II.- AUTORIDADES Y PERSONAL

SITUACIONES E INCIDENCIAS

Servicio de Salud de Castilla-La Mancha (Sescam)

Resolución de 29/01/2014, de la Secretaría General, por la que se ordena la publicación del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 16/01/2014 por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en el que se determinan las medidas a adoptar respecto al personal destinado en las Gerencias de Atención Primaria y Atención Especializada de Albacete por la implantación de la nueva Gerencia de Atención Integrada. [2014/1589]

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 julio de 2013, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, de modificación de la Orden de 18 de diciembre de 2012, de las Gerencias de Atención Integrada del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha, modifica el Anexo I de ésta última, creando la Gerencia de Atención Integrada de Albacete. En su disposición adicional única establece la necesidad de aprobar 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 y el dimensionamiento de la Gerencia de Atención Integrada de Albacete, en virtud de los principios de eficacia y eficiencia.

El Consejo de Gobierno, en su reunión del día 16 de enero de 2014, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos en el que se determinan las medidas a adoptar respecto al personal destinado en las Gerencias de Atención Primaria y Atención Especializada de Albacete por la Implantación de la nueva Gerencia de Atención Integrada.

En virtud de lo cual, y en ejercicio de las competencia atribuida a esta Secretaría General, por el apartado Segundo, punto 5º de la Resolución de 20/03/2013 sobre delegación de competencias de la Dirección Gerencia del Sescam (DOCM nº 62, de 1 de abril 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 su reunión del día 16 de enero de 2014, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de los Recursos Humanos en el que se determinan las medidas a adoptar respecto al personal destinado en las Gerencias de Atención Primaria y Atención Especializada de Albacete por la Implantación de la nueva Gerencia de Atención Integrada, que se inserta a continuación de esta Resolución.

Segundo.- Efectos.

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

Toledo, 29 de enero de 2014

El Secretario General
FERNANDO SANZ GARCÍA

Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en el que se determinan las medidas a adoptar respecto al personal destinado en las Gerencias de Atención Primaria y Atención Especializada de Albacete por la implantación de la nueva Gerencia de Atención Integrada.

1. Antecedentes normativos

La Orden de 18/07/2013, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales (D.O.C.M nº 147, de 31 de julio de 2013) ha supuesto la modificación de La Orden de 18/12/2012 de las Gerencias de Atención Integrada del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha con un doble objetivo, por una parte, profundizar en la instauración de un modelo organizativo de gestión unitaria e integral, centrado en el proceso asistencial y en el paciente, superando la tradicional división entra las distintas modalidades asistenciales que aún existían en el Área de Salud de Albacete, y de otra, atender a razones de eficacia, simplificación y racionalización de las estructuras organizativas de acuerdo con el principio constitucional de estabilidad presupuestaria. Para la consecución de este doble objetivo se ha procedido a fusionar las estructuras administrativas de las Gerencias de Atención Primaria y de Atención Especializada de Albacete.

La citada Orden determina, en su disposición adicional única, que en el plazo de 6 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 dimensionamiento en Gerencia de Atención Integrada de Albacete, en virtud de los principios de eficacia y eficiencia.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud, regula en su artículo 13 los denominados Planes de Ordenación de los Recursos Humanos configurándolos como el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que se precise, y remitiéndose 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.

Según el artículo 12 de la citada Ley 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.

Los preceptos referenciados se ven complementados por la regulación que en materia de movilidad fija el artículo en el 36 del Estatuto Marco, al disponer 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”

2. Objetivos del plan

El presente plan de ordenación de recursos humanos tiene como objetivo determinar las repercusiones que la unificación de la gestión de la asistencia sanitaria en los ámbitos de atención primaria y especializada, a través de la instauración de la Gerencia de Atención Integrada de Albacete, va a suponer para el personal que presta servicios en dichos ámbitos.

La regulación sectorial que se lleva a cabo, es por tanto complementaria de la ya iniciada con el anterior Plan de ordenación de Recursos Humanos, en el ámbito de la movilidad del personal de Sescam y que fue publicado mediante Resolución de 27/03/2013 (DOCM nº 67, de 8 de abril de 2013) y es por ello que a través de la presente regulación se asumen los presupuestos básicos especificados en dicho plan y se fija como meta final optimizar la estructura humana.

Las medidas que recoge el presente plan, una vez garantizada en todo caso la prestación de la asistencia sanitaria, 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, puesto que la sostenibilidad del sistema de salud, con indicadores satisfactorios de cualidad y seguridad en la prestación del servicio, pasa inexorablemente por la mejor y más eficiente gestión de los recursos humanos asignados para la prestación del servicio de salud a la población de la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha.

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

3. Ámbito de aplicación

El plan de ordenación es de aplicación a todas las categorías de personal estatutario de las Instituciones Sanitarias del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha destinados en los centros y unidades que han sido adscritos a la Gerencia de Atención Integridad de Albacete, conforme a lo dispuestos en el Anexo II de la Orden de 18/12/2012, de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, de las Gerencias de Atención Integrada del Servicio de Salud de Castilla-La Macha , de la Consejería de Sanidad y Asuntos Sociales, y que ha sido modificada por la orden de 18/07/2013.

4. Reordenación del personal

4.1. Configuración de la plantilla Orgánica y redistribución de efectivos a otras Gerencias del Área

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 de Albacete, y determina en su Anexo II los recursos sanitarios y administrativos que se le adscriben para su gestión.

La visión horizontal e integradora en la gestión de los procesos asistenciales, y la adecuación de la estructura de la Gerencia a esta nueva estrategia sanitaria determina que, en base al mandato contenido en artículo 3 de la citada Orden de 18/12/2012, el personal que preste servicios en los centros sanitarios de su ámbito funcional pase a forma parte de una misma plantilla orgánica, y conforme a ello deberán realizarse las modificaciones que sean necesarias.

La aprobación de la nueva plantilla orgánica será, por tanto, el punto de partida para la ejecución del contenido de este plan de ordenación y a través de ella se determinará 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.

La asignación del personal a la nueva Gerencia de Atención Integrada se realizará con arreglo a los siguientes criterios:

1) Quedarán adscritos a la Gerencia de Atención Integrada de Albacete:

a) El personal con nombramiento en alguno de los Equipos de Atención Primaria (EAP) y con nombramiento en plazas de Área de Salud en el ámbito de Atención primaria que se encuentren adscritos a Equipos que pasen a ser gestionados por la GAI de Albacete.
b) El personal con nombramiento en plazas de Área de salud del ámbito de Atención especializada del Complejo Hospitalario de Albacete.

2) Respecto al personal de las unidades de apoyo y servicios centrales de las Gerencia de Atención primaria se incorporará a alguna de las nuevas GAI constituidas dentro del Área de salud de Albacete, teniendo en cuenta que el personal estatutario propietario sólo será desplazado de la GAI de Albacete de no existir plaza vacante u 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.

En caso de ser necesario adscribir personal fuera de la GAI de Albacete, el procedimiento se desarrollará desde los servicios centrales por la Dirección Gerencia del Sescam con arreglo a 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 del Área de salud de Albacete 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 procedi-

miento 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.

4.2. Redistribución del personal dentro de la Gerencia de Atención Integrada.

Puesto que resulta previsible que, en aras de la integración y en función de las necesidades, determinado personal de la anteriores Gerencias de Atención Especializada y Primaria de Albacete pase a desempeñar sus funciones en unidades diferentes, se hace necesario predefinir un marco de actuación, fijar los criterios y configurar el procedimiento que debe emplearse en estos supuestos.

Una vez fijados los efectivos de la nueva Gerencia de Atención Integrada, conforme a lo dispuesto en el apartado anterior, el titular de la GAI valorará si resultan sobredimensionados determinados servicios o áreas funcionales, y al objeto de racionalizar los recursos de la nueva Gerencia, podrá realizar una redistribución de los efectivos dentro de las unidades. Para ello y en caso necesario, mediante resolución motivada de la propia Gerencia se procederá reconducirlos hacia aquellas unidades que se consideren deficitarias, o cubiertas por personal temporal.

- Ámbito de aplicación de la correspondiente redistribución: 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: En base a la potestad autoorganizativa de las administraciones públicas que atribuye a éstas la facultad de organizar los servicios públicos, corresponde al Director Gerente de la GAI:
a) determinar de forma concreta el personal que debe ser cambiado de puesto por necesidades imperativas de la organización sanitaria
b) Establecer las equivalencias, a efectos de la integración, entre las unidades o servicios correspondientes a las anteriores unidades o servicios de primaria y especializada, a los efectos de integración del personal lo dispuesto en este apartado.

4.3. Movilidad en el ámbito territorial de la Gerencia de Atención Integrada.

Una organización correlacionada con los objetivos a conseguir ha de permitir la distribución eficaz de los recursos y dotarse de la flexibilidad necesaria para adaptarse a las necesidades puntuales que se puedan plantear y, de esta forma, optimizar la estructura humana mediante una adecuada redistribución de los recursos disponibles en aras de la mejora continua en la prestación sanitaria.

Aunque existe habilitación legal para esta concreta movilidad, pues art. 87 de la Ley 14/1986, de 25 de abril, General de Sanidad, posibilita que personal pueda ser cambiado de puesto por necesidades imperativas de la organización sanitaria, con respeto de todas condiciones laborales y económicas dentro del Área de Salud, se hace preciso, sin embargo, articular unos criterios objetivos a la hora de llevarla a cabo mediante la fijación de un procedimiento específico.

Procedimiento.

Detectada una situación de necesidad inaplazable por resultar preciso contar con efectivos para una adecuada cobertura asistencial y no siendo posible prestarla con los medios propios del centro correspondiente, el titular de la Gerencia procederá a ofertarla a otros profesionales de la categoría afectada para su cobertura voluntaria mediante comisión de servicios. A tal fin, se realizará la máxima publicidad en los tablones de anuncios y paginas web de todos

los centros e instituciones del Sescam. Si fueran varios los candidatos interesados, la selección se realizará y siempre que no suponga perjuicio para la cobertura asistencial de la institución de origen, en función de la antigüedad, atendiendo al número de trienios y la fecha de vencimiento del próximo, y en caso de empate la mayor edad.

No habiendo sido posible su cobertura mediante el anterior proceso de movilidad voluntaria, por el titular de la Gerencia correspondiente:

a) Se designará con carácter forzoso a un profesional de alguno de los centros pertenecientes al ámbito de la GAI cuya movilidad no suponga perjuicio para la cobertura asistencial, y atendiendo a los siguientes criterios.
- En primer lugar en función de la mayor proximidad
- En segundo lugar a su menor antigüedad en el puesto.

b) En la Resolución se deben indicar las concretas necesidades que lleven a adoptar el traslado, siendo preciso acreditar la existencia de razones imperativas que lo justifiquen y especificar los hechos concretos que permitan determinar las necesidades asistenciales u organizativas que determinen la asignación de un nuevo puesto de trabajo

5. Ámbito de nombramiento:

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 se persigue con el presente plan 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 surjan en cada momento y agilizando con ello la gestión de personal, puesto constituye el factor humanos la herramienta esencial en la plantificación estratégica sanitaria.

Debe abordarse, pues, una revisión de la actual configuración de la estructura de recursos humanos y. por ello, los distintos ámbitos de nombramientos a partir de la entrada en vigor del plan de ordenación quedan configurados de la siguiente forma:

1- Los nombramientos en plazas individualizadas del personal del ámbito asistencial de atención primaria quedan vinculados a la Gerencia de Atención Integrada 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 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 con ámbito asistencial de atención primaria y de atención especializada.

6. 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 al 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 (D.O.C.M nº 23 de 4 de Febrero), o el que le sustituya en su caso, los criterios contenidos en el mismo serán aplicarán en relación a las respectivas categorías dentro del ámbito de la actual estructura de Gestión (Gerencia de Atención Integrada de Albacete).

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), o el que le sustituya en su caso, quedará constituida una única Bolsa para cada una de las categorías dentro la Gerencia de Atención Integrada de Albacete

7. Vigencia del plan

En lo referente a la reordenación de personal de la nuevas Gerencias de Atención Integrada de Albacete (punto 4, apartados A y B), el presente plan agotará su vigencia cuando finalice la misma.

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

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 I: 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.