

PRINCIPIOS Y CRITERIOS GENERALES DE HOMOLOGACIÓN DE LOS SISTEMAS DE CARRERA PROFESIONAL DEL PERSONAL DE LOS SERVICIOS DE SALUD

Introducción y principios generales

Las Leyes 16/2003, de 28 de mayo, 44/2003, de 21 de noviembre y 55/2003, de 16 de diciembre, establecen los principios fundamentales ordenadores de la carrera profesional del personal del Sistema Nacional de Salud.

El artículo 40.3 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (en adelante, EM) señala 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”*.

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 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.

Con el fin de implementar las medidas necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales, el Ministerio de Sanidad y Consumo aborda en el presente documento las líneas básicas que deben inspirar los criterios generales de reconocimiento y homologación para su consideración y estudio por la Comisión de Recursos Humanos del sistema Nacional de Salud.

Las líneas básicas que pretenden establecerse se apoyan en los siguientes principios estratégicos que informaran los sistemas de carrera profesional:

- Principio de garantía de igualdad de oportunidades de los profesionales en el conjunto del SNS.
- Principio de no discriminación entre administraciones sanitarias y profesionales.
- Principio de garantía de libre circulación y la movilidad de profesionales.
- Principio de participación de los profesionales en la gestión de los centros.

La iniciativa del departamento va dirigida a impulsar y posibilitar acuerdos en el seno de la Comisión de Recursos Humanos que permitan desarrollar las disposiciones legales y poder avanzar en conjunto en el establecimiento efectivo de la carrera profesional en el ámbito del Sistema Nacional de Salud.

Propuestas

Sobre la base y a la vista de estos principios generales, se somete a la Comisión de Recursos Humanos la definición de elementos, estrategias, objetivos y sistemas comunes para hacer efectivo el mandato legal en la materia.

A tales efectos, las propuestas del presente documento se han ordenado en los siguientes tres apartados:

- a.- Ámbito de aplicación de la carrera profesional.
- b.- Grados de la carrera y efectos
- c.- Evaluación de las competencias.

a. Ámbito de aplicación de la carrera profesional.

- Aplicación a los licenciados y diplomados, incluidos en los artículos 6 y 7 de la LOPS, que tengan una vinculación de carácter fijo con la administración sanitaria, con independencia del tipo de vinculación (funcionarial, estatutario o laboral).
- Al personal interino o de carácter eventual se le deberá garantizar que el reconocimiento de servicios previos al amparo de la legislación vigente incluya de forma expresa los periodos de servicio y los méritos adquiridos en su etapa como personal interino con

anterioridad a efectos de poder integrarse en el sistema de carrera o desarrollo profesional.

- Inicio de los procedimientos para la implantación del sistema de carrera profesional antes del 23.11.2007.
- Después de la citada fecha, inicio de los procedimientos para la implantación de sistemas de carrera o desarrollo profesional al resto de titulaciones previstas en la LOPS, es decir, titulados de formación profesional, con el horizonte del año 2010.

b. Grados de la carrera y efectos

En virtud del principio de movilidad general del personal del SNS al que le resulta de aplicación la carrera profesional, la Comisión de Recursos Humanos debe determinar unos principios generales para reconocer grados entre CCAA, así como unos efectos comunes u homogéneos.

- Principios generales de reconocimiento de grados entre CCAA:

✓ El interesado únicamente podrá solicitar el reconocimiento de un grado en un servicio de salud (administración receptora) cuando haya participado y obtenido un determinado grado en otro servicio de salud (administración emisora), la petición se realice por escrito por el interesado y exista un traslado efectivo a otro servicio de salud (administración receptora) en virtud de los sistemas generales de provisión de puestos de trabajo (comisión de servicio, obtención de una plaza por concurso, etc.)

Para el reconocimiento del grado obtenido, se proponen dos opciones o alternativas:

1.- Reconocimiento automático: Los servicios de salud de las CCAA reconocerán de manera automática los grados de carrera obtenidos por un profesional en otro servicio de salud (inicial por inicial, grado I por el I, etc.).

2.- Reconocimiento sometido a verificación de periodos: Los servicios de salud de las CCAA reconocerán los grados de carrera obtenidos por un profesional en otro servicio de salud cuando los periodos para obtener los grados sean similares y en cómputo global no se diferencien en 5 o más años. Cuando exista una diferencia sustancial en el cómputo global (por ejemplo, cuando en la administración emisora no tiene previsto el grado inicial pero, en cambio, en la administración receptora si existe el grado inicial), la administración receptora podrá realizar una evaluación del profesional en el periodo de 3 meses, contados desde la formalización del traslado (toma de posesión en el nuevo destino). Para estos efectos, la CRH deberá acordar periodos máximos de evaluación.

- Denominaciones de grado: Propuesta de utilización de un sistema homogéneo de denominación: Grado inicial, G-I, G-II, G-III y G-IV, en línea con lo establecido en la ley, independientemente de las denominaciones específicas que pueda determinar la administración sanitaria (experto, consultor, especialista, senior, etc.). Cualquier nivel por encima del G-IV, se retrotraerá a éste.
- Periodos de obtención de los grados: Parece conveniente que, en el caso de no acordar por la CRH un reconocimiento automático de grados (opción A), se acuerden criterios sobre periodos máximos para la obtención de un grado. A tales efectos, se podrían acordar periodos máximos para cada grado, así como periodos máximos en cómputo global (P.e.: 7 años como máximo en un mismo grado ó 35 años para la obtención del G-IV).

- Efectos de la carrera profesional en los puestos de trabajo: Si bien los grados obtenidos en la carrera profesional son independientes de los puestos de trabajo que desempeñe el profesional, parece conveniente que la CRH estudie posibles mecanismos que influyan en otro tipo de beneficios más allá que los meramente retributivos. En consecuencia, se propone con carácter general el principio de reconocimiento como mérito o condición necesaria para la cobertura de puestos de trabajo que requieran haber obtenido un cierto grado de CP o bien qué grado mínimo es exigible para el citado puesto de trabajo.
- Reversibilidad y numerus clausus: Los servicios de salud determinarán la reversibilidad o no de los grados obtenidos en el sistema de CP que hayan implantado. No se establecerán sistemas cerrados o *numerus clausus* de acceso a la carrera profesional.

Con carácter general, el régimen jurídico aplicable será el determinado por el servicio de salud de destino con independencia del reconocimiento de diversos grados de carrera en diferentes servicios de salud.

c) Evaluación.

Materias de evaluación: definición y pesos máximos y mínimos

Las materias de evaluación del profesional establecidas en la ley son: los conocimientos y competencias profesionales (art. 42 LCC), la formación continuada acreditada (art. 33 y ss LOPS), las actividades docentes y de investigación y 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 y la implicación en la gestión clínica (art. 10 LOPS).

Del estudio y análisis de los sistemas de carrera profesional efectuado el pasado 22 de septiembre, tanto los implantados hasta la fecha como los que están actualmente en desarrollo, especialmente en referencia a las materias de evaluación y los diferentes factores que integran las mismas, se propone que la CRH fije unos criterios comunes para facilitar la homologación de grados.

A efectos exclusivos del presente documento, las materias de evaluación se han integrado en los cuatro grandes apartados que se citan a continuación, cuya recopilación y subdivisión en factores se ha realizado a la vista de los diferentes sistemas de carrera profesional (ver Anexo I).

Para facilitar la homologación de los sistemas de carrera profesional de los diferentes servicios de salud y el reconocimiento mutuo de los grados de la carrera, la CRH propone unos **pesos máximos** en cada materia objeto de evaluación. A estos efectos, se propone los siguientes:

Materias de evaluación	Peso máximo
Actividad asistencial e implicación y compromiso con la organización:	70%
Competencias profesionales, conocimientos y experiencia:	20%
Participación en la docencia: máximo.	20%
Participación en la investigación:	20%

ANEXO I. MATERIAS DE EVALUACIÓN Y FACTORES QUE LAS INTEGRAN

Materias de evaluación	Factores
Actividad asistencial e implicación y compromiso con la organización	Logro de objetivos individuales (rendimiento asistencial , etc.)
	Logro de objetivos del equipo
	Informe del superior jerárquico
	Gestión clínica (art. 10 LOPS): jefatura o coordinación de unidades y equipos sanitarios y asistenciales, tutorías y organización de formación especializada, continuada y de investigación, participación en comités internos o proyectos institucionales de los centros sanitarios dirigidos, entre otros, a asegurar la calidad, seguridad, eficacia, eficiencia y ética asistencial, la continuidad y coordinación entre niveles o el acogimiento, cuidados y bienestar de los pacientes, tutorías o integración de profesionales, elaboración de protocolos o guías, participación en proyectos, ...
	Intenciónación con los usuarios, Atención continuada, calidad asistencial, Capacidad de trabajo en equipo, etc.
	Otras responsabilidades: seguimiento de protocolos,

	utilización de recursos, cumplimiento del horario, absentismo.
	Iniciativas (introducción de nuevas técnicas, etc.), motivación, dedicación exclusiva, etc..
Competencias profesionales, conocimientos y experiencia	Formación continuada acreditada a cargo de la organización
	Formación continuada acreditada a cargo del profesional
	Participación activa en congresos, conferencias, etc.
	Aprendizaje de nuevas técnicas
	Conocimiento de idiomas, informática, masters, estancias en centros de referencia, otras titulaciones y cursos postgrado, etc..
	Antigüedad, años de experiencia, ...
Participación en la docencia	Docencia práctica (tutorías) pregrado o postgrado
	Impartición de cursos o prácticas de pregrado o postgrado, dirección de tesis, etc.
	Impartición de cursos de formación continuada acreditada
	Ponente de congresos, conferencias, mesas redondas, etc.
Participación en la investigación	Participación en proyectos y redes de investigación, estancias de Investigación
	Publicaciones, comunicaciones, posters, tesis doctorales, ensayos clínicos aprobados, patentes y modelos aprobados, organización de actividades científicas, etc.
	Obtención de premios y distinciones

ANEXO II. DISPOSICIONES EN MATERIA DE CARRERA PROFESIONAL

LEY 16/2003, de 28 de mayo, de cohesión y calidad del Sistema Nacional de Salud (BOE nº 128 de 29.05.03).

Artículo 41. Carrera profesional

1. La carrera profesional es 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.

2. 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.

Artículo 42. Evaluación de competencias.

1. A los efectos de esta 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.

La Comisión de Recursos Humanos definirá los criterios básicos de evaluación de la competencia de los profesionales sanitarios, sin perjuicio de las competencias de las comunidades autónomas.

2. 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.

LEY 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias (BOE nº 280 de 22.11.03).

TÍTULO III. Del desarrollo profesional y su reconocimiento

Artículo 37. Normas generales.

1. Se constituye el sistema de reconocimiento del desarrollo profesional de los profesionales sanitarios a que se refieren los artículos 6 y 7 de esta ley, consistente en el reconocimiento público, expreso y de forma individualizada, del desarrollo alcanzado por un profesional sanitario en cuanto a conocimientos, experiencia en las tareas asistenciales, docentes y de investigación, así como en cuanto al cumplimiento de los objetivos asistenciales e investigadores de la organización en la que prestan sus servicios.

2. Sin perjuicio de las facultades y funciones para las que habilite el correspondiente título oficial, el reconocimiento del desarrollo profesional será público y con atribución expresa del grado alcanzado por cada profesional en el ejercicio del conjunto de funciones que le son propias.
3. Podrán acceder voluntariamente al sistema de desarrollo profesional los profesionales que estén establecidos o presten sus servicios dentro del territorio del Estado.

Artículo 38. Desarrollo profesional.

1. 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.

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.

2. Los centros sanitarios privados en los que existan profesionales sanitarios que presten servicios por cuenta ajena establecerán, en la medida en que lo permita la capacidad de cada centro, procedimientos

para el reconocimiento del desarrollo profesional y la carrera de los mismos, que se adecuarán a los criterios fijados en este título. Los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior serán supervisados, en su implantación y desarrollo, por la Administración sanitaria correspondiente.

En cada centro se deberá conservar la documentación de evaluación de los profesionales de cada servicio o unidad de éste.

3. Los profesionales sanitarios que desarrollen su actividad exclusivamente a través del ejercicio profesional por cuenta propia podrán acceder voluntariamente a los procedimientos de reconocimiento del desarrollo profesional, en la forma en que se determine por la correspondiente Administración sanitaria. En todo caso, dichos profesionales deberán superar las mismas evaluaciones que se establezcan para quienes presenten servicios por cuenta ajena en centros sanitarios.

Artículo 39. Homologación del reconocimiento del desarrollo profesional.

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.

LEY 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud (BOE nº 301 de 17.12.03).

CAPÍTULO VIII. Carrera profesional

Artículo 40. Criterios generales de la carrera profesional.

1. Las comunidades autónomas, previa negociación en las mesas correspondientes, establecerán, para el personal estatutario de sus servicios de salud, mecanismos de carrera profesional de acuerdo con lo establecido con carácter general en las normas aplicables al personal del resto de sus servicios públicos, de forma tal que se posibilite el derecho a la promoción de este personal conjuntamente con la mejor gestión de las instituciones sanitarias.

2. La carrera profesional supondrá el derecho de los profesionales a progresar, de forma individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios.

3. 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.

4. Los criterios generales del sistema de desarrollo profesional recogidos en la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias 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. Su repercusión en la carrera profesional se negociará en las mesas correspondientes.

CUADROS RESUMEN DE LA CARRERA PROFESIONAL EN LAS DIFERENTES COMUNIDADES AUTÓNOMAS
 Fuente: El presente documento se ha realizado con la información proporcionada por las CCAA en la reunión del día 23 de septiembre de 2004, completada con fuentes externas que no han sido verificadas o contrastadas con los servicios de salud.

COMUNIDAD/ Situación/ Normativa	Ámbito de aplicación	Grados / efectos	Materias evaluación	Sistema de evaluación
Legislación Estado: <ul style="list-style-type: none"> Ley 16/2003-LCC Ley 44/2003-LOPS Ley 55/2003-CM 	Profesiones sanitarias según LOPS (licenciados, diplomados y FP familia sanitaria).	<ul style="list-style-type: none"> 4 grados + posibilidad de 1 grado inicial. 5 años mínimo en cada uno (es decir, una antigüedad consolidada de 5, 10, 15 y 20 años). Efectos económicos, a través de retribuciones complementarias. 	<ul style="list-style-type: none"> Conocimientos Competencias. Formación continuada acreditada. Actividad docente e investigación Actividad asistencial (calidad y cumplimiento indicadores) Implicación en gestión 	Comité específico en cada centro o institución (profesionales de la misma profesión que el evaluado, así como participación de representantes de la unidad y de evaluadores externos)
Navarra Aprobado por Leyes forales 11/1995 y 31/2002	Personal facultativo sanitario con plaza en precariedad	<ul style="list-style-type: none"> 5 niveles (incluido uno inicial sin retribución). 5, 7, 8 y 5 años en cada uno (Antigüedad consolidada: 5, 12, 20 y 25 años) Se establece un mínimo de puntos para cambiar de nivel. No se prevé pérdida de nivel o reversibilidad. 	Se valorará separadamente en dos apartados: <ul style="list-style-type: none"> La actividad asistencial que requiera, al menos, superar las 203 horas de la prestación total requerida. Actividades de perfeccionamiento y actualización profesional (formación continuada, investigación, desarrollo técnico, gestión y docencia) que requiera, al menos, superar el 20% de la puntuación total requerida. 	<ul style="list-style-type: none"> Incluye la "autovaloración" por el equipo, la valoración de la unidad, el informe de la dirección. Cuando no exista discrepancia entre estas valoraciones, la Comisión de evaluación se limitará a verificar los aspectos formales. Si existe discrepancia, la Comisión de evaluación resuelve el asunto. Hay Comisiones de evaluación de AP, salud mental, Facultativos, salud pública, Admón. y gestión. y Facult. de AE

COMUNIDAD/ Situación/ Normativa	Ámbito de aplicación	Grados / efectos	Materias evaluación	Sistema de evaluación
<p>Cataluña</p> <p>Aprobado por acuerdo de gobierno en 12.11.02</p>	<p>Facultativos y diplomados sanitarios con nombramiento estatutario fijo.</p> <p>Una vez finalizado la implantación a este personal, se estudiará la viabilidad de aplicación de sistemas similares a otros colectivos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5 grados, del D al 4º nivel (señor, experto, referente y referente señor). • Antigüedad consolidada: 5, 11, 18 y 23 años. • Mínimo de créditos para cambiar de nivel: 40, 55, 90 y 110 para facultativos y 40, 50, 70 y 90 para diplomados. • Consolidación del nivel obtenido (sistema no reversible). 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad asistencial (cumulación de objetivos anuales y competencias de trabajo) • Formación continuada • Docencia • Investigación • Compromiso con la organización 	<p>Hay 4 comisiones de evaluación (Facultativos: hospitales, facultativos AP, diplomados hospitales y diplomados AP) que se reúnen anualmente para analizar y evaluar las solicitudes de cambio de nivel.</p> <p>Los criterios son cuantificables y requieren el informe del superior jerárquico.</p>
<p>Canarias</p> <p>Aprobado por Decreto 273/2003 de 13.11.03.</p> <p>Comienza a aplicarse el 01.07.04 (nivel 1º) y finaliza el 01.07.07 (nivel 4º)</p>	<p>Personal facultativo fijo, con independencia del título y vinculación (funcional, estatutario o laboral).</p> <p>Hay un grupo de trabajo que está estudiando la implantación del sistema a los diplomados de enfermería.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 4 grados o niveles (sin grado inicial). • Antigüedad consolidada: 5, 10, 16 y 23 años. • Se utiliza un sistema de créditos con un máximo de 135 créditos. • No existe reversibilidad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Formación continuada (15 créditos máximo) • Actividades asistenciales (70 créditos max.) • Docencia (10 créditos max.) • Investigación (20 créditos max.) • Compromiso con la organización (20 créditos max.) • Se establece un mínimo de créditos a superar en cada grado. 	<p>Hay 2 comisiones de evaluación de carácter paritario, una para AP y otra para AE, cada una integrada por 10 miembros.</p>

CARRERAS PROFESIONALES EN DESARROLLO

COMUNIDAD/ Situación/ Normativa	Ámbito de aplicación	Grados / efectos	Materias evaluación	Sistema de evaluación
<p>Arequé</p> <p>En desarrollo</p>	<p>2 modalidades: Personal estatutario de los Grupos A (Especialistas) y B Diplomados</p> <p>Para el resto de personal, no se aplica el sistema de CP, pero existe un sistema de promoción interna.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 5 niveles: 4 grados + 1 inicial (Especialista, Adjunto (I), Adjunto Senior (II), Consultor (III), Consultor Senior (IV)). Antigüedad consolidada: 5, 12, 20 y 30 años. Sistema renovable. 	<ul style="list-style-type: none"> Competencias (Resultados reales y formación) Implicación con la organización (Resultados de equipo, trabajo colectivo). Participación activa Docencia. Participación activa investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> Incluye una primera fase de "autoevaluación", una "evaluación por pares", el acuerdo con el responsable superior y, en caso de discrepancia, el arbitraje de la Comisión de evaluación del centro. Además, existe la Comisión evaluadora central de la CA. El grado inicial se obtiene automáticamente. Los 4 grados superiores son provisionales en tanto no se obtiene la 2ª evolución positiva, cuyo resultado es definitivo y se realiza a los 3 años del acceso al grado correspondiente. La evaluación se realiza sobre la base total de 100 puntos, distribuidos en diferentes materias de evaluación y pesos específicos según el grado.
<p>Medina</p> <p>En desarrollo</p>	<p>Personal médico y enfermería con plaza en propiedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> 4 niveles. Antigüedad consolidada: 5, 11, 18 y 26 años. Créditos no definidos todavía. Posibilidad de descenso de nivel. 	<ul style="list-style-type: none"> Actividad Asistencial Docencia Investigación Formación continuada Habilidades clínicas Actitudes, implicación y motivación 	<p>Comité por centro en AP. Comité central por especialidad.</p>

COMUNIDAD/ Situación/ Normativa	Ámbito de aplicación	Grados / efectos	Materias evaluación	Sistema de evaluación
Extremadura En desarrollo	Licenciados sanitarios con 5 años de continuidad laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • 4 (Inicial, experto, concurtor, referente y excelente) • Antigüedad consolidada: 5, 12, 20 y 25 años. • Hay un número de créditos mínimos para ascender de nivel (60, 70, 80 y 90) • Sistema reversible 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad Asistencial • Concurrimentos • Compromiso con la Organización • Docencia + Investigación 	<p>Se evalúan los 4 apartados con una ponderación diferente en cada grado.</p> <p>Se prevé la existencia de comisiones por centros y una comisión central supervisora (Aún por determinar)</p>
C. Valenciana En desarrollo.	Facultativos y diplomados con plaza en propiedad. Este previsto las plazas: una de "carrera profesional" y otra de "promoción profesional".	<ul style="list-style-type: none"> • 6 niveles (de acceso (1), especial dedicación (2), distinguido (3), experto (4), excelente (5) y méritos especiales (6)) • Se requiere una permanencia en cada nivel de al menos 6 años, junto con el cumplimiento de otras condiciones (ver apartado siguiente) • Sistema reversible 		<p>Además de los años de permanencia en un nivel se requiere el cumplimiento de objetivos asistenciales (hasta el 80%), participación en programas de desdoblamiento o de extensión de jornada, así como de otros factores (Formación continuada, docencia, investigación, etc.) con una ponderación distinta para cada nivel.</p> <p>Se prevé la existencia de comisiones de acreditación de niveles y grados profesionales y comisiones de área de valoración y desarrollo de la carrera y promoción profesional.</p>

COMUNIDAD/ Situación/ Normativa	Ámbito de aplicación	Grados / efectos	Materias evaluación	Sistema de evaluación
<p>Cantabria</p> <p>En desarrollo</p>	<p>Facultativos y diplomados</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 4 grados (I, II, III y IV) • Antigüedad consolidada: 5, 10, 15 y 20 años. • Sistema reversible 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad asistencial • Formación continuada • Docencia • Investigación • Participación en organización 	<p>Se evalúan los 5 apartados con una ponderación diferente respecto a la valoración global, en función de cada grado y categoría profesional. Se prevén comités de evaluación en diferentes ámbitos con participación de los representantes de los trabajadores y evaluadores externos.</p>
<p>País Vasco</p> <p>En desarrollo</p>	<p>Personas facultativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5 niveles (auxiliar, especialista, especialista adjunto, especialista senior, consultor y consultor senior) • Antigüedad consolidada: 5, 11, 16 y 21 años. • Sistema reversible 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad asistencial y docente profesional. • Formación continuada • Docencia, difusión del conocimiento e investigación. • Implicación y compromiso con la organización 	<p>Perifoneo de determinar</p>
<p>Andalucía</p> <p>En desarrollo</p>	<p>Personal con plaza en propiedad que trabaja en exclusiva en el sistema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 5 niveles. • 5 años en cada nivel. Total: 25 años. • Sistema reversible 	<ul style="list-style-type: none"> • Actividad asistencial • Formación continuada • Docencia • Investigación • Participación en organización 	<p>Cumplimiento del 80% de los objetivos del equipo para ascender de nivel (caso contrario se descende nivel). Acreditación de los méritos a través de la Agencia de Calidad de Andalucía.</p>

COMUNIDAD/ Situación/ Normativa	Ámbito de aplicación	Grados / efectos	Materia evaluación	Sistema de evaluación
Castilla - La Mancha En desarrollo	Personal estatutario e interinos de la OPE extraordinaria.	<ul style="list-style-type: none"> 5 niveles. Total: 25 años. Sistema reversible. 	los de la LOPS Según Ley 1/89	de AP/AE / S. Reversible
Castilla - León En desarrollo	Personal sanitario y no sanitario	<ul style="list-style-type: none"> 5 niveles. 5 años en cada nivel. Total: 25 años. 		
Basque En desarrollo		<ul style="list-style-type: none"> Sistema reversible. 		
Galicia En desarrollo	Personal estatutario e interinos de la OPE extraordinaria.	<ul style="list-style-type: none"> 5 niveles (I, II, III, IVa y IVb). Antigüedad consolidada: 5, 12, 18 y 23 años. Sistema irreversible 	<ul style="list-style-type: none"> Actividad asistencial (80%) Formación continuada (15%) Docencia " Investigación (5%) Compromiso con la organización (10%) 	Cumplimiento del 75% de los objetivos asistenciales para ascender de nivel durante los 5 años anteriores.
Murcia En desarrollo				