

III. OUTRAS DISPOSICIÓNS

CONSELLERÍA DE SANIDADE

ORDE do 8 de maio de 2012 pola que se aproba o Plan de Ordenación de Recursos Humanos do Servizo Galego de Saúde.

O artigo 13 da Lei 55/2003, do 16 de decembro, do Estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde, establece que os plans de ordenación de recursos humanos constitúen o instrumento básico de planificación global destes dentro do servizo de saúde ou no ámbito que nestes se precise.

O artigo 12 do mesmo texto normativo dispón que esa planificación estará orientada ao seu adecuado dimensionamento, distribución, estabilidade, desenvolvemento, formación e capacitación, co fin de mellorar a calidade, eficacia e eficiencia dos servizos.

No ámbito de cada servizo de saúde, e logo de negociación nas mesas correspondentes, adoptaranse as medidas necesarias para a planificación eficiente das necesidades de persoal e situacións administrativas derivadas da reasignación de efectivos, e para a programación periódica das convocatorias de selección, promoción interna e mobilidade.

En desenvolvemento das previsións normativas anteriormente expostas e logo de analizadas as peculiaridades da distribución etaria da poboación galega, a situación actual e previsión de evolución nos vindeiros anos da dotación de recursos humanos dentro do organismo e a incidencia de ambos os aspectos no plano asistencial, considérase necesario acometer unha planificación eficiente da ordenación do persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde nos vindeiros anos coa adopción de diversas medidas para tal fin.

En consecuencia, en virtude das facultades conferidas polo artigo 112 da Lei 8/2008, do 10 de xullo, de saúde de Galicia, o artigo 34.6 da Lei 1/1983, do 22 de febreiro, de normas reguladoras da Xunta e da súa Presidencia, e o artigo 68 do Decreto 206/2005, do 22 de xullo, de provisión de prazas de persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde, e logo da súa previa negociación na mesa sectorial de sanidade, en cumprimento do disposto no artigo 80.2.g) da Lei 55/2003, do 16 de decembro,

DISPOÑO:

Primeiro. Aprobar o Plan de Ordenación de Recursos Humanos do persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde, que se recolle como anexo á presente orde.

Segundo. Dispoñer a súa publicación no *Diario Oficial de Galicia*.

Disposición adicional.

En desenvolvemento desta orde e co fin de unificar o réxime de prestación de servizos da totalidade dos profesionais das institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde, será a Dirección de Recursos Humanos deste a que propoña as normas sobre adaptación e desenvolvemento do Plan, que se aprobarán por orde da conselleira de Sanidade.

Disposición derradeira.

O presente Plan, como instrumento marco de planificación e norma habilitadora que non esgota o seu contido en si mesma, entrará en vigor a día seguinte ao da súa publicación e desenvolverase de conformidade coas propostas normativas formuladas pola Dirección de Recursos Humanos do Servizo Galego de Saúde, que serán aprobadas por orde da conselleira de Sanidade. As normas de desenvolvemento que afecten as materias reguladas no artigo 80 da Lei 55/2003, do 16 de decembro, e no artigo 37 da Lei 7/2007, do 12 de abril, serán obxecto de previa negociación en mesa sectorial.

Particularmente, as medidas recollidas neste Plan relativas á mobilidade forzosa do persoal estatutario fóra do seu ámbito de nomeamento, xubilación e regulación do réxime de prestación e execución de gardas, requirirán para a súa efectividade e aplicación dunha negociación previa en mesa sectorial.

A normativa de desenvolvemento das medidas deste Plan en materia de xubilación deberá regular o procedemento para adecuar as situacións de prórroga preexistentes aos parámetros de xubilación contidos neste Plan.

Santiago de Compostela, 8 de maio de 2012.

Rocío Mosquera Álvarez
Conselleira de Sanidade

ANEXO

**Plan de Ordenación de Recursos Humanos do persoal estatutario
do Servizo Galego de Saúde**

Para a consecución da eficacia na prestación da asistencia sanitaria no ámbito do Servizo Galego de Saúde, e da eficiencia na utilización dos recursos económicos dispoñibles, resulta conveniente que o organismo se dote dun instrumento básico –ata agora inexistente–, que permita a planificación eficiente das necesidades de recursos humanos, a súa dimensión axeitada e a mellor distribución en función das necesidades asistenciais.

Nesta liña, o artigo 13 da Lei 55/2003, do 16 de decembro, pola que se aproba o Estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde, establece que os plans de ordenación de recursos humanos constitúen o instrumento básico de planificación global destes dentro do servizo de saúde ou no ámbito que nestes se precise.

A importancia deste instrumento de planificación global que é o presente Plan de Ordenación de Recursos Humanos resulta notoria na medida en que resposta ao principio de eficacia que debe seguir a Administración pública na súa actuación; porén, esa importancia se manifesta se cabe maior nun momento como o presente en que a Administración sanitaria debe desenvolver a súa función no marco de austeridade que require a difícil situación económica e orzamentaria.

Por outra parte, á marxe de medidas que veñen dar resposta directamente a estes obxectivos xerais de eficacia, eficiencia e garantía na prestación da asistencia –como sería o previsto respecto á mobilidade do persoal ou á flexibilidade nos modelos de nomeamentos–, o plan tamén inclúe previsións dirixidas claramente a mellorar as condicións dos colectivos profesionais. Para este efecto son de destacar as medidas que se prevén respecto á estabilidade no emprego, coa convocatoria periódica de procesos selectivos e de mobilidade voluntaria, á conciliación da vida laboral e familiar ou ao impulso de actividades formativas. Por último, o plan está tamén dirixido a dotar de seguridade xurídica certas materias de especial interese, como son as situacións administrativas ou, moi especialmente, a xubilación do persoal estatutario.

Consonte o que antecede, o presente documento contén o Plan de Ordenación de Recursos Humanos do persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde, instrumento básico de planificación global, que especifica os obxectivos que se pretenden conseguir en materia de persoal, así como as medidas necesarias para acadar tales obxectivos.

Este instrumento de planificación elabórase en desenvolvemento da previsión contida no artigo 13 da Lei 55/2003, do 16 de decembro, pola que se aproba o Estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde, artigo 112 da Lei 8/2008, do 10 de xullo, de saúde de Galicia, e artigo 68 do Decreto 206/2005, do 22 de xullo, de provisión de prazas de persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde.

As medidas que se conteñen neste Plan enténdense sen prexuízo das disposicións normativas de rango superior vixentes en cada momento, ás que se deberá axustar a presente ordenación.

Prazo de vixencia. A vixencia deste Plan finalizará o 31 de decembro de 2013.

Estrutura. O presente Plan estrutúrase en 3 grandes puntos:

- I. Análise de situación, desagregado no estudo e valoración dos seguintes parámetros:

1. Poboación destinataria da actividade asistencial.

2. Aspectos da actual configuración do cadro de persoal do Servizo Galego de Saúde que presentan unha incidencia máis significativa na prestación dunha asistencia sanitaria de calidade e en termos de eficacia e eficiencia.

3. Contexto económico.

- II. Definición dos obxectivos que se pretenden conseguir en materia de persoal no período de vixencia do Plan.

- III. Medidas que se adoptarán para a consecución dos obxectivos expostos.

I. Análise de situación.

I.1. Datos de poboación.

I.1.a) Distribución por grupos de idade.

Poboación por grupos de idade.
Galicia 1996-2010

	0-14	15-64	65 e máis	Fonte:
1996	14,28	67,39	18,33	Instituto Nacional de
1998	13,05	67,65	19,30	Estatística
1999	12,69	67,52	19,79	Instituto Galego de
2000	12,30	67,46	20,24	Estatística.
2001	11,74	67,45	20,81	
2002	11,58	67,24	21,18	
2003	11,48	67,22	21,30	
2004	11,41	67,28	21,32	
2005	11,32	67,42	21,26	
2006	11,29	67,23	21,48	
2007	11,30	67,12	21,58	
2008	11,30	67,05	21,65	
2009	11,38	66,74	21,88	
2010	11,49	66,36	22,15	

En porcentaxe

Poboación por sexo e grupos quinquenais de idade.
Ano 2010. Comunidade Autónoma de Galicia

Tramo idade	Homes	Mulleres	Total
0-4	57.208	53.775	321.363
5-9	55.139	51.966	
10-14	53.081	50.194	
15-19	61.439	58.117	680.210
20-24	73.020	70.694	
25-29	95.285	92.366	
30-34	115.230	114.059	
35-39	111.615	110.038	1.002.708
40-44	106.347	107.657	
45-49	100.866	102.413	
50-54	94.395	96.704	
55-59	84.892	87.781	
60-64	83.833	89.831	793.372
65-69	71.874	80.720	
70-74	60.719	74.839	
75-79	59.559	82.080	
80-84	38.293	61.270	
85 e máis	27.752	62.602	
Total	1.350.547	1.447.106	2.797.653

Fonte: INE. Padrón municipal de habitantes.

I.1.b) Saldo vexetativo.

Número de nacementos e defuncións e saldo vexetativo. Galicia 1996-2008

Fonte:
Instituto Nacional de
Estatística
Instituto Galego de
Estatística.

Galicia	Nacementos	Homes	Mulleres	Defuncións	Homes	Mulleres	Saldo vexetativo
1996	18.597	9.529	9.068	28.864	14.985	13.879	-10.267
1997	18.683	9.647	9.036	28.138	14.438	13.700	-9.455
1998	18.538	9.621	8.917	28.085	14.509	13.576	-9.547
1999	18.784	9.691	9.093	29.293	14.911	14.382	-10.509
2000	19.418	10.052	9.366	28.858	14.716	14.142	-9.440
2001	19.361	9.955	9.406	28.300	14.396	13.904	-8.939
2002	19.327	9.987	9.340	28.353	14.503	13.850	-9.026
2003	20.423	10.539	9.884	29.805	15.045	14.760	-9.382
2004	20.621	10.652	9.969	28.540	14.668	13.872	-7.919
2005	21.097	10.867	10.230	29.383	15.015	14.368	-8.286
2006	21.392	11.075	10.317	29.389	14.939	14.450	-7.997
2007	21.752	11.216	10.536	30.159	15.435	14.724	-8.407
2008	23.175	11.981	11.194	29.629	14.996	14.633	-6.454

En porcentaxe

Nacementos, defuncións e crecemento vexetativo. Ano 2009

	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Nacementos	22.537	9.562	2.252	2.058	8.665
Defuncións	30.180	12.050	4.975	4.514	8.641
Crecemento vexetativo	-7.643	-2.488	-2.723	-2.456	24

Fonte: INE, IGE. Movemento natural da poboación

I.1.c) Densidade de poboación.

Poboación e densidade de poboación. Ano 2010

	España	Galicia	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra
Poboación (habitantes)	47.021.031	2.797.653	1.146.458	353.504	335.219	962.472
Densidade (hb./km ²)	92,9	94,60	144,20	35,87	46,09	214,14

Fonte: INE. Padrón municipal de habitantes.

Concellos e a súa poboación clasificados polo número dos seus habitantes.

Padrón municipal de habitantes.

Ano 2009

	Galicia		A Coruña		Lugo		Ourense		Pontevedra	
	Número	Hab.	Número	Hab.	Número	Hab.	Número	Hab.	Número	Hab.
Habitantes do concello										
0-2.000 hab.	93	125.021	11	18.131	21	30.025	58	72.384	3	4.481
2.001-5.000 hab.	106	345.115	27	105.851	34	106.035	24	68.063	21	65.166
5.001-10.000 hab.	60	400.961	34	214.853	7	55.022	5	32.951	14	98.135
10.001-20.000 hab.	34	499.370	11	152.113	4	64.787	4	53.148	15	229.322
20.001-50.000 hab.	15	427.264	8	241.001	0	0	0	0	7	186.263
50.001-100.000 hab.	4	348.078	2	168.462	1	97.635	0	0	1	81.981
100.001-500.000 hab.	3	651.844	1	246.047	0	0	1	108.673	1	297.124
Todos os intervalos	315	2.797.653	94	1.146.458	67	353.504	92	335.219	62	962.472

Fonte: INE. Padrón municipal de habitantes.

Do estudo dos datos de poboación arriba expostos, pódese concluír que:

1. A estrutura etaria da poboación galega amosa un claro patrón de envellecemento, cun saldo vexetativo negativo, entendendo este como a diferenza entre os nacementos e defuncións ocorridas durante un período de tempo definido.

2. A distribución territorial da poboación en Galicia presenta, en comparación co resto de España, dúas características singulares: a densidade de poboación é superior á media española, pero os desequilibrios na súa distribución territorial son evidentes. A maior concentración de poboación prodúcese nas provincias da Coruña e Pontevedra, e as provincias de Lugo e Ourense, presentan unha baixa densidade poboacional, por debaixo da media do Estado.

I.2. Recursos humanos.

Nesta epígrafe procédese a analizar a estrutura e o cadro de efectivos do Servizo Galego de Saúde, concretamente os aspectos da súa actual configuración que presentan unha incidencia máis significativa na prestación dunha asistencia sanitaria de calidade e que amosan información sobre as necesidades da organización para dar resposta á dita demanda asistencial en termos de eficacia e eficiencia.

Así, analizáronse e, a seguir expóñense os resultados da valoración dos seguintes aspectos:

- Idade media dos traballadores por grupos profesionais.
- Distribución por idade do persoal licenciado sanitario.
- Porcentaxes de absentismo por tramos de idade.
- Previsión de xubilacións dos profesionais por categorías/especialidades.
- Novos profesionais en condicións de incorporarse ao emprego no Servizo Galego de Saúde por categorías/especialidades.

I.2.a) Estrutura e efectivos do Servizo Galego de Saúde e a súa distribución territorial.

I.2.a.1) Estrutura do Servizo Galego de Saúde.

O Servizo Galego de Saúde foi creado pola Lei 1/1989, como un organismo autónomo de natureza administrativa adscrito á Consellería de Sanidade, dotado de personalidade xurídica de seu e plena capacidade para o cumprimento dos seus fins.

Integran o Servizo Galego de Saúde todos os centros, servizos e establecementos sanitarios e administrativos creados pola Administración da Xunta de Galicia ou procedentes de transferencias, así como as entidades sanitarias de natureza pública que se lle adscriban.

Baixo a supervisión e control da Consellería de Sanidade desenvolve, entre outras, as seguintes funcións:

- A prestación directa de asistencia sanitaria nos seus propios centros, servizos e establecementos ou nos adscritos ao Servizo.
- O desenvolvemento dos programas de actuación sanitaria.
- O goberno, dirección e xestión dos centros, servizos e establecementos sanitarios propios ou adscritos ao Servizo Galego de Saúde.

– A planificación, coordinación e xestión dos recursos humanos, materiais e financeiros asignados ao servizo para o cumprimento dos seus fins.

– A promoción da docencia e investigación en ciencias da saúde no ámbito dos centros, servizos e establecementos sanitarios asistenciais.

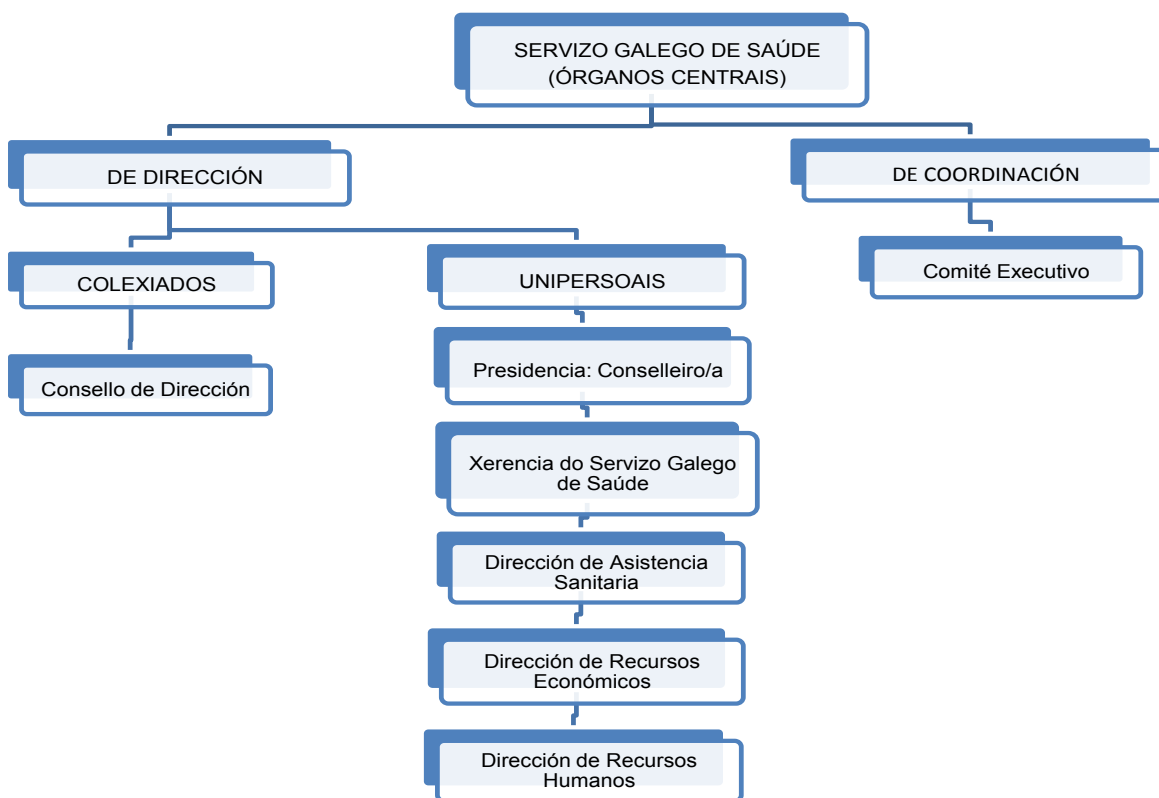
– O desenvolvemento de programas de calidade e mellora da práctica clínica e de mellora de xestión.

– A aprobación dos plans, programas, directrices e criterios de actuación a que deben someterse os centros, servizos e establecementos incluídos no Servizo Galego de Saúde, así como o exercicio da supervisión e control respecto a estes.

Para o desenvolvemento de tales funcións, o Servizo Galego de Saúde dispón da seguinte estrutura:

A) Servizos centrais.

Regulada no Decreto 311/2009, do 28 de maio, modificado polo Decreto 168/2010, do 7 de outubro e Decreto 60/2012, do 26 de xaneiro.



B) Servizos periféricos.

Coa finalidade de superar os compartimentos existentes na relación primaria-especializada, consecuencia da progresiva especialización e da fragmentación do traballo, facendo compatible este cunha atención horizontal das necesidades reais dos usuarios e facilitando a autonomía de xestión dos centros sanitarios, estase a implantar no ámbito periférico do Servizo Galego de Saúde un modelo de organización baseado na estrutura de xestión integrada.

Estas estruturas asumen con autonomía funcional e de forma integrada a xestión dos recursos, prestacións e programas de atención sanitaria, tanto do nivel de atención primaria como especializada, así como sociosanitaria e de promoción e protección da saúde.

O Servizo Galego de Saúde dispón para o desenvolvemento das súas funcións da seguinte estrutura periférica, de carácter asistencial:

– Xerencia de xestión integrada da Coruña.

Asume a xestión de todos os servizos sanitarios (atención primaria, especializada e sociosanitaria) dos concellos incluídos no anexo I do Decreto 168/2010, do 7 de outubro.

– Xerencia de xestión integrada de Santiago de Compostela.

Asume a xestión de todos os servizos sanitarios (atención primaria, especializada e sociosanitaria) dos concellos indicados no anexo II do Decreto 168/2010, do 7 de outubro.

– Xerencia de xestión integrada de Ferrol.

Asume a xestión de todos os servizos sanitarios (atención primaria, especializada e sociosanitaria) dos concellos indicados no anexo do Decreto 193/2010, do 18 de novembro.

– Estrutura de xestión integrada de Ourense, Verín e O Barco de Valdeorras.

Asume a xestión de todos os servizos sanitarios (atención primaria, especializada e sociosanitaria) dos concellos indicados no anexo do Decreto 163/2011, do 28 de xullo.

- Estrutura de xestión integrada de Pontevedra e O Salnés.

Asume a xestión de todos os servizos sanitarios (atención primaria, especializada e sociosanitaria) dos concellos que se indican no anexo do Decreto 162/2011, do 28 de xullo.

- Xerencia de atención primaria de Lugo.

Asume a xestión integral dos recursos asistenciais de atención primaria correspondentes ás áreas sanitarias de Lugo, Monforte e Cervo.

- Xerencias (atención especializada de Lugo).

Asumen a xestión integral dos recursos asistenciais de atención especializada (Complejo Hospitalario Xeral-Calde de Lugo, Hospital Comarcal de Monforte e Hospital da Costa-Burela) correspondentes ás áreas sanitarias de Lugo, Monforte e Cervo.

- Xerencia de atención primaria de Vigo.

Asume a xestión integral dos recursos asistenciais de atención primaria correspondentes á área sanitaria de Vigo.

- Xerencia (atención especializada de Vigo).

Asume a xestión integral dos recursos asistenciais de atención especializada (Complejo Hospitalario Universitario de Vigo) correspondentes á área sanitaria de Vigo.

C) Entidades adscritas.

Están adscritas ao Servizo Galego de Saúde a Fundación Pública Escola Galega de Administración Sanitaria (Fegas) e as entidades que, a continuación se indican que apoian a prestación de servizos especializados da rede hospitalaria:

- Galaria, Empresa Pública de Servizos Sanitarios.
- Fundación Pública de Urgencias Sanitarias-061.

– Fundación Centro de Transfusión de Galicia-CTG.

– Fundación Pública Galega de Medicina Xenómica.

– Fundación Instituto Galego de Oftalmoloxía-INGO.

I.2.a.2) Efectivos do Servizo Galego de Saúde e a súa distribución territorial.

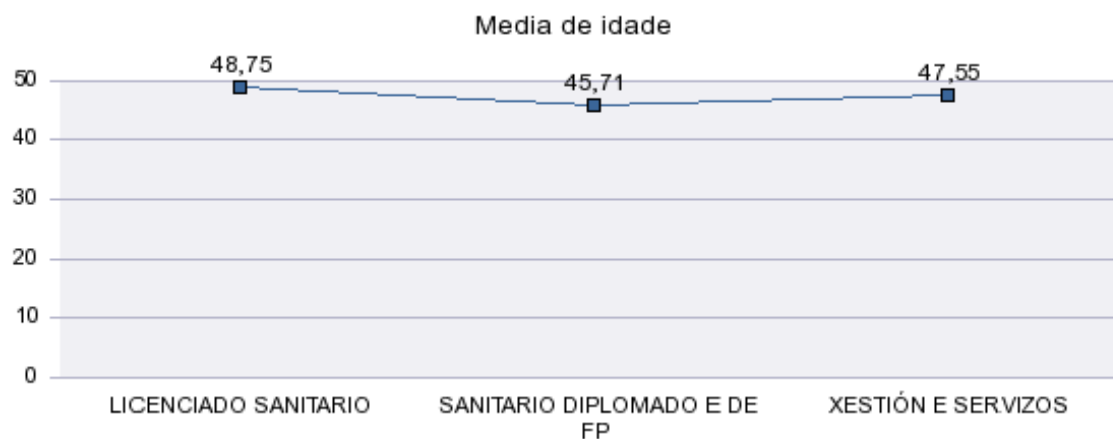
Prazas dotadas. Distribución por provincia

	A Coruña	Lugo	Ourense	Pontevedra	Total
Directivo	62	26	24	48	160
Funcionario	288	98	243	659	1.288
Laboral + Mir	794	93	169	428	1.484
Estatutario:	12.597	4.280	4.244	8.723	29.844
Facultativo	2.904	1.021	922	2.111	6.958
Sanitario non facultativo	6.350	2.088	2.017	4.213	14.668
Non sanitario	3.343	1.171	1.305	2.399	8.218
Outro	21	7	10	17	55
Total	13.762	4.504	4.690	9.875	32.831

Fonte: Memoria Servizo Galego de Saúde Edición 2011

I.2.b). Idade media por grupos profesionais.

Gráfico 1.



I.2.c) Distribución por idade do persoal licenciado sanitario.

Gráfico 2.

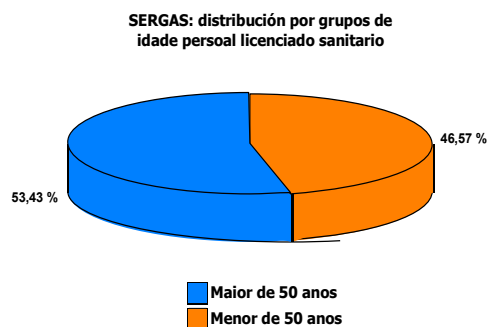
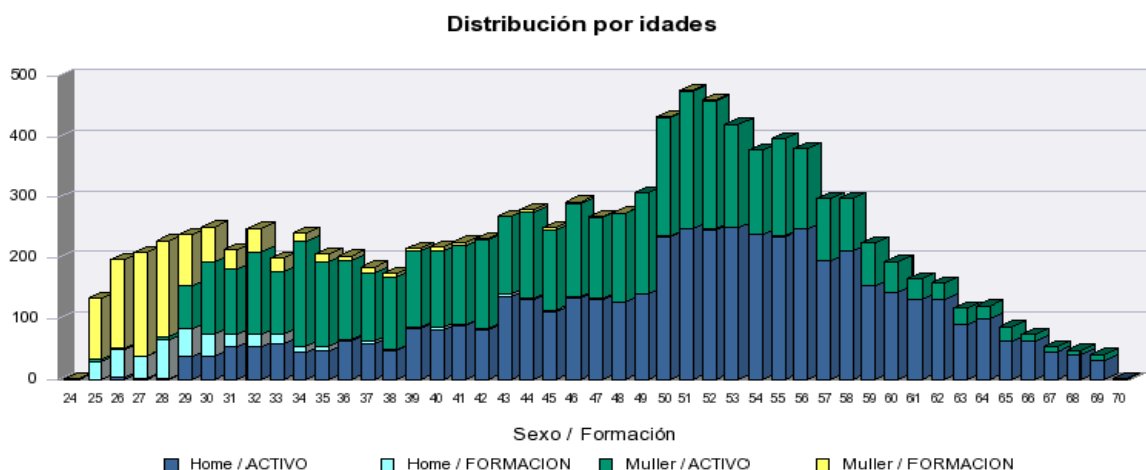


Gráfico 3.



Dos datos anteriormente expostos, pódese concluír:

Un significativo envellecemento, en termos globais, do persoal do Servizo Galego de Saúde, de xeito paralelo ao amosado na estrutura etaria da poboación galega, que resulta máis acusado no colectivo de persoal licenciado sanitario. A media de idade deste persoal é superior en tres anos ao resto do persoal sanitario, situándose a maioría destes profesionais (53,43%) nunha franxa de idade superior aos 50 anos (maioritariamente no tramo dos 50-56 anos).

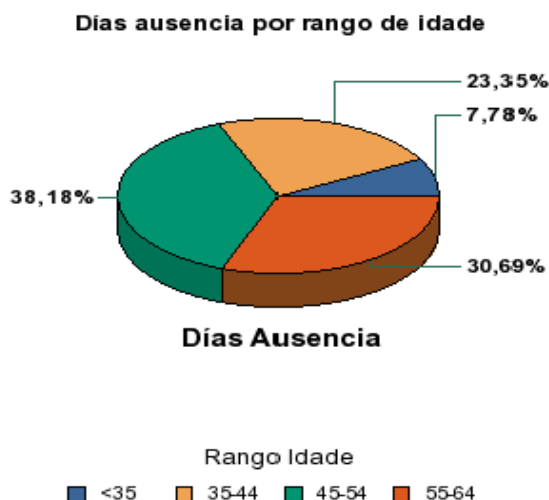
A taxa de idade dos profesionais ten unha repercusión clara na organización e prestación de calquera servizo; é maior tal incidencia no ámbito sanitario que noutros ámbitos laborais, polas peculiaridades da actividade asistencial sometida a elevados niveis de exigencia física e psíquica.

Mención especial merecen os resultados sobre a análise de idade do persoal licenciado sanitario que se conteñen nos puntos I.2.b) e I.2.c) anteriores.

A alta taxa de idade de tales profesionais ten incidencia en diversos aspectos da actividade asistencial. Cómpre destacar a dispoñibilidade decrecente do cadro de persoal facultativo para a realización de gardas motivada nas solicitudes de exención por razón de idade (maior de 55 anos), respecto das que se prevé un notable incremento para os próximos anos (gráfico 3). Esta realidade leva consigo importantes dificultades na fidelización de licenciados sanitarios a través de nomeamentos para gardas, así como na conformación de equipos estables de traballo que redundan nunha asistencia sanitaria de maior calidade, sen esquecer o custo económico engadido para o organismo derivado da necesidade de vincular profesionais para a realización da dita actividade, co conseguinte incremento de efectivos nos cadros de persoal.

I.2.d) Absentismo por rango de idade.

Gráfico 4.



O estudo amosa, así mesmo, a incidencia que a taxa de idade dos profesionais ten no índice de absentismo, que experimenta un incremento cuantitativo importante a partir do tramo dos 45 anos de idade e que se mantén en niveis similares no treito de idade previo aos 65 anos, o que determina como resultado un alto custo económico para o Servizo Galego de Saúde derivado das correspondentes substitucións, así como unha distorsión en diversos aspectos da prestación, como a continuidade asistencial.

I.2.e) Previsión de xubilacións dos profesionais do Servizo Galego de Saúde.

Persoal licenciado sanitario.

Especialidade	65 anos ou máis de 65 anos en 31.12.2011	2012	2013	Total
Admisión	1	1	1	3
Análises Clínicas	20	2	4	26
Anatomía Patolóxica	4	2	5	11
Anestesioloxía e Reanimación	16	8	9	33
Anxioloxía e Cirurxía Vascular	2		2	4
Aparello Dixestivo	5	2	3	10
Aparello Respiratorio			1	1
Bioquímica Clínica	3			3
Cardioloxía	6	4	1	11
Cirurxía Cardiovascular	2		1	3
Cirurxía Oral e Maxilofacial	1			1
Cirurxía Pediátrica	1			1
Cirurxía Plástica, Estética e Reparadora	5		2	7
Cirurxía Torácica	1			1
Cirurxía Xeral e Aparello Dixestivo	19	4	7	30
Dermatoloxía Médico-Cirúrxica e Venereoloxía	5	2		7
Endocrinoloxía e Nutrición	5	1	1	7
Farmacia Atención Primaria				0
Farmacia Hospitalaria	4	1	1	6
Farmacoloxía Clínica	1			1
Hematoloxía e Hemoterapia	7	3	3	13
Inmunoloxía			1	1
Lcdo. Medicina e Cirurxía		1	1	2
Medicina Familiar e Comunitaria	41	23	31	95
Medicina Física e Rehabilitación	4		2	6
Medicina Intensiva	3	5	4	12
Medicina Interna	11	1	5	17
Medicina Nuclear	2			2
Medicina Preventiva e Saúde Pública	2	1		3
Microbioloxía e Parasitoloxía	7	2	1	10
Nefroloxía	2	2	1	5
Neurocirurxía	1	1		2
Neurofisioloxía Clínica	8	1	2	11
Neuroloxía	3	1	1	5
Obstetricia e Xinecoloxía	18	3	9	30

Especialidade	65 anos ou máis de 65 anos en 31.12.2011	2012	2013	Total
Odontoestomatoloxía	5	1		6
Oftalmoloxía	5	5	6	16
Oncoloxía Médica	1			1
Otorrinolaringoloxía	7		2	9
Pediatría A.P.	17	4	1	22
Pediatría e as súas áreas específicas	30	10	7	47
Pneumoloxía	4	3	2	9
Psicoloxía Clínica	1			1
Psiquiatría	9	7	4	20
Radiodiagnóstico	14	3	1	18
Reumatoloxía	2			2
Traumatoloxía e Cirurxía Ortopédica	28	3	8	39
Uroloxía	9	2	3	14
Urxencias	1	1		2
Total	343	110	133	586

Persoal sanitario diplomado e de formación profesional.

Categoría	65 anos ou máis de 65 anos ao 31.12.2011	2012	2013	Total
Enfermeiro/a	90	88	116	294
Matrón/a	12	4	6	22
Fisioterapeuta	6	1	10	17
Técnico/a especialista	4	8	9	21
Técnico/a en coidados auxiliares de enfermaría	84	117	106	307
Outras categorías	1		2	3
Total	197	218	249	664

Persoal de xestión e servizos.

Categoría	65 anos ou máis de 65 anos ao 31.12.2011	2012	2013	Total
Persoal administrativo	34	32	42	108
Persoal mantemento	14	15	19	48
Persoal hostalaría	56	37	62	155
Celador/a	38	37	46	121
Traballador/a social	1	1	1	3
Outras categorías	5	4	1	10
Total	148	126	171	445

I.2.f) Novos profesionais en condicións de incorporarse ao emprego no Servizo Galego de Saúde.

Persoal licenciado sanitario.

Especialidade	Admitidos OPE 08/09	Prazas convocadas OPE 08/09
Alergoloxía	18	3
Análises Clínicas	79	4
Anatomía Patolóxica	26	5
Anestesioloxía e Reanimación	95	36
Anxioloxía e Cirurxía Vascular	6	1
Aparello Dixestivo	23	4
Cardioloxía	36	12
Cirurxía Cardiovascular	3	1
Cirurxía Oral e Maxilofacial	8	2
Cirurxía Pediátrica	3	1
Cirurxía Plástica, Estética e Reparadora	15	2
Cirurxía Torácica	5	3
Cirurxía Xeral e Aparello Dixestivo	51	16
Dermatoloxía Médico-Cirúrxica e Venereoloxía	16	2
Endocrinoloxía e Nutrición	15	3
Farmacia Atención Primaria	249	3
Farmacia Hospitalaria	60	5
Hematoloxía e Hemoterapia	39	5
Medicina Familiar e Comunitaria	1.414	602
Medicina Física e Rehabilitación	26	5
Medicina Intensiva	35	9
Medicina Interna	136	25
Medicina Preventiva e Saúde Pública	11	1
Microbioloxía e Parasitoloxía	37	3
Nefroloxía	14	4
Neurofisioloxía Clínica	9	3
Neuroloxía	36	12
Obstetricia e Xinecoloxía	58	20
Odontoestomatoloxía	462	24
Oftalmoloxía	55	16
Oncoloxía Médica	22	6
Otorrinolaringoloxía	36	7
Pediatría Atención Primaria	37	25
Pediatría e as súas áreas específicas	58	18
Pneumoloxía	28	3
Psicoloxía Clínica	74	4

Especialidade	Admitidos OPE 08/09	Prazas convocadas OPE 08/09
Psiquiatría	94	14
Radiodiagnóstico	47	11
Reumatoloxía	19	4
Traumatoloxía e Cirurxía Ortopédica	76	23
Uroloxía	8	3
Urxencias	170	43
Total	3.709	993

Persoal sanitario diplomado e de formación profesional.

Especialidade	Admitidos OPE 08/09	Prazas convocadas OPE 08/09
Enfermeiro/a	7.978	1.099
Enfermeiro/a especialista en obstetricia-xinecoloxía	96	40
Fisioterapeuta	1.281	54
Técnico/a en Coidados Auxiliares de Enfermaría	8.748	535
Técnico/a especialista en Anatomía Patolóxica e Citoloxía	379	10
Técnico/a especialista en Imaxe para o Diagnóstico Clínico	923	84
Técnico/a especialista en Laboratorio de Diagnóstico Clínico	1.414	57
Técnico/a especialista en Radioterapia	141	8
Total	20.960	1.887

Persoal de xestión e servizos.

Especialidade	Admitidos OPE 08/09	Prazas convocadas OPE 08/09
Celador/a	14.485	242
Grupo administrativo da función administrativa	648	7
Grupo auxiliar da función administrativa	9.864	117
Pinche	4.366	101
Traballador/a social	916	30
Total	30.279	497

Dos datos anteriormente expostos, pódese concluír ademais:

– Un diferente comportamento do patrón de envellecemento en función das categorías profesionais; é destacar a diferenza existente, sobre tal punto, entre as distintas categorías e especialidades de persoal licenciado sanitario.

– Con carácter xeral, na maior parte das categorías estatutarias, e segundo a información que se extrae do último proceso selectivo convocado polo Servizo Galego de Saúde

para a adquisición da condición de persoal estatutario fixo e das vixentes listas de aspirantes a vinculacións temporais no ámbito do Servizo Galego de Saúde –publicadas na páxina web do organismo–, o número de persoas aspirantes admitidas para acceder ao emprego é superior ao número de prazas convocadas e de profesionais que, en cada unha das respectivas categorías, acadarán a idade de xubilación forzosa no período de vixencia do Plan.

Non obstante o exposto no parágrafo anterior, o estudo igualmente reflicte que existen categorías e especialidades concretas que poden presentar maior dificultade para a incorporación de novos profesionais, dado que o número de novos titulados aspirantes a acceder ao emprego no Servizo Galego de Saúde non é proporcional á demanda de profesionais e número de xubilacións previstas na respectiva categoría.

As conclusións expostas, de carácter global, enténdense sen prexuízo das particularidades organizativas e asistenciais propias de cada ámbito territorial e/ou institución.

Ao abeiro do anteriormente exposto, e co fin de garantir a continuidade e o mantemento da calidade asistencial que debe recibir a cidadanía, cómpre determinar neste Plan as condicións xerais de permanencia no servizo activo do persoal estatutario do organismo logo de cumprida a idade de xubilación forzosa; medida que resultará necesaria naquelas categorías en que se produza unha insuficiencia de profesionais dispoñibles. Esta medida supedítase ao mantemento da capacidade funcional do profesional e á previa valoración, de forma individualizada, da situación organizativa e asistencial propia de cada institución e/ou ámbito territorial.

I.3. Contexto económico.

A situación económica caracterízase na actualidade por un contexto de crise e por un descenso dos ingresos vía impostos e transferencias, o que sen dúbida repercute nas dispoñibilidades orzamentarias que financian, entre outros, o noso sistema sanitario.

Por outra banda, a sanidade ten un peso específico nos orzamentos da nosa comunidade autónoma, xa que máis dun terzo deles se destina ao seu financiamento.

A evolución dos ingresos públicos da nosa comunidade autónoma caracterízase, como no resto do territorio nacional, polo seu descenso, que xa se fai patente nos orzamentos do ano 2009. A caída destes ingresos vaise suavizando co recurso á débeda pública, pero no momento actual é necesaria unha redución do déficit público.

Desde o ano 2007 o gasto sanitario público vense incrementando por enriba do PIB. Esta circunstancia, unida á caída de ingresos que se fai patente desde o ano 2008, xera cara a final de ano unha necesidade de maior financiamento do inicialmente previsto.

Este contexto, adverso e incerto, condiciona inevitablemente a adopción de medidas con impacto económico, pero o Servizo Galego de Saúde, malia a situación exposta, ten que seguir traballando para mellorar a accesibilidade, a eficiencia e a calidade na prestación dos servizos aos usuarios do sistema.

Neste contexto económico é unha exigencia a implantación de medidas que melloren a xestión, así como incrementar os niveis de eficiencia do sistema, co obxectivo de garantir a sustentabilidade do noso sistema sanitario público. Para iso, é máis necesario que nunca contar cunha ferramenta de planificación de recursos humanos que garanta o mantemento das prestacións e a continuidade asistencial a todos os cidadáns, que implique aos profesionais na xestión e que aposte pola súa formación e polo seu desenvolvemento profesional.

II. Obxectivos.

Coa aprobación do presente Plan e partindo da análise de situación anteriormente exposta, preténdense acadar os seguintes obxectivos:

1. Adaptar os recursos existentes ás necesidades asistenciais da poboación, mediante o establecemento de mecanismos que permitan garantir a continuidade asistencial nas diferentes áreas e niveis de atención.

2. Introducir fórmulas de xestión que melloren a accesibilidade e a calidade das prestacións sanitarias mediante a utilización eficiente de todos os recursos, promovendo o traballo en equipo, a implicación dos profesionais na xestión, así como a permanente actualización das súas competencias e aptitudes mediante o establecemento de accións formativas adaptadas ás necesidades da organización e dos propios profesionais.

3. O establecemento dunha política de recursos humanos que permita aliñar as necesidades do sistema coas dos profesionais, facendo do noso sistema un ámbito de traballo atractivo para os profesionais que na actualidade están a traballar nel así como para os que se incorporen no futuro, promovendo a creación de emprego estable e garantindo o necesario relevo na prestación asistencial sen afectación dos niveis de calidade e seguridade, co fin de acadar maiores niveis de eficacia e unha xestión eficiente dos recursos públicos, máxime nun momento como o presente en que a Administración sanitaria debe desenvolver a súa función no marco de austeridade que require o actual contexto económico.

4. Avanzar na mellora e modernización da Administración sanitaria coa incorporación xeneralizada dos medios electrónicos e telemáticos á tramitación dos diversos procedementos administrativos e a incorporación á práctica profesional sanitaria das innovacións científico-técnicas que se vaian producindo no citado ámbito, que permitan garantir a prestación dunha asistencia de calidade e conforme as novas necesidades asistenciais, así como a implantación dunha práctica clínica de excelencia.

Estes catro obxectivos toman como referencia as liñas estratéxicas do Servizo Galego de Saúde para os próximos anos:

- Promover a saúde e dar resposta ás necesidades do/a cidadán/á a través dos dispositivos asistenciais e plans específicos.
- Garantir a prestación de servizos no lugar e momento axeitados cos niveis de calidade e seguridade comprometidos.
- Establecer unha política de persoal acorde coas necesidades do sistema e dos profesionais.
- Desenvolvemento de sistemas de información que faciliten a práctica clínica e a toma de decisións.
- Acadar que o sector sanitario actúe como motor de crecemento e impulsar alianzas con todos os axentes implicados.

- Xestión dos recursos de forma óptima e eficiente.

- Modernización das infraestruturas sanitarias.

III. Medidas que se deben adoptar.

As medidas que se deben adoptar para a consecución dos obxectivos expostos estrutúranse en cinco grandes bloques:

III.1. Medidas relativas á ordenación dos recursos humanos.

- Ordenación do persoal estatutario.
- Mobilidade voluntaria e estabilidade no emprego.

- Garantía da continuidade asistencial.
- Integración noutras categorías.
- Desenvolvemento profesional.
- Xubilación e valoración da capacidade funcional.

III.2. Medidas de carácter formativo.

III.3. Medidas da conciliación da vida laboral e familiar.

III.4. Medidas no ámbito da seguridade e saúde laboral.

III.5. Outras medidas de carácter organizativo.

III.1. Medidas relativas á ordenación dos recursos humanos.

Constitúen as liñas xerais da ordenación dos recursos humanos no Servizo Galego de Saúde no período de vixencia do presente Plan as seguintes:

- A estabilidade no emprego mediante a convocatoria periódica de procedementos selectivos para a adquisición da condición de persoal estatutario fixo e de procedementos de mobilidade voluntaria.

- A unificación dos criterios de selección de persoal estatutario dentro do organismo, simplificando o procedemento de selección do persoal estatutario temporal.

- A adaptación dos recursos existentes ás necesidades asistenciais da poboación, de forma que se garanta a continuidade asistencial nas diferentes áreas e niveis de atención sen menoscabo dos dereitos dos profesionais recoñecidos no marco normativo vixente.

- A definición e desenvolvemento dun réxime ordinario de carreira profesional para o persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde.

- O relevo na prestación asistencial, que se efectuará de forma que a renovación do cadro de persoal do organismo, coa incorporación de novos profesionais por mor da xubilación do persoal que vén prestando servizos nos centros e institucións sanitarias, non afecte os niveis de calidade e seguridade da prestación asistencial e se efectúe contando coa experiencia e coñecementos adquiridos ao longo da súa vida laboral polos profesio-

nais de maior antigüidade no sistema, co aproveitamento dos méritos relevantes destes que ofrezan un valor engadido para o Servizo Galego de Saúde.

No marco das liñas expostas, adoptaranse as seguintes medidas:

Primeira. Ordenación do persoal estatutario.

1.1. Co obxecto de acadar un dimensionamento adecuado do cadro de profesionais que desenvolven as súas funcións nas institucións do Servizo Galego de Saúde e facilitar, de cara á toma de decisións, o acceso polos órganos directivos do organismo á información relativa ao número e condicións dos profesionais que prestan o seu servizo nel, establece-rase un rexistro centralizado de persoal, que se manterá debidamente actualizado.

Así mesmo, traballarase no desenvolvemento dunha ferramenta informática que facilite información obxectiva sobre o dimensionamento óptimo dos cadros de persoal nas distin-tas categorías e centros do organismo, que permita coñecer as necesidades de persoal e adaptar a selección, fixa e temporal del, ás necesidades existentes.

1.2. O artigo 97 da Lei 8/2008, do 10 de xullo, de saúde de Galicia, establece o mandato de introducir na asistencia sanitaria modelos de xestión e fórmulas organizativas cunha visión horizontal e integradora dos procesos asistenciais e de adoptar as medidas que fo-menten a coordinación, a colaboración e a cooperación.

Neste marco, poderanse crear postos de traballo adscritos ás novas estruturas periféri-cas de xestión integrada.

1.3. Con tal fin, o Servizo Galego de Saúde impulsará a posta en marcha de modelos organizativos nas áreas sanitarias, baseados no concepto de xestión clínica, respectando a súa autonomía de xestión.

A xestión clínica constitúe un proceso de redeseño organizativo que ten como obxecti-vo a incorporación do profesional sanitario na xestión dos recursos utilizados na práctica clínica. Implica dotar unha unidade asistencial da autonomía, capacidade e instrumentos para planificar e xestionar as súas actividades, coa participación do equipo de saúde na toma de decisións.

O modelo de xestión clínica do Servizo Galego de Saúde baséase nos seguintes princi-pios e características:

– Deseño e implantación de procesos asistenciais integrados entre os niveis asistenciais.

– Creación de equipos multidisciplinares desde o punto de vista de especialidade e perfil profesional.

– Introducción de mecanismos de participación dos profesionais.

– Responsabilidade na xestión de recursos.

– Medición e avaliación de resultados.

– Sinatura de acordos de xestión entre as xerencias de área e as áreas ou unidades de xestión clínica, con introdución de obxectivos asistenciais, de calidade, de xestión e económicos.

– Adaptación dos sistemas de información á xestión por procesos asistenciais e á estrutura organizativa de xestión clínica.

– A elaboración de memorias de xestión por parte das unidades de xestión clínica.

Segunda. Mobilidade voluntaria e estabilidade no emprego.

2.1. Concursos de traslados para persoal estatutario fixo.

Convocaranse concursos de traslados para o persoal estatutario fixo das diversas categorías con carácter previo á convocatoria dos respectivos procesos selectivos.

Nos ditos concursos ofertarase, con carácter xeral, o 100% das prazas vacantes ocupadas por persoal estatutario temporal, excluídas as prazas de alta especialización, así como as afectadas por un proceso de reordenación organizativa ou asistencial que poidan ser obxecto de amortización.

Na determinación do número de prazas que se oferten nos concursos de traslados que afecten os centros e unidades de referencia teranse en conta as súas especificidades.

Coa finalidade de que o persoal poida valorar axeitadamente as súas expectativas de mobilidade, procurarase establecer un baremo de méritos estable aplicable aos sucesivos concursos de traslados.

Estudaranse fórmulas que permitan valorar de forma específica, nos baremos correspondentes ás convocatorias de persoal licenciado sanitario, a prestación de servizos en centros comarcais, como mecanismo de incentivación da cobertura de prazas neles.

2.2. Mobilidade interna.

Terán plena implantación os procesos de mobilidade coa cadencia e requisitos dos criterios reitores aprobados na mesa sectorial, no que se refire ás institucións sanitarias de atención especializada; e estableceranse, logo da súa negociación as correspondentes medidas e criterios de aplicación ao ámbito da atención primaria, dentro do marco normativo sobre provisión de prazas do persoal estatutario.

2.3. Selección de persoal estatutario fixo.

Logo da resolución dos correspondentes concursos previos de traslados, e co obxecto de cubrir as prazas que resulten vacantes tras a súa resolución, convocarase a correspondente oferta de emprego público. As convocatorias de selección de persoal estatutario fixo terán carácter periódico e serán formalizadas coa secuencia que permita a resolución dos referidos concursos de traslados.

Sen prexuízo das competencias da mesa sectorial, promoverase a constitución dunha comisión técnica de mellora continua de procesos selectivos, da que formarán parte a Administración sanitaria e as organizacións sindicais representadas na dita mesa, que terá a encomenda de analizar e propoñer as melloras que sexan procedentes respecto á execución dos procesos de provisión de prazas (temarios, guías de actuación dos tribunais...).

2.4. Selección de persoal estatutario temporal.

En execución do Pacto subscrito con data do 26 de abril de 2011 entre a Administración sanitaria e as centrais sindicais integrantes da mesa sectorial de negociación do persoal estatutario, porase en marcha un novo procedemento de selección de persoal estatutario para a prestación de servizos con carácter temporal no ámbito do Servizo Galego de Saúde e entidades públicas adscritas á Consellería de Sanidade, baseado no cumprimento dos seguintes obxectivos:

1. Simplificar o procedemento de selección e acadar a maior axilidade no proceso de elaboración das listaxes de aspirantes a vinculacións temporais.

2. Unificar os criterios de selección do persoal temporal, procurando a súa uniformidade cos mecanismos de selección do persoal estatutario fixo do organismo.

3. Incentivar a participación das/os aspirantes ás vinculacións temporais nos procedementos selectivos convocados polo Servizo Galego de Saúde para a adquisición da condición de persoal estatutario fixo.

Nesta materia, poderán ser desenvolvidas medidas concretas co fin de habilitar e desenvolver a mobilidade dos profesionais entre varios centros ou áreas, tomando como referencia o correspondente nomeamento (medidas que se detallan no punto terceiro do presente Plan).

2.5. Plataforma informática de apoio nos procedementos de provisión: «Expedient-e profesional único».

Co obxecto de dotar os procesos de provisión de prazas no Servizo Galego de Saúde dunha maior eficacia e eficiencia, reducindo os seus tempos de resolución e incrementando a transparencia e grao de satisfacción dos participantes neles, desenvolverase unha plataforma informática, cuxos aspectos máis salientables serán os seguintes:

a) Aplicación a todos os procesos de selección e provisión de prazas de persoal estatutario: selección fixa, selección temporal, concursos de traslados e acoplamentos internos.

b) Actualización da información que integra o expediente do profesional mediante a) a incorporación automática da información xestionada desde a organización e b) a incorporación de novos méritos polos profesionais, a través da Oficina Virtual do Profesional, a medida que estes se vaian causando.

c) Baremación de méritos centralizada para todos os procesos de provisión, eliminando a necesidade da súa acreditación pola persoa interesada en todos e cada un dos procedementos en que participe.

Terceira. Garantía de continuidade asistencial.

A través do Plan de Ordenación de Recursos Humanos e co obxecto de garantir a continuidade asistencial nas diferentes áreas e niveis de atención, poranse en marcha medidas que permitan adaptar os efectivos existentes ás necesidades detectadas nos centros. Para iso empregaranse os mecanismos previstos polo ordenamento xurídico vixente (Estatuto marco, Lei de saúde de Galicia e demais normativa de concordante aplicación) en relación coa mobilidade funcional e xeográfica do persoal.

A mobilidade voluntaria enténdese prioritaria, polo que se adoptarán cantas medidas contribúan ao seu desenvolvemento. Para tal efecto, e entre outras, as persoas aspirantes a vinculacións temporais poderán facer constar nos formularios de solicitude de inscrición en listas a súa dispoñibilidade para prestar servizos fóra da área orixinaria de adscrición.

3.1. Sistemas de avaliación de necesidades estruturais.

Procederase a potenciar e implementar os mecanismos e fontes de información relativos aos cadros de persoal das institucións sanitarias do organismo, de xeito que permitan efectuar unha análise previa o máis detallada posible das categorías e especialidades máis deficitarias en cada centro ou área para, en función diso, primar o número de prazas incluídas nas ofertas de emprego naqueles centros (ou áreas) e especialidades en que sexan máis necesarias.

Por outra banda, as prazas que se veñan desempeñando fóra do ámbito do nomeamento dos profesionais por razón do servizo, para garantir a continuidade asistencial integranse nestes sistemas de avaliación, de cara á súa inclusión na oferta pública de emprego inmediatamente posterior á adopción das devanditas medidas de mobilidade temporal por razón do servizo.

3.2. Medidas de captación de novos profesionais.

Prestarase especial atención á captación de novos profesionais nas categorías e/ou especialidades máis deficitarias, desenvolvendo accións específicas neste ámbito.

3.3. Mobilidade fóra do ámbito territorial do nomeamento, por razón do servizo, para garantir a continuidade asistencial.

Adoptaranse medidas que incentiven e promovan a dispoñibilidade dos profesionais para que, de xeito voluntario, presten servizos fóra do ámbito territorial do correspondente nomeamento, con base no artigo 36 da Lei 55/2003, do 16 de decembro, do Estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde. Tales medidas poderán vir asociadas ao recoñecemento destes servizos no réxime ordinario de desenvolvemento profesional, na medida en que son indicativos do compromiso coa organización, así como á valoración específica ou adicional destes servizos nos procesos de mobilidade (concursos de traslados).

Este tipo de medidas poderán levarse a efecto cando, ademais das circunstancias que se detallan no parágrafo seguinte, exista unha necesidade asistencial debidamente xustificada, xuntamente coa falta de persoal do cadro das institucións ou estruturas organizativas correspondentes e de demandantes de emprego (ou aspirantes a vinculacións temporais) que cumpran as condicións necesarias para garantir as necesidades xurdidas.

Os supostos de mobilidade fóra do ámbito do nomeamento poderán obedecer ás seguintes circunstancias:

a) Traslado definitivo de unidades a outros centros situados fóra do ámbito correspondente ao nomeamento.

b) Traslado temporal das unidades ou servizos, debido a obras ou a outros motivos que determinen a indispoñibilidade funcional das infraestruturas.

c) Traslado temporal a outras áreas sanitarias, cando as necesidades asistenciais da poboación dunha área non poidan ser garantidas cos recursos humanos propios desta.

Nos supostos b) e c), a adopción das medidas limitarase ao tempo indispensable para outorgar a debida cobertura asistencial de acordo coas circunstancias que a motivaron ou, de ser o caso, ata dotar nos correspondentes cadros de persoal o número de prazas necesario para dar cobertura ás necesidades detectadas.

O procedemento e as condicións de aplicación deste tipo de mobilidade serán en todo caso negociados na Mesa Sectorial de Sanidade, de conformidade co establecido no artigo 37 da Lei 7/2007, do 12 de abril, do Estatuto básico do empregado público, e no artigo 80 da Lei 55/2003, do 16 de decembro, do Estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde.

A mobilidade fóra do ámbito do nomeamento por razón do servizo efectuarase baixo a figura xurídica da comisión de servizos, regulada no artigo 39 do Estatuto marco e no artigo 63 do Decreto 206/2005, do 22 de xullo, de provisión de prazas de persoal estatutario do Servizo Galego de Saúde.

Cando esta mobilidade deba ser aplicada con carácter forzoso, estará suxeita a unha duración máxima e será aplicada conforme os criterios que se acorden no seo da mesa sectorial de negociación.

3.4. Mobilidade entre institucións sanitarias con alianzas estratéxicas.

A prestación polos profesionais de servizos conxuntos en dous ou máis centros de carácter público, no marco das alianzas estratéxicas ou proxectos de xestión compartida entre distintos establecementos sanitarios previstas no punto 2 do artigo 8 da Lei 44/2003, do 21 de novembro, de ordenación das profesións sanitarias, así como no artigo 124 da

Lei 8/2008, do 10 de xullo, de saúde de Galicia, manterase nos termos acordados, sen prexuízo das disposicións contidas no presente Plan.

3.5. Comisións de servizos.

Con base no disposto no artigo 63 do Decreto 206/2005, elaboraranse instrucións, comúns a todos os centros, que regulen o procedemento de concesión das comisións de servizos, tanto as de carácter voluntario como as forzosas, de acordo con criterios obxectivos.

3.6. Cláusulas de vinculación provisional de nomeamentos a outras áreas sanitarias ou niveis.

Os nomeamentos de persoal estatutario que se expidan poderán conter cláusulas de vinculación provisional fóra da área sanitaria correspondente ao seu nomeamento.

Esta vinculación temporal farase efectiva exclusivamente cando as necesidades asistenciais da poboación dunha área sanitaria non poidan ser garantidas cos recursos humanos propios desta e estenderase polo tempo estritamente necesario para garantir a súa cobertura.

Así mesmo, os nomeamentos de persoal estatutario das categorías e especialidades presentes tanto nos ámbitos de atención primaria como atención especializada, sen prexuízo de que manteñan, como até agora, a adscrición a un concreto nivel, conterán unha cláusula de vinculación á área sanitaria para o desenvolvemento das funcións propias da categoría e/ou especialidade nos supostos e duración previstos no parágrafo anterior.

A mobilidade do persoal derivada da aplicación da dita medida será aplicada conforme os criterios que se acorden no ámbito da mesa sectorial de negociación.

3.7. Outras medidas.

Na execución do presente Plan, e como medida para garantir a prestación permanente da asistencia sanitaria, revisarase, no seo da mesa sectorial de negociación, a regulación do réxime de prestación e exención de gardas.

Cuarta. Integración noutras categorías.

Os procedementos de reclasificación profesional que resulte necesario acometer como consecuencia da minoración das necesidades de persoal dunha ou varias categorías por

mor das reordenacións organizativas e asistenciais acordadas ao abeiro das potestades de autoorganización recoñecidas á Administración sanitaria, deberán incluír as seguintes garantías mínimas:

- Información ao persoal afectado e representación dos traballadores sobre os concretos motivos que demandan a iniciación do expediente de reclasificación, profesionais afectados, categoría, datas e efectos da integración.

- Integración do persoal afectado nunha categoría pertencente ao mesmo grupo de clasificación.

- Audiencia do profesional afectado.

- Negociación coa representación das organizacións sindicais.

Respectando as previsións contidas no presente Plan, poderanse elaborar plans parciais de ordenación de recursos humanos derivados de procesos de reorganización asistencial.

Quinta. Desenvolvemento profesional.

Procederáse, dentro do marco normativo vixente, á definición e desenvolvemento dun réxime ordinario de carreira profesional baseado no recoñecemento de sucesivos graos ao persoal cuxa traxectoria e conduta profesional, valorando o aspecto asistencial, de formación e investigación e compromiso coa organización, se manifeste acorde co principio de calidade e mellora permanente.

A implantación do réxime ordinario de carreira profesional procurará os seguintes obxectivos:

- Propiciar o desenvolvemento do sistema sanitario de acordo co principio de calidade asistencial e de mellora permanente das prestacións sanitarias.

- Xerar unha maior corresponsabilidade do profesional e fomentar a cultura do compromiso coa organización en que presta os seus servizos, promovendo a actualización dos seus coñecementos e competencia e a mellora da súa cualificación.

- Crear un sistema de recoñecemento do desenvolvemento profesional acadado polo persoal do sector público sanitario, de forma pública, expresa e individualizada.

– Acadar un maior grao de motivación dos profesionais e a súa implicación na mellora permanente da xestión dos servizos e na implantación da xestión clínica.

Empregarase como ferramenta de xestión e apoio na tramitación dos procedementos administrativos relativos á carreira profesional a plataforma informática prevista no punto III.1.segundo do presente Plan.

Sexta. Xubilación do persoal estatutario e valoración da capacidade funcional.

6.1. Xubilación forzosa.

A Lei 55/2003, do 16 de decembro, pola que se aproba o Estatuto marco do persoal estatutario dos servizos de saúde, unifica e substitúe o réxime xurídico aplicable ao persoal estatutario en materia de xubilación por un novo marco regulador que pon fin á dispersión normativa existente ata ese momento, introducindo no seu capítulo V, artigo 26 e na súa disposición transitoria sétima importantes innovacións en materia de xubilación que posibilitan, baixo determinadas circunstancias e coa intervención preceptiva do Servizo de Saúde, a prolongación da permanencia e prórroga no servizo activo.

Sobre a base do marco normativo e estudos anteriormente expostos, a ordenación dos recursos humanos do Servizo Galego de Saúde, no que atinxe á xubilación dos seus profesionais, seguirá os seguintes criterios:

Primeiro. Regra xeral. Xubilación dos profesionais á idade de xubilación forzosa que resulte en aplicación da normativa vixente en cada momento.

Segundo. O persoal estatutario fixo do Servizo Galego de Saúde poderá prorrogar e prolongar a súa permanencia no servizo activo nos seguintes supostos:

1. Artigo 26.3 do Estatuto marco (Lei 55/2003, do 16 de decembro). Persoal estatutario ao cal, no momento de cumprir a idade de xubilación forzosa, lle falten seis anos ou menos de cotización para causar pensión de xubilación.

A prórroga no servizo activo, neste suposto, exixirá:

– A acreditación da concorrencia da circunstancia habilitante exposta no artigo 26.3 do Estatuto marco.

– A acreditación da capacidade funcional necesaria para exercer a profesión ou desenvolver as actividades correspondentes ao seu nomeamento.

– A autorización por parte do órgano competente do Servizo Galego de Saúde, logo de solicitude da persoa interesada.

A autorización de prórroga no servizo activo supedítase ao mantemento da capacidade funcional do profesional para exercer a profesión ou desenvolver as actividades correspondentes ao seu nomeamento e en ningún caso pode estenderse fóra da data en que a persoa interesada complete o tempo de cotización mínimo necesario para causar dereito á pensión de xubilación.

2. Disposición transitoria sétima do Estatuto marco (Lei 55/2003, do 16 de decembro) Persoal estatutario fixo que, no momento de entrada en vigor da Lei 55/2003, do 16 de decembro, tivese cumpridos 60 anos de idade.

A prolongación da permanencia no servizo activo, neste suposto, exixirá:

– A acreditación da concorrencia da circunstancia de non ter completado o período máximo de cotización.

– A acreditación da capacidade funcional necesaria para exercer a profesión ou desenvolver as actividades correspondentes ao seu nomeamento.

– A autorización por parte do órgano competente do Servizo Galego de Saúde, logo de solicitude da persoa interesada.

A autorización da prolongación da permanencia no servizo activo supedítase ao mantemento da capacidade funcional do profesional para exercer a profesión ou desenvolver as actividades correspondentes ao seu nomeamento e en ningún caso pode estenderse fóra da data en que a persoa interesada complete os 35 anos de cotización, co límite máximo dos setenta anos de idade.

3. Artigo 26.2 do Estatuto marco (Lei 55/2003, do 16 de decembro).

A autorización da prolongación da permanencia no servizo activo do persoal estatutario que, non estando incluído nos supostos dos artigos 26.3 e disposición transitoria sétima

do Estatuto marco, solicite prolongar a súa permanencia no servizo activo no momento de cumprir a idade de xubilación forzosa, exixirá:

a) A concorrencia de necesidades asistenciais e/ou organizativas, debidamente xustificadas, que amparen a prolongación solicitada, no marco deste Plan para o cal se deberán analizar, entre outros, os seguintes aspectos:

– A pertenza ou non da persoa interesada a unha categoría/especialidade deficitaria no respectivo ámbito de prestación de servizos.

– A previsión de substitución do profesional e posibilidade de fidelización ou promoción interna doutros profesionais. A valoración deste aspecto deberá complementarse coa información actualizada que subministren os sistemas de información dispoñibles en cada momento no Servizo Galego de Saúde.

– A cobertura da atención continuada no servizo de adscrición do profesional solicitante así como a súa previsión futura, tendo en conta, entre outros, os datos de idade, exencións de prestación de tal actividade e absentismo no citado ámbito.

b) A acreditación da capacidade funcional necesaria para exercer a profesión ou desenvolver as actividades correspondentes ao seu nomeamento.

c) A autorización polo órgano competente do Servizo Galego de Saúde, logo de solicitude da persoa interesada.

A autorización da prolongación da permanencia no servizo activo supeditase ao mantemento da capacidade funcional do profesional para exercer a profesión ou desenvolver as actividades correspondentes ao seu nomeamento, así como á concorrencia das necesidades asistenciais e/ou organizativas debidamente xustificadas que ampararon tal prolongación, co límite máximo dos setenta anos de idade.

Terceiro. Regras comúns.

A prolongación da permanencia e prórroga no servizo activo autorizarase por un período inicial dun ano, con posibilidade de prórroga, co límite máximo dos setenta anos de idade e condicionada, en todo caso, ao mantemento das condicións que se tiveron en conta para autorizar tal prolongación.

Poderase poñer fin a calquera situación de prórroga e prolongación no servizo activo no momento en que resulte acreditado que a persoa interesada deixou de reunir a capacidade funcional necesaria para exercer a profesión ou desenvolver as actividades correspondentes ao seu nomeamento.

A Administración revisará de oficio as situacións de prolongación de permanencia e prórroga no servizo activo autorizadas, nos supostos de absentismos prolongados e reinidentes do profesional con posterioridade á data de autorización, e contrarios á vontade de permanencia no desenvolvemento das funcións manifestada polo profesional no seu escrito de solicitude.

A prolongación da permanencia e prórroga no servizo activo enténdese sen prexuízo das potestades administrativas de ordenación e provisión de prazas recollidas na normativa vixente e non atribúe ao profesional, en virtude da dita prolongación, un dereito á permanencia no mesmo posto de traballo desempeñado ata a data de xubilación.

6.2. Xubilación voluntaria total e parcial.

O persoal estatutario poderá acollerse á xubilación voluntaria e parcial nos termos previstos na lexislación da Seguridade Social.

6.3. Capacidade funcional.

A prolongación da permanencia e prórroga no servizo activo de todo profesional unha vez cumprida a idade de xubilación forzosa requirirá dunha autorización expresa do órgano competente do Servizo Galego de Saúde.

Esta autorización só poderá emitirse logo da acreditación de que o profesional posúe a aptitude física, psíquica e sensorial necesaria para o desenvolvemento das actividades propias do seu nomeamento, nuns niveis de esixencia que permitan satisfacer as demandas da actividade encomendada, sen interferir na dinámica e ritmo de traballo do equipo en que se integra.

Para tales efectos, a valoración da capacidade funcional do profesional efectuarase consonte o procedemento que se regulará en execución do presente Plan, e que deberá garantir, entre outros aspectos, a debida motivación da valoración que sobre a aptitude do profesional se emita para o efecto, a audiencia da persoa interesada, a periodicidade da valoración nos termos que se recollen na epígrafe de regras comúns, así como a confidencialidade de toda a información relacionada co estado de saúde dos profesionais avaliados.

A valoración da capacidade funcional efectuaráa unha comisión de avaliación, da cal necesariamente formarán parte facultativos especialistas en medicina do traballo, así como facultativos doutras especialidades e cuxa composición se determinará na regulación que se dite en desenvolvemento do presente Plan. Co fin de dotar da máxima obxectividade a valoración da citada aptitude, procurarase que na citada composición estean presentes profesionais adscritos a ámbitos territoriais de traballo distintos a aquel en que está a desenvolver as súas funcións o profesional que se vai avaliar.

A citada comisión, sen prexuízo do dereito da persoa interesada á achega de tanta información ou documentación considere de interese, poderá requirir os informes, así como a práctica dos exames e probas complementarias que considere necesarios para a correcta valoración da capacidade funcional do profesional.

Co obxecto de dotar o procedemento da maior obxectividade, coa participación de profesionais alleos ás estruturas organizativas onde desenvolven os seus servizos os profesionais avaliados, valorarase a participación da Inspección de Servizos Sanitarios no proceso de avaliación da capacidade funcional que deben reunir os profesionais para o desenvolvemento das actividades propias do seu nomeamento.

III.2. Formación do persoal.

O Servizo Galego de Saúde propiciará a permanente actualización das competencias e aptitudes dos seus profesionais mediante o establecemento de accións formativas adaptadas ás necesidades da organización e que permitan mellorar a capacidade técnica e práctica dos profesionais no desenvolvemento das funcións que lles resulten propias.

III.2.1. En cumprimento do disposto na disposición adicional sétima do Decreto 206/2005, do 22 de xullo, procederase á elaboración e actualización periódica de plans de acollida do persoal que se incorpore polos procedementos de provisión previstos no citado decreto, logo de negociación das súas bases no marco da mesa sectorial. Nos citados plans prestarase especial atención á formación en materia de prevención de riscos laborais.

III.2.2. A planificación da oferta formativa do organismo adaptarase ás demandas e necesidades da organización e dos profesionais existentes en cada momento e incluírá:

III.2.2.1. Accións formativas específicas para o persoal que acceda a postos de xefatura e coordinación no ámbito das institucións sanitarias do Servizo Galego de Saúde, adaptadas ao contido das funcións e obxectivos asignados aos respectivos postos.

III.2.2.2. Accións formativas específicas para o persoal que solicita o seu reingreso ao servizo activo procedente dunha situación de excedencia ou calquera outra que o manteña afastado do desenvolvemento das tarefas propias da súa categoría profesional por longos períodos de tempo.

III.2.3. Así mesmo, organizaranse accións formativas dirixidas aos/ás aspirantes a vinculacións temporais nas categorías profesionais ou áreas de desenvolvemento prestacional nas cales a especificidade ou complexidade da actividade que se vaia realizar así o demande, co obxectivo de dar resposta áxil e eficaz ás necesidades dos centros e entidades no momento en que estas xurdan e sen que a incorporación de persoal temporal ás distintas unidades ou servizos interfira de forma significativa na súa dinámica e ritmo de traballo.

III.2.4. Con independencia da titulación exixida para o acceso ás diversas categorías estatutarias, traballarase no desenvolvemento dos perfís formativos de cada un dos postos de traballo, en que se describan os requirimentos de formación que exige un desenvolvemento eficiente das funcións asignadas a eles.

III.2.5. Ao abeiro do disposto no artigo 4.3 da Lei 44/2003, do 21 de novembro, de ordenación das profesións sanitarias, declárase a función docente, en todos os ámbitos correspondentes á súa área de coñecemento, como inherente ao desenvolvemento das funcións do profesional sanitario, xunto coas actividades asistenciais, investigadoras, de xestión clínica, de prevención e de información e educación sanitarias.

III.2.6. Constitúe un dos obxectivos do Servizo Galego de Saúde acadar a excelencia docente dos alumnos de profesións sanitarias e de especialistas de ciencias da saúde, incorporando as mellores prácticas dos diferentes centros e institucións, fortalecendo as relacións cos axentes implicados e logrando a continuidade no desenvolvemento formativo dos alumnos como futuros especialistas, coordinando as docencias de pregrao e posgrao.

Desenvolverase un plan de excelencia na formación sanitaria especializada que articule, coordine, impulse e execute iniciativas encamiñadas a mellorar a aprendizaxe dos futuros especialistas. Entre outros aspectos:

- Análise das necesidades do número de prazas de residentes.
- Promover o desenvolvemento de guías para os titores e os alumnos, así como manuais de acollida para estes.

– Adecuar e integrar os sistemas de información co obxecto de manter un rexistro actualizado de actividade e de información para a xestión.

– Potenciación da figura do titor, mediante o desenvolvemento de procedementos de acreditación e reacreditación destes.

– Potenciar a rotación de residentes por outros hospitais nacionais e internacionais.

– Completar a oferta de prazas de residentes en especialidades actualmente non acreditadas.

– Impulsar a obtención de certificacións ou acreditacións de calidade.

– Recoñecer o labor docente dos profesionais no ámbito da formación sanitaria especializada.

III.3. Conciliación da vida laboral e familiar.

Coa finalidade de facilitar a conciliación da vida laboral e familiar do persoal do organismo, adoptaranse as seguintes medidas:

1. Progresar na dotación de gardarías nas institucións hospitalarias do organismo.
2. Iniciar os estudos para a creación, nas ditas institucións, de centros de día, non medicalizados, para as persoas dependentes do persoal do organismo.
3. A reagrupación familiar considerárase un criterio relevante na concesión das comisións de servizo.
4. As medidas de conciliación da vida laboral e familiar consideraranse un obxectivo fundamental na reconfiguración do réxime de acción social.

III.4. Seguridade e saúde laboral.

O Servizo Galego de Saúde asume o compromiso de seguir avanzando na integración da prevención de riscos laborais na xestión xeral do organismo.

III.4.1. Como manifestación do compromiso da organización coa prevención e a garantía da seguridade e saúde do seu persoal, polos decretos 110/2011 e 111/2011, do 3 de

xuño, creáronse as categorías de persoal técnico superior e de grao medio en prevención de riscos laborais e de persoal enfermeiro especialista do traballo.

Para o acceso á condición de persoal estatutario fixo das ditas categorías tramitarase un primeiro proceso selectivo en que se terán en conta as específicas condicións de emprego do persoal que está a desenvolver as funcións propias desas categorías –vínculos estables de longa duración e ausencia de anteriores procesos selectivos.

III.4.2. No ámbito da prevención de riscos laborais impulsaranse as estruturas de coordinación que sexan precisas para adaptarse á nova estrutura periférica do organismo.

III.4.3. O persoal das áreas de seguridade e saúde laboral a que se refire o parágrafo anterior colaborará coas áreas de recursos humanos na xestión das ausencias do traballo, orientando a súa participación á aplicación dunha correcta política de prevención de riscos laborais, o que incidirá nunha redución destas a través da mellora das condicións de traballo.

III.4.4. Co obxectivo de reducir o índice de absentismo dos profesionais e facilitar o seu seguimento polos facultativos de atención primaria, proporase a elaboración polas institucións con competencias na materia, de proxectos de estandarización de duracións medias en procesos de incapacidade laboral por patoloxías, en función das variables independentes máis significativas, facendo especial fincapé na elaboración de procedementos específicos de control dos procesos de IT derivados das patoloxías que están a xerar o maior índice de absentismo.

III.4.5. Na procura de acadar o citado obxectivo e co fin de manter os niveis de calidade asistencial e permitir que o seguimento da evolución do paciente o efectúen o/s mesmo/s profesional/ais ao longo de todo o proceso de prestación asistencial, analizarase a incorporación de canles que permitan realizar dun xeito áxil e preferente a revisión e seguimento das situacións de incapacidade temporal do persoal do organismo (de maneira específica nos supostos de trastornos músculo-esqueléticos e trastornos psicolóxicos), co fin de permitir a pronta reincorporación do profesional á súa actividade laboral.

III.4.6. Así mesmo, estudaranse posibles medidas para adoptar no ámbito da normativa de selección temporal, co fin de paliar, na medida do posible, o absentismo do persoal substituto ou eventual. Neste ámbito tratarase de evitar particularmente a adopción de condutas que, de xeito reiterado ou abusivo, fagan perder a súa finalidade aos nomeamentos temporais formalizados.

III.4.7. Prestarase especial atención á problemática da violencia no ámbito sanitario, promovendo a constitución de grupos de traballo así como a adopción de medidas específicas con relación á dita situación, que serán coordinadas desde o Observatorio de Violencia Laboral do Servizo Galego de Saúde, órgano creado polo Decreto 163/2010, do 16 de setembro, coa finalidade de coñecer, analizar e avaliar a situación de risco de agresión ou condutas violentas sobre o persoal que desenvolve as súas funcións nas institucións sanitarias e ao cal corresponde propor actuacións de prevención e intervención para a mellora da relación entre os profesionais e os usuarios, fomentando así mesmo a participación dos profesionais e integrantes de diversos colectivos neste ámbito.

III.5. Outras medidas.

III.5.1. Estudaranse mecanismos para acadar melloras nos sistemas de comunicación do Servizo Galego de Saúde cos seus profesionais, tanto a través das tecnoloxías da información (páxina web do organismo), como da creación de unidades específicas de atención ao persoal nas institucións sanitarias, entre outras medidas.

III.5.2. Actualizarase a regulación autonómica sobre nomeamentos de persoal estatutario temporal e promoción interna temporal co obxectivo de adaptala aos cambios normativos efectuados sobre tal materia.

III.5.3. Adecuarase a denominación das distintas categorías profesionais á derivada da normativa actual reguladora delas, eliminando calquera consideración sexista e unificando a súa denominación nos diversos procedementos e aplicativos de xestión do persoal existentes no organismo.

III.5.4. Con fins informativos para o persoal do organismo, elaboraranse un catálogo das diferentes situacións administrativas en que se pode encontrar o persoal estatutario, que defina con claridade as características, requisitos, circunstancias e efectos de cada unha delas.