al reconocimiento de la experiencia, el desempeño, el desarrollo y la competencia profesional, así como al impulso de la mejora continua de la calidad de los servicios públicos sanitarios.

El modelo de Carrera Profesional se concibe como un sistema progresivo, evaluable y sostenible, basado en competencias y en la valoración de méritos profesionales, orientado al reconocimiento del desarrollo profesional y diseñado para ofrecer un marco estable, transparente y jurídicamente seguro.

A estos efectos, las competencias se definen como el conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes y motivaciones que permiten a los profesionales desempeñar sus funciones con un alto nivel de calidad y constituyen un elemento central para determinar el nivel de Carrera Profesional alcanzado.

El fundamento normativo de la carrera profesional dentro del Sistema Nacional de Salud se encuentra, entre otras normas básicas, en el artículo 41 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud; en el artículo 38 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias; y en el artículo 40 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Estas normas reconocen el derecho de los profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios y atribuyen a las Administraciones sanitarias, previa negociación en las mesas correspondientes, la competencia para establecer mecanismos de Carrera Profesional adaptados a sus características organizativas, asistenciales y funcionales, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad, objetividad, transparencia y sostenibilidad.

El modelo contempla un sistema de certificación estructurado en torno a diferentes áreas de evaluación del desempeño profesional que integran, de forma conjunta, el cumplimiento de objetivos individuales y organizativos, la competencia profesional, el desarrollo formativo, docente y científico, así como la implicación de los profesionales en los procesos de mejora y desarrollo organizativo de los centros y servicios.

De este modo, el modelo garantiza que el acceso y progresión en los distintos niveles de carrera profesional continúe vinculado a la evaluación del desarrollo profesional, conforme a lo previsto en el artículo 40 de la Ley 55/2003.

Con carácter general, el modelo ordinario de carrera profesional mantiene los elementos esenciales del sistema vigente, introduciendo determinadas mejoras orientadas a reforzar su coherencia interna y a homogeneizar su aplicación entre los distintos colectivos profesionales.

El modelo se articula en torno a los siguientes elementos.



a) Características generales

El sistema de carrera profesional se estructura en cinco niveles progresivos, cuya obtención requerirá el cumplimiento de un tiempo mínimo de permanencia en el nivel anterior y la superación del proceso de evaluación correspondiente. La carrera tendrá carácter voluntario e individualizado, debiendo ser solicitada expresamente por la persona interesada.

Se mantiene el acceso a la carrera profesional conforme al modelo vigente, con progresión ordinaria cada cinco años, manteniéndose los requisitos actuales para el acceso a los niveles I y II.

A partir del Nivel III, y con objeto de incentivar la mejora del desempeño profesional y facilitar el desarrollo profesional continuo de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud, el modelo introduce un sistema de reconocimiento retributivo progresivo, articulado en dos modalidades de evaluación. El complemento de carrera profesional que corresponda percibir quedará determinado por la modalidad de evaluación superada, sin que ello suponga la existencia de niveles diferenciados dentro del sistema.

b) Modalidades de evaluación

A partir del Nivel III de carrera profesional, con el fin de adaptar el modelo a la diversidad de trayectorias profesionales existentes en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, el modelo introduce un sistema de reconocimiento retributivo progresivo articulado en dos modalidades de evaluación (A y B) dentro del proceso de certificación:

- Modalidad A: que dará derecho al reconocimiento del nivel correspondiente con percepción parcial del complemento de Carrera Profesional, previa superación de los requisitos generales y del baremo de méritos aplicable a esta modalidad, que incluye la evaluación de las competencias profesionales exigidas para cada grupo profesional y nivel.
- Modalidad B: que dará derecho al reconocimiento del nivel correspondiente con percepción íntegra (100 %) del complemento de Carrera Profesional, previa superación de los requisitos generales y del baremo de méritos aplicable a esta modalidad, así como de la acreditación y/o evaluación de las competencias profesionales exigidas para cada grupo profesional y nivel.

La incorporación de estas modalidades responde a las características organizativas específicas y a la complejidad del sistema sanitario público de Andalucía, que cuenta con un elevado número de profesionales, pertenecientes a una gran variedad de categorías profesionales, sanitarias y no sanitarias, y cuyas funciones y ámbitos de actuación presentan una notable heterogeneidad. Esta realidad organizativa exige disponer de instrumentos de evaluación precisos y rigurosos, a la vez que lo suficientemente flexibles, con capacidad de asunción del volumen de profesionales del SAS, que permitan valorar de forma adecuada y precisa las distintas trayectorias profesionales existentes en el sistema.

Esta configuración constituye un elemento absolutamente novedoso del modelo, cuya finalidad es facilitar el acceso progresivo al sistema de carrera profesional, garantizando siempre y en todo caso el cumplimiento de los principios generales de evaluación del desarrollo profesional establecidos en la normativa vigente, favoreciendo el reconocimiento del desarrollo profesional continuo de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud.



La diversidad de situaciones a valorar, atendiendo al desarrollo y desempeño de los profesionales, resulta compatible con la utilización de diferentes sistemas de evaluación con la misma finalidad, la de permitir la acreditación del desarrollo profesional conforme a los parámetros establecidos en el marco normativo vigente.

En consecuencia, el nuevo modelo de carrera profesional incorpora dos modalidades de evaluación que permiten reconocer dicho desarrollo profesional mediante distintos instrumentos de valoración del desempeño y de la evolución competencial de los profesionales, incentivando al mismo tiempo la participación progresiva en los sistemas formales de acreditación de competencias profesionales. Estas modalidades de evaluación garantizan en todo caso el permanente proceso de actualización y mejora de los profesionales que participan en el proceso de certificación.

Estas modalidades no constituyen en ningún caso sistemas diferenciados de carrera profesional, sino mecanismos alternativos de evaluación del desarrollo profesional, que permiten valorar el grado de evolución competencial alcanzado por el profesional mediante distintos instrumentos de evaluación. Ambas modalidades garantizan una única certificación de nivel de carrera profesional, si bien, las diferencias que justifican su implantación como instrumentos específicos de evaluación adaptados a sus funciones y ámbitos de desempeño diferenciados, determinan el derecho al abono del complemento de manera diferenciada.

En todo caso, el modelo mantiene un único reconocimiento de nivel de carrera profesional, con independencia de la modalidad de evaluación utilizada en el proceso de certificación, garantizando de este modo la coherencia del sistema y su compatibilidad con los principios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.

c) Sistema de acreditación y evaluación de competencias

Atendiendo a las consideraciones formuladas por la SGAP, el modelo garantiza que ambas modalidades de evaluación incluyan mecanismos estructurados de evaluación de competencias:

- Modalidad A: La superación del baremo de méritos incorpora la evaluación de competencias clave o esenciales mediante el sistema de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP), para todos los grupos profesionales.

La evaluación de competencias clave o esenciales definidas por el Servicio Andaluz de Salud se realizará en el marco del procedimiento de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP). La evaluación estará centrada al menos en cuatro competencias esenciales: Aprendizaje y mejora continua, Orientación a resultados, Trabajo en equipo y Orientación al usuario. En el caso de cargos intermedios se incorporan a éstas las siguientes competencias: Gestión de equipos de trabajo y Desarrollo de los profesionales de su equipo.

- Modalidad B: La evaluación se realizará mediante acreditación de competencias profesionales por ACSA para personal A1 y A2, y mediante evaluación reforzada de la EDP para personal C1, C2 y agrupaciones profesionales de gestión y servicios, junto con la superación del baremo de méritos aplicable. De este modo se garantiza la existencia de mecanismos estructurados de evaluación de competencias para todos los grupos profesionales.



Andalucía dispone de un sistema pionero de acreditación de competencias profesionales en el ámbito sanitario, que constituye un referente en materia de evaluación del desarrollo competencial de profesionales sanitarios. Este sistema de acreditación garantiza un permanente proceso de actualización y mejora, y requiere la elaboración, revisión y adaptación continua de múltiples manuales de acreditación de competencias, dada la diversidad de perfiles profesionales existentes en el Servicio Andaluz de Salud.

Asimismo, el modelo de carrera profesional contempla la progresiva extensión de los mecanismos de evaluación y acreditación de competencias profesionales también al personal de gestión y servicios, mediante el desarrollo de instrumentos específicos de evaluación adaptados a sus funciones y ámbitos de desempeño.

d) Periodicidad de las evaluaciones

La solicitud de acceso o progresión en el sistema de carrera profesional tendrá carácter abierto y permanente a través de medios digitales (VEC)

Serán objeto de evaluación en cada proceso de certificación semestral las solicitudes registradas en los siguientes periodos:

- Primer proceso de certificación: solicitudes registradas entre el 1 de septiembre y el 28/29 de febrero.
- Segundo proceso de certificación: solicitudes registradas entre el 1 de marzo y el 31 de agosto.

e) Efectos y retribuciones

Los efectos económicos derivados del reconocimiento de un nivel de Carrera Profesional se producirán a partir del día 1 del mes siguiente al de la resolución definitiva del correspondiente proceso de certificación.

En consecuencia, y de acuerdo con las fechas de resolución previstas en el presente Acuerdo, los efectos económicos se producirán a partir del 1 de julio para las solicitudes resueltas en el primer proceso de certificación y a partir del 1 de enero para las correspondientes al segundo proceso.

La carrera profesional se retribuirá mediante el Complemento de Carrera Profesional, que se abonará en doce mensualidades y se percibirá durante el tiempo de permanencia en dicho nivel. La cuantía del complemento de carrera profesional se actualizará anualmente conforme a lo que determinen las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

3. PROCESO EXCEPCIONAL DE ENCUADRE 2026

Con el fin de facilitar la implantación ordenada del nuevo modelo de carrera profesional y garantizar una transición equilibrada desde el sistema vigente hasta el nuevo modelo regulado en el presente Acuerdo, se establece un proceso excepcional de encuadre aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación.



a) Objeto y naturaleza

El proceso excepcional de encuadre es un mecanismo de transición al nuevo modelo. Tiene por objeto: (a) la incorporación al sistema de carrera profesional de aquellos profesionales que no tuvieran reconocido previamente ningún nivel (acceso a nivel I o II), al no haber convocatoria permanente para el segundo semestre de 2026 que correspondería al acuerdo de 2022; y (b) la adaptación al nuevo modelo de la situación de quienes ya tuvieran reconocido algún nivel conforme a los modelos anteriores (progresión a niveles III, IV y V).

Este proceso tiene carácter extraordinario y se configura como un instrumento transitorio hacia el nuevo modelo, destinado a reconocer la experiencia profesional acumulada por los profesionales del Servicio Andaluz de Salud. Permitirá determinar el nivel de carrera profesional desde el que cada profesional se incorporará al nuevo modelo ordinario de carrera profesional, tomando como referencia fundamental los servicios prestados en el Sistema Nacional de Salud, conforme a los criterios establecidos en el presente Acuerdo.

La utilización de los servicios prestados como elemento principal de valoración responde a la finalidad de reconocer de forma objetiva la experiencia profesional acumulada por los profesionales a lo largo de su trayectoria en el sistema sanitario público, estableciendo al mismo tiempo un punto de partida homogéneo para la aplicación posterior del modelo ordinario de carrera profesional.

Este procedimiento tiene carácter estrictamente excepcional y limitado en el tiempo, y no sustituye en ningún caso al modelo ordinario de carrera profesional establecido en el presente Acuerdo, que se basa en la evaluación periódica del desempeño profesional, el desarrollo competencial y acreditación de competencias profesionales, la formación continuada, la docencia y la actividad investigadora, así como la implicación en la mejora organizativa.

De esta forma, el proceso excepcional de encuadre permite integrar la experiencia profesional previamente adquirida por los profesionales del sistema sanitario público en el nuevo modelo de carrera profesional, garantizando al mismo tiempo la plena aplicación, a partir de ese momento, de los mecanismos ordinarios del sistema de carrera profesional previstos en el presente Acuerdo.

b) Criterios generales

El acceso a los distintos niveles se determinará principalmente en función del tiempo de prestación efectiva de servicios en la misma categoría y especialidad, o en otras categorías que computarán conforme a los coeficientes de ponderación del Anexo I del Acuerdo y que son coincidentes con los planteados para el resto personal de Junta de Andalucía con la adaptación a las categorías del Servicio Andaluz de Salud.

Con carácter general, este proceso permitirá la posibilidad de ascenso a un único nivel de carrera respecto al previamente reconocido.

Con carácter excepcional, y exclusivamente en el marco de este proceso excepcional de encuadre, podrá acceder directamente al Nivel V el personal que hubiera accedido previamente a los niveles II o III a través de los procesos extraordinarios anteriores al amparo del Acuerdo de 16 de mayo de 2006, y acredite una trayectoria profesional acumulada de al menos 30 años de servicios efectivos en el Sistema Nacional de Salud, a fin de reconocer adecuadamente trayectorias profesionales consolidadas y que ya tenían carrera previa reconocida desde modelos extraordinarios anteriores.



A efectos exclusivos del presente proceso excepcional de encuadre, el período de formación sanitaria especializada se computará como tiempo de servicios prestados al 50%, atendiendo a su naturaleza eminentemente formativa, orientada a la adquisición progresiva de las competencias profesionales necesarias para el ejercicio autónomo de la profesión sanitaria. Asimismo, esta ponderación permite evitar distorsiones en la determinación del nivel de carrera profesional en este proceso excepcional de encuadre, en el que se toma como referencia fundamental la experiencia profesional acumulada y el desempeño efectivo en el ejercicio de las funciones propias de la categoría/especialidad.

c) Efectos

El reconocimiento del nivel de carrera profesional derivado del proceso excepcional de encuadre dará derecho a la percepción del 100 % del complemento de carrera profesional correspondiente al nivel alcanzado, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2027. El nivel reconocido en este proceso constituirá el nivel inicial del profesional en el nuevo modelo, siendo necesario permanecer un mínimo de cinco años en dicho nivel para poder solicitar la promoción al nivel superior por el proceso ordinario.

La convocatoria del proceso excepcional se realizará en el último trimestre de 2026, una vez resueltos los procesos permanentes de Carrera Profesional convocados al amparo del modelo anterior, incluido el primer proceso permanente del ejercicio 2026, cuyo plazo de solicitudes finaliza el 30 de abril de 2026.

4. GARANTÍAS ECONÓMICAS

Las modificaciones introducidas en el modelo no alteran los parámetros esenciales del modelo inicialmente remitido a la Dirección General de Presupuestos, manteniendo el marco presupuestario previamente autorizado.

Los ajustes incorporados responden exclusivamente a mejoras técnicas orientadas a reforzar la coherencia interna del modelo y a dar respuesta a las observaciones formuladas en el proceso de negociación y en el informe de la Secretaría General para la Administración Pública.

Los datos económicos están disponibles en la memoria económica adjunta.

Asimismo, el borrador de texto del Acuerdo del Consejo de Gobierno para la aprobación del nuevo modelo de carrera profesional incorpora las cláusulas recomendadas, con el fin de dotar al proceso de la máxima seguridad jurídica y financiera:

- **Cláusula de Excepcionalidad:** la medida de retroactividad económica tiene carácter excepcional y se vincula exclusivamente al primer proceso permanente del ejercicio 2026, como solución al retraso técnico en la elaboración y aprobación de los procedimientos de evaluación exigibles para la promoción a los niveles III, IV y V de carrera profesional.
- **Cláusula de No Precedente:** el abono de atrasos aquí regulado tiene naturaleza no estructural y no será de aplicación automática ni servirá de base para el régimen ordinario del nuevo modelo de carrera profesional.
- **Cláusula de Cierre:** con la efectividad de la medida prevista, se consideran plenamente satisfechos los compromisos derivados del Acuerdo de 18 de abril de 2022 y de sus desarrollos posteriores respecto de los colectivos afectados.



5. CONSIDERACIONES DE LA SGAP

a) En respuesta a las consideraciones contenidas en el Informe de la SGAP, se realizan los siguientes ajustes en el modelo inicial:

- El modelo garantiza que la carrera profesional se base en la evaluación del desarrollo profesional, incorporando mecanismos de evaluación de competencias tanto en la Modalidad A como en la Modalidad B.

Se introduce la evaluación del factor evaluación de competencias en la Modalidad A de evaluación para todos los grupos profesionales y niveles. Dicha evaluación, se realizará en el marco del sistema de Evaluación del desempeño y desarrollo profesional (EDP) del Servicio Andaluz de Salud, que será revisado e impulsado previa negociación con las Organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo.

- Asimismo, las modalidades de evaluación no configuran sistemas diferenciados de carrera profesional, sino instrumentos alternativos de evaluación del desarrollo profesional dentro de un sistema único de niveles.
- Al hacer referencia al tiempo efectivo de servicios para el cómputo de los años de permanencia exigidos períodos desempeñados en la misma categoría y especialidad en organismos o entidades cuya naturaleza jurídica sea la de Administración Pública de Estados miembros de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo (Liechtenstein, Islandia y Noruega), se modifica el texto inicial y se hace referencia a que dichos servicios “hayan sido previamente reconocidos como equivalentes por el Servicio Andaluz de Salud”, sin mención expresa a reconocidos a efectos de trienios, cuya única intención era que dichos servicios ya estuvieran reconocidos y mecanizados en el sistema como servicios equivalentes.
- Respecto al período de formación sanitaria especializada realizado en instituciones sanitarias integradas orgánica y funcionalmente en el Sistema Nacional de Salud que podrá computarse a efectos de acceso al nivel I de carrera profesional: “siempre que se acredite posteriormente al menos un año de prestación efectiva de servicios en la misma especialidad en instituciones sanitarias del Sistema Nacional de Salud”. Se amplía a SNS en lugar de limitarlo a SAS.

b) Justificación a otras consideraciones de la SGAP

I. Sobre la vinculación del modelo a la evaluación del desarrollo profesional

El informe señala la necesidad de garantizar que el sistema de carrera profesional se base en la evaluación del desarrollo profesional, conforme a lo previsto en la normativa básica del Sistema Nacional de Salud.

A este respecto, debe señalarse que el modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud mantiene plenamente dicho principio, configurando el acceso y progresión en los distintos niveles de carrera profesional como resultado de la evaluación del desarrollo profesional de cada profesional.

En este sentido, el sistema contempla la valoración de distintos factores relacionados con la evolución profesional del interesado, entre los que se incluyen el cumplimiento de objetivos, evaluación



de competencias profesionales, la formación continuada, la actividad docente e investigadora y la implicación en la mejora organizativa.

Por tanto, el modelo propuesto no se fundamenta exclusivamente en la valoración de méritos acumulados, sino en una evaluación global del desarrollo profesional del profesional, realizada mediante distintos instrumentos de evaluación adaptados a las características de los distintos colectivos profesionales.

De hecho, en base a las consideraciones realizadas por la SGAP y para mayor claridad y coherencia del modelo, se ha incluido la evaluación de competencias tanto en la Modalidad A como la ya existente en la Modalidad B de evaluación.

II. Sobre los instrumentos de evaluación del desarrollo profesional

El informe pone de manifiesto la necesidad de disponer de mecanismos de evaluación estructurados que permitan valorar adecuadamente el desarrollo profesional de los profesionales del sistema sanitario.

El modelo propuesto contempla distintos instrumentos de evaluación del desarrollo profesional, entre los que se incluyen:

- los procedimientos de acreditación de competencias profesionales,
- los sistemas de evaluación del desempeño profesional implantados en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud.

La utilización de distintos instrumentos de evaluación responde a la necesidad de adaptar los mecanismos de valoración del desarrollo profesional a la diversidad de categorías profesionales existentes en el sistema sanitario público andaluz.

En todo caso, dichos instrumentos se orientan a valorar la evolución competencial del profesional en coherencia con lo previsto en la normativa básica reguladora de la carrera profesional.

III. Sobre las modalidades de evaluación del desarrollo profesional

Esta información se justifica en el punto 2b) de la presente memoria.

En cualquier caso, hay que destacar que dichas modalidades no configuran sistemas diferenciados de carrera profesional, sino que constituyen mecanismos alternativos de evaluación del desarrollo profesional.

Ambas modalidades garantizan una única certificación de nivel de carrera profesional, si bien, las diferencias que justifican su implantación como instrumentos específicos de evaluación adaptados a sus funciones y ámbitos de desempeño diferenciados, determinan el derecho al abono del complemento de manera diferenciada.

IV. Sobre la incorporación de los baremos al acuerdo

En relación con la observación relativa a la conveniencia de incorporar los baremos de méritos al propio Acuerdo del Consejo de Gobierno, debe señalarse que la consideración de no incorporarlos como



anexos al Acuerdo, aunque han sido negociados y aprobados igualmente en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, deriva de entender que el Acuerdo del Consejo de Gobierno tiene por objeto establecer el marco general del modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud, mientras que los baremos de méritos constituyen instrumentos técnicos de desarrollo del procedimiento de evaluación, cuya finalidad es concretar los criterios de valoración aplicables en la convocatoria de acceso o progresión en los distintos niveles de carrera profesional.

Por la naturaleza técnica de dichos baremos entendemos que su aprobación y/o eventual modificación se realice mediante resolución del órgano competente en materia de personal del Servicio Andaluz de Salud, lo que permite adaptar dichos instrumentos a la evolución del sistema, a la diversidad de categorías profesionales existentes y a la experiencia derivada de la aplicación práctica del modelo.

La incorporación de los baremos al propio Acuerdo del Consejo de Gobierno limitaría innecesariamente esta capacidad de adaptación, al exigir la aprobación de un nuevo acuerdo para cualquier modificación de carácter técnico que pudiera resultar necesaria en su aplicación.

En todo caso, la seguridad jurídica del sistema queda plenamente garantizada, en la medida en que los baremos serán objeto de publicación oficial en la resolución de convocatoria del proceso abierto y permanente de acceso y progresión de niveles en carrera profesional, asegurando su conocimiento por parte de los profesionales interesados y su plena sujeción a los principios de publicidad, transparencia y objetividad.

V. Sobre la consideración del periodo de formación sanitaria especializada en el proceso de encuadre y en el modelo ordinario

El modelo de carrera profesional distingue entre el procedimiento excepcional de encuadre previsto para la implantación del nuevo sistema y el funcionamiento ordinario del modelo de carrera profesional una vez implantado.

El procedimiento de encuadre tiene carácter excepcional y transitorio, y su finalidad es permitir la adaptación al nuevo modelo de la situación de los profesionales que han desarrollado su trayectoria profesional bajo marcos normativos anteriores. En este contexto, el encuadre se articula fundamentalmente sobre la base de los servicios prestados, con el objeto de situar a los profesionales en el nivel inicial del nuevo sistema de carrera profesional.

En este marco excepcional, la consideración del periodo de formación sanitaria especializada se realiza mediante criterios de ponderación que permiten reconocer la experiencia adquirida durante dicho periodo sin equipararla plenamente al ejercicio profesional desarrollado una vez obtenida la especialidad correspondiente. La aplicación de un coeficiente de 50% responde, por tanto, a la naturaleza formativa de dicho periodo y a la finalidad específica del proceso de encuadre como mecanismo de transición hacia el nuevo modelo de carrera profesional.

Por el contrario, el modelo ordinario de carrera profesional no se fundamenta exclusivamente en el cómputo de servicios prestados, sino en la evaluación del desarrollo profesional del interesado, mediante la valoración de distintos factores relacionados con su trayectoria profesional, su formación



continuada, la adquisición y mantenimiento de competencias profesionales, el cumplimiento de objetivos y su implicación en la mejora organizativa.

En este contexto, el requisito de acreditar un periodo mínimo de servicios prestados en la categoría correspondiente dentro del Sistema Nacional de Salud tiene como finalidad garantizar la vinculación efectiva del profesional con el ámbito funcional en el que se solicita el reconocimiento de nivel, sin que dicho requisito constituya el único elemento de valoración del desarrollo profesional.

En consecuencia, la distinta consideración del periodo de formación sanitaria especializada en el procedimiento excepcional de encuadre y en el modelo ordinario de carrera profesional responde a la diferente finalidad de ambos mecanismos, sin que ello altere la coherencia del sistema ni el carácter unitario del modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud.

VI. Sobre la retroactividad de efectos recogidos en el Acuerdo segundo del borrador Acuerdo del Consejo de Gobierno.

Se señala que se establecen efectos económicos retroactivos desde el 1 de enero de 2023 para el personal de gestión y servicios y personal sanitario de los grupos C1 y C2 que accedan por primera vez a los niveles III, IV o V de carrera profesional en el primer proceso permanente correspondiente al ejercicio 2026, en aplicación de lo previsto en la Resolución de 23 de mayo de 2022 de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud, por la que se regula el procedimiento de certificación de los distintos niveles de carrera profesional y de promoción y de los niveles de carrera profesional reconocidos para personal sanitario y de gestión y servicios y la Instrucción 1/2023 de la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud para la aplicación, en el ámbito de la Carrera Profesional/Desarrollo Profesional, de determinados preceptos contenidos en el Acuerdo de 19 de abril de 2022, en los términos y con los requisitos establecidos en dichas resoluciones. Asimismo, para el personal Directivo y Liberado sindical en base a lo dispuesto en el punto 4 del Anexo II del Acuerdo de 2022.

La retroactividad prevista tiene carácter excepcional y limitado al primer proceso permanente del ejercicio 2026.

Realizadas las estimaciones económicas pertinentes y obtenidas las autorizaciones previas, se eleva a aprobación del Consejo de Gobierno con el fin de garantizar su plena seguridad jurídica y presupuestaria.

6. CONCLUSIÓN

En virtud de lo expuesto, el modelo de carrera profesional propuesto se ajusta al marco normativo vigente, garantiza la evaluación del desarrollo profesional de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud y responde a las observaciones formuladas por la Secretaría General para la Administración Pública.

En consecuencia, se eleva la presente memoria funcional a efectos de conocimiento y valoración, en el marco del procedimiento de aprobación del nuevo modelo de carrera profesional mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno.

EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL

**SEDEÑO FERRER
JOSE LUIS -**

Firmado digitalmente por
SEDEÑO FERRER JOSE
LUIS -
Fecha: 2026.03.26
12:22:13 +01'00'

MEMORIA ECONÓMICA ESTIMACIÓN DEL IMPACTO ECONÓMICO DEL NUEVO MODELO DE CARRERA PROFESIONAL EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD EN EL AÑO 2027

1.-ANTECEDENTES

En la sesión del 25 de marzo de 2026 de la Mesa Sectorial de Sanidad se ha ratificado el Nuevo Acuerdo de Carrera Profesional.

Conforme a lo establecido en el artículo 24.2 apartado c) de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2026, se remite la propuesta final para solicitar la autorización preceptiva de la Dirección General de Presupuestos.

2.-JUSTIFICACIÓN

Como se establece en la Memoria Funcional, se plantea la necesidad de aprobar un nuevo Acuerdo de Carrera Profesional, basado en el cumplimiento de requisitos objetivos de permanencia, evaluación y acreditación de méritos, que permita la implantación de un modelo homogéneo, actualizado, jurídicamente seguro y sostenible desde el punto de vista presupuestario.

Como fase previa y necesaria, se prevé ejecutar un proceso excepcional de encuadre, destinado a regularizar la situación derivada de años de paralización del modelo, dispersión normativa y la concurrencia de sucesivos procesos de estabilización del empleo temporal.

3. VALORACIÓN ECONÓMICA

En primer lugar, hay que indicar que **la estimación económica no ha sufrido ninguna modificación** respecto a la ya autorizada por ese centro gestor, por lo que en esta Memoria se van a volver a exponer los mismo datos y explicaciones remitidas con anterioridad.

El Nuevo Modelo implica un procedimiento excepcional de encuadre que se resolvería en el último trimestre de 2026 y cuyos efectos económicos comenzarían el 1 de enero de 2027.

En el ejercicio 2027, el impacto del proceso de encuadre ascendería a 112.099.456 euros. Los conceptos retributivos del complemento de carrera profesional se verán incrementados en 95,9 millones mientras que las cotizaciones adicionales a la Seguridad Social por esta subida retributiva serán de 16,2 millones. No obstante, el incremento sobre el gasto consolidado de 2026 será de 91,1 millones por compensarse en parte con el decremento de las salidas, en concreto de las jubilaciones.

A la hora de realizar la valoración económica se han tenido en cuenta las siguientes cuestiones:



- Distribución etaria de los profesionales del SAS por grupo funcional, nivel de carrera y vinculación.
- Entradas y salidas al Modelo de Carrera del Servicio Andaluz de Salud.
- Gasto en los conceptos retributivos de Carrera Profesional de 2022 a 2025.

Distribución etaria de los profesionales del SAS por grupo funcional, nivel de carrera y vinculación.

Para una mejor comprensión de la evolución del complemento de carrera y las consecuencias del nuevo modelo que se propone, se ha analizado la distribución demográfica del personal con diferentes agrupaciones.

1. Todos los profesionales del SAS agrupados por grupos y tramos de edad, con diferenciación entre fijos y temporales.

TODOS PROFESIONALES	TRAMO DE EDAD					Total general
	[19,30)	[30,40)	[40,50)	[50,60)	[60-)	
FIJO	150	6.565	19.519	30.406	20.775	77.415
A1 ESP		2.487	5.256	4.797	3.923	16.463
A1	4	54	334	646	663	1.701
A2	42	2.355	7.835	9.894	4.346	24.472
C1	18	392	1.746	3.739	1.889	7.784
C2	56	963	3.298	8.582	7.317	20.216
E	30	314	1.050	2.748	2.637	6.779
TEMPORAL	6.232	19.857	13.571	9.161	3.234	52.055
A1 ESP	642	5.305	1.393	631	539	8.510
A1	18	202	274	160	48	702
A2	4.376	8.166	3.817	921	147	17.427
C1	352	1.457	1.433	940	226	4.408
C2	590	3.323	4.509	4.389	1.412	14.223
E	254	1.404	2.145	2.120	862	6.785
Total general	6.382	26.422	33.090	39.567	24.009	129.470

2. Profesionales con Carrera Profesional reconocida agrupados por grupos y tramos de edad, con diferenciación entre fijos y temporales.

GRUPO	TRAMO DE EDAD					Total general
	[19,30)	[30,40)	[40,50)	[50,60)	[60-)	
FIJO		3.538	16.602	27.718	19.932	67.790
A1 ESP		1.110	4.697	4.552	3.815	14.174
A1		11	241	557	621	1.430
A2		1.774	7.503	9.741	4.308	23.326
C1		200	1.337	3.356	1.813	6.706
C2		312	2.118	7.229	6.910	16.569
E		131	706	2.283	2.465	5.585
TEMPORAL	18	2.275	3.120	2.034	1.120	8.567
A1 ESP		211	313	150	226	900
A1		3	35	35	18	91
A2	14	1.676	1.779	440	88	3.997
C1		159	361	330	137	987
C2	2	160	476	831	476	1.945
E	2	66	156	248	175	647
Total general	18	5.813	19.722	29.752	21.052	76.357



3. Todos los profesionales del SAS agrupados por el Nivel de Carrera reconocido y tramos de edad, con diferenciación entre fijos y temporales.

GRUPO	TRAMO DE EDAD					Total general
	[19,30)	[30,40)	[40,50)	[50,60)	[60-)	
FIJO	150	6.565	19.519	30.406	20.775	77.415
SIN CARRERA	150	3.027	2.917	2.688	843	9.625
I		2.947	6.471	6.293	2.757	18.468
II		569	8.166	12.455	5.437	26.627
III		22	1.778	7.835	11.054	20.689
IV			180	772	270	1.222
V			7	363	414	784
TEMPORAL	6.232	19.857	13.571	9.161	3.234	52.055
SIN CARRERA	6.214	17.582	10.451	7.127	2.114	43.488
I	18	2.271	3.098	2.021	1.082	8.490
II		4	20	11	11	46
III			2	2	26	30
V					1	1
Total general	6.382	26.422	33.090	39.567	24.009	129.470

Entradas y salidas al Modelo de Carrera del Servicio Andaluz de Salud.

En cuanto a la evolución del número de profesionales en los próximos 5 años, se han estimado las jubilaciones que se podrían producir. Para ello se ha utilizado el criterio de descontar los profesionales que cumplan 65 años. En el caso de los sanitarios A1 se ha considerado la edad de 67 años como media, ya que tienen la opción de prorrogar el servicio activo hasta los 70 años.

El criterio utilizado es conservador dado que no se han tenido en cuenta ni los posibles fallecidos, ni los profesionales con resoluciones de incapacidad permanente.

Se aporta la media de edad de jubilación entre los años 2024 y 2025 a modo de ejemplo:

- 65,75 años para los Licenciados Sanitarios Especialistas A1.
- 63,80 años para el resto de los profesionales.

Como consecuencia de la resolución de los procesos incluido el encuadre, se estima que el número de profesionales que perciban el complemento de Carrera Profesional será de 93.847. Son 17.490 profesionales más que en este momento. La mayor subida se producirá en el personal temporal que pasan de 8.567 a 20.204.



	TRAMO DE EDAD					Total general
	[19,30)	[30,40)	[40,50)	[50,60)	[60-)	
FIJOS	37	5.199	18.248	29.505	20.654	73.643
A1 ESP		1.897	5.097	4.738	3.944	15.676
A1	1	26	300	637	661	1.625
A2	21	2.192	7.717	9.874	4.353	24.157
C1	5	277	1.513	3.614	1.884	7.293
C2	7	603	2.728	8.129	7.218	18.685
E	3	204	893	2.513	2.594	6.207
TEMPORALES	432	7.137	6.196	4.402	2.037	20.204
A1 ESP	6	1.150	680	321	356	2.513
A1		22	76	67	30	195
A2	368	4.443	2.689	684	119	8.303
C1	15	433	694	533	184	1.859
C2	31	782	1.506	2.064	930	5.313
E	12	307	551	733	418	2.021
Total general	469	12.336	24.444	33.907	22.691	93.847

Las bajas estimadas por jubilaciones son:

TIPO PERSONAL	GRUPO	2026	2027	2028	2029	2030
SANITARIO	A1 ESP	452	557	501	526	526
	A1	77	66	92	95	75
	A2	459	717	906	980	942
	C1	109	140	173	189	211
	C2	767	877	976	1043	951
GESTIÓN Y SERVICIOS	A1	31	39	39	46	32
	A2	48	70	79	67	67
	C1	188	227	223	258	242
	C2	420	617	662	721	730
	E	470	611	666	682	627
TOTAL		3021	3921	4317	4607	4403

Gasto en los conceptos retributivos de Carrera Profesional de 2022 a 2025.

Como ejercicio previo a la proyección, se muestra la evolución del complemento de Carrera Profesional abonado desde 2022 hasta 2025 detallado por partidas presupuestarias:

PARTIDA PRESUPUESTARIA	2022	2023	2024	2025		
	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE	IMPORTE ORDINARIO	IMPORTE ATRASOS OTROS EJERCICIOS
Autofinanciada	128.263.617	141.730.268	150.538.905	190.204.811	164.222.801	25.982.009
12164	126.252.991	138.984.148	148.419.865	181.679.726	158.804.778	22.874.948
12169			54.662	616.767	439.502	177.265
12569	1.236.812	2.301.881	1.269.016	1.797.203	1.138.747	658.457
12769	753.991	377.537		0	0	0
12869		33.104	184.457	5.242.292	3.167.565	2.074.727
13162			513.971	0	0	0
13169	19.824	33.599	96.934	0	0	0
14999				868.822	672.209	196.612

Importes contabilizados por aplicación presupuestaria.



Una vez descritas las cuestiones anteriores se procede a cuantificar tanto el gasto 2026, como el consolidado del mismo año y finalmente el importe para los ejercicios 2027 y siguientes.

a) Estimación del año 2026.

Para la determinación del gasto consolidado de 2026 se parte:

- por un lado, del gasto de carrera profesional del ejercicio 2025 descontados los atrasos de años anteriores, incrementado el 1,5% de la subida salarial estipulada para 2026 y,
- por otro, de las cotizaciones adicionales asociadas a los procesos resueltos en 2025 que hacen referencia a dicho año. Estas cotizaciones se contabilizarán en febrero y marzo de 2026, por el desfase de tres meses entre la fecha de cotización y la fecha en la que se contabiliza.

Los datos de este año abarcan tanto el impacto económico de los procesos pendientes de resolución, como el total de los atrasos de ejercicios anteriores a abonar por el procedimiento de Promoción de los niveles III, IV y V del personal de gestión y servicios y los técnicos sanitarios., incluyendo al personal directivo y personal liberado sindical.

b) Gasto consolidado 2026.

Respecto a la anterior Memoria, tal y como se ha señalado arriba, se incluye la estimación del importe de la promoción descrita del personal directivo y del personal liberado sindical, que asciende a 821.805€ dentro del Importe Ordinario, así como, en la estimación de los atrasos con un importe de 2.465.414€. En total asciende a 3.287.218€. El resto de las estimaciones se mantiene.

En resumen, la **base de 2026 asciende a 225.536.389 €** con el siguiente desglose:

IMPORTE ECONÓMICO CARRERA PROFESIONAL EN 2026 SIN ATRASOS	
BASE DICIEMBRE 2025+SUBIDA 1,5%	166.686.143
SEGURIDAD SOCIAL PROCESOS RESUELTOS 2025 (EJERCICION 2025)	2.622.274
IMPACTO PROCESOS PERMANENTES PEDIENTES	34.967.171
IMPACTO PROMOCIÓN NIVELES III, IV Y V (01/07/2026-)	29.360.571
PERSONAL GESTIÓN Y SERVICIOS Y TÉCNICOS SANITARIOS	
AHORRO JUBILACIONES	-8.099.771
BASE 2026	225.536.389

En la siguiente tabla se detalla el gasto total 2026.



		AUTOFINANCIADA			
	INDICADOR	TOTAL	NOMINA	SEGURIDAD SOCIAL	
IMPORTE CONSOLIDADO	IMPORTE CONSOLIDADO 2025	166.686.143	166.686.143	0	a
PROCEDIMIENTOS RESUELTOS 2025	TOTAL IMPORTE	6.636.439	0	6.636.439	b
	IMPORTE ORDINARIO	2.622.274	0	2.622.274	c
	IMPORTE ATRASOS OTROS EJERCICIOS	4.014.165	0	4.014.165	d
	TOTAL IMPORTE	51.700.647	44.465.936	7.234.710	e
PROCEDIMIENTOS PERMANENTES A RESOLVER 2026	IMPORTE ORDINARIO	34.967.171	30.090.453	4.876.718	f
	IMPORTE ATRASOS OTROS EJERCICIOS	16.733.476	14.375.483	2.357.992	g
	TOTAL IMPORTE	110.802.971	88.230.296	22.572.675	h
	IMPORTE ORDINARIO	29.360.571	23.276.250	6.084.321	i
PROCEDIMIENTOS PROMO II,IV Y V GYS Y TEC. SAN	IMPORTE ATRASOS OTROS EJERCICIOS	81.442.400	64.954.046	16.488.355	j
	TOTAL IMPORTE	-8.099.771	-6.940.233	-1.159.537	k
JUBILACIONES	TOTAL IMPORTE	-8.099.771	-6.940.233	-1.159.537	k
TOTAL	TOTAL IMPORTE	327.726.430	292.442.142	35.284.288	l=m+n
	IMPORTE CONSOLIDADO	225.536.389	213.112.613	12.423.776	m= c+f+i+k
	IMPORTE ATRASOS OTROS EJERCICIOS	102.190.041	79.329.529	22.860.512	n=d+g+j

Con todo esto, el importe global para el ejercicio 2026 será de 327.726.430 €, de los cuales 225.536.389 se corresponden a gasto consolidado y 102.190.041 a los atrasos de los procesos permanentes que se van a resolver en 2026 y a las cotizaciones de la Seguridad Social de los Procesos resueltos en 2025.

c) Estimación 2027 y siguientes.

Para la estimación del coste del Nuevo Modelo de Carrera Profesional para los años 2027 y siguientes, hay que partir del **Proceso Excepcional de Encuadre de 2026 (efectos 01/01/2027)**.

Se parte de la hipótesis de que los profesionales que promocionen en este proceso (o en cualquier proceso permanente) mantendrán sus retribuciones por este concepto en los **próximos 5 años**. En ese tiempo de permanencia no se podrá subir un nivel adicional y se recibirá el mismo importe, ya que en todos los casos se percibe el 100% del complemento.

Para llegar al impacto de los procesos ordinarios se han tomado en consideración tres casuísticas:

- Profesionales con nivel de carrera reconocido.
- Profesionales sin carrera reconocida.
- Profesionales a los que en el proceso ordinario se le va a tener en cuenta el tiempo trabajado como EIR para acceder al nivel I.



HIPÓTESIS PROFESIONALES CON NIVEL DE CARRERA RECONOCIDO

Se toma como hipótesis que cada año el 20% de los profesionales que cumplen los siguientes requisitos subirían un nivel de carrera:

- Tener nivel reconocido
- No promocionaron en el proceso del Encuadre y,
- Con posibilidad de subir de nivel de carrera (se excluye el nivel V).

Para estas personas, el impacto es el 20% la diferencia entre el nivel actual y el siguiente. Este indicador supone que todos los que por tiempo de trabajo puedan promocionar cumplirán el baremo y, en su caso, ostentarán la acreditación necesaria, que permite el acceso al nuevo nivel de carrera.

PROFESIONALES SIN CARRERA

Para los profesionales sin carrera reconocida, se ha calculado el impacto de promoción al nivel I de aquellas personas con una experiencia entre 4 y 5 años de experiencia.

PROFESIONAL SIN CARRERA QUE SE LES COMPUTA LA EXPERIENCIA COMO PERSONAL EN FORMACION (EIR)

La toma en consideración del tiempo trabajado como Especialista en Formación para el cómputo de experiencia se considera que tendrá mayor impacto en el año 2028. Se ha estimado que en ese año accederán al nivel I, tres cohortes del personal que en los últimos años han terminado la formación como especialista y ahora desempeñan nombramientos estatutarios. Se entiende que estas promociones no alcanzarán el nivel I en el proceso de Encuadre. Para los siguientes ejercicios, la estimación es para una sola promoción.

Con estas premisas los importes del 2027 y siguientes es el que se muestra a continuación, con el desglose de cada año del Importe Total, dividido entre el Importe Base, los Importes de Procesos Ordinarios (Proceso de Encuadre en el caso del año 2027) y la minoración por las jubilaciones.



AÑO	INDICADOR	TOTAL	NOMINA	SEGURIDAD SOCIAL
2027	TOTAL IMPORTE	316.975.390	291.565.906	25.409.484
	IMPORTE CONSOLIDADO	225.536.389	213.112.613	12.423.776
	ENCUADRE	112.427.391	96.206.295	16.221.097
	JUBILACIONES	-20.988.391	-17.753.002	-3.235.389
2028	TOTAL IMPORTE	311.121.496	287.569.331	23.552.165
	IMPORTE CONSOLIDADO	316.975.390	291.565.906	25.409.484
	IMPORTE PROCESOS ORDINARIOS	17.349.629	15.409.854	1.939.775
	JUBILACIONES	-23.203.523	-19.406.429	-3.797.094
2029	TOTAL IMPORTE	301.590.758	280.063.453	21.527.305
	IMPORTE CONSOLIDADO	311.121.496	287.569.331	23.552.165
	IMPORTE PROCESOS ORDINARIOS	14.590.846	12.682.436	1.908.410
	JUBILACIONES	-24.121.584	-20.188.314	-3.933.270
2030	TOTAL IMPORTE	293.642.818	273.838.770	19.804.048
	IMPORTE CONSOLIDADO	301.590.758	280.063.453	21.527.305
	IMPORTE PROCESOS ORDINARIOS	14.590.846	12.682.436	1.908.410
	JUBILACIONES	-22.538.785	-18.907.119	-3.631.666

Finalmente se detalla la comparativa por anualidades entre la primera propuesta remitida y la propuesta aprobada en Mesa Sectorial el día 25 de marzo de 2026

	2027	2028	2029	2030	
	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL
IMPORTE ACTUALES	316.975.390	311.121.496	301.590.758	293.642.818	1.223.330.462
IMPORTE ANTERIORES	283.686.839	298.609.523	313.719.185	330.846.217	1.226.861.764

Se adjunta como anexos tablas por partidas y conceptos al objeto de una mayor claridad

EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL



ANEXOS

TABLA ABONO CARRERA PROFESIONAL EJERCICIO 2026

	CRÉDITOS INICIALES	TOTAL IMPORTE	IMPORTE BASE (DESCONTANDO JUBILACIONES)
Autofinanciada	257.248.807	327.726.430	225.536.389
12164		278.344.924	199.015.395
12169		446.095	446.095
12569		3.305.309	3.305.309
12769		0	0
12869		9.663.522	9.663.522
13162		0	0
13169		0	0
14999		682.292	682.292
NOMINA	0	292.442.142	213.112.613
16060		33.794.343	10.933.831
16061		371.424	371.424
16062		1.118.469	1.118.469
16090		52	52
SEGURIDAD SOCIAL	0	35.284.288	12.423.776

TABLA EVOLUCIÓN ABONO CARRERA PROFESIONAL EJERCICIOS 2026-2030

	2026		2027	2028	2029	2030
	CRÉDITOS INICIALES	PREVISIÓN CIERRE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE
Autofinanciada	257.248.807	327.726.430	316.975.390	311.121.496	301.590.758	293.642.819
12164	257.248.807	278.344.924	269.911.956	264.333.393	255.545.528	248.038.858
12169		446.095	446.095	497.707	549.318	600.930
12569		3.305.309	5.270.060	5.879.787	6.389.514	6.899.242
12769		0	0	0	0	0
12869		9.663.522	15.255.504	16.097.213	16.738.922	17.380.632
13162		0	0	0	0	0
13169		0	0	0	0	0
14999		682.292	682.292	761.231	840.170	919.109
NOMINA	257.248.807	292.442.142	291.565.906	287.569.331	280.063.453	273.838.771
16060		33.794.343	22.323.688	20.221.137	17.951.044	15.982.555
16061		371.424	786.345	850.768	915.190	979.613
16062		1.118.469	2.299.399	2.480.198	2.660.996	2.841.795
16090		52	52	63	74	85
SEGURIDAD SOCIAL	0	35.284.288	25.409.484	23.552.165	21.527.305	19.804.048



TABLA EVOLUCIÓN ABONO CARRERA PROFESIONAL EJERCICIOS 2026-2030. DIFERENCIAS DE CADA AÑO CON RESPECTO A LOS CRÉDITOS INICIALES DE 2026

	2026		2027	2028	2029	2030
	CRÉDITOS INICIALES	PREVISIÓN CIERRE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE
Autofinanciada	0	-70.477.623	-59.726.583	-53.872.689	-44.341.951	-36.394.012
12164		-21.096.117	-12.663.149	-7.084.586	1.703.279	9.209.949
12169		-446.095	-446.095	-497.707	-549.318	-600.930
12569		-3.305.309	-5.270.060	-5.879.787	-6.389.514	-6.899.242
12769		0	0	0	0	0
12869		-9.663.522	-15.255.504	-16.097.213	-16.738.922	-17.380.632
13162		0	0	0	0	0
13169		0	0	0	0	0
14999		-682.292	-682.292	-761.231	-840.170	-919.109
NOMINA	0	-35.193.335	-34.317.099	-30.320.524	-22.814.646	-16.589.964
16060		-33.794.343	-22.323.688	-20.221.137	-17.951.044	-15.982.555
16061		-371.424	-786.345	-850.768	-915.190	-979.613
16062		-1.118.469	-2.299.399	-2.480.198	-2.660.996	-2.841.795
16090		-52	-52	-63	-74	-85
SEGURIDAD SOCIAL	0	-35.284.288	-25.409.484	-23.552.165	-21.527.305	-19.804.048



TABLA EVOLUCIÓN ABONO CARRERA PROFESIONAL EJERCICIOS 2026-2030. DIFERENCIAS DE CADA AÑO CON RESPECTO AL IMPORTE TOTAL DEL AÑO ANTERIOR

	2026		2027	2028	2029	2030
	CRÉDITOS INICIALES	PREVISIÓN CIERRE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE	TOTAL IMPORTE
Autofinanciada	0	70.477.623	-10.751.040	-5.853.894	-9.530.738	-7.947.939
12164		21.096.117	-8.432.968	-5.578.562	-8.787.865	-7.506.670
12169		446.095	0	51.612	51.612	51.612
12569		3.305.309	1.964.750	609.727	509.727	509.727
12769		0	0	0	0	0
12869		9.663.522	5.591.982	841.709	641.709	641.709
13162		0	0	0	0	0
13169		0	0	0	0	0
14999		682.292	0	78.939	78.939	78.939
NOMINA	0	35.193.335	-876.236	-3.996.575	-7.505.878	-6.224.683
16060		33.794.343	-11.470.655	-2.102.551	-2.270.093	-1.968.489
16061		371.424	414.921	64.423	64.423	64.423
16062		1.118.469	1.180.930	180.799	180.799	180.799
16090		52	0	11	11	11
SEGURIDAD SOCIAL	0	35.284.288	-9.874.804	-1.857.319	-2.024.860	-1.723.256

SEDEÑO
FERRER
JOSE LUIS -

Firmado
digitalmente por
SEDEÑO FERRER
JOSE LUIS -

Fecha: 2026.03.26
12:21:32 +01'00'

INFORME DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PERSONAL A LAS CONSIDERACIONES FORMULADAS POR LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA EN SU INFORME DE FECHA 22/03/2026 EN RELACIÓN CON EL NUEVO MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

I. OBJETO DEL INFORME

El presente informe tiene por objeto dar respuesta a las observaciones formuladas por la Secretaría General para la Administración Pública en su informe emitido en el expediente 13-2026-RDM 34175, relativo al nuevo modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud, cuya aprobación se propone mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno, tras su negociación y aprobación en el marco de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad celebrada el 25 de marzo de 2026.

El citado informe analiza la adecuación jurídica del modelo propuesto al marco normativo aplicable y formula diversas consideraciones respecto a determinados aspectos de su configuración, particularmente en lo relativo a:

- la vinculación del sistema de carrera profesional a la evaluación del desarrollo profesional,
- la configuración de las modalidades de evaluación previstas,
- el diseño del proceso excepcional de encuadre,
- la valoración de servicios prestados,
- la retroactividad de determinados efectos económicos, y
- la incorporación de los baremos de méritos al acuerdo.

El presente informe tiene por finalidad analizar dichas consideraciones y justificar aquellos aspectos que han sido objeto de consideración en el informe emitido.

II. MARCO NORMATIVO

El modelo de Carrera Profesional del Servicio Andaluz de Salud se configura conforme al marco normativo básico aplicable en el ámbito del Sistema Nacional de Salud, entre el que cabe destacar:

- Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud.
- Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 1/11	

- Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Estas normas reconocen el derecho de los profesionales a progresar de manera individualizada como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, investigación y cumplimiento de los objetivos de la organización en la cual prestan sus servicios.

Asimismo, atribuyen a las Administraciones sanitarias, previa negociación en las mesas correspondientes, la competencia para establecer mecanismos de Carrera Profesional adaptados a sus características organizativas, asistenciales y funcionales, garantizando en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad, objetividad, transparencia y sostenibilidad.

El modelo propuesto se ajusta plenamente a este marco normativo, configurándose como un sistema progresivo basado en la evaluación del desarrollo profesional y de las competencias profesionales, así como en la valoración de la trayectoria profesional de los profesionales del sistema sanitario público.

III. RESPUESTA A LAS OBSERVACIONES FORMULADAS POR LA SECRETARÍA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

1. Sobre la vinculación del modelo de carrera profesional a la evaluación del desarrollo profesional

El informe de la Secretaría General para la Administración Pública señala la necesidad de garantizar que el sistema de carrera profesional se base en la evaluación del desarrollo profesional, conforme a lo previsto en la normativa básica del Sistema Nacional de Salud.

A este respecto, debe señalarse que el modelo de carrera profesional propuesto mantiene plenamente este principio, configurando el acceso y progresión en los distintos niveles de carrera como resultado de la evaluación del desarrollo profesional del profesional, mediante la valoración conjunta de distintos factores, entre los que se incluyen:

- el cumplimiento de objetivos organizativos e individuales,
- la evaluación de competencias profesionales,
- la formación continuada,
- la actividad docente e investigadora,

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 2/11	

- la implicación en los procesos de mejora organizativa del sistema sanitario.

Por tanto, el nuevo modelo no se fundamenta exclusivamente en la valoración de méritos acumulados, sino en una evaluación global del desarrollo profesional del profesional, realizada mediante distintos instrumentos de evaluación adaptados a las características de los distintos colectivos profesionales.

Para ello, el modelo incorpora mecanismos estructurados de evaluación de competencias profesionales, reforzados además tras las observaciones realizadas en el informe de la Secretaría General para la Administración Pública.

En particular:

- se introduce expresamente la evaluación de competencias profesionales en la Modalidad A, mediante el sistema de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP) del Servicio Andaluz de Salud, aplicable a todos los grupos profesionales;
- se mantiene la acreditación de competencias profesionales mediante la Agencia de Calidad Sanitaria de Andalucía (ACSA) para determinados colectivos profesionales en la Modalidad B, concretamente para el personal de los Grupos A1 y A2.

De este modo, el sistema garantiza que la carrera profesional se fundamenta en la evaluación del desarrollo profesional, en plena coherencia con lo previsto en la normativa básica del Sistema Nacional de Salud.

2. Sobre los instrumentos de evaluación del desarrollo profesional

El informe pone de manifiesto la necesidad de disponer de instrumentos de evaluación estructurados que permitan valorar adecuadamente el desarrollo profesional de los profesionales del sistema sanitario.

El modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud incorpora diferentes instrumentos de evaluación que permiten valorar la evolución competencial de los profesionales.

Atendiendo a las consideraciones formuladas por la SGAP, el modelo garantiza que ambas modalidades de evaluación incluyan mecanismos estructurados de evaluación de competencias:

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 3/11	

- Modalidad A: La superación del baremo de méritos incorpora la evaluación de competencias clave o esenciales mediante el sistema de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP), para todos los grupos profesionales.

La evaluación de competencias clave o esenciales definidas por el Servicio Andaluz de Salud se realizará en el marco del procedimiento de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP). La evaluación estará centrada al menos en cuatro competencias esenciales: Aprendizaje y mejora continua, Orientación a resultados, Trabajo en equipo y Orientación al usuario. En el caso de cargos intermedios se incorporan a éstas las siguientes competencias: Gestión de equipos de trabajo y Desarrollo de los profesionales de su equipo.

- Modalidad B: La evaluación se realizará mediante acreditación de competencias profesionales por ACSA para personal A1 y A2, y mediante evaluación reforzada de la EDP para personal C1, C2 y agrupaciones profesionales de gestión y servicios, junto con la superación del baremo de méritos aplicable. De este modo se garantiza la existencia de mecanismos estructurados de evaluación de competencias para todos los grupos profesionales.

Andalucía dispone de un sistema pionero de acreditación de competencias profesionales en el ámbito sanitario, que constituye un referente en materia de evaluación del desarrollo competencial de profesionales sanitarios. Este sistema de acreditación garantiza un permanente proceso de actualización y mejora, y requiere la elaboración, revisión y adaptación continua de múltiples manuales de acreditación de competencias, dada la diversidad de perfiles profesionales existentes en el Servicio Andaluz de Salud.

Asimismo, el modelo de carrera profesional contempla la progresiva extensión de los mecanismos de evaluación y acreditación de competencias profesionales también al personal de gestión y servicios, mediante el desarrollo de instrumentos específicos de evaluación adaptados a sus funciones y ámbitos de desempeño.

La utilización de distintos instrumentos de evaluación responde a la necesidad de adaptar los mecanismos de valoración del desarrollo profesional a la diversidad de categorías profesionales existentes en el sistema sanitario, que integra tanto profesionales sanitarios como personal de gestión y servicios con funciones y perfiles profesionales muy diversos.

En todo caso, dichos instrumentos permiten evaluar de forma objetiva la evolución profesional de los profesionales, garantizando el cumplimiento de los principios establecidos en la normativa básica reguladora de la carrera profesional.

3. Sobre las modalidades de evaluación del desarrollo profesional

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 4/11	

El informe de la Secretaría General para la Administración Pública plantea determinadas consideraciones respecto a la configuración de las dos modalidades de evaluación previstas en el modelo para los niveles III a V.

A partir del Nivel III de carrera profesional, con el fin de adaptar el modelo a la diversidad de trayectorias profesionales existentes en el ámbito del Servicio Andaluz de Salud, el modelo introduce un sistema de reconocimiento retributivo progresivo articulado en dos modalidades de evaluación (A y B) dentro del proceso de certificación:

- Modalidad A: que dará derecho al reconocimiento del nivel correspondiente con percepción parcial del complemento de Carrera Profesional, previa superación de los requisitos generales y del baremo de méritos aplicable a esta modalidad, que incluye la evaluación de las competencias profesionales exigidas para cada grupo profesional y nivel.
- Modalidad B: que dará derecho al reconocimiento del nivel correspondiente con percepción íntegra (100 %) del complemento de Carrera Profesional, previa superación de los requisitos generales y del baremo de méritos aplicable a esta modalidad, así como de la acreditación y/o evaluación de las competencias profesionales exigidas para cada grupo profesional y nivel.

La incorporación de estas modalidades responde a las características organizativas específicas y a la complejidad del sistema sanitario público de Andalucía, que cuenta con un elevado número de profesionales, pertenecientes a una gran variedad de categorías profesionales, sanitarias y no sanitarias, y cuyas funciones y ámbitos de actuación presentan una notable heterogeneidad. Esta realidad organizativa exige disponer de instrumentos de evaluación precisos y rigurosos, a la vez que lo suficientemente flexibles, con capacidad de asunción del volumen de profesionales del SAS, que permitan valorar de forma adecuada y precisa las distintas trayectorias profesionales existentes en el sistema.

Esta configuración constituye un elemento absolutamente novedoso del modelo, cuya finalidad es facilitar el acceso progresivo al sistema de carrera profesional, garantizando siempre y en todo caso el cumplimiento de los principios generales de evaluación del desarrollo profesional establecidos en la normativa vigente, favoreciendo el reconocimiento del desarrollo profesional continuo de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud.

La diversidad de situaciones a valorar, atendiendo al desarrollo y desempeño de los profesionales, resulta compatible con la utilización de diferentes sistemas de evaluación con la misma finalidad, la de permitir la acreditación del desarrollo profesional conforme a los parámetros establecidos en el marco normativo vigente.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 5/11	

En consecuencia, el nuevo modelo de carrera profesional incorpora dos modalidades de evaluación que permiten reconocer dicho desarrollo profesional mediante distintos instrumentos de valoración del desempeño y de la evolución competencial de los profesionales, incentivando al mismo tiempo la participación progresiva en los sistemas formales de acreditación de competencias profesionales. Estas modalidades de evaluación garantizan en todo caso el permanente proceso de actualización y mejora de los profesionales que participan en el proceso de certificación.

Estas modalidades no constituyen en ningún caso sistemas diferenciados de carrera profesional, sino mecanismos alternativos de evaluación del desarrollo profesional, que permiten valorar el grado de evolución competencial alcanzado por el profesional mediante distintos instrumentos de evaluación. Ambas modalidades garantizan una única certificación de nivel de carrera profesional, si bien, las diferencias que justifican su implantación como instrumentos específicos de evaluación adaptados a sus funciones y ámbitos de desempeño diferenciados, determinan el derecho al abono del complemento de manera diferenciada.

En todo caso, el modelo mantiene un único reconocimiento de nivel de carrera profesional, con independencia de la modalidad de evaluación utilizada en el proceso de certificación, garantizando de este modo la coherencia del sistema y su compatibilidad con los principios generales de homologación de los sistemas de carrera profesional en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.

En el Informe de Aesosiría Jurídica se hace mención expresa a este respecto “*Pues bien, siendo este sistema distinto al utilizado en los acuerdos previos, cumple las condiciones mínimas establecidas en la normativa básica, y establece una forma de retribución del complemento de carrera a partir de los niveles III, IV y V que si bien es diferenciado según se acceda al nivel correspondiente de carrera a través de una u otra de las modalidades alternativas de evaluación, se ajusta a parámetros objetivos y prefijados, que garantizan los principios básicos ordenadores de la carrera profesional del personal del SNS, y se adopta en el marco de la capacidad negociadora de las partes*”.

En consecuencia, las modalidades de evaluación previstas constituyen instrumentos alternativos de evaluación del desarrollo profesional, plenamente compatibles con el marco normativo aplicable y con los principios generales de la carrera profesional en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.

4. Sobre la exigencia de superación de la fase de oposición para el Nivel II y su aplicación también a Niveles III, IV y V de carrera profesional

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 6/11	

El informe de la Secretaría General para la Administración Pública plantea la posibilidad de extender a la promoción a los niveles III, IV y V el requisito previsto en el modelo para el acceso y promoción al Nivel II relativo a la superación de la fase de oposición en procesos selectivos convocados para el acceso a la condición de personal estatutario fijo en la categoría y especialidad en la que solicita carrera.

A este respecto, debe señalarse que dicho requisito se configura en el modelo de carrera profesional como un indicador objetivo de acreditación de la competencia, aptitud e idoneidad profesional en el momento de acceso al segundo nivel del sistema.

El Nivel II constituye el primer nivel de carrera profesional en el que, además de la permanencia mínima en el nivel anterior y del cumplimiento de los objetivos organizativos establecidos, se exige una acreditación objetiva de la competencia profesional. A estos efectos, el modelo prevé que dicha acreditación pueda realizarse mediante la superación de la fase de oposición en alguno de los dos últimos procesos selectivos convocados para la correspondiente categoría y especialidad en el Servicio Andaluz de Salud.

Por el contrario, en los niveles superiores de carrera profesional (III, IV y V) el modelo incorpora mecanismos propios de evaluación de la competencia profesional, basados en los sistemas de evaluación del desempeño y desarrollo profesional (EDP) y la acreditación de competencias profesionales.

5. Sobre el proceso excepcional de encuadre

El informe de la Secretaría General para la Administración Pública realiza diversas consideraciones respecto al proceso excepcional de encuadre previsto para la implantación del nuevo modelo de carrera profesional.

Debe señalarse que dicho proceso tiene carácter estrictamente excepcional y transitorio, y su finalidad es permitir la adaptación ordenada al nuevo modelo de carrera profesional de los profesionales que han desarrollado su trayectoria bajo marcos normativos anteriores.

a) Objeto y naturaleza

El proceso excepcional de encuadre constituye un mecanismo de transición al nuevo modelo, destinado tanto a la incorporación al sistema de aquellos profesionales que no tuvieran reconocido previamente ningún nivel de carrera profesional, como a la adaptación de la situación de quienes ya contaban con niveles reconocidos conforme a modelos anteriores.

Este procedimiento tiene por objeto determinar el nivel inicial desde el que cada profesional se incorporará al nuevo modelo ordinario de carrera profesional, tomando como referencia

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 7/11	

principal los servicios prestados en el Sistema Nacional de Salud, con el fin de reconocer de forma objetiva la experiencia profesional acumulada y establecer un punto de partida homogéneo para la aplicación posterior del modelo ordinario.

En todo caso, el encuadre no sustituye al modelo ordinario de carrera profesional, que continuará basándose en la evaluación del desarrollo profesional, el desempeño, la adquisición y mantenimiento de competencias profesionales, la formación continuada y la implicación en la mejora organizativa.

b) Criterios generales

El acceso a los distintos niveles se determinará principalmente en función del tiempo de servicios efectivos prestados en la categoría y especialidad correspondiente, así como en otras categorías valoradas conforme a los coeficientes de ponderación previstos en el Anexo I del Acuerdo.

Con carácter general, el proceso permitirá ascender un único nivel respecto al previamente reconocido.

De forma excepcional, podrá acceder directamente al Nivel V el personal que hubiera accedido previamente a los niveles II o III en procesos extraordinarios anteriores y que acredite al menos 30 años de servicios efectivos en el Sistema Nacional de Salud, con el fin de reconocer trayectorias profesionales especialmente consolidadas.

c) Efectos

El nivel reconocido en este proceso constituirá el nivel inicial del profesional en el nuevo modelo, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2027 y con derecho a la percepción del 100 % del complemento de carrera profesional correspondiente.

La convocatoria del proceso se realizará en el último trimestre de 2026, una vez resueltos los procesos permanentes derivados del modelo anterior.

Finalizado el encuadre, la progresión en el sistema se regirá plenamente por el modelo ordinario de carrera profesional, basado en la evaluación del desarrollo profesional.

6. Sobre la valoración de servicios prestados en distintas categorías

El informe formula consideraciones relativas a la valoración de servicios prestados en distintas categorías profesionales.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 8/11	

El modelo contempla la utilización de coeficientes de ponderación para la valoración de servicios prestados en categorías distintas a aquella desde la que se solicita el acceso o progresión en carrera profesional.

Esta previsión responde a la realidad organizativa del Sistema Sanitario Público de Andalucía, en el que resulta habitual que los profesionales desarrollen su trayectoria profesional a través de distintas categorías. La no consideración de dichos servicios supondría desconocer una parte relevante de la experiencia profesional adquirida en el sistema sanitario público, penalizando trayectorias profesionales que han contribuido al funcionamiento del sistema.

Los coeficientes responden a criterios de proporcionalidad y guardan coherencia con los utilizados en el ámbito de Función Pública, permitiendo garantizar un tratamiento homogéneo de las distintas trayectorias profesionales.

7. Sobre la consideración del periodo de formación sanitaria especializada

El informe plantea determinadas consideraciones respecto al tratamiento del periodo de formación sanitaria especializada en el proceso de encuadre.

La distinta consideración de dicho periodo en el proceso excepcional de encuadre y en el modelo ordinario responde a la diferente finalidad de ambos mecanismos.

El procedimiento de encuadre tiene carácter excepcional y transitorio, y su finalidad es permitir la adaptación al nuevo modelo de la situación de los profesionales que han desarrollado su trayectoria profesional bajo marcos normativos anteriores. En este contexto, el encuadre se articula fundamentalmente sobre la base de los servicios prestados, con el objeto de situar a los profesionales en el nivel inicial del nuevo sistema de carrera profesional.

En este marco excepcional, la consideración del periodo de formación sanitaria especializada se realiza mediante criterios de ponderación que permiten reconocer la experiencia adquirida durante dicho periodo sin equipararla plenamente al ejercicio profesional desarrollado una vez obtenida la especialidad correspondiente.

Por el contrario, el modelo ordinario de carrera profesional no se fundamenta exclusivamente en el cómputo de servicios prestados, sino en la evaluación del desarrollo profesional del interesado, mediante la valoración de distintos factores relacionados con su trayectoria profesional, su formación continuada, la adquisición y mantenimiento de competencias profesionales, el cumplimiento de objetivos y su implicación en la mejora organizativa.

En consecuencia, la distinta consideración del periodo de formación sanitaria especializada responde a la diferente finalidad de ambos mecanismos y no altera la coherencia del sistema ni su adecuación al marco normativo aplicable.

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 9/11	

8. Sobre la retroactividad de determinados efectos económicos

El informe señala la existencia de determinados efectos económicos retroactivos vinculados al primer proceso permanente del ejercicio 2026.

Debe señalarse que dicha retroactividad tiene carácter excepcional y limitado, y responde a la necesidad de dar cumplimiento a los compromisos derivados del Acuerdo de 18 de abril de 2022, y sus resoluciones posteriores.

En todo caso, la aplicación de dichos efectos económicos ha sido objeto de las correspondientes estimaciones económicas, y cuenta con el respaldo de las autorizaciones presupuestarias pertinentes, elevándose a aprobación del Consejo de Gobierno con el fin de garantizar su plena seguridad jurídica y presupuestaria.

9. Sobre la incorporación de los baremos de méritos al acuerdo

El informe plantea la conveniencia de incorporar los baremos de méritos al propio Acuerdo del Consejo de Gobierno.

No obstante, se ha considerado más adecuado que dichos baremos se aprueben mediante resolución del órgano competente en materia de personal del Servicio Andaluz de Salud, por las siguientes razones:

- los baremos constituyen instrumentos técnicos de desarrollo del procedimiento de evaluación,
- su naturaleza requiere una mayor flexibilidad para su adaptación futura,
- su aprobación mediante resolución permite adaptarlos a la evolución del sistema, a la diversidad de categorías profesionales existentes y a la experiencia derivada de la aplicación práctica del modelo.

En todo caso, la seguridad jurídica del sistema queda plenamente garantizada, en la medida en que los baremos serán objeto de publicación oficial en la resolución de convocatoria del proceso abierto y permanente de acceso y progresión de niveles en carrera profesional, asegurando su conocimiento por parte de los profesionales interesados y su plena sujeción a los principios de publicidad, transparencia y objetividad.

IV. CONCLUSIÓN

A la vista de lo expuesto, puede concluirse que el modelo del Servicio Andaluz de Salud se ajusta plenamente al marco normativo vigente, garantiza la evaluación del desarrollo

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 10/11	

profesional de los profesionales del sistema sanitario público y da adecuada respuesta a las observaciones formuladas por la Secretaría General para la Administración Pública.

En consecuencia, se considera que el modelo de carrera profesional propuesto reúne las condiciones necesarias para su aprobación mediante Acuerdo del Consejo de Gobierno.

EL DIRECTOR GENERAL DE PERSONAL

Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	JOSE LUIS SEDEÑO FERRER	27/03/2026	
VERIFICACIÓN	Pk2jmLPPK6D4S5UNFBN8ND2BEQDP8P	PÁG. 11/11	

Referencia: DGP_OTROS_00006_2026

Asunto: **INFORME** – Acuerdo del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de 25 marzo de 2026, sobre el modelo de carrera profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud.

De conformidad con lo establecido en el artículo 35 de la Ley 3/2004, de 28 de diciembre, de medidas tributarias, administrativas y financieras, se emite el presente informe económico-financiero en relación con la propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno por la que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre el modelo de carrera profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud.

La solicitud se acompaña además del texto del Acuerdo del Consejo de Gobierno, por el que se aprueba el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de 25 marzo de 2026, sobre el modelo de carrera profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud, entre otros documentos, de una MEMORIA FUNCIONAL EN RELACIÓN CON EL NUEVO MODELO DE CARRERA PROFESIONAL DEL SAS, de una MEMORIA ECONÓMICA ESTIMACIÓN DEL IMPACTO ECONÓMICO DEL NUEVO MODELO DE CARRERA PROFESIONAL EN EL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD EN EL AÑO 2027, suscritas ambas por el Director General de Personal del SAS el 26 de marzo de 2026, y de un informe de la Secretaría General para la Administración Pública en relación con el nuevo modelo de carrera profesional en el SAS, de fecha 22 de marzo de 2026.

Antecedentes y objeto

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establece en su artículo 80.1 que en el seno de las mesas de negociación pueden concertarse pactos y acuerdos en materias propias del ámbito competencial del órgano que los suscriba, recordando el propio documento que *“los representantes de la Administración o servicio de salud y los representantes de las organizaciones sindicales podrán concertar pactos y acuerdos”*.

Tras el proceso negociador desarrollado en la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, el día 25 de marzo de 2026 se alcanzó acuerdo unánime sobre el nuevo modelo de carrera profesional, que se va a elevar al Consejo de Gobierno para su aprobación formal conforme al artículo 38.3 del EBEP y al artículo 8.2.b) de la Ley 5/2023, de la Función Pública de Andalucía. Este acuerdo fue informado previamente por este centro directivo el 20 de marzo de 2026 (expediente MOD_CON_RE_00014_2026).

La regulación de la carrera profesional, se configura como un instrumento esencial de gestión de recursos humanos del Servicio Andaluz de Salud, orientado al reconocimiento del desarrollo profesional, la experiencia y la competencia, tal como se recoge literalmente en el texto al señalar que *“la Carrera Profesional constituye un instrumento esencial de gestión de los recursos humanos del Servicio Andaluz de Salud (SAS)”*.

El presente Acuerdo del Consejo de Gobierno se estructura en cinco apartados.

- ✓ Conforme al apartado primero del texto se acuerda “Aprobar el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de 25 de marzo de 2026, sobre el modelo de carrera profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud, cuyo texto figura como Anexo”.

1 / 10



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	01/04/2026	
VERIFICACIÓN	WHDXASY8VCZBGJKC4A54RDK9JBYYQS	PÁG. 1/10	

- ✓ En el apartado Segundo del Acuerdo, se regulan las condiciones y el procedimiento a seguir para que el personal de gestión y servicios y el personal sanitario de los grupos C1 y C2 que acceda por primera vez a los niveles III, IV o V en el primer proceso permanente correspondiente al ejercicio 2026, al constituir este el primero en el que resultan aplicables los nuevos procedimientos de evaluación, en aplicación de lo previsto en la Resolución de 23 de mayo de 2022 de la Dirección General de Personal del SAS, por la que se regula el procedimiento de certificación de los distintos niveles de carrera profesional y de promoción y de los niveles de carrera profesional reconocidos para personal sanitario y de gestión y servicios, y de la Instrucción 1/2023 de la Dirección General de Personal del SAS para la aplicación, en el ámbito de la Carrera Profesional/Desarrollo Profesional, de determinados preceptos del Acuerdo de 19 de abril de 2022, en los términos y con los requisitos establecidos en dichas resoluciones (liquidación del modelo anterior). Se establece para este primer proceso permanente correspondiente al ejercicio 2026 que los efectos económicos retroactivos se produzcan desde el 1 de enero de 2023.

Conforme al punto 2 de este mismo apartado, este procedimiento excepcional de encuadre será igualmente de aplicación para el personal directivo y para el personal con dispensa total para funciones de representación sindical, conforme al punto 4 del Anexo II del Acuerdo de 19 de abril de 2022.

Con el fin de garantizar la seguridad jurídica y financiera de este sistema del primer proceso permanente correspondiente al ejercicio 2026, se establecen tres cláusulas: de excepcionalidad, que limita la retroactividad exclusivamente al primer proceso permanente de 2026, la cláusula de no precedente, que establece que el abono de atrasos aquí regulado tiene naturaleza no estructural y no será de aplicación automática ni servirá de base para el régimen ordinario del nuevo modelo de carrera profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud y la cláusula de cierre, según la cual con la efectividad de la medida prevista en este apartado, se consideran plenamente satisfechos los compromisos derivados del Acuerdo de 19 de abril de 2022 y de sus desarrollos posteriores respecto de los colectivos afectados.

- ✓ Mediante el apartado tercero del Acuerdo, se procede a la derogación de cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan al nuevo Acuerdo, incluyendo expresamente la regulación contenida en los Acuerdos del Consejo de Gobierno de 18 de julio de 2006 y de 19 de abril de 2022, salvo el Anexo II de este último. No obstante, el propio punto tercero establece que *“la derogación [...] no afectará a los procesos de reconocimiento de carrera profesional convocados o iniciados con anterioridad a la entrada en vigor del presente Acuerdo”*, los cuales continuarán rigiéndose por la normativa vigente en el momento de su convocatoria hasta su completa resolución.
- ✓ El apartado cuarto habilita a la persona titular de la Consejería competente en materia de salud y a la persona titular del órgano directivo del SAS competente en personal para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para el desarrollo y aplicación del Acuerdo, asegurando así su correcta implantación administrativa y presupuestaria.
- ✓ El apartado quinto del Acuerdo establece que el mismo surtirá efectos desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía

Por lo que respecta al Acuerdo de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de 25 de marzo de 2026, sobre el modelo de carrera profesional del personal del Servicio Andaluz de Salud, cuyo texto figura como Anexo, tiene la siguiente estructura:

2 / 10



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	01/04/2026	
VERIFICACIÓN	WHDXASY8VCZBGJKC4A54RDK9JBYYQS	PÁG. 2/10	

- 16 artículos
- Disposición transitoria Primera. Proceso excepcional de encuadre.
- Disposición Transitoria Segunda. Régimen aplicable al personal que accedió a niveles de carrera profesional mediante procesos extraordinarios anteriores.
- Disposición Transitoria Tercera. Personal laboral de las extintas agencias públicas sanitarias de Andalucía
- Disposición adicional primera. Excedencia
- Disposición adicional segunda. Pérdida de la condición de personal estatutario.
- Disposición adicional tercera. Carrera profesional del personal que desempeña puestos directivos o con dispensa total para el ejercicio de funciones de representación sindical.
- Disposición adicional cuarta. Regulación Homologación de niveles de carrera profesional.
- Disposición adicional quinta. Profesionales que ocupen plazas de la institución sanitaria vinculadas con plazas docentes de la plantilla de los Cuerpos de Profesores de la Universidad.
- Disposición Derogatoria
- Disposición final primera. Habilitación para el desarrollo.
- Disposición final segunda. Entrada en vigor y régimen de aplicación.
- ANEXO I. COEFICIENTES DE PONDERACIÓN DE SERVICIOS PRESTADOS EN DISTINTAS CATEGORÍAS SEGÚN GRUPO / SUBGRUPO Y TIPO DE PERSONAL.
- ANEXO II. RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S R. 0002/2026. COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL.
- ANEXO III. RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S R. 0002/2026. COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL PERSONAL CON PLAZA VINCULADA

Conforme al Acuerdo de la Mesa Sectorial sobre el modelo de carrera profesional del personal del SAS que se aprueba, la evaluación de la Carrera Profesional se realizará mediante criterios objetivos basados en competencias, resultados asistenciales y de gestión, formación continuada, actividad docente e investigadora y contribución a los objetivos de la organización, garantizando en todo caso la transparencia y la equidad del sistema.

El nuevo modelo de carrera profesional del Servicio Andaluz de Salud incorpora una evolución en el sistema de evaluación de la carrera y del desarrollo profesional, con el objetivo de reforzar los mecanismos de reconocimiento y favorecer el desarrollo profesional continuo de sus profesionales.

Conforme al artículo 1 del Acuerdo el sistema de carrera profesional será de aplicación al personal que preste servicios en el Servicio Andaluz de Salud y pertenezca a alguno de los siguientes colectivos: Personal estatutario, Personal funcionario sanitario local integrado en Equipos Básicos de Atención Primaria (EBAP), Personal funcionario del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones sanitarias de la Junta de Andalucía. Por lo que respecta al personal de cupo y zona y de otras categorías declaradas a extinguir a las que se oferte su integración a otra categoría estatutaria del catálogo del Servicio Andaluz de Salud, podrá participar en la carrera profesional de éstas en caso de integración.

3 / 10



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	01/04/2026	
VERIFICACIÓN	WHDXASY8VCZBGJKC4A54RDK9JBYYQS	PÁG. 3/10	

El **modelo ordinario de carrera profesional** mantiene los elementos esenciales del sistema vigente hasta la actualidad, introduciendo determinadas mejoras orientadas a reforzar su coherencia interna y a homogeneizar su aplicación entre los distintos colectivos profesionales. De acuerdo con la memoria funcional, en la configuración del modelo se han tenido en cuenta las consideraciones realizadas por la Secretaría General para la Administración Pública, el 22 de marzo de 2025, que emitió informe en el que valoró favorablemente la propuesta, condicionado a la incorporación de determinadas observaciones, en especial las relativas a la articulación del modelo de evaluación de competencias y la adecuada motivación de la doble modalidad de evaluación prevista para los niveles III a V (Expte. 13-2026-RDM 34175).

En definitiva, tras incluir en el texto del Acurdo las observaciones realizadas por la Secretaría General para la Administración Pública, el modelo de carrera profesional se articula entorno a los siguientes elementos:

- Por lo que respecta a las características generales, el sistema de carrera profesional se estructura en cinco niveles progresivos, cuya obtención requerirá el cumplimiento de un tiempo mínimo de permanencia en el nivel anterior y la superación del proceso de evaluación correspondiente. La carrera tendrá carácter voluntario e individualizado, debiendo ser solicitada expresamente por la persona interesada.
 - Se mantiene el acceso a la carrera profesional conforme al modelo vigente, con progresión ordinaria cada cinco años, manteniéndose los requisitos actuales para el acceso a los niveles I y II.
 - A partir del Nivel III, y con objeto de incentivar la mejora del desempeño profesional y facilitar el desarrollo profesional continuo de los profesionales del Servicio Andaluz de Salud, el modelo introduce un sistema de reconocimiento retributivo progresivo, articulado en dos modalidades de evaluación (A y B) dentro del proceso de certificación:
 - Modalidad A: que dará derecho al reconocimiento del nivel correspondiente con percepción parcial del complemento de Carrera Profesional, previa superación de los requisitos generales y del baremo de méritos aplicable a esta modalidad, que incluye la evaluación de las competencias profesionales exigidas para cada grupo profesional y nivel.
 - Modalidad B: que dará derecho al reconocimiento del nivel correspondiente con percepción íntegra (100 %) del complemento de Carrera Profesional, previa superación de los requisitos generales y del baremo de méritos aplicable a esta modalidad, así como de la acreditación y/o evaluación de las competencias profesionales exigidas para cada grupo profesional y nivel.
- Por lo que respecta al sistema de acreditación y evaluación de competencias, ambas modalidades garantizan una única certificación de nivel de carrera profesional, si bien, las diferencias que justifican su implantación como instrumentos específicos de evaluación adaptados a sus funciones y ámbitos de desempeño diferenciados, determinan el derecho al abono del complemento de manera diferenciada. El modelo garantiza que ambas modalidades de evaluación incluyan mecanismos estructurados de evaluación de competencias:
 - Modalidad A: La superación del baremo de méritos incorpora la evaluación de competencias clave o esenciales mediante el sistema de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP), para todos los grupos profesionales. La evaluación de competencias clave o esenciales definidas por el Servicio Andaluz de Salud se realizará en el marco del procedimiento de Evaluación del Desempeño Profesional (EDP).
 - Modalidad B: La evaluación se realizará mediante acreditación de competencias profesionales por ACSA para personal A1 y A2, y mediante evaluación reforzada de la EDP para personal C1, C2 y



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	01/04/2026	
VERIFICACIÓN	WHDXASY8VCZBGJKC4A54RDK9JBYYQS	PÁG. 4/10	

agrupaciones profesionales de gestión y servicios, junto con la superación del baremo de méritos aplicable.

- Por lo que respecta a la periodicidad de las evaluaciones, la solicitud de acceso o progresión en el sistema de carrera profesional tendrá carácter abierto y permanente a través de medios digitales (VEC). Serán objeto de evaluación en cada proceso de certificación semestral las solicitudes registradas en los siguientes periodos:
 - Primer proceso de certificación: solicitudes registradas entre el 1 de septiembre y el 28/29 de febrero.
 - Segundo proceso de certificación: solicitudes registradas entre el 1 de marzo y el 31 de agosto.
- Por lo que respecta a las retribuciones y sus efectos, conforme al Acuerdo que se aprueba, la carrera profesional se retribuirá mediante el Complemento de Carrera Profesional, que se abonará en doce mensualidades y se percibirá durante el tiempo de permanencia en dicho nivel. La cuantía del complemento de carrera profesional se actualizará anualmente conforme a lo que determinen las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía.
 - Los efectos económicos derivados del reconocimiento de un nivel de Carrera Profesional se producirán a partir del día 1 del mes siguiente al de la resolución definitiva del correspondiente proceso de certificación.
 - De acuerdo con las fechas de resolución previstas en el presente Acuerdo, los efectos económicos se producirán a partir del 1 de julio para las solicitudes resueltas en el primer proceso de certificación y a partir del 1 de enero para las correspondientes al segundo proceso.
 - El Anexo I del Acuerdo recoge las Retribuciones personal SAS R. 0002/2026. Complemento de carrera profesional.

COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL (Euros/mes)						
GRUPO PROFESIONAL	GRUPO	N I	N II	N III	N IV	N V
LICENCIADO SANITARIO ESPECIALISTA	A1	120,72	312,40	624,89	937,35	1.249,77
LICENCIADO SANITARIO	A1	100,64	260,38	520,75	781,11	1.041,48
DIPLOMADO SANITARIO	A2	78,51	203,10	406,18	609,30	812,35
TÉCNICOS SUPERIORES SANITARIOS	C1	32,20	83,31	166,62	249,94	333,30
TÉCNICOS SANITARIOS	C2	20,12	52,07	104,14	156,23	208,33
LICENCIADOS DE GESTIÓN Y Sº	A1	100,64	260,38	520,75	781,11	1.041,48
DIPLOMADOS DE GESTIÓN Y Sº	A2	65,42	169,24	338,46	494,16	676,97
TÉCNICOS SUPERIORES DE GESTIÓN Y Sº	C1	32,20	83,31	166,62	249,94	333,30
TÉCNICOS DE GESTIÓN Y Sº	C2	20,12	52,07	104,14	156,23	208,33
OTRO PERSONAL DE GESTIÓN Y Sº	E	16,10	41,68	83,31	124,99	166,62

Además, se recogen en el Acuerdo **otros procedimientos no ordinarios** de reconocimiento de la carrera profesional, como son:

- El acceso a la carrera profesional desde una situación “Promoción Interna Temporal”, que se regula en el artículo 12 del Acuerdo.
- La certificación de la carrera profesional del personal que haya accedido a una nueva categoría profesional (artículo 13).
- Se establecen distintas medidas en materia de carrera profesional al personal que preste servicios en puestos declarados de difícil cobertura en el ámbito asistencial del Servicio Andaluz de Salud (artículo 14).



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	01/04/2026	
VERIFICACIÓN	WHDXASY8VCZBGJKC4A54RDK9JBYYQS	PÁG. 5/10	

La Disposición transitoria primera establece un **proceso excepcional de encuadre**, con las siguientes características:

- Tiene por objeto la incorporación al sistema de carrera profesional de aquellos profesionales que no tuvieran reconocido previamente ningún nivel (acceso a nivel I o II), al no haber convocatoria permanente para el segundo semestre de 2026 que correspondería al acuerdo de 2022; y la adaptación al nuevo modelo de la situación de quienes ya tuvieran reconocido algún nivel conforme a los modelos anteriores (progresión a niveles III, IV y V).
- Tiene carácter extraordinario y se configura como un instrumento transitorio hacia el nuevo modelo, destinado a reconocer la experiencia profesional acumulada por los profesionales del SAS. Permitirá determinar el nivel de carrera profesional desde el que cada profesional se incorporará al nuevo modelo ordinario de carrera profesional, tomando como referencia fundamental los servicios prestados en el Sistema Nacional de Salud, conforme a los criterios establecidos en el presente Acuerdo.
- Tiene carácter estrictamente excepcional y limitado en el tiempo, y no sustituye en ningún caso al modelo ordinario de carrera profesional establecido en el presente Acuerdo, que se basa en la evaluación periódica del desempeño profesional, el desarrollo competencial y acreditación de competencias profesionales, la formación continuada, la docencia y la actividad investigadora, así como la implicación en la mejora organizativa.
- El acceso a los distintos niveles se determinará principalmente en función del tiempo de prestación efectiva de servicios en la misma categoría y especialidad, o en otras categorías que computarán conforme a los coeficientes de ponderación del Anexo I del Acuerdo y que son coincidentes con los planteados para el resto personal de Junta de Andalucía con la adaptación a las categorías del Servicio Andaluz de Salud.
- Con carácter general, este proceso permitirá la posibilidad de ascenso a un único nivel de carrera respecto al previamente reconocido.
- Con carácter excepcional, y exclusivamente en el marco de este proceso excepcional de encuadre, podrá acceder directamente al Nivel V el personal que hubiera accedido previamente a los niveles II o III a través de los procesos extraordinarios anteriores al amparo del Acuerdo de 16 de mayo de 2006, y acredite una trayectoria profesional acumulada de al menos 30 años de servicios efectivos en el Sistema Nacional de Salud, a fin de reconocer adecuadamente trayectorias profesionales consolidadas y que ya tenían carrera previa reconocida desde modelos extraordinarios anteriores.
- A efectos exclusivos del presente proceso excepcional de encuadre, el período de formación sanitaria especializada se computará como tiempo de servicios prestados al 50%, atendiendo a su naturaleza eminentemente formativa, orientada a la adquisición progresiva de las competencias profesionales necesarias para el ejercicio autónomo de la profesión sanitaria.
- El reconocimiento del nivel de carrera profesional derivado del proceso excepcional de encuadre dará derecho a la percepción del 100 % del complemento de carrera profesional correspondiente al nivel alcanzado, con efectos económicos desde el 1 de enero de 2027. El nivel reconocido en este proceso constituirá el nivel inicial del profesional en el nuevo modelo, siendo necesario permanecer un mínimo de cinco años en dicho nivel para poder solicitar la promoción al nivel superior por el proceso ordinario.
- La convocatoria del proceso excepcional se realizará en el último trimestre de 2026, una vez resueltos los procesos permanentes de Carrera Profesional convocados al amparo del modelo

6 / 10



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	01/04/2026	
VERIFICACIÓN	WHDXASY8VCZBGJKC4A54RDK9JBYYQS	PÁG. 6/10	

anterior, incluido el primer proceso permanente del ejercicio 2026, cuyo plazo de solicitudes finaliza el 30 de abril de 2026.

La Disposición adicional tercera dispone que el **proceso ordinario de reconocimiento del desarrollo profesional y carrera profesional del personal que desempeñe puestos o cargos directivos en el Servicio Andaluz de Salud**, u otras responsabilidades de coordinación de planes de salud o de desarrollo de proyectos corporativos que no realicen labor asistencial, **así como del personal con dispensa total para la realización de funciones de representación sindical**, en tanto permanezcan en dicha situación, se registrará por lo previsto en el Anexo II del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 19 de abril de 2022, por el que se aprueba el Acuerdo de Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, de fecha 18 de abril de 2022, así como por las Resoluciones que lo desarrollen dictadas por la Dirección General competente en materia de personal del Servicio Andaluz de Salud, con excepción de lo dispuesto en su punto 4, relativo al régimen excepcional de encuadre, que será de aplicación únicamente al primer proceso permanente correspondiente al ejercicio de 2026.

La Disposición adicional quinta regula la carrera profesional de los **profesionales que ocupen plazas de la institución sanitaria vinculadas con plazas docentes de la plantilla de los Cuerpos de Profesores de la Universidad**. Las cuantías correspondientes al ejercicio 2026 son las establecidas en el Anexo III del presente acuerdo y se actualizarán anualmente conforme a lo que determinen las correspondientes Leyes de Presupuestos de la Junta de Andalucía.

El Anexo II, recoge las retribuciones personal SAS R. 0002/2026. Complemento de carrera profesional personal con plaza vinculada.

COMPLEMENTO DE CARRERA PROFESIONAL (Euros/mes). PERSONAL CON PLAZA VINCULADA						
GRUPO PROFESIONAL	GRUPO	N I	N II	N III	N IV	N V
LICENCIADO SANITARIO ESPECIALISTA	A1	103,06	218,64	437,27	655,91	874,54
LICENCIADO SANITARIO	A1	85,90	182,21	364,38	546,62	728,81
DIPLOMADO SANITARIO	A2	67,00	142,18	284,22	426,36	568,43

Finalmente, la disposición final segunda establece que la **implantación del nuevo modelo** queda sujeta al régimen transitorio previsto y a la secuencia de implantación diseñada, disponiendo expresamente que la convocatoria del proceso excepcional de encuadre no podrá realizarse hasta la resolución de los procesos permanentes de carrera profesional convocados al amparo del modelo anterior, incluido el primer proceso permanente del ejercicio 2026, conforme al Acuerdo de 19 de abril de 2022. La convocatoria del proceso excepcional de encuadre se realizará, en todo caso, en el último trimestre de 2026, mediante resolución de la Dirección General competente en materia de personal del Servicio Andaluz de Salud.

Una vez resuelto el proceso excepcional de encuadre, se convocará el procedimiento ordinario, con carácter abierto y permanente, para el acceso y la promoción de niveles de Carrera Profesional previsto en el presente Acuerdo.

Valoración de la incidencia económico-financiera y financiación

Tal como se desprende tanto de la memoria funcional, como de la memoria económica, la implementación del modelo de carrera profesional incluido en el Acuerdo presenta naturaleza estructural, por su incidencia directa y permanente en los gastos de personal, tanto por el ajuste de magnitudes en 2026 (regularización/atrasos) como, especialmente, por el incremento del impacto a partir de 2027 derivado del proceso excepcional de encuadre.



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	01/04/2026	
VERIFICACIÓN	WHDXASY8VCZBGJKC4A54RDK9JBYYQS	PÁG. 7/10	

La valoración económico financiera de la propuesta de modelo de carrera profesional contenida en el Acuerdo, coincide con la valoración económica y con el escenario económico presupuestario autorizado por esta Dirección General, el 20 de marzo de 2026, conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley 8/2025, de 22 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para 2026 (expediente MOD_CON_RE_00014_2026).

1. Ejercicio 2026:

En cuanto al segundo punto del Acuerdo y en relación con la memoria económica aportada, se prevén unos atrasos por importe de 102.190.041 euros, a los que se suma el impacto de los procesos permanentes pendientes, cuantificado en 34.967.171 euros; el derivado de la promoción a los niveles III, IV y V, por 28.592.766 euros; la inclusión del personal directivo y del personal con dispensa sindical, que asciende a 767.805 euros; y la cotización a la Seguridad Social correspondiente a los procesos resueltos en 2025, por importe de 2.622.274 euros.

Todo ello, junto con la base de diciembre de 2025, una vez aplicada la subida del 1,5 %, que se sitúa en 166.686.143 euros, y el ahorro en carrera profesional derivado de las jubilaciones, cifrado en -8.099.771 euros, determina un gasto total para 2026 de 327.726.430 euros. Esta cuantía, comparada con los créditos iniciales, que ascienden a 257.248.807 euros, pone de manifiesto una necesidad adicional de financiación de 70.477.623 euros sobre dichos créditos iniciales.

Concepto	Importe
BASE DICIEMBRE 2025 + SUBIDA 1,5%	166.686.143 €
SEGURIDAD SOCIAL PROCESOS RESUELTOS 2025 (EJERCICIO 2025)	2.622.274 €
IMPACTO PROCESOS PERMANENTES PENDIENTES	34.967.171 €
IMPACTO PROMOCIÓN NIVELES III, IV Y V (total 2026)	28.592.766 €
PERSONAL GESTIÓN Y SERVICIOS Y TÉCNICOS SANITARIOS	
PERSONAL DIRECTIVO Y PERSONAL DISPENSA SINDICAL	767.805 €
AHORRO JUBILACIONES	-8.099.771 €
BASE 2026	225.536.389 €
IMPORTE ATRASOS OTROS EJERCICIOS PROCESOS PERMANENTES	20.747.641 €
PREVISIÓN ATRASOS NIVELES III, IV Y V PERSONAL GESTIÓN Y SERVICIOS Y TÉCNICOS SANITARIOS	78.976.986 €
ATRASOS PERSONAL DIRECTIVO Y PERSONAL DISPENSA SINDICAL	2.465.414 €
TOTAL ATRASOS	102.190.041 €
TOTAL PREVISIÓN GASTO 2026	327.726.430 €
CREDITO INICIAL 2026 (SUBCONCEPTO 12164)	257.248.807 €
NECESIDAD DE FINANCIACIÓN COBERTURA (ATRASOS)	-70.477.623 €

2. Ejercicio 2027:

Con relación al ejercicio 2027, siguiendo en sintonía con el segundo punto del Acuerdo, el proceso excepcional de encuadre, con efectos económicos a partir del 1 de enero de 2027 del nuevo modelo de carrera profesional asciende a 112.427.391 euros. Si se tiene en cuenta la base consolidada de 2026 (225.536.389 €) y el ahorro en carrera profesional por jubilaciones (- 20.988.391 euros) se estima un gasto para el ejercicio 2027 de 316.975.390 euros. Desde el punto de vista presupuestario, la necesidad adicional de financiación para cubrir la valoración total del ejercicio 2027 se sitúa en 59.726.583 euros, respecto a los créditos iniciales del ejercicio 2026.



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	01/04/2026	
VERIFICACIÓN	WHDXASY8VCZBGJKC4A54RDK9JBYYQS	PÁG. 8/10	

AÑO	INDICADOR	TOTAL	NOMINA	SEGURIDAD SOCIAL
2027	TOTAL IMPORTE	316.975.390	291.565.906	25.409.484
	IMPORTE CONSOLIDADO	225.536.389	213.112.613	12.423.776
	ENCUADRE	112.427.391	96.206.295	16.221.097
	JUBILACIONES	-20.988.391	-17.753.002	-3.235.389

3. Horizonte plurianual 2028-2030:

Para el período 2028-2030, la documentación económica aprecia una moderación del gasto por efecto de la restricción temporal de progresión, dado que quienes promocionen en el encuadre inicial o en cualquier proceso permanente mantendrán durante cinco años las retribuciones correspondientes al nivel reconocido, sin posibilidad de ascender a un nivel adicional durante dicho período, percibiendo además en el encuadre el 100 % de la cuantía del complemento. La valoración actual asciende a 311.121.496 euros en 2028, 301.590.758 euros en 2029 y 293.642.818 euros en 2030.

MODELO ACTUAL				
Año	Importe consolidado	Nómina	Seguridad Social	Gasto total
2026	225.536.389 €	213.112.613 €	12.423.776 €	327.963.780 €
2027	225.536.389 €	291.565.906 €	25.409.484 €	316.975.390 €
2028	316.975.390 €	287.569.331 €	23.552.165 €	311.121.496 €
2029	311.121.496 €	280.063.453 €	21.527.305 €	301.590.758 €
2030	301.590.758 €	273.838.770 €	19.804.049 €	293.642.819 €

En términos de sostenibilidad presupuestaria la valoración económico financiera de la propuesta de modelo de carrera profesional contenida en el Acuerdo, coinciden con el escenario económico presupuestario autorizado en el expediente MOD_CON_RE_00014_2026, si bien, se revela un desplazamiento del impacto financiero hacia el ejercicio 2027, año en el que se concentra el mayor esfuerzo presupuestario derivado del encuadre. No obstante, la sostenibilidad global del modelo se mantiene en términos análogos a la previsión original, dado que el impacto acumulado para el período 2027-2030 se reduce ligeramente, pasando de 1.226.861.816 euros a 1.223.330.463 euros. Se trata, por tanto, de una redistribución de anualidades que no altera el equilibrio financiero del sistema a largo plazo.

	2027	2028	2029	2030	TOTAL
GASTO TOTAL ANTERIOR INFORMADO	283.686.839,00 €	298.609.523,00 €	313.719.185,00 €	330.846.269,00 €	1.226.861.816,00 €
GASTO TOTAL MODELO ACTUAL	316.975.390,00 €	311.121.496,00 €	301.590.758,00 €	293.642.819,00 €	1.223.330.463,00 €

Por todo lo expuesto, con relación a la cobertura financiera del nuevo modelo de carrera profesional se ha de indicar que en el escenario económico se han incluido las obligaciones derivadas del Acuerdo suscrito el 25 de marzo de 2026.



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	01/04/2026	
VERIFICACIÓN	WHDXASY8VCZBGJKC4A54RDK9JBYYQS	PÁG. 9/10	

Respecto al ejercicio 2026, a fin de dar cumplimiento a lo pactado, deberán llevarse a cabo las correspondientes operaciones presupuestarias que permitan dotar los créditos necesarios para atender las obligaciones derivadas de dicho Acuerdo.

Respecto al ejercicio 2027, el impacto económico estimado debe quedar preceptivamente reflejado en las previsiones presupuestarias de dicho año, dado que es el ejercicio en el que se materializará el proceso excepcional de encuadre. A tal efecto, la actuación deberá incluirse en el Anteproyecto del Presupuesto de Gastos para el ejercicio 2027, debiendo ese centro directivo afrontar los compromisos derivados de la actuación que se informa con cargo a los recursos que le sean asignados.

Por último, para garantizar la viabilidad del sistema, la ejecución deberá mantenerse dentro del perímetro económico informado, asegurando la sostenibilidad del modelo mediante la gestión eficiente de los ahorros por jubilaciones previstos en la senda financiera 2028-2030.

No obstante, al tratarse de un gasto de carácter consolidable se hace constar que ante un escenario de incertidumbre fiscal y el riesgo de eventuales tensiones presupuestarias en los próximos ejercicios, la cobertura financiera de los compromisos retributivos anuales resultantes de la implementación del contenido del Acuerdo que se informa, se supeditará estrictamente al cumplimiento de los principios de estabilidad presupuestaria y equilibrio financiero. En este sentido, la viabilidad de este acuerdo podría suponer priorizar otras necesidades de gasto concurrentes en el ámbito de los gastos de personal, ya que cualquier desviación en las magnitudes financieras o en la estimación del gasto por anualidades obligaría a volver a evaluar la propuesta desde una perspectiva económico-financiera.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

EL DIRECTOR GENERAL DE PRESUPUESTOS

10 / 10



Puede verificar la integridad de este documento mediante la lectura del código QR adjunto o mediante el acceso a la dirección https://ws050.juntadeandalucia.es/verificarFirma indicando el código de VERIFICACIÓN			
FIRMADO POR	EDUARDO LEON LÁZARO	01/04/2026	
VERIFICACIÓN	WHDXASY8VCZBGJKC4A54RDK9JBYYQS	PÁG. 10/10	