

## Sección III. Otras disposiciones y actos administrativos

### CONSEJO DE GOBIERNO

**666**

*Acuerdo del Consejo de Gobierno de 16 de enero de 2015 por el que se aprueba el “Plan de ordenación de los recursos humanos por el que el personal de compras de las gerencias se integra en la Central Corporativa de Compras y Logística del Servicio de Salud de las Islas Baleares y se regula el procedimiento de movilidad en razón del servicio que se deriva de ello y se reordena el personal”*

La Central Corporativa de Compras y Logística (C3L) es el resultado de un proyecto que pretende centralizar y unificar la gestión y la totalidad de los recursos materiales y humanos en materia de compras. De esta manera, hay que reordenar el personal afectado a fin de que pase a depender de los Servicios Centrales del Servicio de Salud de las Islas Baleares. Con este fin, es necesario elaborar y aprobar un plan de ordenación de los recursos humanos (PORH) que responda a la voluntad de reorganizar y unificar los servicios de compras aglutinando en una sola unidad de gestión todos los recursos materiales y humanos que se destinan a ella, con el fin de beneficiarse de grandes mejoras en la gestión e importantes beneficios económicos.

Todo ello obliga a tomar diversas medidas de gestión y poner en marcha un PORH de conformidad con lo que establece la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, con el fin de articular el proceso de movilidad del personal de los servicios de compras afectado y el resto de medidas que se desprenden de él.

La normativa vigente dispone que, con la negociación previa y preceptiva en las mesas correspondientes en el ámbito de cada servicio de salud, es necesario adoptar las medidas necesarias para conseguir una planificación eficiente de las necesidades de personal y de las situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos.

Según el artículo 13 de la Ley 55/2003, los PORH son el instrumento básico de planificación global de estos en un servicio de salud y deben especificar los objetivos en materia de personal y los efectivos y la estructura de los recursos humanos que se consideran adecuados para lograr esos objetivos.

De conformidad con el artículo 80 de la Ley 55/2003, relativo a pactos y acuerdos que se adoptan en el seno de las mesas de negociación, los PORH se establecen como materia que tiene que ser necesariamente objeto de negociación.

Por otra parte, según el artículo 5.2 f de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, corresponde al Consejo de Gobierno aprobar los PORH y los programas específicos para optimizar los recursos humanos.

En virtud de las consideraciones anteriores, se confeccionó el “Plan de ordenación de los recursos humanos por el que el personal de compras de las gerencias se integra en la Central Corporativa de Compras y Logística del Servicio de Salud de las Islas Baleares y se regula el procedimiento de movilidad en razón del servicio que se deriva de ello y se reordena el personal”, que ha sido negociado con las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Sanidad en la sesión del 22 de diciembre de 2014.

Por todo ello, el Consejo de Gobierno, a propuesta del consejero de Salud en la sesión de día 16 de enero 2015, adoptó, entre otros, el Acuerdo siguiente:

“**Primero.** Aprobar el ‘Plan de ordenación de los recursos humanos por el que el personal de compras de las gerencias se integra en la Central Corporativa de Compras y Logística del Servicio de Salud de las Islas Baleares y se regula el procedimiento de movilidad en razón del servicio que se deriva de ello y se reordena el personal’.

**Segundo.** Ordenar que se publique íntegramente este acuerdo en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*, que entrará en vigor al día siguiente de su publicación.”

#### Interposición de recursos

Contra este acuerdo —que agota la vía administrativa— puede interponerse un recurso de reposición ante el órgano que lo dicta, en el plazo de un mes a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación del acuerdo, de conformidad con los artículos 116 y 117 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, en relación con el artículo 57 de la Ley 3/2003, de 26 de marzo, de Régimen Jurídico de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.



También puede interponerse directamente un recurso contencioso-administrativo ante de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares en el plazo de dos meses a contar desde el día siguiente a la fecha de publicación del acuerdo, de conformidad con los artículos 10 y 46 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa, sin perjuicio de cualquier otro recurso que se considere procedente interponer.

Palma, 16 de enero de 2015

**El secretario del Consejo de Gobierno**

Antonio Gómez Pérez

### **Anexo**

**Plan de ordenación de los recursos humanos por el que el personal de compras de las gerencias se integra en la Central Corporativa de Compras y Logística del Servicio de Salud de las Islas Baleares y se regula el procedimiento de movilidad en razón del servicio que se deriva de ello y se reordena el personal**

#### **1. Definición de plan de ordenación de los recursos humanos**

1.1 De conformidad con el artículo 13 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud, los planes de ordenación de los recursos humanos son el instrumento básico de planificación global de estos en el Servicio de Salud o en el ámbito que se establezca.

1.2 Así pues, en el marco jurídico del personal estatutario, los planes de ordenación de los recursos humanos constituyen una herramienta básica de planificación, por medio de la cual se plasman los objetivos que se pretende lograr y se diseña la estructura y los recursos que hay que obtener para conseguir las finalidades establecidas, detallando las vías o los procedimientos que hay que implementar.

1.3 Estos planes deben especificar necesariamente los objetivos en materia de personal y los efectivos y la estructura de los recursos humanos que se consideran adecuados para lograrlos. Además, pueden establecer determinadas medidas relativas a la estructura, la cuantificación, la programación del acceso, la movilidad y otros aspectos relativos a los recursos humanos implicados.

#### **2. La Central Corporativa de Compras y Logística (C3L)**

2.1 La Central Corporativa de Compras y Logística (C3L) es un nuevo proyecto de centralización de los servicios con el que se pretende lograr mejoras importantes en la gestión de las compras y en la logística, que han estado hasta ahora en manos de las diferentes gerencias territoriales. La C3L se adscribe a los Servicios Centrales del Servicio de Salud y está integrada en la Dirección de Gestión Económica y Presupuestos, dependiente de la Subdirección de Contratación y Compras del Servicio de Salud.

2.2 La C3L centraliza y unifica la totalidad de los recursos materiales y humanos en materia de compras y también su gestión, de manera que las gerencias territoriales dejan de encargarse de las tareas relacionadas con esta materia, por lo que suprimirán los departamentos o servicios de compras con la finalidad de unificarlos en el nuevo servicio centralizado. Por tanto, el personal de compras quedará adscrito a la plantilla de los Servicios Centrales y dependerá de la C3L a todos los efectos.

2.3 Así pues, el proyecto pretende centralizar tanto el personal que presta servicio en los departamentos de compras como las funciones de compras y logística, encargándose de determinados aspectos bajo el control y la dirección de la C3L, es decir, de la Subdirección de Contratación y Compras del Servicio de Salud.

2.4 Independientemente de la dependencia de la C3L de los Servicios Centrales del Servicio de Salud, esta se ubicará físicamente donde se considere más adecuado.

#### **3. Objetivos**

3.1 Este Plan de ordenación de los recursos humanos (PORH) responde a la voluntad de reorganizar y unificar los servicios de compras aglutinando en una sola unidad de gestión todos los recursos materiales y humanos que se destinan a ello, con la finalidad de obtener grandes mejoras en la gestión e importantes beneficios económicos. Por tanto, requiere que el personal que trabaja actualmente en los servicios de compras —tanto en las gerencias que integran el Servicio de Salud como en los Servicios Centrales— sea reordenado de manera que pase a hacerlo en un servicio centralizado mediante la C3L. Consiguientemente, la centralización implicará la desaparición de los departamentos de compras de todas las gerencias.

3.2 El personal estatutario que presta servicio en materia de compras pasará a estar adscrito a los Servicios Centrales por medio de los



procedimientos que se describen en este PORH. Cabe decir que el personal que preste servicio en este ámbito y ya esté adscrito a los Servicios Centrales quedará en la misma situación.

3.3 Esta incorporación justifica la necesidad de elaborar un plan de ordenación según los parámetros establecidos en la Ley 55/2003 con el fin de articular el proceso de movilidad del personal de los servicios de compras afectado.

3.4 Por tanto, a grandes rasgos este PORH pretende lograr los objetivos principales siguientes:

- a. Dar el mejor servicio y satisfacer las necesidades de las unidades usuarias en especificaciones y calidad de los artículos centralizados contratados.
- b. Dotar a la C3L de un grado más alto de eficacia, eficiencia y calidad.
- c. Optimizar los recursos humanos disponibles.
- d. Garantizar el objetivo de conseguir las mejores condiciones de precios, calidad y servicio de los proveedores.
- e. Responder a las necesidades del Servicio de Salud.
- f. Implicar a los profesionales en los resultados y darles autonomía y responsabilidad en la preparación de los concursos.
- g. Detallar los procedimientos y las vías necesarias para hacer efectivas las medidas previstas y para implementar las disposiciones que permitan unificar los diferentes servicios e integrar a todo el personal afectado por este PORH.

3.5 De este modo, con los mecanismos descritos en este PORH la C3L podrá asumir todas las funciones que se pretende que asuma.

#### 4. Ámbito de aplicación

4.1 *Objetivo*: dado que la normativa vigente permite circunscribir los planes de ordenación a un ámbito concreto, en este caso comprende los servicios de compras de todas las gerencias que dependen del Servicio de Salud y también de los Servicios Centrales.

4.2 *Subjetivo*: este PORH afecta a todo el personal estatutario de las gerencias y de los Servicios Centrales que trabaja en los servicios de compras actuales y también a todas las personas que puedan resultar afectadas directa o indirectamente por las medidas previstas.

4.3 *Temporal*: este PORH extenderá sus efectos durante todo el proceso de reestructuración y unificación de la C3L y de integración o reordenación de todo su personal, así como la implementación de todas las medidas que estén relacionadas.

#### 5. Justificación del PORH

5.1 Este PORH deriva de la necesidad de reorganizar y unificar todos los servicios de compras de las gerencias que dependen del Servicio de Salud y también de sus Servicios Centrales con la finalidad de obtener grandes mejoras en la gestión e importantes beneficios económicos gracias a la centralización de los servicios. Entre las diversas razones, pues, destacan las siguientes:

##### 5.1.1. Razones organizativas:

- a. Prestar el mejor servicio de la cadena integral de suministros en el área asistencial, con gran eficiencia, eficacia y calidad.
- b. Garantizar el objetivo de lograr las mejores condiciones de precios, calidad y servicio de los proveedores.
- c. Dar satisfacción a las necesidades de las unidades usuarias en especificaciones y calidad de los artículos centralizados contratados.
- d. Asegurar el proceso de compra estratégica.
- e. Asegurar y mantener el funcionamiento de los procesos de compra desarrollando la mejora continua de los modelos de compras y logística.
- f. Mantener un catálogo único para la gestión de la compra y la contratación de bienes y servicios, organizado por familias.
- g. Responder a las necesidades del Servicio de Salud.
- h. Implicar a los profesionales en los resultados y darles autonomía y responsabilidad en la preparación de los concursos.
- i. Mejorar la coordinación entre la Dirección Asistencial y la gestión de las compras.
- j. Disminuir la variabilidad de materiales para la gestión asistencial.

##### 5.1.2. Razones económicas:

- a. Rebajar los costes actuales de la organización manteniendo los niveles de servicio.
- b. Hacer más eficiente el servicio con menos recursos, aprovechando las sinergias de la centralización y la disminución del volumen de contratación.
- c. Hacer el servicio más productivo, trabajando bajo los principios de la mejora continua.
- d. Analizar periódicamente los datos económicos y elaborar las propuestas oportunas para mejorar la eficiencia en la gestión controlando el desfase entre el presupuesto y el gasto acumulado, en colaboración con la Unidad de Control Presupuestario.
- e. Hacer estudios comparativos entre los consumos de los diferentes materiales a cada centro.



f. Mantener un proceso sistemático y continuo para evaluar comparativamente los productos, el consumo de estos y los procesos de trabajo asociados a cada uno de los procesos asistenciales relativos a los productos afectados por la compra centralizada.

#### 5.1.3. Razones profesionales:

- a. Garantizar la evolución personal y profesional.
- b. Desarrollar equipos multidisciplinares.
- c. Fomentar la formación y la especialización.
- d. Profesionalizar la función de compras y la logística.

### 6. Fundamentos legales

6.1 La Ley 55/2003 tiene como objeto principal establecer las bases reguladoras de la relación funcional especial del personal estatutario de los servicios de salud que forman el sistema nacional de salud, por medio del estatuto marco de este personal.

6.1.1. El artículo 12 establece que la planificación de los recursos humanos en los servicios de salud debe estar orientada al dimensionado, a la distribución, a la estabilidad, al desarrollo, a la formación y a la capacitación que resulten adecuados con la finalidad de mejorar la calidad, la eficacia y la eficiencia de los servicios.

6.1.2. Con la negociación previa y preceptiva en las mesas correspondientes en el ámbito de cada servicio de salud, hay que adoptar las medidas necesarias para lograr una planificación eficiente de las necesidades de personal y de las situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos, y para programar periódicamente las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.

6.1.3. Según el artículo 13, los planes de ordenación de los recursos humanos son el instrumento básico de planificación global de estos en un servicio de salud. Por tanto, deben especificar los objetivos en materia de personal y los efectivos y la estructura de los recursos humanos que se consideran adecuados para lograr estos objetivos. Asimismo, pueden establecer las medidas necesarias para conseguir esta estructura, especialmente con relación a la cuantificación de los recursos, la programación del acceso, la movilidad geográfica y funcional y la promoción y la reclasificación profesional. No obstante, este artículo permite que un plan de ordenación de los recursos humanos se circunscriba al ámbito que el propio plan precise. En este caso, es lo que se ha definido en este documento.

6.2. De acuerdo con el artículo 5.f de la Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, los planes de recursos humanos deben ser aprobados por el Consejo de Gobierno.

6.3. Por su parte, la Ley 5/2003, de 4 de abril, de salud de las Islas Baleares, tiene como objeto la ordenación y la regulación del sistema sanitario para hacer efectivo, en el ámbito territorial de las Islas Baleares, el derecho a la protección de la salud reconocido en la Constitución española de 1978. Además, entre otros aspectos, configura el marco jurídico fundamental del sistema sanitario público y establece las reglas básicas de la organización y el funcionamiento del Servicio de Salud de las Islas Baleares.

6.3.1. El título V de dicha Ley contiene la regulación específica sobre el Servicio de Salud de las Islas Baleares; en el artículo 64 y siguientes se configura como un ente público de carácter autónomo, dotado de personalidad jurídica y patrimonio propios, y con plena capacidad para actuar en el cumplimiento de sus fines, al cual se confía la gestión de los servicios públicos sanitarios de carácter asistencial de las Islas Baleares.

6.3.2. Por otra parte, el artículo 69.2 establece que el director general del Servicio de Salud es su órgano superior de dirección unipersonal.

6.4 Por medio del Decreto 39/2006, de 21 de abril, se aprobaron los Estatutos del Servicio de Salud de las Islas Baleares, que establecen sus objetivos, funciones fundamentales y su estructura y organización básicas. En el artículo 12 se determina que el director general, que asume la dirección y gestión del ente, ejerce las funciones relativas a la dirección, la administración y la gestión del personal del organismo. Por tanto, le corresponde proponer el PORH y negociarlo en la mesa sectorial de este organismo autónomo.

6.5 Por otra parte, en cuanto a los procesos de movilidad en razón del servicio, el artículo 36 de la Ley 55/2003 dispone que el personal estatutario puede ser destinado a centros o unidades ubicados fuera del ámbito previsto en su nombramiento de conformidad con lo que establezcan las normas o los planes de ordenación de recursos humanos que hayan sido negociados previamente en las mesas correspondientes.

6.6 De acuerdo con la delegación de competencias prevista en el punto 2.b de la Resolución de la consejera de Interior de 31 de marzo de 2008 de delegación de competencias en materia de personal estatutario en el consejero de Salud y Consumo y en el director general del



Servicio de Salud de las Islas Baleares (BOIB n.º 60/2008, de 3 de mayo), el director general del Servicio de Salud es el órgano competente para resolver los procedimientos de movilidad en razón del servicio, de conformidad con las prescripciones de la normativa vigente.

6.7 Aparte de todo ello, dado que este PORH supondrá previsible-mente la adaptación de las plantillas de las diferentes gerencias, hay que recordar que la competencia para aprobar y modificar las plantillas orgánicas de personal estatutario del Servicio de Salud corresponde al consejero competente en materia de función pública. No obstante, actualmente esta competencia está delegada en el director general del Servicio de Salud si la modificación no supone un incremento del gasto, en virtud del punto 2.º de la Resolución de la consejera de Interior de 31 de marzo de 2008 citada en el punto anterior. En cambio, cuando la modificación de la plantilla suponga un incremento del gasto, entonces corres-ponde aprobarla a la consejería competente en materia de salud, a propuesta del Consejo de Dirección del Servicio de Salud, de conformidad con el artículo 69.3.h de la Ley 5/2003.

6.8 Por su parte, el artículo 37 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del estatuto básico del empleado público, determina las materias que deben ser objeto de negociación en los ámbitos materiales respectivos. Así pues, establece que es procedente negociar con las organizaciones sindicales las decisiones de las administraciones públicas que afectan a sus potestades de autoorganización que tengan repercusiones sobre las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos, además de los planes y los instrumentos de planificación de los recursos humanos.

6.9 Para poder realizar este proyecto es necesario negociar y aprobar un plan de ordenación de los recursos humanos que defina las estrategias que hay que adoptar y las medidas concretas que hay que ejecutar para adscribir los medios personales y materiales de las gerencias territoriales a los Servicios Centrales del Servicio de Salud.

## **7. Procedimiento**

7.1 Es necesario dotar a la C3L de los recursos humanos corres-pondientes para la buena marcha del servicio, unificándolo (por lo que se refiere al servicio de compras) en una misma gerencia con el fin de hacer efectiva su adscripción a los Servicios Centrales y hacerlos depender a todos los efectos de la Dirección de Gestión Económica y Presupuestos y de la Subdirección de Contratación y Compras, y reordenar los servicios de logística de las gerencias con el fin de disponer su sujeción a la C3L en cuanto a su funciona-miento y dirección.

7.2 Para lograr esta unificación y reordenación hay que identificar previamente los recursos humanos concretos afectados por este PORH e implementar —entre otras medidas— un procedimiento de movilidad con el que queden adscritos a la nueva gerencia que en adelante los aglutinará y los gestionará, asumiendo por completo todas las tareas en materia de compras mediante la C3L. Por tanto, para lograr los objetivos previstos, hay que llevar a cabo los trámites siguientes:

7.2.1. *Identificación, movilidad y reordenación del personal.* Por una parte, hay que identificar a los profesionales afectados por este PORH y, por otra, hay que implementar un proceso de movilidad en razón del servicio y establecer las pautas que han de regir la reorganización del personal. Esta tramitación debe ejecutarse por medio de los actos administrativos o los trámites pertinentes.

a. En cuanto a la identificación, simultáneamente a la ela-boración del PORH hay que llevar a cabo —inter-namente— el análisis y la identificación de las personas afectadas.

b. En cuanto al proceso de movilidad, con relación al personal estatutario fijo que presta servicio en los departamentos de compras adscritos a las gerencias territoriales del Servicio de Salud, hay que ejecutar el proceso por medio de una resolución del director general por la que —de conformidad con el artículo 36 de la Ley 55/2003— se acuerde destinar a los Servicios Centrales a las personas que se indique e integrarlas en la plantilla correspondiente. La movilidad supondrá el cambio de adscripción, y por ello las personas afectadas pasarán a integrar la plantilla orgánica de los Servicios Centrales, con todos los efectos inherentes que se desprendan de ello. La resolución, que ha de indicar la fecha efectiva de la movilidad, debe publicarse en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*. Contra esta resolución se podrán interponer los recursos pertinentes. Además, la publicación en el BOIB servirá como notificación a las personas interesadas y sustituirá la notificación individualizada.

Simultáneamente, habrá que llevar a cabo las actuaciones oportunas para adaptar las plantillas orgánicas de las gerencias afectadas y el resto de actuaciones que sean precisas para implantar este PORH.

La resolución por la que se efectúe el cambio de adscripción del personal debe adjuntarse a cada uno de los expedientes personales de las personas interesadas, pero no habrá que hacerles un nuevo nombramiento, sin perjuicio de las adaptaciones necesarias y preceptivas de las plantillas.

El personal afectado por el procedimiento de movilidad se integrará —a todos los efectos— en los Servicios Centrales, en la misma categoría profesional de procedencia.

Este proceso no afectará a los profesionales que ya estén adscritos a los Servicios Centrales, aunque formarán parte de la C3L y se considerarán incorporados directamente.



c. En cuanto al resto del personal de compras y al resto de situaciones que exigen reordenar los recursos, será necesario hacer los trámites oportunos para que todo el personal de los departamentos de compras quede adscrito a los Servicios Centrales, de conformidad con lo que establece este PORH. Se llevarán a cabo los trámites que se describen a continuación para cada circunstancia o colectivo siguientes:

*1. Personal estatutario temporal interino:*

Dado que habrán dejado de ser necesarias las correspondientes plazas interinas en las gerencias de origen, se amortizarán y paralelamente se crearán en la plantilla orgánica de los Servicios Centrales, expidiendo a las personas afectadas un nuevo nombramiento de personal temporal interino con adscripción a los Servicios Centrales.

*2. Comisiones de servicio:*

En los casos en que corresponda, se amortizarán estas plazas en las gerencias de origen —con lo que se cancelará la comisión de servicios— y paralelamente se crearán en la plantilla orgánica de los Servicios Centrales y serán asignadas a las personas que las ocupaban. El cambio de gerencia se efectuará por medio de una resolución de movilidad en razón del servicio o por el sistema y los actos administrativos que correspondan.

En los casos de personal procedente de otros servicios de salud —es decir, de otras comunidades autónomas—, en su caso se creará una nueva comisión de servicios en la plantilla orgánica de los Servicios Centrales, sin que afecte al servicio de salud de procedencia.

*3. Promociones internas temporales (PIT):*

Si alguna de las personas afectadas ocupaba una plaza por la vía de la promoción interna temporal, se le otorgará una nueva plaza en promoción interna temporal en la plantilla autorizada de los Servicios Centrales, por parte del director general, con la avocación previa de la competencia, en su caso. Así pues, la plaza de origen a la que pertenecía y la plaza ocupada en PIT en la gerencia de origen serán amortizadas y creadas en la plantilla orgánica de los Servicios Centrales. Además, la plaza creada y ocupada en PIT será asignada a la persona que la ocupaba.

*4. Jefaturas:*

Si alguna de las personas afectadas ocupa una jefatura, el traspaso se hará de manera que se mantenga, sin perjuicio de expedir —en su caso— un nuevo nombramiento en relación con el nuevo destino y las funciones adquiridas. Se amortizarán las jefaturas de origen y se crearán en la plantilla orgánica autorizada de los Servicios Centrales y se asignarán a las personas que las ocupaban. Si se dan duplicidades o necesidades del servicio, se pueden modular o redistribuir las funciones de las jefaturas existentes para estructurar adecuadamente la C3L.

No obstante todo ello y la asignación inicial a la C3L de todo el personal afectado, esta no tiene preceptivamente carácter definitivo, de tal manera que los profesionales quedan adscritos a la plantilla orgánica de los Servicios Centrales y a su disposición en caso de necesidad en el futuro, siempre respetando la categoría profesional de cada persona interesada.

**7.3 Modificación de plantillas y ordenación y reestructuración internas**

7.3.1. De manera simultánea o posteriormente —según cada caso— será preciso hacer las modificaciones de las plantillas orgánicas autorizadas de los centros afectados y las actuaciones organizativas necesarias para lograr la ordenación interna correcta de los Servicios Centrales, concretamente la estructuración del servicio de la C3L.

7.3.4. Por un lado, será necesario amortizar las plazas que correspondan a las plantillas autorizadas de las gerencias de origen y, por otro, crear en la plantilla autorizada de los Servicios Centrales las plazas y las jefaturas que correspondan, además de hacer los trámites y las adaptaciones necesarios que se deriven de la aplicación de este PORH. Estas adaptaciones y modificaciones de las plantillas tienen que hacerlas los órganos correspondientes y por los mecanismos y los procedimientos establecidos a tal efecto.

7.3.5. Seguidamente, en su caso, pueden realizarse todas las actuaciones de ordenación y organización interna pertinentes para estructurar y poner en marcha correctamente el servicio de la C3L. A tal efecto, se faculta al director general para llevar a cabo todas las medidas adecuadas y necesarias.

Toda esta tramitación debe ejecutarse por medio de las resoluciones y los actos administrativos o los trámites oportunos.

**8. Efectos**

Este PORH tiene efectos a partir del día siguiente de la fecha de publicación en el *Boletín Oficial de las Islas Baleares*.

**9. Disposición final primera**

Sin perjuicio de lo que establecen los puntos anteriores, el personal sanitario de la C3L queda excluido del procedimiento de movilidad y de la adscripción a la plantilla orgánica de los Servicios Centrales, de manera que solo está sujeto funcionalmente a los Servicios Centrales y mantiene la dependencia orgánica de la gerencia a la que está adscrito, sin perjuicio de que la ubicación física se sitúe fuera de su gerencia de adscripción, donde se ubique la C3L.

**10. Disposición final segunda**

En cuanto al personal que presta servicio en los departamentos de compras del Área de Salud de Menorca y del Área de Salud de Ibiza y Formentera, pasa a integrar las unidades de logística (o, en su caso, reubicados en otros servicios de la gerencia donde sean de utilidad), de tal manera que no le afecta ningún cambio de adscripción o proceso de movilidad.

**11. Disposición final tercera**

11.1 En cuanto a la logística, la C3L debe llevar a cabo tareas en esta materia que se implementarán mediante las unidades de logística radicadas en las diferentes gerencias territoriales, que deben seguir las instrucciones marcadas por la C3L y coordinar todas sus actuaciones con aquella y estar a su servicio.

11.2 Así pues, el personal estatutario que preste servicio en los departamentos o en las unidades de logística queda excluido de todo proceso de movilidad o de cambio de la plantilla orgánica de adscripción (con dependencia orgánica de la gerencia a la que está adscrito). La vinculación con la C3L es funcional, de manera que los profesionales de estos servicios están sujetos a las órdenes, las instrucciones y la asistencia de la C3L, que debe coordinar su funcionamiento y gestión ordinaria y tiene que emitir las directrices pertinentes.

11.3 Con el fin de lograr una coordinación adecuada con la C3L, en cada unidad de logística radicada en las gerencias tiene que haber una persona responsable para coordinar la actividad con la C3L y hacer de interlocutor válido.

**12. Disposición final cuarta**

De conformidad con las disposiciones de este PORH, las gerencias territoriales pueden hacer las adaptaciones y las actuaciones necesarias para implementar correctamente el PORH y crear y poner en marcha la C3L.

**13. Disposición final quinta**

De la misma manera, deben crearse las jefaturas que correspondan, por medio de los procedimientos establecidos legalmente para dotar la C3L de una estructura adecuada. Concretamente, en su caso deben llevarse a cabo los trámites oportunos para crear jefaturas de sección en la plantilla orgánica de los Servicios Centrales.

**14. Disposición final sexta**

La C3L debe ubicarse en las dependencias que los directivos del Servicio de Salud le asignen, de manera que el hecho de pertenecer a ella puede suponer algún tipo de movilidad geográfica, derivada de la reubicación o de la ordenación interna del servicio. Todo el personal que preste servicio en el departamento de compras tiene que ubicarse físicamente en la sede de la C3L.

**15. Disposición final séptima**

Quedan excluidos de este PORH el personal estatutario temporal eventual, el personal funcionario y/o el personal laboral, tanto el que depende del Servicio de Salud como el que depende de la Administración de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, a pesar de la posible vinculación o dependencia funcional que tengan de los Servicios Centrales del Servicio de Salud, todo ello sin perjuicio de los efectos indirectos que les puedan afectar de manera colateral, como un cambio de ubicación física del servicio o la designación de nuevas jefaturas, etc.

**16. Disposición final octava**

Se faculta al director general del Servicio de Salud para llevar a cabo todas las actuaciones necesarias con el fin de implementar este PORH y para hacer efectivas todas las medidas que se prevén o se deriven de él.

