

II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

SITUACIONES E INCIDENCIAS

Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam)

Resolución de 27/03/2013, de la Secretaría General, por la que se ordena la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 21/03/2013, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en el ámbito de la movilidad del personal del Sescam. [2013/4241]

El artículo 12 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud dispone que la planificación de los Recursos Humanos en los servicios de salud estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

La Ley 55/2003 regula en su artículo 13 los Planes de Ordenación de los Recursos Humanos y los configura como el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que se precise, y se remite en cuanto a su aprobación y publicación a la forma que se determine en cada servicio de salud, pero imponiendo, en todo caso, la necesidad de que sean previamente objeto de negociación en las Mesas correspondientes.

La Orden de 18 de diciembre de 2012, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, de las Gerencias de Atención Integrada del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, ha venido a regular la estructura, organización y funcionamiento de las Gerencias de Atención Integrada. En su disposición adicional octava, establece que en el plazo de 3 meses desde la publicación de esta Orden, se aprobará un Plan de Ordenación de Recursos Humanos como instrumento básico de planificación global, donde se establezcan las medidas necesarias para reestructurar, reorganizar y reasignar al personal con el objetivo de conseguir la adecuación de los recursos humanos necesarios con el dimensionamiento en las correspondientes Gerencias de Atención Integrada, en virtud de los principios de eficacia y eficiencia.

El Consejo de Gobierno, en su reunión del día 21 de marzo de 2013, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en el ámbito de la movilidad del personal del Sescam.

En virtud de lo cual, y en ejercicio de la competencia atribuida a esta Secretaría General, por el apartado Segundo, punto 3º de la Resolución de 24/01/2013 sobre delegación de competencias de la Dirección Gerencia del Sescam (DOCM nº 22, de 31 de enero de 2013)

Acuerdo:

Primero. Ordenación del Acuerdo del Consejo de Gobierno.

Se ordena la publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha del Acuerdo del Consejo de Gobierno, adoptado en la reunión del día 21 de marzo de 2013, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos en el ámbito de la movilidad del personal del Sescam, que se inserta a continuación de esta Resolución.

Segundo. Efectos.

La presente Resolución producirá efectos a los 15 días de su publicación en el Diario Oficial de Castilla-La Mancha.

Toledo, 27 de marzo de 2013

El Secretario General
FERNANDO SANZ GARCÍA

Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en el ámbito de la movilidad del personal del Sescam

1. Antecedentes Normativos

El capítulo VII de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, se refiere a la movilidad del personal, diferenciando dos clases de movilidad, por un lado, la de carácter voluntario y, por otro, la denominada "movilidad por razón del servicio", que se regula en el artículo 36 de la citada ley en el que se dispone que "el personal estatutario, previa resolución motivada y con las garantías que en cada caso se dispongan, podrá ser destinado a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento de conformidad con lo que establezcan las normas o los planes de ordenación de recursos humanos de su servicio de salud, negociadas en las mesas correspondientes".

La movilidad del personal estatutario, sin embargo, no constituye una novedad del Estatuto Marco del personal estatutario, pues el art. 87, párrafo 2º, de la Ley 14/1986 General de Sanidad, de 25 de abril, anticipaba también esta figura al disponer que "el personal podrá ser cambiado de puesto por necesidades imperativas de la organización sanitaria, con respeto de todas las condiciones laborales y económicas dentro del área de salud".

Con los preceptos aludidos se intenta superar uno de los problemas más comunes en el ámbito de la gestión pública como es el de su estanqueidad o su falta de permeabilidad a los cambios organizativos, pero siempre con ciertas garantías, pues si ciertamente del citado art. 36 se infiere la no existencia de un derecho a la inamovilidad funcional, geográfica y orgánica, se deben respetar las garantías que en cada caso se impongan, garantías que se establecerán en las normas o planes de ordenación de los recursos humanos del servicio de salud, previa negociación en las mesas correspondientes.

Variada Jurisprudencia tomando como base la interpretación que en esta materia realizó el Tribunal Supremo (STTS 21/01/1999), viene manteniendo que la potestad autoorganizativa de las administraciones públicas, atribuye a éstas la facultad de organizar los servicios en la forma que estime más conveniente para su mayor eficacia, sin trabas derivadas del mantenimiento de formas de organización que hayan podido mostrarse menos adecuadas para la satisfacción de ese mandato y así mismo, de acuerdo con la doctrina constitucional (STTC 99/1987, de 11 de junio) el funcionario adquiere y tiene derechos subjetivos que la ley ha de respetar, pero otra cosa es que aparezcan como inmodificables en su contenido concreto. El funcionario que ingresa al servicio de la Administración pública se coloca en una situación jurídica objetiva, definida legal y reglamentariamente, y, por ello, modificable por uno u otro instrumento normativo, de acuerdo con los principios de la reserva de ley y legalidad, sin que, consecuentemente, pueda exigir que la situación estatutaria quede congelada en los términos en que se hallaba regulada al tiempo de su ingreso, siempre que se establezcan las garantías precisas, extremos estos que confirma el propio art. 36 del Estatuto Marco del personal estatutario.

En este sentido, los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el instrumento básico de planificación de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise y podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objeto del presente plan responde a la necesidad de abordar la determinación de criterios objetivos para aplicar la citada movilidad por razón del servicio, respetando en cualquier caso las prescripciones normativas que se apuntan en el Estatuto Marco.

2. Contexto Económico.

La austeridad impuesta por el entorno macroeconómico actual y las directrices de política económica (leyes de presupuestos, ley 1/2012 y 6/2012, de medidas complementarias para la aplicación del plan de garantías de los servicios sociales básicos de Castilla-La Mancha) obligan a introducir medidas de racionalización en la gestión y control de gasto basados, en lograr la eficiencia de los recursos económicos asignados. En esta coyuntura se impone una reacción de los organismos dirigida a conseguir una gestión sanitaria óptima y por tanto con el objetivo puesto en la mejora de dicha eficiencia, se hace necesario establecer ciertas medidas de carácter organizativo que hagan más eficientes los recursos asignados y el empleo más racional de los mismos.

Así, desde esta perspectiva de mayor funcionalidad y mejora organizativa mediante Decreto 89/2012, de 14 de junio de 2012, de estructura orgánica y funciones del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, se crean las Gerencias de Atención Integrada, regulación que se completa mediante Orden de 18/12/2012 de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales. Dicha Orden en su disposición adicional octava, establece que en el plazo de 3 meses desde su publicación, se aprobará un plan de ordenación de recursos humanos como instrumento básico de planificación global, donde se establezcan las medidas necesarias para reestructurar, reorganizar y reasignar al personal con el objetivo de conseguir la adecuación de los recursos humanos necesarios con el dimensiona-

miento en las correspondientes Gerencias de Atención Integrada, por tanto, en virtud de los principios de eficacia y eficiencia, con el presente Plan de Ordenación de recursos humanos, en el ámbito de la movilidad por razón del servicio, el Sescam trata, en todo caso, de adecuar la actual estructura del servicio de salud a los procesos organizativos que la nueva estrategia sanitaria requiere, con ánimo de obtener mayores niveles de eficiencia en su gestión, de forma que adoptando medidas concretas dentro de su competencias consiga una mejora de su eficacia y de sus programas sanitarios, y con ello obtener ahorros, contener la dinámica de gastos y asignar mejor los recursos que los ciudadanos le proporcionan.

La Administración sanitaria sólo podrá ser sostenible y de calidad si se establecen los mecanismos para un uso racional y responsable de los recursos, y el presente plan pretende ser un instrumento para lograr dichos objetivos.

3. Objetivos del Plan

Garantizada en todo caso la prestación de la asistencia sanitaria, las medidas que recoge el presente plan se enmarcan en el principio de eficacia que debe seguir la Administración pública mediante un uso óptimo de los recursos que dispone para su labor.

Esta regulación sectorial en el ámbito de la movilidad queda encuadrada dentro de una más amplia estrategia global de planificación de recursos humanos y en aras de una gestión eficaz de los servicios sanitarios, con ello se persigue una acertada adecuación de los recursos humanos a las actividades de prestación de servicios sanitarios, garantizando las necesidades asistenciales y organizativas de los centros e Instituciones del Sescam, para lo cual y en consonancia con los antecedentes normativos anteriormente referenciados se pretende establecer un marco para la movilidad por razón del servicio.

Para definir este marco, se fijan criterios objetivos y se configura el procedimiento que deberá emplearse para la movilidad de los profesionales del Sescam.

4. Ámbito de Aplicación

El Plan de Ordenación es de aplicación a todas las categorías de personal de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha que ostenten la condición de personal estatutario.

5. Reordenación de personal mediante traslados definitivos a las nuevas Gerencias de Atención Integrada.

La Orden de 18/12/2012 de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, de las Gerencias de Atención Integrada regula la estructura, organización y funcionamiento de las Gerencias de Atención Integrada, así como define los recursos que se le adscriben.

Las Gerencias de Atención Integrada, integran en la gestión el ámbito asistencial de atención especializada y el ámbito de atención primaria, y conforme a ello el personal que preste servicios en los centros sanitarios de su ámbito funcional pasará a forma parte de su plantilla orgánica realizándose las modificaciones de plantilla orgánica que sean necesarias.

Para la ejecución del contenido de este Plan de Ordenación se aprobarán las nuevas plantillas que determinarán la configuración de la nueva Gerencia, teniendo en cuenta que el personal, ya sea de primaria o especializada, pasa a depender orgánica y funcionalmente de una nueva unidad organizativa.

Por tanto y debido a la implantación de esta nueva unidad de gestión organizativa, que integra a los distintos centros sanitarios que se le adscriben en su respectivo ámbito funcional y geográfico, se planteará en determinados casos la necesidad de trasladar definitivamente a los profesionales a otro centro de trabajo. Dichos cambios podrán afectar, sin embargo, de distinta forma a los profesionales, y es objetivo del Plan de Ordenación fijar los distintos supuestos, procedimiento y consecuencias del traslado.

El itinerario necesario para reordenar los recursos humanos se articulará en las siguientes fases. Una primera fase de vinculación del personal a la Gerencia de Atención Integrada correspondiente y una segunda fase de reordenación dentro de la Gerencia de Atención Integrada.

Primera fase: asignación del personal a una Gerencia de Atención Integrada.

Para la asignación de personal a una Gerencia de Atención Integrada se seguirán los siguientes criterios:

- a) El personal con nombramiento en alguno de los Equipos de Atención Primaria (EAP) que pasan a ser gestionados por la correspondiente GAI continuará adscrito al mismo en las mismas condiciones y en la misma situación que hasta la fecha en función del centro donde preste servicios.
- b) El personal con nombramiento en plazas de Área de salud del ámbito de Atención especializada (FEAS) se adscribirán a la GAI correspondiente.
- c) El personal con nombramiento en plazas de Atención especializada se adscribirán a la GAI correspondiente e implicará la prestación de servicios en el ámbito territorial de la Gerencia en ambos niveles asistenciales.
- d) El personal con nombramiento en plazas de Área de Salud en el ámbito de Atención primaria se adscribirán a la GAI correspondiente con arreglo a los siguientes criterios:
 - En los supuestos en que la Gerencia de Atención Integrada coincida con el Área de Salud y con el ámbito geográfico de las anteriores Gerencias de Atención Primaria y Atención Especializada, como son los supuestos de la GAI de Talavera y de la GAI de Guadalajara, se adscribirán a cada una de las respectivas GAI.
 - En los supuestos que la Gerencia de Atención Integrada no coincida con el Área de Salud y no coincida con el ámbito geográfico de las anteriores Gerencias de Atención Primaria y Atención Especializada como son los supuestos del resto de GAI se adscribirá a alguna de las nuevas GAI resultantes, con arreglo a las siguientes directrices:
 - 1- Si está adscrito a un determinado Equipo de Atención Primaria quedará adscrito a la GAI en que se integra el correspondiente Equipo.
 - 2- Si presta servicios en varios Equipos a la vez, y que, en base a la nueva Orden reguladora de la estructura, organización y funcionamiento, dichos Equipos queden adscritos a diferentes Gerencias de Atención integrada, su asignación concreta a una GAI de uno u otro equipo se determinará por los Servicios Centrales por Resolución en base a criterios asistenciales y si fuera necesario proceder a la distribución de efectivos entre los distintos equipos se realizará conforme a los criterios fijados en el apartado siguiente.
Al personal PEAC, también le será de aplicación lo previsto en los puntos 1 y 2 quedando adscritos a la GAI correspondiente y mantenido su nombramiento de Área.
 - 3- Si presta servicios en las unidades de apoyo y servicios centrales de las Gerencias de Atención primaria integradas en el ámbito de una GAI o cuyo ámbito geográfico se modifique como consecuencia de la Orden de 18/12/2012 de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, se incorporará a alguna de las nuevas GAI resultantes a través de la articulación de un procedimiento siempre y cuando no queden todas las plazas integradas en una misma GAI y sea necesario distribuir entre las mismas, teniéndose en cuenta que el personal estatutario propietario sólo será desplazado de no existir plaza ocupada por personal temporal que se le pueda ofertar, incluyendo en esta oferta ,las plazas individualizadas de los EAP que estén cubiertas por personal temporal .

Este procedimiento se desarrollará desde los servicios centrales por la Dirección Gerencia del Sescam con los siguientes criterios de actuación:

- a) Se determinará el número de plazas de cada categoría que pasarán a depender de cada una de las nuevas Gerencias Integradas en función de lo dispuesto en sus plantillas orgánicas.
 - b) Se realizará la convocatoria mediante Resolución del Gerente del Sescam del procedimiento que permita la incorporación del personal de servicios centrales a alguna de las nuevas Gerencias resultantes, y el que se hará constar el número de plazas por categorías y Gerencia de Área integrada convocadas para que a través del procedimiento el personal que ocupa una plaza en propiedad tenga la posibilidad de optar a alguna de las plazas ofertadas dentro del respectivo ámbito de las correspondientes GAI.
 - c) Apertura de plazo para la presentación de solicitudes por los interesados.
 - d) Los nuevos destinos se adjudicarán teniendo en cuenta las solicitudes formuladas por los interesados. Si hay más solicitudes que plazas para un destino concreto, éstas se adjudicarán en cada categoría, teniendo en cuenta el baremo de méritos fijado en el Anexo I.
- El personal que no solicite su participación se le asignará destino por la Administración en alguna de las plazas vacantes que no hayan sido adjudicadas.

Se constituirá una Comisión de Seguimiento para velar por el adecuado desarrollo del procedimiento que estará formada por un miembro de cada organización sindical con representación en la Mesa Sectorial e igual número de miembros en representación del Sescam. El presidente será la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos, o persona en quien delegue y el Secretario un empleado designado por la persona titular de la Dirección General de Recursos Humanos.

Segunda fase. Redistribución del personal dentro de la Gerencia de Atención Integrada.

Una vez fijados los efectivos de las nuevas Gerencias de Atención Integrada conforme a lo dispuesto en el apartado anterior (primera fase), los titulares de las GAIS, valorarán si consideran que resultan sobredimensionados determi-

nados servicios o áreas funcionales, y al objeto de racionalizar los recursos de la nueva Gerencia, podrán realizar una redistribución de los efectivos dentro de las unidades. Para ello y en caso necesario, mediante resolución motivada de la propia Gerencia se convocará un procedimiento de movilidad por razón del servicio para reconducirlos hacia aquellas unidades que se consideren deficitarias, o cubiertas por personal temporal.

-Ámbito de aplicación del correspondiente procedimiento: se entenderá incluido todo el personal de la GAI, perteneciente a alguna de las categorías afectadas y servicios o áreas funcionales objeto de la reorganización y que no esté adscrito funcionalmente a una determinada plaza individualizada (plaza de EAP) cuyo ámbito de nombramiento se encuentre dentro del ámbito de la Gerencia de Atención Integrada.

-Criterios de actuación: El procedimiento de movilidad se articulará con arreglo al Pacto de movilidad interna en el apartado de "traslados internos fuera de la convocatoria", teniéndose en cuenta para valorar el tiempo en la unidad o servicio la fecha en la que se accedió al puesto que se desempeña en el momento de la redistribución.

La Comisión de Movilidad, prevista en el Pacto de Movilidad interna, que está constituida en cada centro de Gestión, establecerá las equivalencias entre las unidades o servicios correspondientes a las anteriores unidades o servicios de primaria y especializada, a los efectos de lo dispuesto en el apartado anterior.

6. Ámbito de nombramiento:

Se estructuran nuevos ámbitos de nombramientos derivados de los nuevos modelos de gestión y fórmulas organizativas en conexión de la aplicación de los principios contenidos en el presente Plan de Ordenación. En aras de la eficiencia, se hace necesario poner en práctica otras herramientas que permitan el objetivo perseguido de optimizar los recursos disponibles, y por tanto debe abordarse una revisión de la actual configuración de la estructura de recursos humanos, puesto que los nuevos procesos de gestión eficiente exigen disponer de modelos de gestión que eviten la rigidez en la movilidad de su personal, para lo cual un último logro que persigue el presente Plan de Ordenación es propiciar el nombramiento de personal con distinta vinculación territorial y funcional, dando entrada al sistema a profesionales que se adapten a las necesidades que en cada momento surjan en el mismo, agilizando con ello la gestión de personal.

Los distintos ámbitos de nombramientos a partir de la entrada en vigor del Plan de Ordenación serán los siguientes:

- 1- Los nombramientos en plazas individualizadas del ámbito asistencial de atención primaria quedan vinculados a la Gerencia de Atención Integrada correspondiente como nombramientos en plazas individualizadas en el ámbito asistencial de atención primaria y estarán identificados con el correspondiente CIAS de la Zona básica de Salud.
- 2- Los nombramientos en plazas de Área de salud del ámbito asistencial de atención especializada (FEAS) quedan vinculados a la Gerencia de Atención Integrada correspondiente como nombramientos de Área de salud, con ámbito asistencial de atención especializada.
- 3- Los nombramientos en plazas de Área de Salud del ámbito asistencial de atención primaria, quedan vinculados a la Gerencia de Atención Integrada correspondiente como nombramientos de Área de salud con ámbito asistencial de atención primaria y de atención especializada.
- 4- El resto del personal adscrito a las Gerencias, quedan vinculados a la Gerencia de Atención Integrada correspondiente con ámbito asistencial de atención primaria y de atención especializada.
- 5- En las Gerencias de Atención primaria y Gerencias de Atención especializada, que no han sido modificadas por la Orden de 18/12/2012, los nombramientos del personal se mantiene en los mismos ámbitos territoriales y asistenciales que tenían a la fecha de entrada en vigor de la citada Orden.

7. Adaptación de pactos vigentes

Como consecuencia del contenido del Plan de Ordenación, que recoge nuevos ámbitos de nombramientos derivados de los nuevos modelos de gestión y fórmulas organizativas se plantea la necesidad de adaptar diversos pactos vigentes en materia de personal, que se negociaron en el marco de una anterior estructura de gestión. Esta adaptación establece un periodo transitorio hasta la negociación de nuevos pactos, y permite dejarlos vigentes adaptándolos a los nuevos ámbitos de gestión y nombramiento. En este sentido:

Respecto a la aplicación del Pacto sobre criterios para el cese del personal temporal, publicado por Resolución de 03/08/2007 de la Dirección General de Trabajo e Inmigración (DOCM nº 171 de 16 de Agosto) y modificado por Resolución de 28/01/2010 (DOCM nº 23 de 4 de Febrero) mantiene su vigencia, y los criterios contenidos en el mismo

se aplicarán en relación a las respectivas categorías dentro del ámbito de las actuales estructuras de Gestión (Gerencia de Atención Integrada, Gerencia de Atención Primaria y Gerencia de Atención especializada).

Respecto a la aplicación del Pacto sobre Movilidad Interna voluntaria en el ámbito de Atención especializada, publicado por Resolución de 28/01/2010 de la Dirección General de Trabajo e Inmigración (DOCM nº 23 de 4 de febrero de 2010), dentro de su ámbito personal, funcional y territorial, queda integrado el personal adscrito a la GAI, cuyo nombramiento implicará la prestación de servicios en el ámbito de la Gerencia en ambos niveles asistenciales, quedando por tanto excluido el personal que mantiene su nombramiento en el ámbito asistencial de atención primaria exclusivamente.

Respecto a la aplicación del Pacto de Promoción Interna temporal, publicado por Resolución de 29/07/2009 de la Dirección General de Trabajo e Inmigración (D.O.C.M nº 164 de 24 de agosto de 2009) en el momento de apertura anual para la actualización de méritos (1 abril) quedará constituida una única Bolsa por Centro de Gestión para cada una de las categorías, entendiéndose como Centro de Gestión las correspondientes Gerencia de Atención Integrada (GAI).

8. Vigencia del plan

Este Plan de Ordenación en relación al contenido de la reordenación de personal mediante traslados definitivos a las nuevas Gerencias de Atención Integrada (punto 5) agotará su vigencia cuando finalice la reordenación de personal en sus dos fases.

El resto del contenido del Plan se mantendrá vigente hasta que se regule su contenido por otra disposición. Se faculta a la Dirección General de Recursos Humanos para dictar cuantas Instrucciones resulten precisas en aplicación de la presente Resolución.

El presente Plan entrará en vigor a los 15 días de su publicación en el DOCM.

Disposición adicional primera:

No será de aplicación lo previsto en este Plan de Ordenación para el personal que ocupa los puestos de Técnicos de Gestión de Sistemas y Tecnologías de la información y Técnicos especialistas de Sistemas y Tecnologías de la información, por estar prevista una ordenación específica para dichas unidades.

Disposición adicional segunda:

La Unidad docente dependiente de la Gerencia de Atención primaria de Albacete, de la anterior Gerencia de Atención primaria de Cuenca y de la anterior Gerencia de Atención primaria de Ciudad Real seguirán funcionando en el ámbito del Área de salud con los recursos asignados a la misma, y por tanto adscritas a la Gerencia de Atención primaria de Albacete, Gerencia de Atención Integrada de Cuenca y Gerencia de Atención Integrada de Ciudad Real

Disposición adicional tercera:

Si como consecuencia de la aplicación del presente Plan de Ordenación algún profesional que hubiera prestado servicios en un único ámbito asistencial debiera ser adscrito a un ámbito asistencial diferente se facilitará la formación necesaria para la adquisición de las competencias exigidas para el desempeño del puesto.

Anexo

Baremo de méritos

El baremo por el que han de cuantificarse los méritos a valorar en el procedimiento contemplado en el Plan de Ordenación será el siguiente:

- a) Servicios prestados como personal estatutario en la misma categoría y especialidad en el Sistema Nacional de Salud: 3 puntos por día de servicios prestados.
- b) Servicios prestados en cualquier Administración Pública Española o de un Estado miembro de la Unión Europea o del Espacio Económico Europeo, desempeñando puestos de trabajo de igual contenido funcional: 3 puntos por día de servicios prestados
- c) Servicios prestados como personal estatutario en otras categorías estatutarias distintas: 1 punto por día de servicios prestados.

El cómputo del tiempo de servicios prestados a que se refiere este baremo finalizará el día que se fije en la convocatoria no pudiendo ser objeto de valoración los méritos alegados y no acreditados en la forma prevista en la citada convocatoria.

En caso de empate en la puntuación se resolverá a favor del solicitante que lleve más tiempo de servicios prestados en el último destino en propiedad. De persistir el empate, se resolverá a favor del profesional con mayor edad.

En caso de coincidencia en el tiempo de distintos períodos de servicios prestados, valorables por distintos apartados del baremo, solo se computará uno de ellos: el más favorable.

El tiempo de permanencia en situación distinta a la de activo, pero con reserva de plaza, se cuantificará como servicios prestados en la plaza reservada.

Los servicios prestados como Asistencia Pública Domiciliaria en el ámbito de Atención Primaria, equivaldrán a los servicios prestados en las categorías que les correspondan.

A los efectos del cómputo de los servicios prestados referidos al personal de refuerzos con nombramiento específico para la realización de atención continuada, se le computará calculándolos conforme a las siguientes reglas:

- a) 1 hora de refuerzo por servicios prestados en la misma categoría estatutaria desde la que se concursa: 0,6 puntos.
 - b) 1 hora de refuerzo por servicios prestados en las otras categorías estatutarias distintas desde la que se concursa: 0,2 puntos
 - c) Si dentro de un mes natural se hubiesen realizado más de 150 horas, sólo podrá valorarse 90 puntos de servicios prestados en la misma categoría estatutaria desde la que se concursa, y 30 puntos de servicios prestados en las otras categorías estatutarias distintas desde la que se concursa, sin que el exceso de horas efectuadas durante aquel pueda ser aplicado, para el cómputo de servicios prestados en otro mes.
-