

Secció III. Altres disposicions i actes administratius

CONSELL DE GOVERN

666

Acord del Consell de Govern de 16 de gener de 2015 pel qual s'aprova el "Pla d'ordenació dels recursos humans pel qual el personal de compres de les gerències s'integra en la Central Corporativa de Compres i Logística del Servei de Salut de les Illes Balears i es regula el procediment de mobilitat per raó del servei que se'n deriva i es reordena el personal"

La Central Corporativa de Compres i Logística (C3L) és el resultat d'un projecte que pretén centralitzar i unificar la gestió i la totalitat dels recursos materials i humans en matèria de compres. D'aquesta manera, cal reordenar el personal afectat per tal que passi a dependre dels Serveis Centrals del Servei de Salut de les Illes Balears. Amb aquesta finalitat, cal elaborar i aprovar un pla d'ordenació dels recursos humans (PORH) que respongui a la voluntat de reorganitzar i unificar els serveis de compres aglutinant en una sola unitat de gestió tots els recursos materials i humans que s'hi destinen, a fi de beneficiar-se de grans millores en la gestió i importants beneficis econòmics.

Tot això obliga a prendre diverses mesures de gestió i posar en marxa un PORH de conformitat amb el que estableix la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, per tal d'articular el procés de mobilitat del personal dels serveis de compres afectat i la resta de mesures que se'n desprenen.

La normativa vigent disposa que, amb la negociació prèvia i preceptiva en les meses corresponents en l'àmbit de cada servei de salut, 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.

Segons l'article 13 de la Llei 55/2003, els PORH són l'instrument bàsic de planificació global d'aquests en un servei de salut i 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.

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 PORH s'estableixen com a matèria que ha de ser necessàriament objecte de negociació.

D'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 PORH 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 pel qual el personal de compres de les gerències s'integra en la Central Corporativa de Compres i Logística del Servei de Salut de les Illes Balears i es regula el procediment de mobilitat per raó del servei que se'n deriva i es reordena el personal", que ha estat negociat amb les organitzacions sindicals representades en la Mesa Sectorial de Sanitat en la sessió del 22 de desembre de 2014.

Per tot això, el Consell de Govern, a proposta del conseller de Salut, en la sessió de dia 16 de gener de 2015, adoptà, entre d'altres, l'Acord següent:

"Primer. Aprovar el 'Pla d'ordenació dels recursos humans pel qual el personal de compres de les gerències s'integra en la Central Corporativa de Compres i Logística del Servei de Salut de les Illes Balears i es regula el procediment de mobilitat per raó del servei que se'n deriva i es reordena el personal'.

Segon. Ordenar que es publiqui íntegrament aquest Acord en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*, que entrarà en vigor l'endemà d'haver estat publicat."

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 es 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, sens perjudici de qualsevol altre recurs que es consideri procedent interposar-hi.

Palma, 16 de gener de 2015

El secretari del Consell de Govern

Antonio Gómez Pérez

Annex

Pla d'ordenació dels recursos humans pel qual el personal de compres de les gerències s'integra en la Central Corporativa de Compres i Logística del Servei de Salut de les Illes Balears i es regula el procediment de mobilitat per raó del servei que se'n deriva i es reordena el personal

1. Definició de pla d'ordenació dels recursos humans

1.1 De conformitat amb l'article 13 de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, els plans d'ordenació dels recursos humans són l'instrument bàsic de planificació global d'aquests en el Servei de Salut o en l'àmbit que s'hi estableixi.

1.2 Així doncs, en el marc jurídic del personal estatutari, els plans d'ordenació dels recursos humans constitueixen una eina bàsica de planificació, per mitjà de la qual es plasmen els objectius que hom pretén assolir i es dissenya l'estructura i els recursos que cal obtenir per aconseguir les finalitats establides, tot detallant les vies o els procediments que cal implementar.

1.3 Aquests plans han d'especificar necessàriament els objectius en matèria de personal i els efectius i l'estructura dels recursos humans que es consideren adequats per assolir-los. A més, poden establir determinades mesures relatives a l'estructura, la quantificació, la programació de l'accés, la mobilitat i d'altres aspectes relatius als recursos humans implicats.

2. La Central Corporativa de Compres i Logística (C3L)

2.1 La Central Corporativa de Compres i Logística (C3L) és un nou projecte de centralització dels serveis amb el qual hom pretén aconseguir millores importants en la gestió de les compres i en la logística, les quals han estat fins ara en mans de les diferents gerències territorials. La C3L s'adscriu als Serveis Centrals del Servei de Salut i està integrada en la Direcció de Gestió Econòmica i Pressuposts, dependent de la Subdirecció de Contractació i Compres del Servei de Salut.

2.2 La C3L centralitza i unifica la totalitat dels recursos materials i humans en matèria de compres i també la gestió, de manera que les gerències territorials deixen d'encarregar-se de les tasques relacionades amb aquesta matèria, per la qual cosa suprimiran els departaments o serveis de compres amb la finalitat d'unificar-los en el nou servei centralitzat. Per tant, el personal de compres quedarà adscrit a la plantilla dels Serveis Centrals i dependrà de la C3L a tots els efectes.

2.3 Així doncs, el projecte pretén centralitzar tant el personal que presta servei en els departaments de compres com les funcions de compres i logística, encarregant-se de determinats aspectes sota el control i la direcció de la C3L, és a dir, de la Subdirecció de Contractació i Compres del Servei de Salut.

2.4 Independentment de la dependència de la C3L dels Serveis Centrals del Servei de Salut, aquesta s'ubicarà físicament allà on es consideri més adient.

3. Objectius

3.1 Aquest Pla d'ordenació dels recursos humans (PORH) respon a la voluntat de reorganitzar i unificar els serveis de compres aglutinant en una sola unitat de gestió tots els recursos materials i humans que s'hi destinen, amb la finalitat d'obtenir-ne grans millores en la gestió i importants beneficis econòmics. Per tant, requereix que el personal que treballa actualment en els serveis de compres —tant en les gerències que integren el Servei de Salut com en els Serveis Centrals— sigui reordenat de manera que passi a fer-ho en un servei centralitzat mitjançant la C3L. Conseqüentment, la centralització implicarà la desaparició dels departaments de compres de totes les gerències.

3.2 El personal estatutari que presta servei en matèria de compres passarà a estar adscrit als Serveis Centrals per mitjà dels procediments que es descriuen en aquest PORH. Val a dir que el personal que presti servei en aquest àmbit i ja estigui adscrit als Serveis Centrals quedarà en la mateixa situació.



3.3 Aquesta incorporació justifica la necessitat d'elaborar un pla d'ordenació segons els paràmetres establits en la Llei 55/2003 per tal d'articular el procés de mobilitat del personal dels serveis de compres afectat.

3.4 Per tant, a grans trets aquest PORH pretén assolir els objectius principals següents:

- a. Donar el millor servei i satisfer les necessitats de les unitats usuàries en especificacions i qualitat dels articles centralitzats contractats.
- b. Dotar la C3L d'un grau més alt d'eficàcia, eficiència i qualitat.
- c. Optimitzar els recursos humans disponibles.
- d. Garantir l'objectiu d'aconseguir les millors condicions de preus, qualitat i servei dels proveïdors.
- e. Respondre a les necessitats del Servei de Salut.
- f. Implicar els professionals en els resultats i donar-los autonomia i responsabilitat en la preparació dels con-cursos.
- g. Detallar els procediments i les vies necessàries per fer efectives les mesures previstes i per implementar les disposicions que permetin unificar els diferents serveis i integrar-hi tot el personal afectat per aquest PORH.

3.5 D'aquesta manera, amb els mecanismes descrits en aquest PORH la C3L podrà assumir totes les funcions que hom pretén que assumeixi.

4. Àmbit d'aplicació

4.1 *Objectiu:* atès que la normativa vigent permet circumscriure els plans d'ordenació a un àmbit concret, en aquest cas comprèn els serveis de compres de totes les gerències que depenen del Servei de Salut i també dels Serveis Centrals.

4.2 *Subjectiu:* aquest PORH afecta a tot el personal estatutari de les gerències i dels Serveis Centrals que treballa en els serveis de compres actuals i també a totes les persones que puguin resultar afectades directament o indirectament per les mesures previstes.

4.3 *Temporal:* aquest PORH estendrà els seus efectes durant tot el procés de reestructuració i unificació de la C3L i d'integració o reordenació de tot el seu personal, així com la implementació de totes les mesures que hi estiguin relacionades.

5. Justificació del PORH

5.1 Aquest PORH deriva de la necessitat de reorganitzar i unificar tots els serveis de compres de les gerències que depenen del Servei de Salut i també dels Serveis Centrals amb la finalitat d'obtenir grans millores en la gestió i importants beneficis econòmics gràcies a la centralització dels serveis. Entre les diverses raons, doncs, hi destaquen les següents:

5.1.1. Raons organitzatives:

- a. Prestar el millor servei de la cadena integral de subministraments a l'àrea assistencial, amb gran eficiència, eficàcia i qualitat.
- b. Garantir l'objectiu d'aconseguir les millors condicions de preus, qualitat i servei dels proveïdors.
- c. Donar satisfacció a les necessitats de les unitats usuàries en especificacions i qualitat dels articles centralitzats contractats.
- d. Assegurar el procés de compra estratègica.
- e. Assegurar i mantenir el funcionament dels processos de compra desenvolupant la millora contínua dels models de compres i logística.
- f. Mantenir un catàleg únic per a la gestió de la compra i la contractació de béns i serveis, organitzat per famílies.
- g. Respondre a les necessitats del Servei de Salut.
- h. Implicar els professionals en els resultats i donar-los autonomia i responsabilitat en la preparació dels con-cursos.
- i. Millorar la coordinació entre la Direcció Assistencial i la gestió de les compres.
- j. Disminuir la variabilitat de materials per a la gestió assistencial.

5.1.2. Raons econòmiques:

- a. Rebaixar els costos actuals de l'organització mantenint els nivells de servei.
- b. Fer més eficient el servei amb menys recursos, aprofitant les sinergies de la centralització i la disminució del volum de contractació.
- c. Fer el servei més productiu, treballant sota els principis de la millora contínua.
- d. Analitzar periòdicament les dades econòmiques i elaborar les propostes oportunes per millorar l'eficiència en la gestió controlant el desfasament entre el pressupost i la despesa acumulada, en col·laboració amb la Unitat de Control Pressupostari.
- e. Fer estudis comparatius entre els consums dels diferents materials a cada centre.
- f. Mantenir un procés sistemàtic i continu per avaluar comparativament els productes, el consum d'aquests i els processos de treball associats a cadascun dels processos assistencials relatius als productes afectats per la compra centralitzada.



5.1.3. Raons professionals:

- a. Garantir l'evolució personal i professional.
- b. Desenvolupar equips multidisciplinaris.
- c. Fomentar la formació i l'especialització.
- d. Professionalitzar la funció de compres i la logística.

6. Fonaments legals

6.1 La Llei 55/2003 té com a objecte principal establir les bases reguladores de la relació funcional especial del personal estatutari dels serveis de salut que formen el sistema nacional de salut, per mitjà de l'estatut marc d'aquest personal.

6.1.1. L'article 12 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.

6.1.2. Amb la negociació prèvia i preceptiva en les mesos corresponents en l'àmbit de cada servei de salut, 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.

6.1.3. Segons l'article 13, 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. No obstant això, aquest article permet que un pla d'ordenació dels recursos humans se circumscriui a l'àmbit que el mateix pla precisi. En aquest cas, és el que s'ha definit en aquest document.

6.2 D'acord amb l'article 5f 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.

6.3 Per la seva part, la Llei 5/2003, de 4 d'abril, de salut de les Illes Balears, té com a objecte l'ordenació i la regulació del sistema sanitari per fer efectiu, en l'àmbit territorial de les Illes Balears, el dret a la protecció de la salut reconegut en la Constitució espanyola de 1978. A més, entre altres aspectes, configura el marc jurídic fonamental del sistema sanitari públic i estableix les regles bàsiques de l'organització i el funcionament del Servei de Salut de les Illes Balears.

6.3.1. El títol V d'aquesta Llei conté la regulació específica sobre el Servei de Salut de les Illes Balears; en l'article 64 i els següents es configura com un ens públic de caràcter autònom, dotat de personalitat jurídica i patrimoni propis, i amb plena capacitat per actuar en el compliment de les seves finalitats, al qual es confia la gestió dels serveis públics sanitaris de caràcter assistencial de les Illes Balears.

6.3.2. Per una altra banda, l'article 69.2 estableix que el director general del Servei de Salut n'és l'òrgan superior de direcció unipersonal.

6.4 Per mitjà del Decret 39/2006, de 21 d'abril, es varen aprovar els Estatuts del Servei de Salut de les Illes Balears, que n'estableixen els objectius, les funcions fonamentals i l'estructura i l'organització bàsiques. En l'article 12 es determina que el director general, que assumeix la direcció i gestió de l'ens, exerceix les funcions relatives a la direcció, l'administració i la gestió del personal de l'organisme. Per tant, li correspon proposar el PORH i negociar-lo en la mesa sectorial d'aquest organisme autònom.

6.5 D'altra banda, pel que fa als processos de mobilitat per raó del servei, l'article 36 de la Llei 55/2003 disposa que el personal estatutari pot ser destinat a centres o unitats ubicats fora de l'àmbit previst en el seu nomenament de conformitat amb el que estableixin les normes o els plans d'ordenació de recursos humans que hagin estat negociats prèviament en les mesos corresponents.

6.6 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 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), 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 la normativa vigent.

6.7 A banda d'això, atès que aquest PORH suposarà previsiblement l'adaptació de les plantilles de les diferents gerències, cal recordar que 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. No obstant això, actualment aquesta competència està delegada en el director general del Servei de Salut si la modificació no suposa un increment de la despesa, en virtut del punt 2.7 de la Resolució de la consellera d'Interior de 31 de març de 2008





esmentada en el punt anterior. En canvi, 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.

6.8 Per la seva part, 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. Així doncs, estableix que és procedent negociar amb les organitzacions sindicals les decisions de les administracions públiques que afecten les seves potestats d'autoorganització que tenguin repercussions sobre les condicions de treball dels funcionaris públics, a més dels plans i els instruments de planificació dels recursos humans.

6.9 Per poder realitzar aquest projecte és necessari negociar i aprovar un pla d'ordenació dels recursos humans que defineixi les estratègies que cal adoptar i les mesures concretes que cal executar per adscriure els mitjans personals i materials de les gerències territorials als Serveis Centrals del Servei de Salut.

7. Procediment

7.1 Cal dotar la C3L dels recursos humans corresponents per a la bona marxa del servei, unificant-lo (pel que fa al servei de compres) en una mateixa gerència a fi de fer-ne efectiva l'adscripció als Serveis Centrals i fer-los dependre a tots els efectes de la Direcció de Gestió Econòmica i Pressuposts i de la Subdirecció de Contractació i Compres, i reordenar els serveis de logística de les gerències a fi de disposar-ne la subjecció a la C3L pel que fa al funcionament i a la direcció.

7.2 Per aconseguir aquesta unificació i reordenació cal identificar prèviament els recursos humans concrets afectats per aquest PORH i implementar —entre altres mesures— un procediment de mobilitat amb el qual quedin adscrits en la nova gerència que en endavant els aglutinarà i els gestionarà, assumint per complet totes les tasques en matèria de compres mitjançant la C3L. Per tant, per assolir els objectius prevists, cal dur a terme els tràmits següents:

7.2.1. *Identificació, mobilitat i reordenació del personal.* Per una banda, cal identificar els professionals afectats per aquest PORH i, per una altra, s'ha d'implementar un procés de mobilitat per raó del servei i establir les pautes que han de regir la reorganització del personal. Aquesta tramitació s'ha d'executar per mitjà dels actes administratius o els tràmits pertinents.

a. Pel que fa a la identificació, simultàniament a l'elaboració del PORH cal dur a terme —internament— l'anàlisi i la identificació de les persones afectades.

b. Pel que fa al procés de mobilitat, amb relació al personal estatutari fix que presta servei en els departaments de compres adscrits a les gerències territorials del Servei de Salut, s'ha d'executar el procés per mitjà d'una resolució del director general per la qual —de conformitat amb l'article 36 de la Llei 55/2003— s'acordi destinar als Serveis Centrals les persones que s'hi indiqui i integrar-les en la plantilla corresponent. La mobilitat suposarà el canvi d'adscripció, i per això les persones afectades passaran a integrar la plantilla orgànica dels Serveis Centrals, amb tots els efectes inherents que se'n desprenguin. La resolució, que ha d'indicar la data efectiva de la mobilitat, s'ha de publicar en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*. Contra aquesta resolució s'hi podran interposar els recursos pertinents. A més, la publicació en el BOIB servirà com a notificació a les persones interessades i en substituirà la notificació individualitzada.

Simultàniament, caldrà dur a terme les actuacions oportunes per adaptar les plantilles orgàniques de les gerències afectades i la resta d'actuacions que facin falta per implantar aquest PORH.

La resolució per la qual s'efectuï el canvi d'adscripció del personal s'ha d'adjuntar a cada un dels expedients personals de les persones interessades, però no caldrà fer-los un nou nomenament, sense perjudici de les adaptacions necessàries i preceptives de les plantilles.

El personal afectat pel procediment de mobilitat s'integrarà —a tots els efectes— en els Serveis Centrals, en la mateixa categoria professional de procedència.

Aquest procés no afectarà els professionals que ja estiguin adscrits als Serveis Centrals, tot i que formaran part de la C3L i s'hi consideraran incorporats directament.

c. Pel que fa a la resta del personal de compres i la resta de situacions que exigeixen reordenar els recursos, caldrà fer els tràmits oportuns perquè tot el personal dels departaments de compres quedi adscrit als Serveis Centrals, de conformitat amb el que estableix aquest PORH. Es duran a terme els tràmits que es descriuen a continuació per a cada circumstància o col·lectiu següents:

1. Personal estatutari temporal interí:

Atès que hauran deixat de ser necessàries les corresponents places interines a les gerències d'origen, s'amortitzaran i paral·lelament es crearan en la plantilla orgànica dels Serveis Centrals, tot expedint a les persones afectades un nou nomenament de personal temporal interí amb adscripció als Serveis Centrals.

2. Comissions de servei:

En els casos en què hi pertoqui, s'amortitzaran aquestes places a les gerències d'origen —amb la qual cosa es cancel·larà la



comissió de serveis— i paral·lelament es crearan en la plantilla orgànica dels Serveis Centrals i seran assignades a les persones que les ocupaven. El canvi de gerència s'efectuarà per mitjà d'una resolució de mobilitat per raó del servei o pel sistema i els actes administratius que hi corresponguin.

En els casos de personal procedent d'altres serveis de salut —és a dir, d'altres comunitats autònomes—, si hi escau es crearà una nova comissió de serveis en la plantilla orgànica dels Serveis Centrals, sense que afecti el servei de salut de procedència.

3. Promoció internes temporals (PIT):

Si alguna de les persones afectades ocupava una plaça per la via de la promoció interna temporal, se li atorgarà una nova plaça en promoció interna temporal en la plantilla autoritzada dels Serveis Centrals, per part del director general, amb l'avocació prèvia de la competència, si hi escau. Així doncs, la plaça d'origen a la que pertanyia i la plaça ocupada en PIT a la gerència d'origen seran amortitzades i creades a la plantilla orgànica dels Serveis Centrals. A més, la plaça creada i ocupada en PIT serà assignada a la persona que l'ocupava.

4. Llocs de comandament intermedi:

Si alguna de les persones afectades ocupa un lloc de comandament intermedi, el traspàs es farà de manera que es mantengui, sense perjudici d'expedir —si hi escau— un nou nomenament en relació amb la nova destinació i les funcions adquirides. S'amortitzaran els llocs de comandament intermedi d'origen i es crearan en la plantilla orgànica autoritzada dels Serveis Centrals i s'assignaran a les persones que els ocupaven. Si s'hi donen duplicitats o necessitats del servei, es poden modular o redistribuir les funcions dels llocs de comandament intermedi existents per estructurar adequadament la C3L.

No obstant tot això i l'assignació inicial a la C3L de tot el personal afectat, aquesta no té preceptivament caràcter definitiu, de tal manera que els professionals queden adscrits a la plantilla orgànica dels Serveis Centrals i a disposició d'aquests en cas de necessitat en el futur, sempre respectant la categoria professional de cada persona interessada.

7.3 Modificació de plantilles i ordenació i reestructuració internes

7.3.1. De manera simultània o posteriorment —segons cada cas— caldrà fer les modificacions de les plantilles orgàniques autoritzades dels centres afectats i les actuacions organitzatives necessàries per assolir l'ordenació interna correcta dels Serveis Centrals, concretament l'estructuració del servei de la C3L.

7.3.2. Per un costat, caldrà amortitzar les places que corresponguin a les plantilles autoritzades de les gerències d'origen i, per un altre, crear a la plantilla autoritzada dels Serveis Centrals les places i els llocs de comandament intermedi que hi pertorquin, a més de fer els tràmits i les adaptacions necessàries que es derivin de l'aplicació d'aquest PORH. Aquestes adaptacions i modificacions de les plantilles les han de fer els òrgans corresponents i pels mecanismes i els procediments establits a l'efecte.

7.3.3. Seguidament, si hi escau, es poden fer totes les actuacions d'ordenació i organització interna pertinents per estructurar i posar en marxa correctament el servei de la C3L. A tal efecte, es faculta el director general per dur a terme totes les mesures adients i necessàries.

Tota aquesta tramitació s'ha d'executar per mitjà de les resolucions i els actes administratius o els tràmits oportuns.

8. Efectes

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

9. Disposició final primera

Sense perjudici del que estableixen els punts anteriors, el personal sanitari de la C3L queda exclòs del procediment de mobilitat i de l'adscripció a la plantilla orgànica dels Serveis Centrals, de manera que només està subjecte funcionalment als Serveis Centrals i manté la dependència orgànica de la gerència a la qual està adscrit, sense perjudici que la ubicació física se situï fora de la seva gerència d'adscripció, allà on s'ubiqui la C3L.

10. Disposició final segona

Pel que fa al personal que presta servei en els departaments de compres de l'Àrea de Salut de Menorca i de l'Àrea de Salut d'Eivissa i Formentera, passa a integrar les unitats de logística (o, si hi escau, reubicats a altres serveis de la gerència on siguin d'utilitat), de tal manera que no l'afecta cap canvi d'adscripció o procés de mobilitat.

11. Disposició final tercera



11.1 Pel que fa a la logística, la C3L ha de dur a terme tasques en aquesta matèria que s'implementaran mitjançant les unitats de logística radicades a les diferents gerències territorials, les quals han de seguir les instruccions marcades per la C3L i han de coordinar totes les actuacions amb aquella i estar al seu servei.

11.2 Així doncs, el personal estatutari que presti servei en els departaments o en les unitats de logística queda exclòs de tot procés de mobilitat o de canvi de la plantilla orgànica d'adscripció (amb dependència orgànica de la gerència a la qual està adscrit). La vinculació amb la C3L és funcional, de manera que els professionals d'aquests serveis estan subjectes a les ordres, les instruccions i l'assistència de la C3L, que n'ha de coordinar el funcionament i la gestió ordinària i ha d'emetre les directrius pertinents.

11.3 A fi d'aconseguir una coordinació adequada amb la C3L, a cada unitat de logística radicada a les gerències ha d'haver-hi una persona responsable per coordinar l'activitat amb la C3L i fer d'interlocutor vàlid.

12. Disposició final quarta

De conformitat amb les disposicions d'aquest PORH, les gerències territorials poden fer les adaptacions i les actuacions necessàries per implementar correctament el PORH i crear i posar en marxa la C3L.

13. Disposició final cinquena

De la mateixa manera, s'han de crear els llocs de comandament intermedi que hi pertoquin, per mitjà dels procediments establits legalment per dotar la C3L d'una estructura adequada. Concretament, si hi escau s'han de fer els tràmits oportuns per crear llocs de cap de secció en la plantilla orgànica dels Serveis Centrals.

14. Disposició final sisena

La C3L s'ha d'ubicar a les dependències que els directius del Servei de Salut li assignin, de manera que el fet de pertànyer-hi pot suposar algun tipus de mobilitat geogràfica, derivada de la reubicació o de la ordenació interna del servei. Tot el personal que presti servei en el departament de compres s'ha d'ubicar físicament a la seu de la C3L.

15. Disposició final setena

Queden exclosos d'aquest PORH el personal estatutari temporal eventual, el personal funcionari i/o el personal laboral, tant el que depèn del Servei de Salut com el que depèn de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, malgrat la possible vinculació o dependència funcional que tinguin dels Serveis Centrals del Servei de Salut, tot això sense perjudici dels efectes indirectes que els puguin afectar de manera col·lateral, com ara un canvi d'ubicació física del servei o la designació de nous llocs de comandament intermedi, etc.

16. Disposició final vuitena

Es faculta el director general del Servei de Salut per dur a terme totes les actuacions necessàries per tal d'implementar aquest PORH i per fer efectives totes les mesures que s'hi preveuen o se'n derivin.

