



## **PLAN DE ORDENACION DE RECURSOS HUMANOS DEL SERVICIO RIOJANO DE SALUD**

### **1.- DEFINICION.**

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Riojano de Salud, constituye el instrumento básico de su planificación global. En el mismo se abordarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos.

Tiene por finalidad establecer las líneas básicas de planificación de personal, definiendo los objetivos, las políticas y las acciones para conseguir aquellos objetivos.

Al mismo tiempo ha de ser una herramienta ágil, dinámica y adaptable a las circunstancias cambiantes del entorno y a las necesidades en materia de planificación de recursos humanos. No es un instrumento estático, ya que su consecución dependerá en gran medida de la capacidad de adaptación a las diferentes estrategias y requerimientos de la organización.

### **2.- BASES LEGALES Y OBJETIVOS.**

#### **2.1. Bases legales**

El artículo 12 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establece que la planificación de los recursos humanos en los servicios de salud estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y



capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

En el ámbito de cada servicio de salud, y previa negociación con las mesas correspondientes, se adoptarán las medidas necesarias para la planificación eficiente de las necesidades de personal y situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos, y para la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.

El artículo 13 de la misma Ley indica que los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos. Asimismo, podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional.

La Ley 2/2002, de 17 de abril de Salud, configura en sus artículos 72 y siguientes al Servicio Riojano de Salud como una Entidad Pública de gestión, provisión y administración de la asistencia sanitaria pública de La Rioja, fijando los principios inspiradores en materia de personal del sistema público de salud de La Rioja.

El artículo 91 de la citada Ley establece que el Gerente del Servicio Riojano de Salud asume las funciones de dirección y gestión del Servicio Riojano de Salud. El artículo 92.1 k) contempla entre las funciones del Gerente la de ostentar la dirección del personal del organismo. Corresponde por tanto a la Gerencia del Servicio Riojano de Salud la propuesta de este Plan y su negociación ante la Mesa Sectorial de este organismo autónomo. Esta



negociación ha terminado con acuerdo.

El Acuerdo para el personal de instituciones sanitarias del Servicio Riojano de Salud, de 6 de noviembre de 2002, se produce como consecuencia de las transferencias de las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Salud, producidas con efectos de 1 de enero de 2002, a través del Real Decreto 1473/2001, de 27 de diciembre. Este acuerdo anterior al Estatuto Marco, debe ser completado en la actualidad a la luz del mismo.

Este Acuerdo sienta las bases para la efectiva integración de todos los recursos y centros transferidos y propios de la Comunidad Autónoma de La Rioja en el Servicio Riojano de Salud, habiéndose puesto ya en marcha un mecanismo específico, como ha sido el proceso de estatutarización.

No obstante se contemplan en el mismo diversos aspectos relacionados con la ordenación de los recursos humanos como son la movilidad y concurso de traslados, oferta de empleo público, necesidades de personal y análisis de plantillas, entre otras cuestiones.

Instrumentos introducidos y regulados a partir de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, son las plantillas y las relaciones de puestos de trabajo. Estos instrumentos de ordenación de los recursos humanos, con las concreciones precisas para el sistema sanitario y las necesarias para el riojano, van a ser unas herramientas básicas para la ordenación de los recursos humanos del Servicio Riojano de Salud.

## **2.2 Objetivos.**

De conformidad con lo establecido en las disposiciones anteriores, el Servicio Riojano de Salud considera como objetivos prioritarios a conseguir con este Plan, los siguientes:



- Poseer una plantilla de profesionales con una alta orientación paciente/usuario.
- Poseer una plantilla con gran capacidad de autonomía y responsabilidad orientada a mejorar la cantidad y calidad de las prestaciones sanitarias.
- Adaptar la planificación de los Recursos Humanos al nuevo marco normativo.
- Adaptar las características de la plantilla a las necesidades presentes y futuras.
- Poseer una plantilla de profesionales con una elevada capacidad de adaptación al cambio.
- Adaptar los procedimientos de selección y provisión de puestos de trabajo a las necesidades actuales.
- Promover y facilitar la formación de los profesionales para mejorar su capacidad técnica y la práctica en el desempeño de sus funciones.
- Orientar a los profesionales al trabajo por objetivos, con valoración del trabajo desempeñado a través de incentivos.



### 3.- PLANTILLAS: ANALISIS Y EVOLUCION.

Los siguientes datos corresponden a las plantillas aprobadas en las Leyes de Presupuestos en el período 2003-2005, es decir una vez producida la transferencia en el año 2002.

	AÑO 2003	AÑO 2004	AÑO 2005
02.-SAN MILLAN -SAN PEDRO DE LA RIOJA			
Estatutario y Laboral		2004	2038
Escuela DUE		9	9
Funcionarios (incluye Banco de Sangre)		246	233
Laboral procedente del Hospital de La Rioja		28	25
Centro Dia Salud Mental		9	8
Centro Salud Mental y Toxicomanias		6	6
<b>TOTAL Complejo Hospitalario</b>	2155	2302	2319
03.-ATENCION PRIMARIA	659	700	723
04.-061	43	49	49
<b>TOTAL SERIS</b>	<b>2857</b>	<b>3051</b>	<b>3091</b>

No obstante es de señalar que en el año 2002, la Ley de presupuestos para ese año, como es obvio, no pudo recoger los datos correspondientes a este personal.

Pero la plantilla aprobada por la Ley 8/2004, de Presupuestos para el año 2005, debe ser considerada una vez introducidas las actualizaciones en las categorías correspondientes, que se han producido tras el primer proceso de estatutarización.



	1	2	3	4	G.A.P.	O61	TOTAL
<b>PERSONAL DIRECTIVO</b>	13				7	3	23
<b>PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO</b>							
<b>Grupo A</b>	359	2	2		266	24	653
<b>PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO</b>							
<b>Grupo B</b>	681	1			255	18	955
<b>Grupo C</b>	49				5		54
<b>Grupo D</b>	680	3	2		37		722
<b>PERSONAL NO SANITARIO</b>							
<b>Grupo A</b>	9		1		6	1	17
<b>Grupo B</b>	21	2	1		11	1	36
<b>Grupo C</b>	46				5		51
<b>Grupo D</b>	76				82	2	160
<b>Grupo E</b>	362				49		411
<b>PROFESORADO</b>				9			9
<b>TOTAL</b>	<b>2296</b>	<b>8</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>723</b>	<b>49</b>	<b>3091</b>

En este cuadro se ha desglosado el personal por centros. Las columnas numeradas del 1 al 4, en su conjunto corresponden al Complejo Hospitalario San Millán San Pedro de La Rioja, con un total de 2319 plazas, pero debe tenerse en cuenta que la 1 es el Hospital, la 2 el Centro de Salud Mental, la 3 el Centro de Salud Mental y Toxicomanías, y la 4 la Escuela Universitaria de Enfermería.

Para poder realizar un verdadero análisis de la plantilla y de las previsiones de su evolución, y relacionarlo con las necesidades futuras es imprescindible tener en cuenta esta plantilla del año 2005 desglosada por centros, relación jurídica y categorías profesionales. Así lo vamos a ir haciendo en los siguientes cuadros que, clasificados por Grupos profesionales, categorías y distinguiendo entre estatutarios, funcionales y laborales, nos dan una idea exacta de la plantillas aprobadas el 1 de enero de 2005.



Comenzamos por el **COMPLEJO HOSPITALARIO SAN MILLAN-SAN PEDRO DE LA RIOJA.**

Este primer cuadro se refiere al personal Directivo y del Grupo A, distinguiendo entre personal sanitario facultativo y no sanitario. Al igual que en el anterior distinguimos entre los cuatro centros que hemos considerado dentro del Complejo Hospitalario.

<b>PERSONAL DIRECTIVO</b>	ESTAT.	FUNC.	LAB.
Grupo A	6		
Grupo B	7		
<b>TOTAL PERSONAL DIRECTIVO</b>	<b>13</b>		

**GRUPO A**

**SANITARIO FACULTATIVO**

Jefe de Servicio	8		
Jefe de Sección	19		
F.E.A.	282		
F.E.A de Cupo	16		
Médico de Familia	6		
E.S.C.F.S.A.E.		27	
Psicólogo Clínico	1		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>332</b>	<b>27</b>	

**NO SANITARIO**

C.F.S.A.E.		1	
Personal Técnico (titulado superior) Psicólogo	1		
Grupo Técnico de la Función Administrativa	5		
Ingeniero Superior	2		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	
<b>Total Grupo A</b>	<b>340</b>	<b>28</b>	

**PLANTILLA DE PERSONAL DEL CENTRO DE DÍA DE SALUD MENTAL**

**SANITARIO FACULTATIVO**

E.S.C.F.S.A.E.		1	
Psicólogo Clínico	1		
<b>Total Grupo A</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	

**PLANTILLA DE PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD MENTAL Y TOXICOMANIAS**

**SANITARIO FACULTATIVO**

E.S.C.F.S.A.E.		1	
F.E.A. Psiquiatría	1		
<b>NO SANITARIO</b>			
C.F.S.A.E.		0	
Psicólogo	1		
<b>Total Grupo A</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	
<b>TOTAL GRUPO A DEL COMPLEJO HOSPITALARIO</b>	<b>343</b>	<b>30</b>	



En el cuadro siguiente se dan los datos del Grupo B. En este caso la distinción se realiza entre personal Sanitario no facultativo y el no sanitario.

**GRUPO B**

**SANITARIO NO FACULTATIVO**

	ESTAT.	FUNC.	LAB.
A.T.S. / D.U.E.	588		
Fisioterapeuta	20		
Matrona	16		
E.S.C.F.G.M.A.E.		55	
Ayudante Técnico Sanitario a extinguir			2
<b>SUBTOTAL</b>	<b>624</b>	<b>55</b>	<b>2</b>

**NO SANITARIO**

Grupo de Gestión de la Función Administrativa	12		
C.F.G.M.A.E.		1	
Ingeniero Técnico	3		
Asistente Social	1		
Maestro Industrial	1		
Profesor Logofonía	2		
Técnico de Grado Medio	1		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>20</b>	<b>1</b>	<b>0</b>
<b>Total Grupo B</b>	<b>644</b>	<b>56</b>	<b>2</b>

**PLANTILLA DE PERSONAL DEL CENTRO DE DÍA DE SALUD MENTAL**

**SANITARIO NO FACULTATIVO**

E.S.C.F.G.M.A.E.		1	
<b>NO SANITARIO</b>			
C.F.G.M.A.E.		2	
<b>Total Grupo B</b>		<b>3</b>	

**PLANTILLA DE PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD MENTAL Y TOXICOMANIAS**

**SANITARIO NO FACULTATIVO**

E.S.C.F.G.M.A.E.		1	
<b>Total Grupo B</b>		<b>1</b>	
<b>TOTAL GRUPO B DEL COMPLEJO HOSPITALARIO</b>	<b>644</b>	<b>60</b>	<b>2</b>



En el caso del grupo C, solo hay personal en el Complejo Hospitalario propiamente dicho, distinguiendo entre sanitario no facultativo y no sanitario.

**GRUPO C**

<b>SANITARIO NO FACULTATIVO</b>	<b>ESTAT.</b>	<b>FUNC.</b>	<b>LAB.</b>
T.E.Laboratorio	18		
T.E.Radiodiagnóstico	28		
T.E.Radioterapia	1		
T.E.Anatomía Patológica	2		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>49</b>		
<b>NO SANITARIO</b>			
Grupo Administrativo de la Función Administrativa	28		
Cuerpo Administrativo de A.G.		1	
C.AY.F.A.E. (A.T.L.)		3	
E.S.C.AY.F.A.E.		4	
Administrativo a extinguir		1	
Controlador de Suministros	1		
Cocinero	7		
Jefe de Taller	1		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>37</b>	<b>9</b>	
<b>Total Grupo C del COMPLEJO HOSPITALARIO</b>	<b>86</b>	<b>9</b>	



En el caso del Grupo D volvemos a distinguir entre sanitario no facultativo y no sanitario, además de entre los diversos centros.

<b>GRUPO D</b>			
<b>SANITARIO NO FACULTATIVO</b>	<b>ESTAT.</b>	<b>FUNC.</b>	<b>LAB.</b>
Auxiliares de Enfermería	438		
Auxiliar Administrativo	159		
E.S.C.A.F.A.E.		69	
Escala Oficinos Admón Especial A.L. (Auxiliar Enfermería)		8	
Escala Ayudantes A.L. (Auxiliar Enfermería)		3	
Auxiliar Enfermería y Asistencial (a extinguir)			3
<b>SUBTOTAL</b>	<b>597</b>	<b>80</b>	<b>3</b>
<b>NO SANITARIO</b>			
Auxiliar A.G.		4	
C.A.F.A.E.		3	
Escala Oficinos Administración Especial A.L. (Mantenimiento)		2	
Escala Maestros Administración Especial A.L.		0	
Oficial 1ª de Oficio			2
Oficial Administrativo (a extinguir)			1
Gobernanta	6		
Telefonista	9		
Albañil	2		
Calefactor	7		
Carpintero	3		
Costurera	7		
Electricista	12		
Fontanero	4		
Mecánico	7		
Pintor	3		
Jefe de Personal Subalterno	4		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>64</b>	<b>9</b>	<b>3</b>
<b>Total Grupo D</b>	<b>661</b>	<b>89</b>	<b>6</b>
<b>PLANTILLA DE PERSONAL DEL CENTRO DE DÍA DE SALUD MENTAL</b>			
<b>SANITARIO NO FACULTATIVO</b>			
E.S.C.A.F.A.E. (Auxiliar Enfermería)		3	
<b>Total Grupo D</b>		<b>3</b>	
<b>PLANTILLA DE PERSONAL DEL CENTRO DE SALUD MENTAL Y TOXICOMANIAS</b>			
<b>SANITARIO NO FACULTATIVO</b>			
E.S.C.A.F.A.E. (Auxiliar Enfermería)		2	
<b>Total Grupo D</b>		<b>2</b>	
<b>TOTAL GRUPO D DEI COMPLEJO HOSPITALARIO</b>	<b>661</b>	<b>94</b>	<b>6</b>



Corresponden ahora los datos del Grupo E de este centro

GRUPO E	ESTAT.	FUNC.	LAB.
<b>NO FACULTATIVO</b>			
Celador	177		
Celador Lab. Fijo			1
Lavandera	12		
Planchadora	22		
Pinche	98		
Peón	5		
Limpiadora	14		
Escala Operarios Administración Especial A.L.		1	
Cuerpo Subalterno de A.G.		5	
Cuerpo de Oficios de Administración Especial (Operario)		8	
Cuerpo de Oficios de Administración Especial (Telefonista)		2	
Operarios			17
<b>SUBTOTAL</b>	<b>328</b>	<b>16</b>	<b>18</b>
<b>Total Grupo E DEL COMPLEJO HOSPITALARIO</b>	<b>328</b>	<b>16</b>	<b>18</b>

Para terminar con todos los datos del Complejo Hospitalario ya solo quedan los de la Escuela Universitaria de Enfermería.

ESCUELA UNIVERSITARIA DE ENFERMERIA	ESTAT	FUNC.	LAB.
Directora Técnica Enfermería	1		
Secretaria Técnica Enfermería	1		
Enfermeras Profesores	7		
<b>Total ESCUELA DUE</b>	<b>9</b>		

Así una vez finalizado el Complejo Hospitalario San Millán San Pedro de La Rioja, nos da el siguiente resultado total: 2319, correspondiendo a Estatutarios: 2084, a Funcionarios: 209 y a Laborales: 26.



Corresponden ahora los datos a la Gerencia de Atención Primaria. Estos datos van también desglosados por grupos.

<b>PERSONAL DIRECTIVO Y DE GESTION</b>		<b>ESTAT.</b>	<b>FUNC.</b>	<b>LAB.</b>
Grupo A	Director Gerente A. P. cat. 1	1		
<b>Grupo A</b>	<b>Director Médico A.P. cat. 1</b>	1		
Grupo A/B	Director Gestion y SS.GG. A.P.cat.1	1		
Grupo B	Director Enfermería A. P. cat.1	1		
Grupo A	Coordinador de Equipos At.Primaria	2		
Grupo B	Responsable de Enfermería de EAP	1		
<b>TOTAL PERSONAL DIRECTIVO</b>		<b>7</b>		

**GRUPO A**

**PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO**

Pediatra EAP		29		
Médico familia de Cupo		3		
Pediatra de Cupo		6		
Médico EAP		95		
Médico Funcionario APD (ESCFSAE)			93	
Médico SUAP		18		
Médico APD no integrado			7	
Odontólogo de Cupo		0		
Odontostomatólogo		8		
Psicólogo Clínico		5		
Farmacéutico		1		
E.S.C.F.S.A.E.(Medico Estomatólogo)			1	
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>165</b>	<b>101</b>	
<b>PERSONAL NO SANITARIO</b>				
Psicólogo		1		
Técnico Salud Pública		2		
Grupo Técnico		3		
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>6</b>		
<b>TOTAL GRUPO A</b>		<b>171</b>	<b>101</b>	

**GRUPO B**

**PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO**

		<b>ESTAT.</b>	<b>FUNC.</b>	<b>LAB.</b>
A.T.S. / D.U.E., E.A.P		142		
A.T.S./D.U.E. (Antiguo Sistema)		1		
A.T.S. / D.U.E. (Apoyo)		16		
ATS/DUE Funcionario APD			55	
A.T.S./D.U.E. (SUAP)		14		
Matrona Area		6		
Matrona APD			7	
Fisioterapeuta de Area		14		
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>193</b>		
<b>PERSONAL NO SANITARIO</b>				
Grupo Gestión		4		
Trabajador Social		7		
	<b>SUBTOTAL</b>	<b>11</b>		
<b>TOTAL GRUPO B</b>		<b>204</b>	<b>62</b>	



**GRUPO C**

**PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO**

Higienista Dental  
T.E.R.

	ESTAT.	FUNC.	LAB.
	5		
	0		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>5</b>		

**PERSONAL NO SANITARIO**

Grupo Administrativo

	5		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>5</b>		

<b>TOTAL GRUPO C</b>	<b>10</b>		
----------------------	-----------	--	--

**GRUPO D**

**PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO**

Auxiliar Enfermería EAP  
Auxiliar Enfermería (Antiguo sistema)  
Auxiliar Enfermería (Apoyo)

	ESTAT.	FUNC.	LAB.
	25		
	0		
	12		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>37</b>		

**PERSONAL NO SANITARIO**

Grupo Auxiliar Administrativo EAP  
Grupo Auxiliar Administrativo  
Jefe Personal Subalterno

	53		
	28		
	1		
<b>SUBTOTAL</b>	<b>82</b>		

<b>TOTAL GRUPO D</b>	<b>119</b>		
----------------------	------------	--	--

**GRUPO E**

**PERSONAL NO SANITARIO**

Celador  
Celador EAP

	ESTAT.	FUNC.	LAB.
	26		
	23		
<b>TOTAL GRUPO E</b>	<b>49</b>		

<b>TOTAL PERSONAL (sin directivos)</b>	<b>553</b>	<b>163</b>	
<b>TOTAL PERSONAL GERENCIA DE ATENCION PRIMARIA (SERV. 03)</b>	<b>560</b>	<b>163</b>	



Completamos la totalidad de los datos incluyendo ahora los correspondientes a la Gerencia del 061.

	ESTAT. FUNC. LAB.	
PERSONAL DIRECTIVO	3	
<b>GRUPO A</b>		
<b>PERSONAL SANITARIO FACULTATIVO</b>		
Médico de emergencias	24	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>24</b>	
<b>PERSONAL NO SANITARIO</b>		
Grupo Técnico	1	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>1</b>	
<b>TOTAL GRUPO A</b>	<b>25</b>	
<b>GRUPO B</b>		
<b>PERSONAL SANITARIO NO FACULTATIVO</b>		
A.T.S. /D.U.E. De emergencias	18	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>18</b>	
<b>PERSONAL NO SANITARIO</b>		
Grupo Gestión	1	
<b>SUBTOTAL</b>	<b>1</b>	
<b>TOTAL GRUPO B</b>	<b>19</b>	
<b>GRUPO D</b>		
<b>PERSONAL NO SANITARIO</b>		
Grupo Auxiliar	2	
<b>TOTAL GRUPO D</b>	<b>2</b>	
<b>TOTAL PERSONAL</b>	<b>46</b>	
<b>TOTAL PERSONAL GERENCIA 061</b>	<b>49</b>	

Para tener la última visión de conjunto de todo el personal veamos el resumen por gerencias y regímenes jurídicos.

GERENCIA	ESTATUTARIO	FUNCIONARIO	LABORAL	TOTAL
C.H.S..M.S.P.L.R.	2084	209	26	2319
G.A.P.	560	163	0	723
G. 061	49	0	0	49
<b>TOTAL</b>	<b>2693</b>	<b>372</b>	<b>26</b>	<b>3091</b>

Al producirse la transferencia un importante número de las plazas existentes tenían la consideración de vacantes ocupadas por personal interino. Hoy siguen teniendo la misma consideración al estar pendiente de resolverse la OPE extraordinaria convocada como consecuencia del proceso extraordinario



de consolidación y provisión de plazas de personal estatutario previsto en la Ley 16/2001, de 21 de noviembre. A las plazas vacantes transferidas hay que sumar las de nueva creación en los últimos años.

Ante esta situación la línea a seguir es claramente la de estabilización de las plantillas, lo que se va a conseguir por un lado con la Resolución de la OPE extraordinaria, en la que hay comprometidas 633 plazas, junto a los nuevos procesos que desde esta Comunidad Autónoma ya se están convocando.

Para la cobertura de las plazas de Facultativos, un dato imprescindible a tener en cuenta es la oferta de las plazas para personal en formación, así como los MIR que en este momento se encuentran siguiendo la formación especializada. En el mismo caso se encuentran las matronas. De esta forma en los cuadros siguientes tenemos el detalle actual de la ocupación de los MIR y matronas por años, lo que permite la proyección de la posible incorporación de este personal primero a plazas vacantes en situación de interinidad y luego, tras superar las correspondientes pruebas selectivas, con la condición de personal estatutario fijo.

ESPECIALIDAD	R-1	R-2	R-3	R-4	R-5	TOTAL
ANALISIS CLINICOS	2	2	1	2		7
CIRUGIA GENERAL		1		1		2
DIGESTIVO	1		1			2
FARMACIA HOSPITALARIA	2	2	2	2		8
MEDICINA INTENSIVA	1	1	1	1	1	5
MEDICINA INTERNA	2	2	2	1	2	9
NEUROLOGIA	1					1
OBSTETRICIA Y GINECOLOGIA	1	1	1	1		4
OFTALMOLOGIA	1					1
PEDIATRIA	2	2	2	2		8
RADIODIAGNOSTICO				1		1
TRAUMATOLOGIA	1	1	1	1	1	5
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	17	20	18			55
MATRONAS	3	1				4
<b>TOTAL</b>	<b>34</b>	<b>33</b>	<b>29</b>	<b>12</b>	<b>4</b>	<b>112</b>



La visión que nos dan los datos anteriores ha de completarse con la previsión de oferta de estas plazas para el próximo año.

<b>ESPECIALIDADES</b>	<b>PLAZAS ACREDITADAS</b>
ALERGOLOGÍA	1
ANALISIS CLINICOS	2
APARATO DIGESTIVO	1
CIRUGIA GRAL. Y DEL A. DIGESTIVO	2
CIRUGIA ORTOPEDICA Y TRAUMATOLOGIA	1
FARMACIA HOSPITALARIA	2
HEMATOLOGIA Y HEMOTERAPIA	1
MEDICINA INTENSIVA	1
MEDICINA INTERNA	2
NEFROLOGIA	1
NEUROLOGIA	1
OBSTETRICIA Y GINECOLOGIA	2
OFTALMOLOGIA	1
OTORRINOLARINGOLOGIA	1
PEDIATRIA Y AREAS ESPECIFICAS	2
RADIODIAGNOSTICO	1
MEDICINA FAMILIAR Y COMUNITARIA	20
MATRONAS	4
<b>TOTAL</b>	<b>46</b>

#### **4.- SELECCIÓN Y MOVILIDAD DEL PERSONAL.**

##### **4.1. Selección de personal estatutario.**

El proceso básico para el ingreso del personal estatutario, conforme determina el Estatuto Marco, es el de concurso-oposición, que se llevará a cabo a través de convocatoria pública y desarrollado bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, así como el de competencia.

La Oferta de empleo público es el instrumento básico para determinar cada año las plazas que han de ser objeto de procesos selectivos, distinguiendo las del turno libre de las de promoción interna, así como las



reservadas a discapacitados. Parte esencial en la regulación de esta materia vienen siendo las Leyes de Presupuestos Generales del Estado y de esta Comunidad Autónoma, al contemplar preceptos básicos.

La Oferta correspondiente al Servicio Riojano de Salud, es una parte de la OEP del Gobierno de La Rioja, y se negocia conjuntamente. No obstante la propuesta correspondiente al personal estatutario es objeto de una negociación previa en la Mesa Sectorial del SERIS, de cuyo resultado se da traslado a la Mesa General.

En la actualidad están en marcha los primeros procesos selectivos de personal estatutario de este servicio de salud, en ejecución del Decreto 23/2004, de 31 de marzo, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público para el año 2004, y que son:

8 plazas de Facultativos Médicos de Familia en Equipos de Atención Primaria.

5 plazas de Facultativos Pediatras en Equipos de Atención Primaria.

10 plazas de Diplomados Universitarios de Enfermería.

10 plazas de Auxiliares de Enfermería.

Como se ha señalado en el apartado anterior, uno de los objetivos que se persiguen es el de estabilizar las plantillas. Por ello a la vista de las vacantes existentes, y sobre todo en aquellas categorías y especialidades donde más vacantes se encuentran, se prevé una amplia oferta en el año 2005. Esta oferta no se puede determinar de antemano, ya que ha de ser negociada y aprobada cada año con fecha límite del 31 de marzo. La misma situación se irá produciendo en los ejercicios sucesivos.

Las convocatorias para la selección de personal estatutario fijo que cada año se produzcan en ejecución de la Oferta de Empleo Público que se apruebe, se ajustarán a los principios y criterios que a continuación se



señalan, previa negociación en la Mesa sectorial.

- Se garantizarán los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como el de competencia.
- Las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial de La Rioja.
- Las convocatorias deberán identificar las plazas convocadas, indicando, al menos, su número y características, y especificarán las condiciones y requisitos que deben reunir los aspirantes, el plazo de presentación de solicitudes, el contenido de las pruebas de selección, los baremos y programas aplicables a las mismas y el sistema de calificación.
- Posibilidad de aprobar la fase de oposición hasta un 50 % más de las plazas convocadas.
- Para la fase de concurso, los baremos de méritos deberán permitir evaluar las competencias profesionales a través de la valoración de su currículum profesional y formativo, de los aspectos más significativos de su formación pregraduada, especializada y continuada acreditada, de la experiencia profesional en centros sanitarios y de las actividades científicas, docentes y de investigación y de cooperación al desarrollo o ayuda humanitaria en el ámbito de la salud.
- Se reservará un cupo no inferior al 5% de las plazas convocadas para ser cubiertas entre personal con discapacidad de grado igual o superior al 33%, de modo que progresivamente se alcance el 2% de los efectivos totales.
- En la Oferta de Empleo Público, se determinará para cada categoría, el número de plazas reservadas a promoción interna y al turno de discapacitados.



## **4.2. Promoción interna y promoción interna temporal.**

El personal estatutario fijo podrá acceder, mediante promoción interna a nombramientos correspondientes a otra categoría, siempre que el título exigido para el ingreso sea de igual o superior nivel académico que el de la categoría de procedencia. Estas plazas podrán ser objeto de convocatorias específicas cuando así se establezca en el Decreto de Oferta de Empleo Público.

La promoción interna temporal viene rigiéndose por criterios establecidos en los años 90, actualizados en algunos casos por acuerdos sindicales aplicables a un solo centro. Se hace necesario revisar estos procedimientos y hacerlos extensibles a todos los ámbitos asistenciales, a través de la negociación correspondiente.

## **4.3. Movilidad del personal.**

Queda pendiente el desarrollo del Estatuto Marco en materia de provisión y movilidad, por lo que hasta que no se lleve a cabo la negociación y regulación reglamentaria de estas materias, se siguen aplicando básicamente las normas vigentes antes de la transferencia, con las adaptaciones exigidas legalmente.

En el Acuerdo para el personal de instituciones sanitarias del SERIS, se establece la obligatoriedad de convocar concursos de traslados con carácter previo a la toma de posesión del personal procedente de la ejecución del proceso extraordinario de consolidación previsto en la Ley 16/2001, de 21 de noviembre. En el mismo acuerdo se prevé la convocatoria de oferta de empleo público en las categorías que se precise y en el plazo no superior a dos años, con la convocatoria de concursos de traslado con carácter previo a la toma de posesión del personal de nuevo ingreso.



En la actualidad se vienen convocando procesos de movilidad interna, en base a los acuerdos sindicales vigentes, que deben ser sustituidos por otros actualizados y por nuevas normas reglamentarias.

#### **4.4. Selección de personal temporal (bolsas de trabajo).**

La necesidad de mantener la actividad asistencial, exige que se efectúe un número importante de nombramientos de personal estatutario temporal, en sus modalidades de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.

La selección de este personal se efectuará a través de procedimientos que permitan la máxima agilidad en la selección, y que se basarán en los principios de igualdad, mérito, capacidad, competencia y publicidad. A estos efectos se vienen utilizando lo que se denominan listas de espera o bolsas de trabajo. Con tal finalidad se efectúan las correspondientes convocatorias previa su negociación en la Mesa Sectorial.

Por Resolución de 15 de abril de 2004 de la Gerencia del Servicio Riojano de Salud, y de conformidad con lo acordado en la Mesa Sectorial de este Organismo, se efectuó convocatoria para la provisión temporal de plazas correspondientes a las categorías de Médico de familia de Atención Primaria, Pediatra de Atención Primaria, Odontostomatólogo de Atención Primaria, A.T.S./D.U.E., Matrona y Auxiliar de Enfermería. Dicha Resolución establece en las bases séptima a undécima criterios de gestión de las listas de espera, que también serán de aplicación a las listas de espera vigentes de otras categorías. De todos estos procesos quedan exceptuadas las correspondientes al personal facultativo de atención especializada, que sigue procedimientos de convocatorias específicas en cada caso.

Previa negociación en la Mesa Sectorial del Servicio Riojano de Salud, se podrán realizar convocatorias de nuevas listas de espera para otras



categorías no incluidas en la Resolución anteriormente citada.

## **5.- JUBILACION**

### **5.1. Regulación legal de la jubilación.**

La entrada en vigor de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud (BOE. De 17 de diciembre de 2003), supone, entre otras cosas, la derogación del Estatuto Jurídico del Personal Médico de la Seguridad Social, aprobado por Decreto 3160/1966, de 23 de diciembre, del Estatuto de Personal Sanitario no Facultativo de las Instituciones sanitarias de la Seguridad Social, aprobado por Orden de 28 de abril de 1973 y del Estatuto de Personal no Sanitario, aprobado por Orden de 5 de julio de 1971.

Con anterioridad al Estatuto Marco, el artículo 17 del Estatuto Jurídico del Personal Médico de la Seguridad Social establecía la Jubilación Forzosa al cumplir los 70 años de edad o antes por causas de incapacidad psicofísica para el desempeño de su función acreditada en el oportuno expediente. Tanto el artículo 138 del Estatuto de Personal Sanitario no Facultativo como el artículo 23 del Estatuto de Personal no Sanitario establecían que la jubilación podrá ser forzosa, por invalidez o voluntaria, declarándose la jubilación forzosa de oficio al cumplir el interesado 70 años.

El Estatuto Marco regula la jubilación forzosa y la prolongación de la permanencia en servicio activo en los siguientes artículos:

En el artículo 26.2, que establece, que la jubilación forzosa se declarará al cumplir el interesado la edad de 65 años.



En el artículo 26.3, que contempla la posibilidad, previa solicitud del interesado, de prorrogar en el servicio activo a quienes en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, resten seis o menos años para reunir el tiempo de cotización legalmente exigido para causar pensión de jubilación, siempre que reúnan la capacidad funcional necesaria para ejercer su profesión y sin que pueda prolongarse más allá del día en que el interesado complete dicho tiempo.

En la Disposición Transitoria Séptima que regula el Régimen transitorio de jubilación, y establece que el personal estatutario fijo que a la entrada en vigor de la Ley hubiera cumplido 60 años de edad podrá voluntariamente, prolongar su edad de jubilación hasta alcanzar los 35 años de cotización a la Seguridad Social, con el límite de un máximo de cinco años sobre la edad fijada en el artículo 26.2 (65 años) y siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las funciones correspondientes a su nombramiento.

## **5.2. La jubilación en el Servicio Riojano de Salud.**

La jubilación puede ser forzosa o voluntaria

Se establece para el personal estatutario la jubilación forzosa a los 65 años, de acuerdo con lo establecido en el artículo 26.2 del Estatuto Marco.

En función de las necesidades de esta organización no se contempla la posibilidad de permanecer voluntariamente en el servicio activo, salvo en los supuestos contemplados en el artículo 26.3 y en la disposición transitoria séptima del Estatuto Marco.

Aplicar lo regulado en el Estatuto Marco estableciendo la edad de jubilación a los 65 años es, en todas las categorías, perfectamente asumible y compatible con la garantía de las necesidades asistenciales y organizativas de



los centros e instituciones del Servicio Riojano de Salud, no existiendo ninguna evidencia que demuestre la necesidad de prolongar la permanencia en el servicio activo a los profesionales que voluntariamente lo solicitasen según se plantea al final del punto 2 del artículo 26 ya citado. Por tanto no es necesario autorizar la continuidad en la prestación de los servicios, en ninguna categoría, de los profesionales que han cumplido los 65 años de edad.

Las plazas que queden vacantes como consecuencia de la aplicación de esta norma, se mantendrán en su número total y en las categorías que corresponda de acuerdo con el resultado de la negociación que, a estos efectos, cada año se llevará a cabo en la Mesa Sectorial del SERIS.

### 5.3. Impacto de la medida.

El total de la plantilla del personal del Servicio Riojano de Salud previsto para el año 2005, según la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de La Rioja, corresponde al siguiente detalle:

COMPLEJO HOSPITALARIO SAN MILLAN SAN PEDRO DE LA RIOJA	2.319
ATENCION PRIMARIA	723
ATENCION PRIMARIA 061	49
<b>TOTAL</b>	<b>3.091</b>

De este personal, el afectado por la jubilación obligatoria a los 65 años, y con independencia de que pudieran quedar afectados por lo establecido en el artículo 26.3 o la Disposición Transitoria séptima, es el que se indica para el periodo comprendido entre los años 2004 y 2009:

COMPLEJO HOSPITALARIO	2004	2005	2006	2007	2008	2009
SANITARIO FACULTATIVO	7	4	2	5	2	7
SANITARIO NO FACULTATIVO	5	7	5	7	15	8
NO SANITARIO	3	5	8	6	5	15



<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>30</b>
--------------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------	-----------

<b>ATENCION PRIMARIA</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
SANITARIO FACULTATIVO	2		1	2	1	
SANITARIO NO FACULTATIVO	1		1	1		2
NO SANITARIO	1	1	1	1	1	
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

En el Servicio 061 no hay personal de más de 60 años.

El detalle del anterior cuadro, desglosando las categorías del personal es el siguiente:

<b>COMPLEJO HOSPITALARIO SM-SP</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
MEDICOS ESPECIALISTAS-JEFES SECCION	7	2	2	1		1
MEDICOS ESPECIALISTAS- ADJUNTO					1	2
MEDICOS ESPECIALISTAS		2		4	1	4
ATS/DUE	4	5		2	2	2
FISIOTERAPEUTAS					2	1
MATRONAS					1	
AUXILIARES ENFERMERIA	1	2	5	5	10	5
GRUPO ADMINISTRATIVO						1
GRUPO AUXILIAR ADMINISTRATIVO			1	1	1	4
COCINERO			1			1
PINCHES	2	1	3	2		3
CELADORES	1	1	1	2	2	4
LAVANDERAS			1			
PLANCHADORAS		3	1	1		
PINTOR					1	
ELECTRICISTA						1
CALEFACTORES					1	1
<b>TOTAL</b>	<b>15</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>18</b>	<b>22</b>	<b>30</b>
<b>AT PRIMARIA ESTAT.</b>						
DIRECTIVO						
MEDICOS	2			1	1	
PEDIATRAS			1	1		
ATS/DUE						2
AUXILIARES DE ENFERMERIA	1		1	1		
CELADORES	1	1	1		1	
<b>TOTAL</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

Las especialidades de los facultativos a los que afecta esta situación en los años 2004 y 2005 son las que a continuación se indican.

En el Complejo Hospitalario San Millán-San Pedro de La Rioja

En la Gerencia de Atención Primaria:



DESGLOSE POR ESPECIALIDAD / CATEGORIA	2004	2005
<b>SANITARIO FACULTATIVO</b>		
JEFE SECCION <b>UROLOGIA</b>	1	
JEFE DE SERVICIO <b>UROLOGIA</b>	1	
JEFE DE SERVICIO <b>ANATOMIA PATOLOGICA</b>	1	
JEFE DE SERVICIO <b>TRAUMATOLOGIA</b>	1	
JEFE DE SERVICIO <b>HEMATOLOGIA</b>	1	
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE AREA <b>RHB</b>	1	
JEFE DE SECCION <b>CIRUGIA</b>	1	
JEFE SE CCION DE <b>HEMATOLOGIA</b>		1
JEFE DE SECCION DE <b>M.I INTERNA</b>		1
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE CUPO <b>GINECOLOGIA</b>		1
FACULTATIVO ESPECIALISTA DE CUPO <b>GINECOLOGIA</b>		1
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>4</b>
DESGLOSE POR ESPECIALIDAD / CATEGORIA	2004	2005
<b>SANITARIO FACULTATIVO</b>		
MEDICO EQUIPO ATENCION PRIMARIA	1	
MEDICO DE CUPO	1	
<b>TOTAL</b>	<b>2</b>	<b>0</b>

## 6.- PERSONAL EMÉRITO

De conformidad con lo establecido en la Disposición Adicional Cuarta del Estatuto Marco, que establece la posibilidad de nombrar personal emérito entre licenciados sanitarios jubilados, se podrá nombrar, con carácter excepcional, personal emérito entre licenciados sanitarios jubilados cuando los méritos relevantes de su currículum profesional así lo aconsejen.

El expediente se iniciará como consecuencia de la propuesta motivada de la correspondiente Dirección Gerencia, y requerirá la conformidad del interesado.

El personal emérito desempeñará actividades de consultoría, informe y docencia.



De acuerdo con lo establecido en el artículo 77.3 del Estatuto Marco, la percepción de pensión de jubilación por un régimen público de Seguridad Social será compatible con la situación de personal emérito. Las retribuciones de este personal sumadas a su pensión de jubilación, no podrán superar las retribuciones que el interesado percibía antes de su jubilación, consideradas, todas ellas, en computo anual .

## **7.- REVISION Y ACTUALIZACION DEL PLAN.**

El Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del Servicio Riojano de Salud, debe articularse como un proceso dinámico, que se completa y configura por la incorporación de normas, acuerdos, estudios, ..., que ya existían, o por la incorporación de los que se plantean en el presente y de los que puedan surgir en el futuro. Todo ello teniendo siempre como referencia la negociación de las condiciones de trabajo del personal estatutario.

De esta forma y como manifestación clara de este compromiso, en desarrollo de lo establecido en el Estatuto Marco y en la Ley de Ordenación de las Profesiones sanitarias, en este momento se está analizando y elaborando un estudio y un borrador sobre la carrera profesional. Se intenta coordinarla con el resto de las Comunidades Autónomas y con unos principios básicos que se tratan de fijar con el Ministerio de sanidad. Según todas las previsiones los documentos a que nos referimos estarán completados y serán objeto de negociación en nuestra Mesa sectorial dentro del primer semestre de este año.

Logroño, 10 de febrero de 2005

José Ignacio NIETO GARCIA

GERENTE DEL SERVICIO RIOJANO DE SALUD.