

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

2450

Acord del Consell de Govern de 8 de febrer de 2013 pel qual s'aprova el "Pla d'ordenació dels recursos humans que integra el personal de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca en els Serveis Centrals i en les gerències territorials del Servei de Salut"

La disposició addicional tercera de la Llei 9/2011, de 23 de desembre, de pressuposts generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per a l'any 2012, autoritza la dissolució de l'entitat pública empresarial Gestió Sanitària de Mallorca (GESMA).

Per mitjà de l'Acord del Consell de Govern de 24 de febrer de 2012 (BOIB núm. 32/2012, d'1 de març) es va aprovar el procediment d'extinció de GESMA i la seva integració en el Servei de Salut de les Illes Balears. Aquest Acord preveia que la integració tingués efectes a partir de l'1 de gener de 2013.

El 21 de desembre de 2012, el Consell de Govern va adoptar l'Acord pel qual es fa efectiva l'extinció de GESMA i la integració de tots els seus mitjans personals i materials, amb efectes des de l'1 de gener de 2013, en el Servei de Salut de les Illes Balears.

Prèviament, el Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears, havia previst la creació de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca (GCHM) dins l'estructura orgànica del Servei de Salut, que havia d'assumir la gestió dels recursos personals i materials de GESMA.

No obstant això, el Pla de viabilitat de GESMA de 23 de novembre de 2012 preveu la supressió de la GCHM i la sectorització dels seus recursos personals i materials en els Serveis Centrals i en les gerències territorials del Servei del Salut.

Totes aquestes circumstàncies exigeixen que una part del personal que presta servei actualment als Serveis Centrals i als hospitals gestionats per la GCHM passi a fer-ho als Serveis Centrals del Servei del Salut o en alguna de les seves gerències territorials. Aquesta incorporació justifica la necessitat d'elaborar un pla d'ordenació segons els paràmetres establerts en la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, l'article 13 del qual estableix el següent:

1. Els plans d'ordenació de recursos humans constitueixen l'instrument bàsic de planificació global d'aquests dins del servei de salut o en l'àmbit que aquests precisin. Han d'especificar els objectius que s'han d'aconseguir en matèria de personal i els efectius i l'estructura de recursos humans que es considerin adequats per complir els objectius. Així mateix, poden establir les mesures necessàries per aconseguir l'estructura esmentada, especialment en matèria de quantificació de recursos, programació de l'accés, mobilitat geogràfica i funcional, i promoció i reclassificació professional.
2. Els plans d'ordenació de recursos humans s'han d'aprovar i publicar o, si s'escau, notificar, en la forma en què a cada servei de salut es determini. Prèviament han de ser objecte de negociació a les meses corresponents.

A més, de conformitat amb l'article 80 de la Llei 55/2003, relatiu a pactes i acords que s'adopten en el si de les meses de negociació, els plans d'ordenació dels recursos humans s'estableixen com a matèria que ha de ser necessàriament objecte de negociació.

Per una altra banda, segons l'article 5.2.f de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, correspon al Consell de Govern aprovar els plans generals d'ordenació i els programes específics per optimitzar els recursos humans.

En virtut de les consideracions anteriors, es va confeccionar el "Pla d'ordenació dels recursos humans que integra el personal de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca en els Serveis Centrals i en les gerències territorials del Servei de Salut", que ha estat negociat amb les organitzacions sindicals representades en la Mesa Sectorial de Sanitat en la sessió del 24 de gener de 2013.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta del conseller de Salut, Família i Benestar Social, en la sessió de 8 de febrer de 2013, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

"Primer. Aprovar el "Pla d'ordenació dels recursos humans que integra el personal de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca en els Serveis Centrals i en les gerències territorials del Servei de Salut".



Segon. Publicar aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Interposició de recursos

Contra aquest Acord —que exhaureix la via administrativa— es pot interposar un recurs de reposició davant l'òrgan que el dicta, en el termini d'un mes comptador des de l'endemà de la data de publicació de l'Acord, de conformitat amb els articles 116 i 117 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, en relació amb l'article 57 de la Llei 3/2003, de 26 de març, de règim jurídic de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

També s'hi pot interposar directament un recurs contenciós administratiu davant la Sala Contenciosa Administrativa del Tribunal Superior de Justícia de les Illes Balears en el termini de dos mesos comptadors des de l'endemà de la data de publicació de l'Acord, de conformitat amb els articles 10 i 46 de la Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa, sense perjudici de qualsevol altre recurs que es consideri procedent interposar-hi."

Palma, 8 de febrer de 2013

El secretari del Consell de Govern

Antonio Gómez Pérez

ANNEX

Acord de la Mesa Sectorial de Sanitat de 24 de gener de 2013 pel qual s'aprova el Pla d'ordenació dels recursos humans que integra el personal de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca en els Serveis Centrals i en les gerències territorials del Servei de Salut

1. Definició

- 1.1. En l'àmbit jurídic del personal estatutari, un pla d'ordenació dels recursos humans basat en causes objectives és l'eina bàsica de planificació que serveix per especificar els objectius en matèria de personal i els efectius i l'estructura dels recursos humans que es consideren adequats per assolir aquests objectius.
- 1.2. En aquest marc, a partir de l'article 13 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, es pot definir que el pla d'ordenació dels recursos humans és l'instrument bàsic de planificació global d'aquests en l'àmbit d'un servei de salut o en qualsevol altre que el mateix pla estableixi.
- 1.3. Per assolir els objectius prevists en un pla d'ordenació, el contingut s'ha d'articular per mitjà de les mesures necessàries per aconseguir una estructura de recursos humans adequada, especialment en els aspectes de la quantificació dels recursos, de la programació de l'accés, de la mobilitat geogràfica i funcional i de la promoció i la reclassificació professional.

2. Àmbit

- 2.1. *Objectiu:* basant-se en el que s'ha descrit en el punt anterior, es pot establir un pla d'ordenació dels recursos humans dirigit a un àmbit concret —en aquest cas, la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca— i amb l'objecte d'establir els criteris per distribuir el personal de la Gerència entre els Serveis Centrals i les gerències territorials del Servei de Salut de les Illes Balears.
- 2.2. *Subjectiu:* aquest Pla afecta tot el personal de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca i tot el personal de les gerències territorials que resulti afectat pel procés de redistribució dels efectius.
- 2.3. *Temporal:* aquest Pla té efectes mentre duri el procés d'extinció de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca.

3. Fonaments legals

- 3.1. Amb caràcter general, l'article 12 de la Llei 55/2003 estableix que la planificació dels recursos humans en els serveis



de salut ha d'estar orientada al dimensionament, a la distribució, a l'estabilitat, al desenvolupament, a la formació i a la capacitat que resultin adequats amb la finalitat de millorar la qualitat, l'eficàcia i l'eficiència dels serveis.

3.2. En l'àmbit de cada servei de salut, havent-ho negociat prèviament amb les meses corresponents cal adoptar les mesures necessàries per aconseguir una planificació eficient de les necessitats de personal i de les situacions administratives derivades de la reassignació d'efectius, i per programar periòdicament les convocatòries de selecció, promoció interna i mobilitat.

3.3. Com ja s'ha dit en el punt 1.1, segons l'article 13 de la Llei 55/2003 els plans d'ordenació dels recursos humans són l'instrument bàsic de planificació global d'aquests en un servei de salut. Per tant, han d'especificar els objectius en matèria de personal i els efectius i l'estructura dels recursos humans que es consideren adequats per assolir aquests objectius. Així mateix, poden establir les mesures necessàries per aconseguir aquesta estructura, especialment amb relació a la quantificació dels recursos, la programació de l'accés, la mobilitat geogràfica i funcional i la promoció i la reclassificació professional.

3.4. No obstant això, com s'ha indicat en el punt 1.2, l'article 13 de la Llei 55/2003 permet que un pla d'ordenació dels recursos humans se circumscriuï a l'àmbit que el mateix pla precisi, que en aquest cas s'ha definit en el punt 2.

3.5. En l'article 64 i en els següents de la Llei 5/2003, de 4 d'abril, de salut de les Illes Balears, es configura el Servei de Salut de les Illes Balears com un ens públic de caràcter autònom, dotat de personalitat jurídica i patrimoni propis, i amb plena capacitat per actuar en l'assoliment de les seves finalitats, al qual es confia la gestió dels serveis públics sanitaris de caràcter assistencial de les Illes Balears.

3.6. L'article 69.2 de la Llei 5/2003 estableix el director general com a òrgan superior de direcció unipersonal del Servei de Salut. D'altra banda, l'article 12.c del Decret 39/2006, de 21 d'abril, pel qual s'aproven els Estatuts del Servei de Salut, estableix entre les funcions del director general exercir la direcció, l'administració i la gestió del personal de l'organisme. Per tant, li correspon proposar el pla i negociar-lo en la mesa sectorial d'aquest organisme autònom.

3.7. D'acord amb la delegació de competències prevista en el punt 2.b de la Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari, el director general del Servei de Salut és l'òrgan competent per resoldre els procediments de mobilitat per raó del servei, de conformitat amb les prescripcions de l'article 37 de la Llei 55/2003.

3.8. D'acord amb l'article 5.f de la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, els plans de recursos humans han de ser aprovats pel Consell de Govern.

3.9. La competència per aprovar i modificar les plantilles orgàniques de personal estatutari del Servei de Salut correspon al conseller competent en matèria de funció pública, encara que es delega en el director general del Servei de Salut si la modificació no suposa un increment de despesa, en virtut del punt 2.f de la Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008 de delegació de competències en matèria de personal estatutari en el conseller de Salut i Consum i en el director general del Servei de Salut de les Illes Balears (BOIB núm. 60/2008, de 3 de maig). Quan la modificació de la plantilla suposi un increment de la despesa, aleshores correspon aprovar-la a la conselleria competent en matèria de salut, a proposta del Consell de Direcció del Servei de Salut, de conformitat amb l'article 69.3.h de la Llei 5/2003.

3.10. Pel que fa al procediment per elaborar o modificar les plantilles orgàniques de personal estatutari, cal dir que no està regulat per la normativa estatutària, per la qual cosa hi resulten aplicables les disposicions de la Llei 3/2007, d'aplicació supletòria al personal estatutari en virtut de l'article 2.2 de l'Estatut Marc. En aquest sentit, tot i que l'article 31.3 de la Llei 3/2007 disposa que, quan les modificacions de les relacions de llocs de treball siguin conseqüència de la supressió de llocs de treball per extingir, la modificació s'ha de dur a terme automàticament —únicament amb el requisit de l'aprovació de l'òrgan competent—, cal tenir en compte que el mateix article 31 prescriu que les modificacions s'han de dur a terme amb la participació de la representació dels empleats públics d'acord amb les previsions establertes en la legislació bàsica estatal.

3.11. L'article 37 de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, determina les matèries que han de ser objecte de negociació en els àmbits materials respectius. Per això estableix que és procedent negociar amb les organitzacions sindicals quan les decisions de les administracions públiques que afecten les seves potestats d'autoorganització tinguin repercussions sobre les condicions de feina dels funcionaris públics. Per tant, una vegada presentades en la mesa de negociació competent la modificació de la plantilla orgànica comprensiva de la supressió i l'amortització dels llocs de treball que es consideren innecessaris —i l'aprovació d'aquestes pel director general del Servei de Salut—, s'ha d'entendre que hi ha prou motivació per dur a terme la cessació del personal estatutari interí que ocupa les places amortitzables, que s'ha d'articular per mitjà d'una resolució de l'òrgan competent amb efecte des de la mateixa data d'efectes de l'amortització de la plaça.

3.12. Posteriorment a la data d'efecte de la modificació de la plantilla orgànica, cal dictar una resolució de cessació del personal estatutari interí, que és una competència que actualment tenen delegada els gerents corresponents, tal com estableix el



punt 4.a de la Resolució del conseller de Salut i Consum de 9 d'abril de 2008 (BOIB núm. 48/2008, de 10 d'abril).

4. Justificació del Pla d'ordenació dels recursos humans

4.1. Justificació per raons organitzatives: supressió de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca

4.1.1. Amb l'Acord del Consell de Govern de 21 de desembre de 2012 (BOIB núm. 192/2012, de 22 de desembre) es va aprovar l'extinció de l'entitat pública empresarial Gestió Sanitària de Mallorca (GESMA) i la integració de tots els seus mitjans personals i materials en el Servei de Salut de les Illes Balears amb efectes des de l'1 de gener de 2013.

4.1.2. En el Decret 63/2012, de 20 de juliol, pel qual s'estableix l'estructura orgànica bàsica del Servei de Salut de les Illes Balears, ja s'havia previst la creació de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca dins l'estructura orgànica del Servei de Salut, que assumirà la gestió dels recursos personals i materials de GESMA.

4.1.3. El Pla de viabilitat de GESMA de 23 de novembre de 2011 preveu la supressió de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca (GCHM) i la sectorització dels seus recursos personals i materials en els Serveis Centrals i en les gerències territorials del Servei de Salut, tal com s'indica en el punt 4.4 d'aquest document. Això suposa que els diferents centres i serveis de la GCHM es distribuïren entre els actuals Serveis Centrals del Servei de Salut i les seves gerències territorials (articles 6 i 19 del Decret 63/2012).

4.1.4. Aquest entorn fa convenient que una part del personal que actualment presta servei als Serveis Centrals i als hospitals gestionats per la GCHM passi a fer-ho en alguna de les gerències territorials. Aquesta incorporació justifica la necessitat d'elaborar un pla d'ordenació segons els paràmetres establerts en la Llei 55/2003.

4.1.5. A l'efecte de justificar correctament el Pla d'ordenació, cal recordar les places i els llocs de les unitats administratives de la Gerència per extingir que s'amortitzen o se suprimeixen i els que es reassignen als Serveis Centrals del Servei de Salut i a les gerències territorials:

- a) Ha de cessar el personal estatutari interí pertanyent a les categories que figuren en els annexos 1 i 2 que ocupa places a les unitats administratives que se suprimeixen o que resulten ineficients, havent amortitzat prèviament la seva plaça i d'acord amb els criteris que s'estableixen en aquest Pla.
- b) Ha de cessar el personal estatutari fix que ocupa un dels llocs intermedis de prefectura o coordinació (vegeu l'annex 3) o ocupa una de les places bàsiques en la situació de promoció interna temporal que figuren en l'annex 4, havent suprimit prèviament el lloc o la plaça, i ha de ser reassignat segons la plaça pertanyent a la seva categoria d'acord amb els criteris establerts en aquest Pla.
- c) Se suprimeixen els llocs de la plantilla orgànica corresponents als òrgans directius i al personal directiu professional de la GCHM que figuren en l'annex 5.
- d) El personal estatutari fix de les unitats administratives pertanyents als Serveis Centrals de la gerència per extingir que figuren a l'annex 6 s'adscriuen als Serveis Centrals del Servei de Salut i a les gerències territorials amb els criteris que es determinaran en el corresponent procediment de mobilitat per raó del servei.
- e) El personal estatutari fix pertanyent a les categories esmentades en l'annex 6 i que ocupa les places de la plantilla orgànica de la GCHM que figuren adscrites a les unitats i als hospitals esmentats en aquest annex s'adscriuen a les gerències territorials amb els criteris que es determinaran en el corresponent procediment de mobilitat per raó del servei.
- f) El personal estatutari de les unitats administratives pertanyents a l'Hospital General i a l'Hospital Psiquiàtric que no resulti afectat per les actuacions previstes en els apartats precedents s'adscriu a la Gerència del Sector Sanitari de Ponent, que gestiona l'Hospital Universitari Son Espases.
- g) El personal estatutari de les unitats administratives pertanyents a l'Hospital Joan March i a la Unitat Biomèdica que no resulti afectat per les actuacions previstes en els apartats precedents s'adscriu a la Gerència del Sector Sanitari de Migjorn, que gestiona l'Hospital Son Llàtzer.

4.2. Justificació per raons econòmiques

4.2.1. El context econòmic actual, de reducció del dèficit públic, obliga les administracions públiques —cadascuna en el seu àmbit competencial— a implementar solucions organitzatives austeres, eficaçes i eficients que els permetin



afrontar amb èxit el repte de mantenir els nivells de prestació del servei públic unint-los amb una significativa reducció dels mitjans disponibles per a aquesta finalitat.

4.2.2. Òbviament, com a organisme autònom adscrit a la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, el Servei de Salut de les Illes Balears no és aliè a aquesta situació de contracció econòmica generalitzada i resulta afectat pels objectius de reducció del dèficit públic, molt estrictes per a totes les comunitats autònomes, establerts inicialment en l'1,5 % per a 2012 i en l'1,1 % per a 2013. (Aquest darrer percentatge es redueix al 0,5 % en el Programa d'estabilitat pressupostària del Regne d'Espanya presentat recentment per l'Estat davant la Unió Europea.) Aquests objectius requereixen adoptar mesures addicionals de control de la despesa pública per assolir l'estabilitat pressupostària exigida per la normativa vigent, en el marc constitucional i comunitari. En conseqüència, és imprescindible adoptar mesures que optimitzin tant com sigui possible els recursos materials i humans disponibles. Algunes d'aquestes mesures ja han estat previstes en el Pla economicofinancer de reequilibri 2012-2014, formulat per la Comunitat Autònoma l'abril de 2012 i presentat davant de l'Administració General de l'Estat a fi de complir la legislació sobre estabilitat pressupostària. Aquest Pla economicofinancer de reequilibri va ser considerat idoni pel Consell de Política Fiscal i Financera en la seva darrera sessió (17 de maig de 2012).

4.2.3. Una de les mesures d'estalvi previstes en el punt 2.2.7 del Pla economicofinancer de reequilibri —desplegada posteriorment a la pàgina 83 del Pla de viabilitat de GESMA— és la supressió de la Gerència del Complex Hospitalari de Mallorca i la integració dels seus mitjans personals i materials en els Serveis Centrals i en les gerències territorials del Servei de Salut. Aquesta mesura suposa un estalvi total de 12.264.000 € anuals quan estiguin implementades completament totes les mesures proposades en el Pla. D'aquesta quantitat, aproximadament tres milions d'euros corresponen a mesures que s'han d'implementar per mitjà de la reducció del capítol I (és a dir, les despeses de personal).

4.2.4. En aquest sentit, abans de fer efectiva l'extinció de la GCHM, cal simplificar-ne l'organigrama general suprimint alguns dels serveis actuals i reestructurant-ne orgànicament i/o funcionalment alguns altres d'acord amb les necessitats de la nova organització. Aquesta simplificació implica, d'una banda, la reestructuració interna de la GCHM, que suposa les actuacions administratives que es detallen en el punt 6.1.1 d'aquest Pla; de l'altra, preveu un conjunt de mesures organitzatives que també afecten la resta d'òrgans de l'estructura orgànica del Servei de Salut (vegeu els punts 6.1.2 i 6.1.3).

5. Objectius

Amb aquest Pla es pretén assolir els objectius següents:

- a) Gestionar els recursos humans dependents del Servei de Salut basant-se en criteris d'eficiència, austeritat i economia a fi de complir les exigències pressupostàries del Pla d'estabilitat financera de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i del Pla de viabilitat de GESMA.
- b) Amortitzar les places i els llocs de treball de les plantilles orgàniques de les gerències territorials —principalment la GCHM, però també de les gerències territorials afectades pel procés de redistribució— que resultin innecessaris pel fet d'estar adscrit a serveis que se suprimeixen o com a conseqüència d'un procés de racionalització que simplifica una estructura orgànica sobredimensionada i ineficient.
- c) Redistribuir el personal estatutari fix de la GCHM entre la resta les gerències territorials esmentades en el punt 4.4 precedent.

6. Procediment

- 6.1. Per assolir els objectius prevists en aquest Pla, s'estableix un itinerari d'incorporació que es compon de les fases següents:

6.1.1. *Primera fase:* inclou les actuacions administratives següents de reestructuració interna de la GCHM.

a) Amortització de places estatutàries ocupades per personal estatutari interí

- 1) Per tal que el procés de redistribució d'efectius s'efectuï de la manera més eficient, cal reestructurar prèviament els recursos humans de la GCHM a fi de simplificar-ne l'estructura, eliminant un nombre de places interines pertanyents a la plantilla orgànica de la GCHM que resulten innecessàries d'acord amb les sinergies resultants de la nova estructura organitzativa.





2) Aquesta reestructuració provoca la supressió de diversos serveis que resultaran innecessaris i l'optimització dels recursos humans de la GCHM: amortització de 32 places ocupades per personal estatutari interí, bé com a conseqüència de la supressió de serveis o bé perquè les seves funcions són assumides pel personal fix de la GCHM (vegeu els annexos 1 i 2). D'aquestes 32 places, 15 estan adscrites a serveis que se suprimeixen o que estan sobredimensionats pels motius que s'especifiquen en l'annex 1, i 17 places són suprimides com a conseqüència de la redistribució interna d'efectius procedents d'altres unitats de la GCHM que estan sobredimensionades (annex 2).

3) L'amortització requereix modificar la plantilla orgànica del personal estatutari de la GCHM, que ha de ser negociada prèviament en la Mesa Sectorial de Sanitat i aprovada pel director general del Servei de Salut.

4) En el supòsit d'amortització de places corresponents a la mateixa categoria professional i quan només se n'hagin d'amortitzar algunes, a l'hora de determinar les persones que han de cessar se'n tindrà en compte l'antiguitat als centres i a les institucions del Sistema Nacional de Salut segons el nombre de dies de servei prestat en la categoria corresponent, computats fins a la data de la publicació d'aquest Pla. En cas d'empat, prevaldrà el treballador de més edat.

b) Supressió de prefectures, coordinacions i llocs de promoció interna temporal

1) Addicionalment al procés anterior, d'acord amb el Pla de viabilitat està previst que s'ajusti l'estructura organitzativa de la GCHM suprimint determinats llocs intermedis de la piràmide organitzativa estatutària que resulten innecessaris o la permanència dels quals ja no està justificada en el nou disseny estructural.

2) De la mateixa manera, també deixen de tenir sentit determinades places ocupades en la situació de promoció interna temporal que no s'ajusten a les necessitats de la nova estructura organitzativa, per la qual cosa seran amortitzades.

3) Ha de cessar el personal estatutari fix que ocupi algun dels llocs de direcció o coordinació que figuren en l'annex 3 i també el personal que ocupi alguna de les places bàsiques en la situació de promoció interna temporal que figuren en l'annex 4, havent-ne suprimit prèviament el lloc de treball, i serà reassignat segons la plaça pertanyent a la seva categoria d'acord amb els criteris establerts en aquest Pla. En aquest annex es justifiquen les raons per les quals s'amortitzen aquests llocs.

c) Supressió de llocs corresponents a òrgans directius i a personal directiu professional de la GCHM

1) La supressió de la GCHM provoca l'extinció del corresponent òrgan unipersonal de direcció (la Gerència) i de determinats llocs directius (directors, subdirectors i altres òrgans units per contractes d'alta direcció).

2) S'adjunta una llista amb els llocs suprimits (vegeu l'annex 5).

6.1.2. *Segona fase:* inclou les actuacions administratives necessàries per redistribuir el personal estatutari fix de determinades unitats administratives pertanyents als Serveis Centrals de la GCHM per extingir i el personal de determinades unitats administratives (detallats en l'annex 6) de l'Hospital General, de l'Hospital Psiquiàtric i de l'Hospital Joan March entre els Serveis Centrals i les gerències territorials del Servei de Salut. La mobilitat d'aquest personal es durà a terme per categories i segons els criteris següents:

a) El personal estatutari fix de les unitats administratives pertanyents als Serveis Centrals de la Gerència per extingir s'adscriu als Serveis Centrals del Servei de Salut i a les gerències territorials del Servei de Salut amb els criteris generals que es determinaran en el procediment de mobilitat corresponent per raó del servei.

b) El personal estatutari fix pertanyent a les categories esmentades en l'annex 6 i que ocupa les places de la plantilla orgànica de la GCHM que figuren adscrites a les unitats i als hospitals esmentats en aquest annex s'adscriu a les gerències territorials amb els criteris generals que es determinaran en el procediment de mobilitat corresponent per raó del servei.

c) Tot el personal fix de la GCHM que es redistribuirà entre els Serveis Centrals i les gerències territorials del Servei de Salut provocarà la cessació de les places ocupades per personal estatutari interí que hi hagi als centres





en els quals aquell s'integri, sempre que no hi hagi una plaça vacant a la plantilla orgànica de la categoria corresponent de cada centre. Per determinar els criteris de cessació es tendran en compte els acords de cessació d'interins de cada centre o gerència.

6.1.3. *Tercera fase:* inclou les actuacions administratives necessàries per sectoritzar el personal estatutari de la GCHM a la Gerència del Sector Sanitari de Ponent (Hospital Universitari Son Espases) i a la Gerència del Sector Sanitari de Migjorn (Hospital Son Llàtzer), tal com es detalla a continuació:

- a) El personal estatutari fix i el personal estatutari interí de les unitats administratives de l'Hospital General i de l'Hospital Psiquiàtric no afectat per les mesures adoptades en les fases anteriors s'adscriuen a la Gerència del Sector Sanitari de Ponent, que gestiona l'Hospital Universitari Son Espases. Aquesta adscripció no suposa modificar els altres aspectes relacionats amb la seva relació de servei, llevat de la gerència territorial d'adscripció. Aquesta sectorització implica haver de modificar la plantilla orgànica de la gerència de destinació, que ha de dur a terme les modificacions oportunes per ajustar-se a la nova estructura organitzativa.
- b) El personal estatutari fix i el personal estatutari interí de les unitats administratives de l'Hospital Joan March no afectat per les mesures adoptades en les fases anteriors s'adscriuen a la Gerència del Sector Sanitari de Migjorn, que gestiona l'Hospital Son Llàtzer. Aquesta adscripció no suposa modificar els altres aspectes relacionats amb la seva relació de servei, llevat de la gerència territorial d'adscripció. Aquesta sectorització implica haver de modificar la plantilla orgànica de la gerència de destinació, que ha de dur a terme les modificacions oportunes per ajustar-se a la nova estructura organitzativa.
- c) El personal que estigui en la situació de comissió de serveis en la GCHM amb plaça fixa en una altra gerència territorial i que resulti inclòs en els apartats *a* o *b* precedents manté la seva situació, llevat que la gerència territorial en la qual resultarà adscrit com a conseqüència de la reassignació sigui la mateixa que aquella a la qual pertany la plaça bàsica de la seva categoria.
- d) Pel que fa al personal de caràcter eventual i al personal substitut, cal atènyer-se a la causa d'acabament del seu nomenament i a la destinació que tinguin.

7. Procediments administratius per articular les actuacions previstes en el Pla

En els procediments administratius necessaris per articular cada una de les fases previstes en el Pla han de constar el nombre de persones de cada categoria que resulten afectades i els principis i els criteris reguladors de cada una de les fases.

8. Efectes

Aquest Pla té efectes a partir de l'endemà de la data en què es publiqui en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Palma, 24 de gener de 2013

Per l'Administració

**La directora general de Funció Pública,
Administracions Públiques i Qualitat en els Serveis**

Per les Organitzacions Sindicals

USAE

FSES

Annex 1

Llista de places ocupades per personal interí que resulten afectades pel Pla de viabilitat i que s'han d'amortitzar a causa del tancament o de la sobredotació de la unitat

1. Places que s'han d'amortitzar a causa del tancament de la unitat:

- a) Recursos Humans:



- 2 places del grup auxiliar administratiu

b) Direcció de Gestió:

- 2 places del grup tècnic de gestió i sistemes
- 1 plaça del grup administratiu
- 1 plaça del grup auxiliar administratiu

c) Gerència:

- 1 plaça del grup auxiliar administratiu

Subtotal estructura: 7 interins

2. Places que s'han d'amortitzar a causa de la sobredotació de la unitat:

a) Hospital General:

- 1 plaça de peó
- 1 plaça de treballador social

Subtotal Hospital General: 2 interins

b) Hospital Joan March:

- 1 plaça d'electricista
- 1 plaça de peó

Subtotal Hospital Joan March: 2 interins

c) Hospital Psiquiàtric

- 1 plaça del grup gestió de la funció administrativa
- 1 plaça de terapeuta ocupacional
- 1 plaça de facultatiu especialista d'àrea de psiquiatria
- 1 plaça del grup auxiliar administratiu

Subtotal Hospital Psiquiàtric: 4 interins

Total: 15 interins

Annex 2

Llista de places ocupades per personal interí que s'han d'amortitzar com a conseqüència de la redistribució interna d'efectius d'altres unitats de la GCHM afectades pel tancament de serveis o perquè estan sobredotades

1. Personal interí afectat indirectament pel Pla de viabilitat i pel tancament de serveis:

- 12 places d'auxiliar administratiu
- 1 plaça de zelador
- 1 plaça de metge d'admissió i documentació clínica
- 1 plaça de psicòleg clínic
- 1 plaça de tècnic titulat superior en psicologia
- 1 plaça de treballador social

Total: 17 interins

2. Personal estatutari fix que ha de ser redistribuït dins la GCHM:

- 1 plaça d'auxiliar administratiu de la Unitat de Prevenció de Riscs Laborals
- 6 places d'auxiliar administratiu de la Unitat de Recursos Humans



- 5 places d'auxiliar administratiu de la Unitat de Gestió
- 1 plaça de zelador de la Consergeria
- 1 plaça de metge d'admissió i documentació clínica de la Unitat d'Admissió de la GCHM
- 1 plaça de psicòleg clínic de la Unitat d'Interconsultes de l'Hospital General
- 1 plaça de tècnic titulat superior en psicologia de la Unitat d'Interconsultes de l'Hospital Joan March
- 1 plaça de treballador social de la Unitat d'Integració Laboral de l'Hospital Psiquiàtric

Total: 17 fixos

Annex 3

Llista de llocs intermedis (prefectures i coordinacions assistencials i no assistencials) que s'han de suprimir en el procés de reestructuració prèvia de la GCHM

A causa del canvi organitzatiu motivat per l'extinció de la GCHM, l'Hospital General i l'Hospital Psiquiàtric s'incorporen a la Gerència del Sector Sanitari de Ponent (Hospital Universitari Son Espases) i l'Hospital Joan March i la Unitat Biomèdica, a la Gerència del Sector Sanitari de Migjorn (Hospital Son Llàtzer), per la qual cosa cal reduir-ne l'estructura administrativa a fi de poder organitzar els serveis d'una manera més racional. Aquesta reestructuració provoca la supressió dels llocs de treball següents:

1. Prefectures i coordinacions assistencials:

a) Hospital General:

- cap de secció de la Unitat de Rehabilitació (LD)
- cap de secció de la Unitat de Nutrició (LD)
- cap de secció de la Unitat de Pluripatològics (LD)
- cap de secció de la Unitat d'Ictus (LD)
- cap de secció de la Unitat d'Ortogeriatría (LD)
- cap de secció de la Unitat de Valoració Sociosanitària (LD)

Subtotal Hospital General: 6 llocs de treball

b) Hospital Joan March:

- cap de secció de la Unitat de Pluripatològics (LD)
- cap de secció de la Unitat d'Ictus (LD)
- cap de servei de la Unitat de Farmàcia (LD)

Subtotal Hospital Joan March: 3 llocs de treball

Total: 9 llocs de treball

2. Prefectures no assistencials de l'estructura dels Serveis Centrals de la GCHM:

- cap de secció de la Unitat de Prevenció de Riscs Laborals (LD)
- cap de servei de la Unitat de Nòmines (LD)
- cap de servei de la Unitat de Gestió (LD)
- cap d'equip de la Unitat de Serveis Generals (LD)
- cap de grup de la Unitat d'Informàtica (LD)
- cap d'equip de la Unitat de Gestió (LD)
- cap de grup de la Secretaria de la Gerència (LD)
- cap d'equip de la Unitat d'Atenció a l'Usuari (LD)
- cap d'unitat de la Unitat d'Admissió (LD)
- cap de secció de la Unitat de Serveis Generals (LD)

Total: 10 llocs de treball



Annex 4**Llista de places ocupades per personal en la situació de promoció interna temporal que s'amortitzen**

Com a conseqüència del tancament de la GCHM s'amortitzen diverses places de categories professionals de la plantilla orgànica que no són necessàries en la nova estructura organitzativa. En conseqüència, una vegada amortitzades les places ocupades per personal interí, és procedent amortitzar també les següents places ocupades per personal fix en la situació de promoció interna temporal:

- 1 plaça del grup administratiu de la funció administrativa de la Unitat de Recursos Humans
- 2 places del grup administratiu de la funció administrativa de la Unitat de Gestió
- 1 plaça del grup administratiu de la funció administrativa de la Unitat de Serveis Generals
- 1 plaça del grup auxiliar administratiu de la funció administrativa de la Unitat de Gestió
- 1 plaça de tècnic de gestió i sistemes de la Unitat d'Informàtica
- 1 plaça de metge d'admissió i documentació de la Unitat d'Informàtica
- 1 plaça de tècnic de prevenció de riscos laborals de la Unitat de Prevenció de Riscos Laborals

Total: 8 places

Annex 5**Llista d'òrgans directius i de personal directiu professional de la GCHM que se suprimeixen**

- 1 plaça de gerent (vacant)
- 1 plaça de director de Gestió (alta direcció)
- 1 plaça de director d'infermeria (alta direcció)
- 1 plaça de director de Recursos Humans (alta direcció)
- 1 plaça de subdirector de Gestió (alta direcció)
- 1 plaça de responsable de l'Assessoria Jurídica (alta direcció)
- 1 plaça de director de Salut Mental (alta direcció)
- 1 plaça de responsable de Sistemes d'Informació (alta direcció)

Total: 8 places

Annex 6**Llista de places ocupades per personal estatutari fix afectades pel Pla de viabilitat i que han de ser redistribuïdes pel fet de provenir d'unitats afectades per tancament o per sobredimensionament****1. Serveis Centrals de la GCHM:****a) Servei de Prevenció de Riscos Laborals:**

- 1 plaça de facultatiu especialista d'àrea de medicina del treball
- 1 plaça de tècnic de prevenció de riscos laborals
- 1 plaça del grup auxiliar de la funció administrativa

b) Recursos Humans:

- 1 plaça del grup tècnic superior de la funció administrativa
- 1 plaça del grup de gestió de la funció administrativa
- 1 plaça del grup administratiu de la funció administrativa
- 6 places del grup auxiliar administratiu de la funció administrativa

c) Direcció de Gestió:

- 3 places del grup de tècnics superiors de la funció administrativa
- 2 places del grup de gestió de la funció administrativa
- 1 plaça d'enginyer tècnic
- 7 places del grup administratiu
- 9 places del grup auxiliar administratiu
- 5 places de zelador





d) Qualitat:

- 1 plaça bàsica de metge d'admissió i documentació (cap de servei per concurs)
- 1 plaça del grup administratiu
- 1 plaça del grup auxiliar administratiu

e) Admissions:

- 1 plaça bàsica de metge d'admissió i documentació (cap de servei per concurs)

f) Secretaria de la Gerència:

- 3 places del grup auxiliar administratiu

Subtotal Serveis Centrals: 46 fixos

2. Hospital General:

a) Unitat d'Interconsultes:

- 1 plaça de facultatiu especialista d'àrea d'urologia (cap de secció)
- 1 plaça de facultatiu especialista d'àrea d'oftalmologia
- 1 plaça de facultatiu especialista d'àrea de cardiologia (cap de secció)
- 1 plaça de facultatiu especialista d'àrea de psiquiatria (cap de secció)
- 1 plaça de psicòleg clínic

b) Unitat de Recursos Humans:

- 1 plaça del grup auxiliar administratiu de la funció administrativa

c) Unitat SAU

- 1 plaça del grup auxiliar administratiu de la funció administrativa

d) UVASS

- 1 plaça del grup auxiliar administratiu de la funció administrativa

Subtotal Hospital General: 8 fixos

3. Hospital Joan March:

a) Unitat de Serveis Generals:

- 1 plaça del grup auxiliar administratiu de la funció administrativa

b) Unitat SAU

- 1 plaça d'auxiliar administratiu

c) Unitat de Recursos Humans

- 1 plaça del grup administratiu de la funció administrativa

d) Unitat d'Interconsultes

- 1 plaça de facultatiu especialista d'àrea de psiquiatria
- 1 plaça de tècnic superior en psicologia

Subtotal Hospital Joan March: 5 fixos

4. Hospital Psiquiàtric:





a) Conductor:

- 1 plaça de conductor

b) Servei d'Integració Laboral:

- 2 places de gestió de la funció administrativa
- 1 plaça de professor d'EGB
- 1 plaça de treballador social

Subtotal Hospital Psiquiàtric: 5 fixos

Total: 64 llocs d'estatutari fixos afectats

Annex 7

Resum del procés de reestructuració i supressió de la GCHM

Categories	Serveis Centrals	Hospital psiquiàtric	Hospital General	Hospital Joan March	Totals	Interins P	Interins G	Total interins	Altres gerències
FEA de medicina del treball	1				1			0	1
FEA d'urologia			1		1			0	1
FEA d'oftalmologia			1		1			0	1
FEA de psiquiatria		1	1	1	3	1	0	1	2
FEA de cardiologia			1		1			0	1
Documentació	2				2		1	1	1
Psicòleg clínic			1		1		1	1	0
Tècnic superior	4				4			0	4
Tècnic superior psicòleg				1	1		1	1	0
Tècnic de prevenció	1				1			0	1
Terapeuta ocupacional		1			1	1	0	1	0
Grup de gestió	3	3			6	1	0	1	5
Professor d'EGB		1			1			0	1
Tècnic de gestió i sistemes	2				2	2	0	2	0
Enginyer tècnic	1				1			0	1
Treballador social		1	1		2	1	1	2	0
Administratius	10			1	11	1	0	1	10
Auxiliars administratius	24	1	3	2	30	5	12	17	13
Electricistes				1	1	1	0	1	0
Conductors		1			1			0	1
Zeladors (consergeria)	4				4			0	4
Zeladors (sanitaris)	1				1	0	1	1	0
Peons			1	1	2	2	0	2	0
Subtotals	53	9	10	7	79	15	17	32	47
Directius	8				8				
Totals	61	9	10	7	87				

Dels 79 llocs de treball del Pla de viabilitat, 64 són fixos i 15, interins. Dels 32 llocs interins de GESMA que s'amortitzen, 15 són del mateix Pla i 17 es cobriran amb el personal fix del Pla de viabilitat.

Personal estatutari fix cap a altres gerències: 47

