



INSTRUCCIÓN Nº 9/2017, DE 1 DE DICIEMBRE, DE LA DIRECTORA GENERAL DE OSAKIDETZA, POR LA QUE SE ESTABLECEN LOS CRITERIOS GENERALES PARA LA MOVILIDAD POR REASIGNACIÓN DE PUESTOS QUE SUPONGAN CAMBIO DE DESTINO DEL PERSONAL DE OSAKIDETZA, DERIVADOS DE PROCESOS DE REORGANIZACIÓN DE LOS RECURSOS ADSCRITOS AL ENTE PÚBLICO.

A fin de garantizar el adecuado funcionamiento del servicio público sanitario, Osakidetza debe evolucionar continuamente para adecuar su funcionamiento a las nuevas necesidades de la ciudadanía e incluso a las nuevas tecnologías, por lo que sus estructuras organizativas han de adaptarse a dichos cambios. Estas adaptaciones estructurales suponen en ocasiones modificaciones que pueden afectar a una parte importante de sus profesionales.

A tal efecto, resulta preciso tener en cuenta dichos factores de manera que se posibilite una máxima eficiencia sanitaria en la ubicación y uso de los recursos, así como el establecimiento de las condiciones estratégicas más adecuadas para el aprovechamiento de sinergias o la configuración de dispositivos de referencia para toda la Comunidad Autónoma, sin menoscabo de los derechos de las personas trabajadoras conforme a la normativa vigente.

Como respuesta a esta necesidad, la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, prevé en su artículo 22.2 la atribución al Consejo de Administración de Osakidetza el control superior de la gestión y las facultades necesarias para dirigir e impulsar los procesos y la intensidad con la que deben configurarse las organizaciones de servicios sanitarios dependientes del ente.

A su vez, el artículo 4.2. 2º párrafo del Decreto 255/1997, de 11 de noviembre, por el que se establecen los Estatutos Sociales del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, recoge la posibilidad de reorganización de los recursos adscritos al Ente Público mediante la modificación, fusión o segregación de las organizaciones de servicios existentes, pudiéndose adoptar dichas medidas por acuerdo del Consejo de Administración de Osakidetza, y de acuerdo con lo dispuesto en el precitado artículo 22.2.

Desde el año 2010 en adelante, la creación de las organizaciones sanitarias integradas ha supuesto un cambio de enfoque en la atención sanitaria pública, superando la tradicional separación entre primaria y especializada, y avanzando hacia un modelo sanitario integrador en orden a la materialización de la continuidad de cuidados asistenciales que garantice la atención conjunta y coordinada de múltiples profesionales y servicios.

Todas las adaptaciones realizadas hasta este momento, así como las que en un futuro pudieran realizarse, precisan de la articulación de un proceso de reordenación de efectivos que dé como resultado final una reorganización de la plantilla que posibilite una óptima utilización de los medios personales con los que cuentan las organizaciones de servicios de este Ente Público.

Por otra parte, los procesos de reasignación o redistribución de efectivos consecuencia de creación de nuevas organizaciones que precisen de una reorganización de sus plantillas o bien



los procesos que precisen de una reordenación del personal adscrito a las mismas, deben garantizar los derechos consolidados de los trabajadores.

La Ley 8/1997 de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, en su artículo 28, Norma Común Tercera, apartado 6, señala que *“El desempeño de un puesto funcional o la adscripción a un destino en el ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud podrá ser objeto de traslado a otro puesto funcional o destino dentro del mismo ámbito territorial del área de salud, siempre que se mantengan las condiciones propias de la categoría que ostenta el interesado y previo expediente contradictorio con el mismo. Podrán ser causas de traslado las derivadas de una alteración del contenido del puesto, por modificación de las condiciones que sirvieron de base a la convocatoria o por una falta de capacidad para su desempeño manifestada por rendimiento insatisfactorio que impida realizar con eficacia las funciones atribuidas, así como las necesidades organizativas sobrevenidas en la unidad de destino o la reasignación de efectivos derivada de los instrumentos de planificación de recursos humanos aprobados en el Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud.”*

Por su parte, la Ley 55/2003, de 16 de diciembre del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en su artículo 36 establece que *“El personal estatutario, previa resolución motivada y con las garantías que en cada caso se dispongan, podrá ser destinado a centros o unidades ubicadas fuera del ámbito previsto en su nombramiento de conformidad con lo que establezcan las normas o planes de ordenación de recursos humanos de su servicio de salud, negociadas en la mesas correspondientes.”*

Finalmente el artículo 81.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público señala que *“Las Administraciones Públicas, de manera motivada, podrán trasladar a sus funcionarios, por necesidades del servicio o funcionales a unidades, departamentos y organismos públicos o entidades distintos a los de su destino, respetando sus retribuciones, condiciones esenciales de trabajo, modificando, en su caso la adscripción de los puestos de trabajo de los que sean titulares. Cuando por motivos excepcionales los planes de ordenación de recursos impliquen cambio del lugar de residencia se dará prioridad a la voluntariedad de los traslados. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.”*

La Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, modificada por la Ley 16/1997, de 7 de noviembre, establece los principios que regulan la provisión de puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera, previendo la redistribución y reasignación de efectivos como medidas de flexibilización de la gestión de recursos humanos.

El marco legal anterior ha sido desarrollado mediante la aprobación del Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas. El tercer párrafo de su artículo 1º dispone que este Reglamento tiene carácter supletorio para todo el personal funcionario y estatutario al servicio de las Administraciones Públicas Vascas no incluido en su ámbito de aplicación, por lo que resulta de aplicación de forma supletoria al personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Los Capítulos VII y VIII del Decreto 190/2004 regulan la redistribución de efectivos y la readscripción de puestos, haciendo especial hincapié en la necesidad de que dichas adscripciones preferentemente no impliquen cambio de localidad, salvo que exista conformidad con la persona afectada, y se tenga en todo caso en cuenta la máxima proximidad geográfica.

A fin de contar con unos criterios generales que regulen la movilidad por razones organizativas prevista en el artículo 28-Norma Común Tercera, párrafo 6 de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, de modo que se garantice la plena objetividad y transparencia de los procesos que puedan derivarse de su aplicación, procede regular mediante Instrucción el procedimiento para la reasignación del personal que pueda resultar afectado por los mismos.

En virtud de lo dispuesto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, y en el artículo 11.b) del Decreto 255/1997, de 11 de noviembre, por el que se establecen los Estatutos Sociales del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, previa negociación con la representación de personal

DISPONGO

Artículo 1.- Objeto.

La presente Instrucción pretende articular un procedimiento para la movilidad del personal de Osakidetza, que se lleve a cabo como consecuencia de procesos de reasignación de puestos derivados de necesidades organizativas sobrevenidas, y que supongan cambios de destino, en aplicación de lo dispuesto en el artículo 28, Norma Común Tercera, apartado 6º de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

Esta Instrucción define los criterios para establecer:

- 1.- Las condiciones para la reasignación de la dotación y del personal.
- 2.- Quién tiene preferencia en la asignación de destinos y los límites de la reubicación.

Artículo 2.- Ámbito de aplicación. Reasignación de puestos.

2.1.- Son objeto de esta instrucción los cambios organizativos que se realicen en las plantillas de las organizaciones de servicios de Osakidetza, derivados de necesidades organizativas sobrevenidas como consecuencia de una reestructuración, supresión, modificación o creación de una organización, centro, servicio o unidad, conforme a los procesos definidos en los apartados que más adelante se desarrollan, que supongan un cambio de destino del personal de Osakidetza.

La reasignación de puestos supone una modificación de la plantilla de Osakidetza, mediante la cual un puesto de trabajo así como el personal titular u ocupante del mismo, en su caso, resulta adscrito a otra organización de servicios, centro, servicio o unidad, continuando en su desempeño con las mismas condiciones esenciales de trabajo que tenía hasta ese momento.

Dicha modificación en la plantilla de Osakidetza tendrán su reflejo correspondiente en el Registro de Personal.

2.2.- Se excluyen los procesos de concurso de traslados y los de adecuación/movilidad interna definitiva que se convoquen por las organizaciones de servicios de Osakidetza, que se someterán a los procedimientos de Movilidad Interna Definitiva establecidos en las correspondientes organizaciones, así como los derivados de expedientes disciplinarios.

Artículo 3.- Ámbito subjetivo.

La presente Instrucción será de aplicación a todo el personal de Osakidetza que sea titular u ocupante de un puesto funcional en la correspondiente plantilla estructural, con independencia de su relación de empleo estatutaria, funcionaria o laboral, con observancia de las leyes y normas de aplicación en la materia.

Artículo 4.- Indemnización.

El personal de Osakidetza que, como consecuencia de la reasignación de puestos, vea modificado su lugar de trabajo, tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa reguladora de las indemnizaciones por razones de servicio en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, con las excepciones que a continuación se indican, que no darán derecho al percibo de indemnización alguna:

1.- Que la modificación implique prestar servicios en su localidad de residencia o suponga un acercamiento a la misma, con la consiguiente disminución de la distancia entre su domicilio y el centro en el que pasa a prestar servicios, en relación con la distancia entre su domicilio y el centro en el que trabajaba anteriormente.

2.- Que el cambio de ubicación haya sido realizado de conformidad con la persona interesada mediante su participación en la fase de opción voluntaria que más adelante se desarrolla.

Las indemnizaciones que correspondan por gastos de viaje se devengarán por el plazo máximo de dos años, y se abonarán a partir de la fecha de incorporación efectiva al nuevo destino, según lo dispuesto en el Decreto 16/1993, de 2 de febrero, sobre indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 5. - Derecho preferente a destino.

El personal fijo desplazado por un procedimiento de movilidad por reasignación de puestos, regulado en la presente instrucción, tendrá preferencia para obtener destino mediante su participación, por una sola vez y en relación con uno de los dos procedimientos de movilidad que se indican a continuación:

1. En el primer proceso de carácter general en el que Osakidetza convoque plazas de su misma categoría/puesto funcional en la organización de servicios de origen.
2. En el primer proceso interno de la organización de servicios a la que resulte adscrito en el que se convoquen plazas de su misma categoría/puesto funcional, con posterioridad a la fecha de incorporación efectiva a su nuevo puesto de trabajo.

El personal que, habiendo ejercido el derecho de participación preferente no obtuviera destino mantendrá dicha preferencia para la obtención de destino en un segundo proceso.

Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior al personal que, habiendo resultado afectado por un proceso incluido en el ámbito de la presente instrucción, hubiera ejercido su derecho de solicitud de adscripción voluntaria en la primera fase del procedimiento.

Artículo 6.- Retribuciones.

Al personal que resulte adscrito a otra Organización, Centro, Servicio o Unidad le serán de aplicación las retribuciones asignadas al puesto funcional que desempeña, de acuerdo con las condiciones de prestación de servicios en la organización de servicios a la que haya sido adscrito, respetándose en todo caso las retribuciones y condiciones esenciales de trabajo que tenía con anterioridad a la reorganización.

Artículo 7.- Perfil lingüístico.

Los procesos de movilidad regulados mediante este procedimiento deberán atender a los criterios establecidos en el Decreto 67/2003, de 18 de marzo de normalización del uso del Euskera en Osakidetza para el desempeño de un puesto de trabajo.

Artículo 8.- Fases del procedimiento.

8.1.- Determinación de las necesidades en las organizaciones de servicios:

En esta primera fase se procederá a la determinación de las necesidades de plantilla así como a la valoración del impacto de dichos cambios en las organizaciones de servicios afectadas.

En el caso de que el proceso de movilidad forzosa afecte a plazas implicadas en procedimientos de provisión de puestos por motivos salud, violencia de género o situaciones análogas, así como en el caso de plazas que requieren conocimientos específicos para su

desempeño, se valorarán las circunstancias concretas con el fin de analizar la existencia de plaza de idénticas características en la organización de servicios de destino o proceder a la exclusión de dicha plaza del proceso de movilidad forzosa.

Según afecte el procedimiento a una o más organizaciones de servicios se procederá conforme a lo siguiente:

- a) Corresponderá a la Dirección Gerencia de cada organización de servicios la propuesta de los cambios organizativos que afecten a sus puestos de trabajo, debiendo justificar la necesidad de modificación de las dotaciones de las correspondientes unidades así como la detección de nuevas necesidades en otra unidad. El personal afectado por estos cambios será reubicado dentro de la propia organización de servicios.
- b) La Dirección General de Osakidetza realizará la propuesta de los cambios que afecten a más de una organización de servicios, en los mismos términos expresados en el párrafo anterior. La reubicación del personal afectado en este caso tendrá en cuenta la máxima proximidad geográfica, salvo que exista conformidad con la persona afectada.

En ambos supuestos, los cambios organizativos se realizarán de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 28, Norma Común Tercera, apartado 6 de la Ley 8/1997 de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi y demás normativa que resulte de aplicación.

8.2.- Fase de negociación (Plazo: 10 días hábiles):

Con carácter previo al inicio de un proceso de reasignación de puestos se comunicará al órgano u órganos de representación del personal correspondientes la intención de iniciar un proceso de movilidad, se les informará de las circunstancias que concurren, y se abrirá con ellos un proceso negociador. Dentro de esta fase se realizarán las siguientes actuaciones:

- 1.- Remisión de la información a la representación del personal.
- 2.- Plazo de alegaciones (5 días naturales).
- 3.- Reunión con la Junta de personal (dentro del plazo general de 10 días hábiles)

8.3.- Fase de Resolución e inicio del procedimiento administrativo (Plazo: 5 días hábiles siguientes a la finalización de la fase de negociación):

El procedimiento de movilidad por razones organizativas se iniciará mediante resolución motivada, emitida por la Dirección General de Osakidetza o, en su caso, por la Dirección Gerencia correspondiente.

Se efectuará en primer lugar la reasignación de las dotaciones que sean vacantes sin titular ni ocupante.

Una vez efectuada dicha reasignación, la resolución de inicio del procedimiento, que se publicará en la Intranet de las organizaciones de servicios afectadas, deberá contener lo siguiente:

- a) Los criterios generales para la movilidad del personal afectado, conforme a lo dispuesto en las normas generales de actuación contenidas en la presente instrucción.
- b) El plazo de presentación de solicitudes para quienes deseen acogerse de manera voluntaria al proceso de movilidad, que será de 10 días naturales.
- c) El impreso normalizado de solicitud, que se realizará conforme a lo dispuesto en el Anexo I que se acompaña a esta instrucción.
- d) La relación de puestos objeto del procedimiento y las personas afectadas por el mismo.
- e) El baremo de méritos aplicable. Tanto en la fase de opción voluntaria como en la de movilidad de carácter necesario por reasignación de efectivos se tendrán en consideración los siguientes criterios:

i.- Experiencia profesional: Servicios prestados en la misma categoría y puesto funcional hasta la fecha de publicación de la Resolución mediante la cual se efectúa la convocatoria, conforme a lo dispuesto en el último concurso de traslados que se haya convocado en Osakidetza.

ii.- Euskera. Conforme a lo dispuesto en la normativa vigente.

Se computarán de oficio los servicios prestados así como las acreditaciones de perfil lingüístico que consten en el Registro de Personal de Osakidetza. Si los candidatos tuvieran otros méritos (tiempo trabajado fuera de Osakidetza, nuevo perfil lingüístico etc...) que no consten en dicho registro, deberán ser acreditados en tiempo y forma.

De producirse empate entre los aspirantes, se dará prioridad a las mujeres en aquellas categorías y puestos funcionales que corresponda, conforme a lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Si se mantuviera el empate, se resolverá en favor del aspirante que obtenga la mayor puntuación total en cada uno de los apartados y por su orden.

Si el empate persiste, se resolverá a favor del aspirante con mayor número de días en servicio activo o con reserva de plaza.

Por último, si el empate no pudiera resolverse aplicando los criterios anteriores, se resolverá a favor del aspirante cuya fecha de nacimiento sea anterior en el tiempo.

Estos criterios de desempate se aplicarán en las dos fases del procedimiento, si bien dicha aplicación habrá de adecuarse al orden de preferencia que se establece en cada una de ellas.

f) El orden de preferencia para la asignación de destinos una vez efectuada la reasignación de las dotaciones que sean vacantes sin titular ni ocupante, será el siguiente:

I.- En la fase inicial: Reasignación voluntaria.

La voluntariedad será siempre el primer criterio para determinar la asignación de destinos entre el personal afectado por los cambios organizativos. Una vez finalizado el plazo de 10 días habilitado al efecto para la presentación de solicitudes, se procederá a la asignación de los destinos.

Si hubiera más de una persona de la organización de servicios/centro/servicio o unidad de origen que solicite un mismo puesto a dotar en la organización de servicios/centro/servicio o unidad de destino, dicha asignación se realizará con sujeción al siguiente orden de preferencia, de mayor a menor puntuación:

1. Personal propietario con adscripción definitiva.
2. Personal propietario con adscripción provisional.
3. Personal fijo que esté ocupando plaza vacante sin titular mediante libre designación, comisión de servicios, promoción interna temporal o promoción interna temporal intercentros, o desempeñe funciones de superior categoría.
4. Personal interino en plaza sin titular.

II.- En la segunda fase: Reasignación de carácter necesario.

Si una vez aplicadas las pautas dispuestas en la fase voluntaria de la movilidad, no se cubrieran todas las necesidades de la organización de servicios, centro, servicio o unidad de destino, hasta completar el número total de plazas identificadas para su movimiento entre las estructuras afectadas, se procederá a su movilidad con carácter necesario, previo cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 28 Norma Común Tercera, Párrafo 6 de la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

En esta fase, la asignación de destinos entre personas que no han ejercido la opción voluntaria se realizará con sujeción al siguiente orden de preferencia, de menor a mayor puntuación:

1. Personal interino en plaza sin titular.
2. Personal fijo que esté ocupando plaza vacante sin titular mediante libre designación, comisión de servicios, promoción interna temporal o promoción interna temporal intercentros, o desempeñe funciones de superior categoría.
3. Personal propietario con adscripción provisional.
4. Personal propietario con adscripción definitiva.

8.4.- Mediante Resolución de la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza o de la Dirección Gerencia de la organización de servicios correspondiente se hará público el resultado de la baremación, a fin de que el personal interesado pueda hacer las alegaciones oportunas.

El procedimiento finalizará por Resolución de la Dirección de Recursos Humanos o Dirección Gerencia que corresponda, procediéndose a la asignación de destinos. Ambas resoluciones se publicarán en la Intranet de las organizaciones de servicios afectadas y se notificarán a los/las

interesados/as. Dicha notificación al personal interesado se realizará con una antelación mínima de quince días hábiles con respecto a la fecha efectiva de incorporación a la nueva organización de servicios.

Artículo 9.- Seguimiento de la evolución de la plantilla de las organizaciones de servicios afectadas.

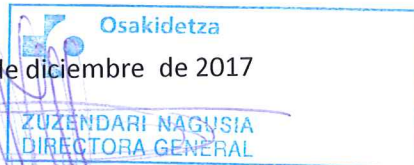
Todos los movimientos de plazas y profesionales entre las organizaciones implicadas en un procedimiento de estas características serán objeto de seguimiento, de tal forma que no se produzca un incremento efectivo de plantilla o profesionales por encima del número de efectivos existente en su conjunto en el momento de iniciarse el mismo.

Es decir, cuando se produzca un traslado de dotación entre organizaciones de servicios, centros, servicios o unidades, la estructura excedentaria contará con un efectivo menos de plantilla y, a su vez, no podrá cubrir dicha falta mediante eventualidad.

En definitiva, tanto la evolución de la plantilla estructural (plazas) como el número de profesionales adscritos a las correspondientes organizaciones de servicios, centros, servicios o unidades mediante eventualidad no deberá incrementarse.

En cualquier caso, se informará a la representación del personal del resultado final de los movimientos realizados en la plantilla.

En Vitoria-Gasteiz, a 1 de diciembre de 2017



Fdo.: M^a Jesús Gemma MÚGICA ANDUAGA
DIRECTORA GENERAL DE OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD

ANEXO I

SOLICITUD DE ASIGNACIÓN DE DESTINO

PROCESO DE MOVILIDAD POR REASIGNACIÓN DE EFECTIVOS CONVOCADO MEDIANTE RESOLUCIÓN XX/XXXX, DEL/LA DIRECTOR/A (GENERAL DE OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD / GERENTE DE ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS).

1. DATOS DE LA PERSONA SOLICITANTE

<i>DNI</i>	<i>Nombre y apellidos</i>
<i>Relación de empleo (estatutaria, funcionaria, laboral)</i>	<i>Organización de servicios/ Centro / Servicio / Unidad</i>
<i>Vinculación jurídica (fija, interina)</i>	<i>Puesto funcional</i>

2. PUESTO/S QUE SE SOLICITA/N

<i>Puesto funcional (por orden de preferencia)</i>	<i>Organización de servicios / Centro / Servicio / Unidad (por orden de preferencia)</i>
1.-	1.-
2.-	2.-
3.-	3.-

En , a de de 201

DIRECTOR/A (GENERAL DE OSAKIDETZA-SERVICIO VASCO DE SALUD / GERENTE DE ORGANIZACIÓN DE SERVICIOS).