

BORRADOR DE DECRETO/2004 POLO QUE SE REGULA A CARREIRA PROFESIONAL DO PERSOAL FACULTATIVO DO SERGAS.

Exposición de motivos

I.- O recoñecemento da carreira profesional ao persoal estatutario dos servizos de saúde plásmase por primeira vez na Lei 55/2003 de Nos precedentes tres estatutos de persoal non se recolle disposición expresa reguladora dunha carreira profesional para o citado persoal. O derogado artigo 84 da Lei Xeral de Sanidade do ano 1986 tampouco a cita entre as materias referidas ao persoal. Sen embargo, desde entóns, adoptáronse diversas medidas de motivación e incentivación, que foron unidas ao concreto desempeño de postos de responsabilidade e á consecución de obxectivos. Como adianto da carreira profesional creáronse os conceptos retributivos complementarios ao salario base regulados na Lei 3/1987, o complemento específico e complemento de produtividade variable, que veñen a retribuír a valoración dun concreto desempeño de postos de traballo, a dedicación exclusiva e actividade por obxectivos.

A regulación da carreira profesional contida na normas derivadas da Lei 30/1984 de función pública, están vinculadas á carreira xerárquica ou administrativa, coa consolidación das retribucións percibidas polos niveis de complemento de destino, polo desempeño de postos de responsabilidade na xerarquía administrativa.

No ámbito sanitario, en opinión da maioría dos axentes sociais, organizacións profesionais, asociacións, sindicatos, expertos e administracións, o modelo de carreira administrativa fundado exclusivamente no desempeño de postos de responsabilidade, non se adecúa ao fin da carreira profesional do persoal sanitario, nin tampouco favorece o desenvolvemento profesional no sector, dirixido a prestar, nas mellores condicións posibles, o servizo público de protección á saúde da poboación.

A carreira profesional do persoal sanitario que se recolle neste proxecto de Decreto persigue varios obxectivos. Mellorar o servizo sanitario á poboación,

motiva-la actividade e favorece-la dedicación necesaria á actualización dos coñecementos e técnicas, así como fomentar a participación na formación dos futuros profesionais e tamén nos órganos de participación e mellora das institucións sanitarias do SERGAS.

No acordo de mellora retributiva e profesional, asinado o 1 de Outubro de 2003, a Administración comprométese a negociar no prazo de vixencia do mesmo o desenvolvemento da carreira profesional. Na Lei Ordenación Sanitaria de Galicia establecece que se desenvolverán sistemas d e carreira e promoción profesional que permitan o recoñecemento e desenvolvemento profesional do persoal, en atención os seus coñecementos, experiencia, responsabilidade e mellor adecuación das súas competencias e cualidades persoais ós obxectivos do servizo galego de saúde. A carreira e a promoción abrangue a todo o persoal sanitario e non sanitario. Sen prexuízo da negociación desta materia para o conxunto do persoal estatutario, cómpre principia-lo desenvolvemento conforme as bases que neste proxecto de Decreto se recollen.

II.- A Lei 55/2003 d e Estatuto Marco de Persoal Estatutario dos Servizos de Saúde recolle as normas básicas sobre carreira profesional no seu capítulo VIII. A presente norma toma ditos principios e os previstos na Lei de Ordenación das profesións sanitarias como baseamento que permita a homologación da carreira profesional dos profesionais facultativos con obxecto non prexudicar a mobilidade entre servizos de saúde.

III.- As disposicións que se recollen neste proxecto de Decreto, serán aplicables aos profesionais coa condición de persoal fixo, médicos de familia, odontólogos, farmacéuticos e pediatras de atención primaria e aos facultativos especialistas de atención especializada, licenciados en medicina, farmacia, e demais titulacións que habilitan a entrada nas distintas especialidades médicas ou sanitarias recoñecidas legalmente. Requírese tamén a aplicación do réxime retributivo previsto na Lei 3/1987, excluíndo do seu ámbito ao persoal non íntegro no actual modelo organizativo e asistencial do SERGAS. Terán entrada no momento da integración. No seu momento se valorará como se adapta o acceso a esta carreira.

IV.- O sistema de carreira distingue para a súa conformación dous obxectivos fundamentais: A consecución dunha mellora na prestación sanitaria á poboación, a través da incentivación á participación nos programas asistenciais deseñados polo Servizo Galego de Saúde, e o impulso á actualización continua e á formación dos profesionais ao longo da súa vida profesional. Tamén persegue a participación nos órganos previstos nos centros para a mellora da asistencia sanitaria neles, e a contribución ao futuro, mediante a investigación e a formación dos futuros profesionais.

Para o acceso á carreira será necesario, agás as vías excepcionais previstas, os servizos prestados na categoría e especialidade, como requisito previo de acceso ós niveis. Vinculase tamén á consecución de obxectivos, segundo se deseñe nos distintos programas de actividade de cada centro. Con estes pilares básicos confórmanse as materias que serán obxecto de valoración para a consecución dun determinado grao de recoñecemento da cualificación profesional, que traerá aparellada a percepción dun complemento de carreira profesional, prevista na Lei 55/2003, coa característica da súa consolidación.

De acordo coa previsión contida na LOPS a carreira debese de conformar en catro graos con recoñecementos salariais e profesionais diferentes. O número de anos que se asigna a cada grao determínanse en función do que se estima como desexable e alcanzable no desenvolvemento da vida profesional do persoal facultativo. Establecese un réxime de permanencia mínimo en cada un dos graos como requisito para acceso ó seguinte sen prexuízo do requisito de avaliación.

A carreira ten un horizonte temporal mínimo de 30 anos.

V.- O recoñecemento de grao sometese necesariamente a unha avaliación previa dos méritos, que se regula no baremo de méritos. O baremo está conformado por créditos e atenden ós seguintes aspectos ou criterios:

- O cumprimento de obxectivos asistenciais, criterio que debe de ter pola súa propia natureza o maior peso específico.

- A formación e perfeccionamento profesional
- A docencia e investigación
- A permanencia efectiva no posto de traballo
- E o compromiso cos criterios de xestión da organización

Estes criterios de baremación conterán no seu desenvolvemento diferentes ítems que serán publicados con anterioridade para os niveis de atención primaria ou especializada.

Así mesmo, coa finalidade de impulsar formas de organización que se consideren máis áxiles ou eficientes, como as áreas organizadas baixo os criterios de áreas de xestión clínica ou áreas de servizos compartidos, poderán establecerse ítems de baremo específicos para estas institucións. Poderanse establecer módulos concretos naquelas organizacións ou servizos nos que se teña en conta a xestión por competencias, así como a posibilidade de módulos ou ítems concretos para centros que contan con singularidades de xestión ou actividade. Elaborarase un protocolo que recolla os ítems que deben conformar cada un dos criterios de baremación. Estes protocolos deben responder ao principio de obxectividade e deben contar co máximo consenso para que os profesionais acepten os criterios xerais de avaliación. Para elo propónse a maior audiencia na súa elaboración dando participación a sociedades científicas, colexios profesionais, asociacións profesionais, en fin todos aqueles axentes sociais implicados cos profesionais sanitarios.

En conclusión, prevense ferramentas de desenvolvemento que permitan adaptarse 6 futuro da organización sanitaria, cun baremo composto por ítems flexibles e adaptables. Isto permite que os termos da valoración en cada epígrafe do baremo se conformen en función das características e competencias profesionais nos diferentes postos de traballo nos distintos centros, con complexidades diversas, sen prexuízo de manter aqueles que conformen a estrutura básica do baremo de carreira recollido neste Decreto.

VI.- A avaliación levarase a cabo coa participación de distintos órganos e profesionais. Os órganos de dirección do Servizo Galego de Saúde, no

máximo nivel, as direccións das institucións sanitarias e os responsables dos servizos a nivel provincial. Contará tamén con avaliadores expertos e independentes.

DISPOÑO

Artigo 1.- Obxecto:

1.1. O presente Decreto ten por obxecto regular a carreira profesional dos profesionais incluídos no seu ámbito de aplicación durante a súa vida laboral, nas institucións sanitarias dirixidas ó servizo público sanitario e dependentes do Servizo Galego de Saúde.

1.2. A carreira profesional consiste na participación voluntaria no procedemento de avaliación realizado de forma regrada por órganos competentes e cualificados, co obxecto de acadar un determinado grao de cualificación profesional que conleva o encadramento nun grao profesional que leva aparelado unha retribución complementaria e un recoñecemento expreso e individual.

Artigo 2.- Ámbito de aplicación

A carreira profesional que se regula nesta norma será de aplicación ó persoal sanitario facultativo con vinculo fixo, que preste servizos nos centros dependentes do Servizo Galego de Saúde, nas categorías sanitarias de persoal retribuídas polo réxime retributivo previsto na Lei 3/1987 ou réxime que o substitúa por desenvolvemento da Lei 55/2003, nas categorías de persoal facultativo creadas no SERGAS, ou que no futuro se creen, que teñan como requisito para o seu desempeño ser licenciados sanitarios e licenciados con título de especialista en ciencias da saúde.

Artigo 3.- Características:

3.1. A carreira profesional será voluntaria, previa solicitude de avaliación ós efectos de recoñecemento de grao nos prazos que se determinan neste decreto. Se resolverán mediante resolución ditada polo Director Xeral de Recursos Humanos do SERGAS, trala superación da avaliación correspondente.

3.2. A admisión do profesional na carreira supón a participación nun procedemento de avaliación e recoñecemento individual, sempre que cumpran os requisitos esixidos en cada grao, co ritmo que de progresión que solicite o profesional.

3.3. Os baremos cos ítems aplicables a cada grao serán publicados de forma previa a súa aplicación.

3.4. A obtención de recoñecemento dun determinado grao, terá como efecto a percepción dos complementos retributivos de carreira profesional previstos no artigo (pendente retribucións). A obtención dun grao polo seu orde será requisito necesario para a participación no seguinte grao.

3.5. A avaliación individual se realizará tendo en conta os ítems que se publicarán con anterioridade. Conterán os epígrafes de valoración recollidos neste decreto e a súa ponderación, con respecto ós méritos acreditados anteriores esixidos en cada o acceso a cada nivel.

3.6. O encadramento en determinado grao de carreira profesional, ou o cambio do mesmo, non produce a obtención dun determinado nivel xerárquico. A carreira profesional terá en conta no seu baremo o exercicio de funcións de responsabilidade no baremo correspondente, podéndose requirir nas convocatorias de postos de xefaturas ou coordinación un determinado grao de carreira profesional. Se incluirán ítems que valoren este desempeño de xefaturas.

Artigo. 4.- Estrutura

4.1. A carreira profesional que se regula no presente Decreto estrutúrase en

catro graos. o último dos cales se subdivide en dous niveis. O período mínimo de servizos prestados que se necesita para o acceso a cada un deles serán os seguintes, sen prexuízo do acceso excepcional:

Grao 1: 8 anos

Grao 2: 8 anos

Grao 3: 7 anos.

Grao 4: Nivel a): 7 anos.

Nivel b): Méritos extraordinarios

4.2. A estes efectos, considéranse servizos prestados, aqueles que se desempeñan efectivamente na mesma categoría e especialidade, en situación de servizo activo ou asimilado con reserva de praza, nas Institucións Sanitarias do SERGAS.

Sen prexuízo de que a carreira profesional sexa de aplicación unicamente ao persoal estatutario fixo, para o acceso aos distintivos graos da mesma teranse en conta os servizos prestados en praza de cadro de persoal na mesma categoría e especialidade nun centro do SERGAS, de acordo cos criterios de cómputo que se establezan.

Ao persoal estatutario que accedese a dita condición mediante os procedementos de integración establecidos, recoñeceránselle os servizos prestados de conformidade co establecido no parágrafo anterior.

Artigo. 5. Requisitos de acceso e encadramento.

5.1. Para o persoal fixo en activo no intre da entrada en vigor do presente Decreto o acceso á carreira profesional, mediante o encadramento no grao correspondente, efectuarase segundo o establecido nas disposicións transitorias do mesmo.

5.2. A partir da entrada en vigor do presente Decreto, o persoal fixo en activo de novo ingreso accederá á carreira profesional de forma voluntaria e por petición expresa, acreditando os requisitos, superando a avaliación con

aplicación dos procedementos establecidos no presente Decreto para o 6 grao

5.3 Unha vez producida a incorporación á carreira profesional, a promoción de grao só se poderá realizar ao grao inmediatamente superior.

5.4. Para o encadramento en cada un dos graos ou para a promoción a grao superior esixíranse os seguintes requisitos:

- a. Ostenta-la condición de persoal facultativo fixo do Servizo Galego de Saúde.
- b. Percibi-las retribucións polo sistema establecido no Real Decreto-Lei 3/87 de 11 de setembro ou polo norma que o substitúa en desenvolvemento do réxime retributivo previsto na Lei 55/2003.
- c. Ter completados os períodos de servizos prestados que para cada se establecen no artigo anterior.
- d. Formular a solicitude que se esixe no presente Decreto.
- e. Supera-la correspondente avaliación

Artigo. 6.- Avaliación.

6.1. Para a avaliación dos méritos acreditados polos profesionais que soliciten o encadramento en cada grao de carreira profesional valoráranse os seguintes factores:

- Cumprimento dos obxectivos asistenciais
- Formación e perfeccionamento profesional.
- Docencia e investigación.
- Permanencia efectiva no posto de traballo.
- Compromiso cos criterios de xestión da organización

6.2. A valoración de cada un dos anteriores factores efectuarase en función dun número de créditos, de forma que para acceder a cada

grao téñanse que obter créditos en cada un destes factores.

6.3. Os créditos que se esixirán para cada grao de carreira serán os seguintes

Grao 1.- 40 créditos.

Grao 2.- 35 créditos.

Grao 3.- 35 créditos.

Grao 4.- Nivel a) 27 créditos,

Nivel b) Méritos extraordinarios.

6.4. Para superara a avaliación e obter o grao deberán acreditar ós créditos mínimos seguintes:

a) Para os graos 1 a 3.

1. Cumprimento de obxectivos asistenciais: 20 créditos.
2. Formación, perfeccionamento, docencia e investigación: 6 créditos. Salvo a excepción prevista para este factor no artigo 8.
3. Permanencia efectiva: 2 créditos.
4. Compromiso coa xestión : 4 créditos.

b) Para o Grao 4.- Nivel a)

- Cumprimento de obxectivos asistenciais: 15 créditos.
- Resto de factores: 6 créditos.

c) Para o Grao 4.- Nivel b) non se establece ponderación mínima.

A diferenza entre ós mínimos esixidos e os créditos necesarios para acadar cada grao poderán acreditarse en calquera dos factores.

Artigo. 7.- Baremo e Criterios de Avaliación.

7.1. Baremo

a) Cumprimento de obxectivos Asistenciais.

a.1) Por avaliación obxectiva

Outorgaranse 3 créditos por cada ano en que o interesado acredite o cumprimento de obxectivos en mais do 85 %

Outorgaranse 2 créditos nos anos en que o cumprimento de obxectivos estea entre o 75 e o 85%

Outorgaranse 0,5 créditos cando o cumprimento de obxectivos estea entre o 70 e o 75%.

a.2) Por avaliación do superior xerárquico

Mediante informe motivado do superior xerárquico do facultativo, co visto e prace do xerente, poderán outorgarse ata 6 créditos pola valoración dos seguintes parámetros:

Ata 3 créditos en función da capacidade de interrelación cos usuarios.

Ata 3 créditos en función da capacidade de traballo en equipo.

O órgano de avaliación poderá solicitar calquera informe complementario . No suposto de desconformidade poderá solicitarse un informe aos facultativos do equipo ou servizo que realizarán mediante cuestionario estandarizado, que se utilizará como elemento de contraste da valoración, sen prexuízo de que os órganos de avaliación poidan solicitar calquera outro informe complementario.

b) Formación Continuada e Perfeccionamento.

Valoraranse a partir de criterios obxectivables e cuantificables, mediante baremo. A estes efectos tomaranse en consideración os cursos de perfeccionamento, másters e formación de terceiro grao relacionados coa categoría, o posto e o grao asistencial, en función da duración, e entidade que o imparta, acredite ou homologue. Se publicarán os correspondentes criterios que establezan claramente a condición de baremables.

c) Docencia e investigación.

Valorarase a docencia impartida en cursos ou prácticas de postgrao, así como nos de formación continuada da letra anterior.

Para a investigación tomaranse en consideración as publicacións, comunicacións, a dirección de teses doutorais, , as estancias de investigación en centros de referencia, a participación en grupos acreditados de investigación e outros similares. Se publicarán os correspondentes criterios que establezan claramente a condición de baremables.

d) A Permanencia efectiva no posto de traballo

Valorarase o desempeño de forma efectiva das funcións propias da especialidade e categoría profesional nas institucións sanitarias do SERGAS, de forma efectiva e continuada. Se publicarán os correspondentes criterios e créditos.

e) Compromiso cos criterios de xestión da organización.

Avaliarase mediante a obxectivación do mesmo a través de participación en comités, comisións ou actividades de interese da administración sanitaria, a titoría de profesionais de nova incorporación, a elaboración de protocolos, participación en proxectos institucionais, elaboración de protocolos ou proxectos de mellora, desempeño de postos de xefatura ou coordinación, e participar en tribunais de selección e provisión ou comisións de selección.

7.2. Para a determinación dos créditos correspondentes ós apartados b) a e) do presente artigo, estableceranse e publicaranse de forma anual os correspondentes ítems dos baremos de valoración de méritos correspondéndolle a comisión provincial á avaliación.

Artigo 8.- Outros factores

A comisión central poderá establecer outros factores que substitúan ou amplíen o disposto no apartado b,,do artigo 7, para adaptalos a aspectos concretos dos centros ou servizos tales como criterios de xestión singulares.

Artigo 9.- Acceso excepcional

8.1. A administración sanitaria poderá establecer anualmente un número máximo de profesionais que, a proposta dos Xerentes poidan acceder ao grao de carreira inmediatamente superior á que teñan consolidada, como recoñecemento á súa traxectoria profesional e ás aportacións extraordinarias que dean valor á organización sanitaria e/ou á calidade da asistencia. Regulamentariamente se establecerá a forma de participación dos profesionais e a súa elevación ós xerentes.

8.2. Para poder acceder á promoción da carreira profesional por esta via, será preciso acreditar 5 anos de servizos prestados para acceder ao grao 1, e 4 anos de servizos para acceder a cada un dos restantes graos.

Artigo 10. Órganos de avaliación

Se establecen como órganos de avaliación as comisións provinciais e a comisión central. Se contará con avaliadores expertos que participarán nas comisións provinciais.

Artigo 11 .Comisións provinciais de avaliación.

En cada provincia e por cada nivel asistencial, Atención primaria e Atención Especializada, constituirase durante o primeiro trimestre do ano as correspondentes comisións de avaliación .

11.1 Composición

Comisións de avaliación de Atención Especializada

As comisións de avaliación provinciais de Atención Especializada estarán formadas por cinco membros.

- Un Presidente e un secretario nomeados pola Dirección Xeral de Recursos Humanos, o primeiro deles a proposta do Director Xeral de Asistencia Sanitaria. O presidente terá que estar en posesión da

acreditación de profesional avaliador do nivel de Atención Especializada.

- Un secretario nomeado polo mesmo órgano entre persoal estatutario ou funcionario do Grupo A dos centros da provincia ou da correspondente Dirección Provincial.
- O resto de membros corresponderá a un avaliador acreditado seleccionado entre persoal pertencente ás Comisións Asistenciais dos centros de atención especializada da provincia. Establecerase polo Servizo Galego de Saúde o procedemento de selección destes membros, que debe responder a criterios aleatorios e de rotación entre o persoal que sendo membro das Comisións Asistenciais ostenten a condición de avaliador acreditado.

Comisións de avaliación de Atención Primaria.

As comisións de avaliación provinciais de Atención Primaria estarán formadas por cinco membros:

- Un Presidente e un secretario nomeados pola Dirección Xeral de Recursos Humanos, o primeiro deles a proposta da Dirección Xeral de Asistencia Sanitaria. O presidente terá que estar en posesión da acreditación de profesional avaliador do nivel de Atención Primaria. O secretario será nomeado entre persoal estatutario ou funcionario do Grupo A dos centros da provincia ou da correspondente Dirección Provincial.
- O resto de membros corresponderá a un avaliador acreditado seleccionado entre persoal pertencente ás distintas áreas de atención primaria de cada provincia. Establecerase polo Servizo Galego de Saúde o procedemento de selección destes membros, que debe responder a criterios aleatorios e de rotación.

11.2. Competencias e Funcionamento.

As comisións provinciais de avaliación coñecerán das solicitudes de acreditación promovidas polos profesionais no seu ámbito de actuación.

Constituirase no primeiro trimestre de cada ano natural, correspondéndolle ó seu presidente realiza-las convocatorias de reunións, a orde do día, xestionalos arquivos e resolucións.

Corresponde ás comisións provinciais de avaliación o exercicio das seguintes funcións:

- Aplica-lo baremo de méritos co fin de verifica-lo cumprimento dos requisitos avaliábeis de acceso ós distintos graos e niveis d a carreira profesional.
- Elevar ó órgano que resolverá o recoñecemento do grao a proposta de avaliación e á Comisión Central de Acreditación, notificando o interesado a mesma.
- Elevará Comisión Central de Acreditación todas cantas propostas estimen convenientes sobre os criterios de aplicación e composición dos baremos.

Co fin de facilita-lo seu funcionamento, facilitaráselle local e apoio administrativo nas correspondentes direccións provinciais ou nos centros designados polos órganos competentes do SERGAS.

O seu réxime de funcionamento e adopción de decisións sometese ás previsións contidas para o funcionamento dos órganos colexiados.

Artigo 12. Avaliadores acreditados

Poderán ostentar esta condición persoal facultativo estatutario propietario do nivel asistencial correspondente, que teña consolidado o grao II da carreira profesional e acredite a súa condición mediante a superación dos cursos que ós efectos organice a administración sanitaria.

A estes efectos a administración sanitaria programará con carácter anual a través da FEGAS cursos de capacitación especiais cuxo currículo formativo estea dirixido a domina-las técnicas e coñecementos de avaliación.

As condicións de acceso e desenvolvemento destes cursos regularanse na

norma de desenvolvemento mediante orde da Consellería.

Artigo 13 . Comisión Central de Acreditación da Carreira Profesional.

Crease a Comisión Central de Acreditación da Carreira Profesional como órgano colexiado central que terá por finalidade impulsar e favorece-la implantación da carreira profesional do persoal facultativo do Servizo Galego de Saúde e exercerá as competencias previstas na presente norma

13.1 .Composición.

Estará formado por dez membros, sendo estes:

- O presidente do SERGAS ou cargo no que delegue.
- Secretario que será o Director Xeral de Recursos Humanos e que poderá delegar entre persoal funcionario ou estatutario propietario do grupo A.
- Seis vocais nomeados pola administración, tres por atención especializada e tres por atención primaria.
- Dous membros en representación das organizacións sindicais con representación na mesa sectorial.

De xeito regulamentario establecerase a duración e renovación dos membros.

13.2. Competencias.

A Comisión Central de Acreditación da Carreira Profesional desenvolverá as seguintes funcións:

- Revisará e informará ás resolucións denegatorias realizadas polas Comisións Provincias. (pendente regular procedemento)
- Revisará ós baremos e os criterios de aplicación dos mesmos así como outros factores previstos no artigo 8 .
- Evacuará tódolos informes que sexan requiridos en relación ós

baremos.

- Realizará as propostas de homologación daquel persoal que acredite niveis ou graos de carreira profesional doutros servizos de saúde.
- Remitirá á comisión de avaliación do SNS as propostas de homologación dos graos de carreira do SERGAS con outras carreiras establecidas noutros Servizos do SNS.
- Encargarase do rexistro central de graos acreditados.
- Realizará ós órganos competentes todas as propostas estime conveniente en orde a favorecer o desenvolvemento e implantación da carreira profesional.

Artigo 14.- Procedemento de encadramento en cada grao.

14.1. O encadramento en cada grao, tanto por acceso á carreira profesional como por promoción de grao efectuarase con periodicidade anual.

14.2. As solicitudes presentaranse por escrito durante o primeiro trimestre natural de cada ano natural, ante a Xerencia á que se encontre adscrito o interesado, acompañando os documentos xustificativos de reunir os requisitos necesarios para o encadramento que lle corresponda, así como a acreditación dos méritos que pretendan facerse valer na avaliación.

14.3 Os méritos se referiran ó período anterior requirido para o acceso a cada grao recollido no artigo 4.

14.4. Os centros remitiranlle ás Comisións Provinciais de Avaliación as solicitudes recibidas, que valorarán de acordo coas disposicións deste Decreto e demais normas que o desenvolvan, efectuando así mesmo calquera trámite de instrución que estimen pertinentes, e realizará a proposta de resolución que será remitida a Dirección Xeral de Recursos Humanos para a súa resolución.

14.5. A resolución do procedemento de avaliación deberá ser motivada no caso de que non sexa estimatoria.

Os interesados descontentos coas mencionadas resolucións poderán recorrer-la mesma ante a Comisión Central de Acreditación da Carreira Profesional, razoando os motivos da descontento a aportando as probas que consideren oportunas en apoio das súas pretensións.

14.6. Os encadramentos nos graos correspondentes terán efectos económicos a partir do 1 de xaneiro do ano natural seguinte ao da solicitude.

Artigo 15. Procedemento de solicitude de acreditación de grao: Solicitude de acreditación de grao e/ou nivel.

15.1. Os profesionais que pretendan o recoñecemento dun grao e o seu correspondente nivel, terán que solicitar o mesmo durante o primeiro trimestre do ano ás comisións provinciais de avaliación do seu nivel de prestación de servizo da provincia en onde desenvolvan a súa actividade, e polo procedemento que ó respecto se estableza.

Coa solicitude acompañarán a documentación acreditativa de cumprir os requisitos establecidos respecto ó nivel o grao a acreditar.

15.2. Os interesados poderán recorrer ante a Comisión Central de Acreditación da Carreira Profesional, as propostas de resolución denegatorias.

Artigo 16. Propostas de resolución das comisións provinciais de avaliación

As comisións provinciais de avaliación reuniranse durante o segundo trimestre del año coa finalidade de resolver as solicitudes tramitadas no seu ámbito de actuación.

Unha vez realizada a avaliación elevarán á Comisión Central de Acreditación a Carreira profesional, as correspondentes propostas de resolución.

Nos supostos de propostas de resolución denegatoria, a mesma debe conter os motivos expresos de denegación.

Regulamentariamente establecerase o procedemento de remisión, con inclusión de modelos de avaliación e resolución.

Notificarán ó interesado, as propostas de resolución elevadas.

Artigo 17. Recoñecemento de grao ou nivel

O recoñecemento de grao ou nivel realizarase mediante resolución administrativa da dirección Xeral de Recursos Humanos do SERGAS. Conterá o grao acreditado, e os efectos da acreditación.

Ditas resolucións terán que ditarse antes do 31 de decembro de cada ano.

O ascenso de nivel ou grao e os efectos económicos que se derive terán efectividade desde o día 1 de xaneiro do ano seguinte ó cursarse a solicitude. .

Estas resolucións poñen fin á vía administrativa.