



Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA SERVICIO DE SALUD DE LAS ILLES BALEARS

5715

Pacto de la Mesa Sectorial de Sanidad de 22 de marzo de 2013 por el que se establecen determinados aspectos relativos a la implementación del “Plan de ordenación de los recursos humanos que integra el personal de la Gerencia del Complejo Hospitalario de Mallorca en los Servicios Centrales y en las gerencias territoriales del Servicio de Salud”

Partos

La directora general de Función Pública, Administraciones Públicas y Calidad de los Servicios, en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Los representantes de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad (CCOO, CSI-F, FSES, UGT y USAE).

Antecedentes

1. El 21 de diciembre de 2012, el Consejo de Gobierno adoptó el Acuerdo por el que se hace efectiva la extinción de GESMA y la integración de todos sus medios personales y materiales —con efectos desde el 1 de enero de 2013— en el Servicio de Salud de las Islas Baleares, donde se configuraría como una nueva gerencia, la Gerencia del Complejo Hospitalario de Mallorca (GCHM). No obstante, el Plan de viabilidad de GESMA de 23 de noviembre de 2012 prevé la supresión de la GCHM y la sectorización de sus recursos personales y materiales en los Servicios Centrales y en las gerencias territoriales del Servicio del Salud.

2. Estas circunstancias exigieron la confección de un plan de ordenación de recursos humanos de conformidad con los parámetros establecidos por la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el fin de determinar los objetivos que había que lograr y las medidas concretas que debían tomarse para llevar a cabo la supresión de la GCHM y la sectorización de sus recursos.

3. El 12 de febrero de 2013 se publicó en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares* el Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se aprueba el “Plan de ordenación de los recursos humanos que integra al personal de la Gerencia del Complejo Hospitalario de Mallorca en los Servicios Centrales y en las gerencias territoriales del Servicio de Salud” (en adelante, el Plan). La confección y la aprobación del Plan se justifica principalmente por razones organizativas y económicas, y la supresión de la GCHM implica la necesidad de tomar diversas medidas de planificación, reorganización y racionalización de los recursos.

4. Para lograr los objetivos previstos en el Plan, se estableció un itinerario de implantación, que consta de las fases siguientes:

a) Primera fase: actuaciones administrativas de reestructuración interna de la GCHM.

b) Segunda fase: actuaciones administrativas para redistribuir entre los Servicios Centrales y las gerencias territoriales del Servicio de Salud el personal estatutario fijo de determinadas unidades administrativas pertenecientes a los Servicios Centrales de la GCHM para extinguir y el personal de determinadas unidades administrativas del Hospital General, del Hospital Psiquiátrico y del Hospital Joan March.

c) Tercera fase: actuaciones administrativas por sectorizar el personal estatutario de la GCHM en la Gerencia del Sector Sanitario de Ponent y en la Gerencia del Sector Sanitario de Migjorn.

5. La implementación de estas fases implica tomar medidas diversas, entre las que cabe destacar las siguientes:

a) El cese del personal estatutario interino perteneciente a categorías concretas que ocupa plazas en las unidades administrativas que se suprimen o que resultan ineficientes.

b) La supresión de cargos o puestos intermedios de jefatura o coordinación, la supresión de plazas ocupadas por el sistema de promoción interna temporal y la supresión de los puestos correspondientes a los órganos directivos y al personal directivo profesional de la GCHM.

c) La reordenación de determinado personal estatutario fijo de ciertas unidades administrativas o pertenecientes a determinadas





categorías de la GCHM, que debe adscribirse a los Servicios Centrales del Servicio de Salud y a las gerencias territoriales, por medio del correspondiente procedimiento de movilidad.

d) El personal estatutario de las unidades administrativas pertenecientes al Hospital General, al Hospital Psiquiátrico y al Hospital Joan March que no resulte afectado por las actuaciones previstas en los apartados precedentes debe adscribirse a la Gerencia del Sector Sanitario de Ponent —los dos primeros— y a la Gerencia del Sector Sanitario de Migjorn —el tercero— por medio de un proceso de sectorización.

6. Así pues, las actuaciones previstas en el apartado 5.c precedente requieren iniciar el pertinente procedimiento de movilidad para permitir redistribuir los efectivos afectados por el Plan entre los Servicios Centrales y el resto de las gerencias del Servicio de Salud. Este proceso debe implementarse siguiendo los procedimientos establecidos legalmente; con esta finalidad, es preciso concretar los criterios objetivos que hay que tener en cuenta para la movilidad del personal y determinar los cambios de adscripción de cada profesional a una nueva gerencia de destino. Tal como dispone el Plan, el establecimiento de dichos criterios debe negociarse previamente con los representantes de los empleados públicos.

7. Además, cabe destacar que las medidas previstas en los puntos anteriores (amortización de plazas y puestos de trabajo, redistribución de efectivos, sectorización de los centros hospitalarios de la GCHM, etc.) implican la necesidad de hacer modificaciones en las plantillas de las gerencias del Servicio de Salud (incluidos los Servicios Centrales). De conformidad con lo que el Plan establece, estas modificaciones y operaciones deben negociarse previamente con los representantes de los empleados públicos.

8. También es necesario concretar los criterios objetivos que deben regir los ceses como consecuencia de la implantación de las medidas aprobadas en el Plan. Por un lado, el Plan prevé los criterios aplicables en el caso de los ceses de personal interino mencionados en el punto 5.a, que siguen el criterio de tener en cuenta, en primer lugar, la antigüedad en el sistema nacional de salud y, en segundo lugar, la edad. Por otro lado, el Plan prevé que la distribución de todo el personal fijo de la GCHM en los Servicios Centrales y en las gerencias territoriales del Servicio de Salud provocará ceses de personal interino que trabaje en los centros de destino. Además, establece que para determinar los criterios de cese hay que tener en cuenta los acuerdos de cese de interinos de cada centro o gerencia donde se integre el personal fijo. No obstante, el Plan no concreta los criterios que hay que aplicar para efectuar los ceses en caso de que no haya ningún acuerdo que regule el cese de personal; por tanto, es preciso establecer un sistema supletorio que rijan dichos ceses con el fin de concretar un sistema objetivo que asegure la transparencia y la justicia de las actuaciones.

9. De acuerdo con las consideraciones anteriores y de conformidad con el artículo 80 de la Ley 55/2003, la Mesa Sectorial de Sanidad de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares ha acordado suscribir un pacto para establecer las modificaciones de las plantillas derivadas de la aplicación del Plan, para determinar los criterios generales que deben guiar el procedimiento de movilidad de personal fijo y para instaurar unos criterios supletorios para efectuar los ceses de personal interino.

Las partes nos reconocemos mutuamente la capacidad legal necesaria para suscribir este pacto con las siguientes

Cláusulas

1. Objeto del pacto

El objeto de este pacto es establecer y concretar determinados aspectos relativos a la implementación del “Plan de ordenación de los recursos humanos que integra al personal de la Gerencia del Complejo Hospitalario de Mallorca en los Servicios Centrales y en las gerencias territoriales del Servicio de Salud”, que son los siguientes:

1. Los criterios que deben regir el procedimiento de movilidad de personal estatutario fijo de la GCHM en los Servicios Centrales y las gerencias territoriales del Servicio de Salud.
2. Las modificaciones de la plantilla de personal estatutario que hay que llevar a cabo como consecuencia de la aplicación del Plan.
3. Los criterios supletorios que debe aplicarse para efectuar los ceses de personal interino, en caso de que no haya ningún acuerdo en este sentido en las diferentes gerencias territoriales.

2. Procedimiento de movilidad

El procedimiento administrativo de movilidad del personal estatutario fijo de la GCHM a los Servicios Centrales y a las gerencias territoriales del Servicio de Salud debe consistir en una resolución por la que se determinen las plazas y las categorías afectadas, y también las gerencias de destino del personal. A continuación, las personas interesadas deben indicar las plazas a las que quieren acceder por orden de preferencia y tienen que aportar la documentación acreditativa correspondiente relativa a los criterios que se indican a continuación, que servirán para establecer el orden de prelación a la hora de asignar las plazas:



- a) En primer lugar, la antigüedad en centros o instituciones del sistema nacional de salud en la categoría correspondiente, computada en días y tomando como término la fecha de publicación de la resolución que regule el proceso de movilidad.
- b) En caso de empate en los días de servicio prestado se tendrá en cuenta la edad de las personas interesadas, de manera que prevalecerá la voluntad de la de más edad.

3. Modificación de las plantillas

Para implementar el Plan es preciso hacer las modificaciones oportunas de las plantillas, lo que implica —entre otras medidas— la amortización de las plazas ocupadas por personal interino y de las plazas vacantes de determinadas gerencias —especialmente las derivadas del proceso de movilidad— y la adaptación de determinadas plantillas, en su caso.

4. Criterios supletorios

Los criterios supletorios que deben aplicarse para efectuar los ceses de personal interino en los casos en que no haya ningún acuerdo en este sentido en las gerencias territoriales o que haya alguna laguna jurídica en los pactos existentes son los siguientes:

- a) En primer lugar, la antigüedad en centros o instituciones del sistema nacional de salud en la categoría correspondiente, computada en días.
- b) En caso de empate en los días de servicio prestado se tendrá en cuenta la edad de las personas interesadas, de manera que prevalecerá la de más edad.

5. Cláusula final

1. Las medidas para aplicar el Plan deben implementarse de conformidad con la normativa vigente y con los acuerdos adoptados por la Mesa Sectorial de Sanidad y el resto de pactos y acuerdos suscritos en esta materia.

2. No obstante, si se da la imposibilidad material o sobrevenida de aplicar alguna de las medidas, el órgano responsable debe hacer las adaptaciones o los ajustes oportunos e informar de ello a los miembros de la Mesa Sectorial de Sanidad, quienes deben ratificarlo.

Como prueba de conformidad, firmamos este pacto en siete ejemplares.

Palma, 22 de marzo de 2013

Por la Administración,

La directora general de Función Pública, Administraciones Públicas y Calidad de los Servicios

Por las organizaciones sindicales,

FSES USAE

ANEXO

Plazas afectadas por la movilidad del personal fijo de la GCHM a otras gerencias del Servicio de Salud de las Islas Baleares en fecha de 20 de marzo de 2013

<i>Especialidad</i>	<i>Manacor</i>	<i>Inca</i>	<i>Son Llàtzer</i>	<i>Son Espases</i>	<i>Servicios Centrales</i>	<i>Totales</i>
Celador				4		4
Conductor				1		1
FEA cardiología				1		1
FEA medicina del trabajo	1					1
FEA oftalmología				1		1
FEA psiquiatría				2		2





<i>Especialidad</i>	<i>Manacor</i>	<i>Inca</i>	<i>Son Llätzer</i>	<i>Son Espases</i>	<i>Servicios Centrales</i>	<i>Totales</i>
FEA urología				1		1
Grupo administrativo		4	5		1	10
Grupo auxiliar administrativo		3	4	6		13
Grupo de gestión			4	1		5
Grupo técnico					4	4
Ingeniero técnico				1		1
Médico de admisión y documentación clínica				1		1
Profesor de EGB				1		1
Psicólogo clínico						0
Técnico de prevención				1		1
Técnico superior psicólogo						0
Trabajador social						0
Totales	1	7	13	21	5	47

