

**RESOLUCION 767/04, DE 12 DE AGOSTO DE 2004, DE LA DIRECCIÓN GERENCIA DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD, SOBRE EL COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD, FACTOR VARIABLE, AL RENDIMIENTO PROFESIONAL POR CONSECUION DE RESULTADOS, EN DESARROLLO DEL ACUERDO DE 21 DE NOVIEMBRE DE 2002, DE LA MESA SECTORIAL DE NEGOCIACION DE SANIDAD SOBRE POLITICA DE PERSONAL PARA EL PERIODO 2003 A 2005.**

La Disposición Transitoria Sexta de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, establece en su apartado 1.a) que *“ Las previsiones de los artículos 40 y 43 (retribuciones complementarias) de esta Ley entrarán en vigor, en cada servicio de salud, cuando así se establezca en las normas a que se refiere el artículo 3. En tanto se produce tal entrada en vigor, se mantendrán vigentes, en cada servicio de salud y sin carácter básico, las normas previstas en la disposición derogatoria única 1.b) ( Real Decreto-Ley 3/1987, de 11 de septiembre, sobre retribuciones del personal estatutario del Instituto Nacional de Salud, y las disposiciones y acuerdos que lo complementan y desarrollan). Mediante el citado Real Decreto-Ley, se estableció la posibilidad de una asignación económica variable, denominada Complemento de Productividad, definido como el destinado a la remuneración del especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas. La determinación individual de su cuantía se efectuará dentro de las dotaciones presupuestarias previamente acordadas y de conformidad con la normativa vigente, sin que en ningún caso pueda tener carácter fijo ni periódico en su vencimiento.*

En la disposición final primera de esta norma se autoriza al Gobierno para adoptar cuantos acuerdos y medidas sean necesarios en orden a hacer efectivas las retribuciones del personal estatutario, de conformidad con lo que prevé el citado Real Decreto-Ley. En uso de esta facultad, el Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, mediante acuerdo del mismo Organó, aprueba el Acuerdo de 21 de noviembre de 2002, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre política de personal para el periodo 2003 a 2005, así mismo en el punto segundo Acuerda que para el cálculo del Complemento de Productividad factor variable se tendrá en consideración el rendimiento profesional.

El citado Acuerdo sobre política de personal establece en su punto cuarto desarrollar un marco retributivo de conformidad a la normativa legal vigente, que se base entre otros aspectos en recompensar el rendimiento, la calidad y el cumplimiento de los objetivos pactados mediante la creación de un Complemento de Rendimiento Profesional objetivo y transparente, con cuantías prefijadas y revalorizables anualmente. Así mismo, en el Anexo al citado Acuerdo se establece que las cuantías máximas anuales del nuevo Complemento al Rendimiento Profesional destinado a recompensar el rendimiento, la calidad y el cumplimiento de los objetivos pactados son las que figuran en el Anexo B del citado Acuerdo, sin perjuicio de la posible distribución de remanentes, y determina que, hasta tanto se produzca la correspondiente habilitación, las cuantías correspondientes al Complemento al Rendimiento Profesional se abonarán en su caso como productividad variable.

Este complemento retributivo es variable, no lineal y debe estar vinculado al rendimiento. Vendrá a retribuir, por un lado, los resultados obtenidos por el Servicio o Unidad, por otro, el desempeño individual, la asunción de tareas adicionales al puesto de trabajo y la participación en programas especiales y finalmente el nivel de desarrollo profesional alcanzado.

Una de las prioridades de este concepto es estimular aquellas actuaciones afines a los objetivos establecidos por la organización, incentivando a los profesionales que contribuyan eficazmente a la consecución de resultados.

En su virtud, al amparo de las competencias que me han sido conferidas en el Decreto 241/2004, de 18 de mayo, de estructura orgánica básica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud, acuerdo dictar la siguiente:

## **RESOLUCION**

### **PRIMERO.- AMBITO DE APLICACIÓN.-**

Se establecen las cuantías máximas, sin perjuicio del reparto de remanentes, a acreditar a cada categoría o puesto de trabajo que se relacionan en el **Anexo I** de la presente Resolución, a percibir en concepto del Complemento al Rendimiento Profesional en su modalidad por consecución de resultados.

Se incluye en el ámbito de aplicación el personal adscrito a los puestos de trabajo dependientes de los Centros Asistenciales que se especifican en el citado **Anexo I** y que perciben sus retribuciones de acuerdo con el Real Decreto-Ley 3/1987 y normas de desarrollo.

Queda fuera de la aplicación de esta Resolución el siguiente personal:

- Personal del Servicio de Determinación de Honorarios
- Personal no integrado en los estatutos de la Seguridad Social procedente de la Diputación, Ayuntamiento, AISNA, etc... y en general, cualquier tipo de personal no afectado por el Real Decreto-Ley 3/1987.

### **SEGUNDO.- DEFINICION DE OBJETIVOS.**

Para cada puesto de trabajo de los que figuran en el **Anexo I**, se establecen, con carácter general, objetivos comunes que responden al enfoque estratégico de la Organización, y suponen un 40% del total de los objetivos por Servicio o Unidad. Para el Personal no Sanitario los objetivos comunes suponen un 20 %; así mismo, para aquellas categorías que no tengan objetivos comunes el 100% corresponde a objetivos específicos de su Centro, Servicio o Unidad.

Cada Centro a su vez definirá con sus Responsables de Unidad o Servicio, el resto de objetivos específicos, que supondrá el 60% del total. Estos deberán fijarse en consonancia con la consecución de resultados de la Organización y el cumplimiento del Contrato Programa para cada ejercicio. Los objetivos, cuyo número será reducido, deben ser pactados y alcanzables por el equipo, adecuándose a las características del Centro, del Servicio o Unidad y a los profesionales, en línea con los de la organización.

Los objetivos serán ponderados en función de la importancia y la prioridad en su consecución y en función de la categoría profesional y su nivel de influencia en el logro.

Todos los objetivos deben reunir los siguientes requisitos, para su evaluación:

- Concreto y simple
- Objetivo e imparcial
- Cuantificable
- Eficiente
- Estadísticamente fiable

- Normalizado
- Gestionable
- Diferenciador
- Alcanzable
- Integrado
- Equilibrado
- Comprensible
- Conocido y aceptado por las partes.

Para todos los objetivos se definirá una ficha según el modelo adjunto, **Anexo II**, con los siguientes aspectos:

Puesto de trabajo  
Denominación del objetivo  
Definición del Indicador  
Unidad de medida de los datos: Fórmula, Dimensión, Fuente de Información.  
Periodicidad  
Unidad/Servicio o Equipo de trabajo.

Todos los miembros de la Unidad, Servicio o equipo de trabajo, firmarán el **Acuerdo de Objetivos**, donde se especificará la relación nominal de los miembros del equipo, categoría y vinculación laboral, así como todos los objetivos, tanto comunes como específicos, anexando las fichas correspondientes.

### **TERCERO.- SISTEMA DE DISTRIBUCION.**

La distribución en ningún caso se realizará por medio de asignaciones lineales, ya sea por categorías, puestos de trabajo o similares.

El responsable del reparto de las cantidades asignadas para los profesionales a los que le es de aplicación la presente Resolución, será el Gerente o Director del Centro, a propuesta del Responsable de la Unidad y de conformidad con los resultados obtenidos por el equipo.

Con carácter **semestral** se llevará a cabo la evaluación precisa por la Dirección del Centro, que permita determinar las cuantías a cuenta con carácter provisional que percibirán los profesionales y adoptar las medidas correctoras en el sentido que proceda.

Si el periodo de desempeño del personal que ocupa plaza en un Centro fuera inferior al semestre como consecuencia de un cambio de puesto de trabajo, el importe, según la valoración obtenida, se devengará en la parte proporcional correspondiente al periodo desempeñado en cada equipo.

En ningún caso, la percepción de las cantidades a que se refiere esta Resolución, originará ningún tipo de derecho individual respecto de las valoraciones que proceda tras efectuar la evaluación anual del rendimiento profesional de cada puesto de trabajo y la consecución de resultados en relación con los objetivos acordados.

Se establece un reparto de **Remanentes**, es decir, establecido el nivel medio alcanzado de consecución de resultados por los distintos servicios y unidades, aquellas que estén en dicho porcentaje medio o superior **y que cumplan con al menos el 50% de los objetivos marcados**, serán susceptibles de recibir cantidades adicionales por los remanentes de aquellas otras que estén por debajo de dicha media.

Para cada ejercicio se establecerá el nivel mínimo medio de consecución de resultados para la percepción de Remanentes del **Complemento al Rendimiento Profesional de Equipo**. Así mismo, sin perjuicio del porcentaje de cumplimiento de objetivos por el equipo al que pertenezca el profesional, se determina que para la percepción de remanentes se debe obtener como mínimo una puntuación de 5 en una escala de 0 a 10 en la Evaluación de Desempeño Individual, y se asignará la cuantía de Remanente en proporción al puesto de trabajo y a la valoración obtenida por cada profesional de los Equipos que perciban remanentes

La cuantía del **Complemento al Rendimiento Profesional Individual** no distribuida, se repartirá proporcionalmente a la evaluación obtenida, en primer lugar entre los miembros del equipo que hayan superado una valoración de 5, en la escala de 0 a 10 en la Evaluación de Desempeño Individual y, en segundo lugar, si no hubiera profesionales que superen esta valoración, se incorporará a la bolsa global de remanentes.

Se definen al objeto de distribución de Remanentes los siguientes criterios generales:

En el ámbito de Atención Primaria, el Distrito Sanitario de Atención Primaria, siendo el área de distribución a efectos de establecer la media, las distintas Zonas Básicas de Salud, y el resto de unidades de los Dispositivos de Apoyo.

Para Servicios en Atención Especializada, el ámbito es el Hospital. La media se establecerá entre todos los Servicios o Unidades del Centro Hospitalario.

En los Centros de Transfusiones Sanguíneas, el ámbito para comparar los resultados obtenidos es autonómico.

En todos los caso las Unidades o Equipos para establecer las medias obtenidas deben ser comparables entre sí, diferenciando por un lado las de carácter asistencial y por otro, el resto.

#### **El abono se realizará con carácter semestral en las siguientes fechas:**

En el **primer semestre**, con la evaluación hasta 30 de junio, se abonará un 40 % de la cantidad anual, en la nómina complementaria de octubre.

En el **segundo semestre**, con la evaluación final a 31 de diciembre, se abonará el 50 % restante, la distribución de remanentes y el 10 % de la Evaluación de Desempeño Individual, en la nómina complementaria de abril.

#### **CUARTO.- SISTEMA DE EVALUACION.-**

Todo profesional debe estar integrado en una Unidad/ Servicio o equipo de trabajo.

Este complemento de Productividad al Rendimiento Profesional primará la consecución de resultados del equipo y la consecución de resultados de carácter individual de cada profesional integrante del mismo por lo que en la evaluación se tendrán en cuentan:

- Hasta el 90% de las cantidades asignadas individualmente podrá serlo en concepto de la consecución de resultados del Equipo, Servicio y Unidad.

- Un 10% de la cantidad acreditada para cada puesto de trabajo estará en función de la Evaluación del Desempeño Individual. La distribución de este porcentaje podrá delegarse en los Jefes de las Unidades respectivas por el responsable del Centro Asistencial.

A los efectos de evaluación necesariamente se tendrán en cuenta los siguientes factores:

- **No se considerarán periodo de desempeño del puesto** a efectos de valoración para la consecución del Complemento al Rendimiento Profesional en el periodo semestral afectado, considerándose con efecto proporcional a la valoración que se obtenga, **las ausencias reglamentarias** en el puesto de trabajo: Excedencias, Reducciones de Jornadas, situaciones de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común, Permisos sin Sueldo.
- Grado de cumplimiento de los objetivos marcados para cada Servicio y Unidad en cada ejercicio, para cada puesto de trabajo.
- El personal con nombramiento de Eventual y Sustituto, deberá prestar servicios por un periodo consecutivo igual o superior a cuatro meses en la misma categoría, Equipo de Trabajo, Servicio o Unidad, para formar parte de la distribución del citado complemento al Rendimiento profesional.
- Las cuantías asignadas según el **Anexo I** de esta Resolución se asignará a cada Centro en función del número de puestos de trabajo de estructura definidos en el mismo.

Si del resultado de la evaluación anual se desprendiese la obligación de reintegros en relación con las cuantías percibidas, se aplicará el procedimiento pertinente establecido en la Orden de 30 de noviembre de 1999, de la Consejería de Economía y Hacienda, y demás normativa vigente al respecto.

En lo que se refiere al personal que se le haya concedido dispensa total de asistencia a su puesto de trabajo para el ejercicio de actividades sindicales, recibirá en concepto de Productividad por el Complemento al Rendimiento Profesional la cantidad que figura en el **Anexo I** de esta Resolución según el puesto de trabajo que desempeñe, no participando en el reparto de remanentes.

En todo caso tanto los objetivos a evaluar como la cantidades que perciban cada profesional por este concepto, serán de conocimiento público del personal de la Institución Sanitaria donde preste sus servicios, así como de los representantes sindicales.

#### **QUINTO.-**

Quedan sin efectos cuantas instrucciones contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Resolución y particularmente la Resolución 682/03, de 28 de junio de 2003.

#### **DISPOSICION FINAL.-**

Los **efectos económicos** que se derivan de la presente Resolución serán de **1 de enero del 2004**.

**EL DIRECTOR GERENTE**

**Fdo. Juan Carlos Castro Alvarez**

# RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S. EJERCICIO 2004

## ANEXO I

### PRODUCTIVIDAD AL RENDIMIENTO PROFESIONAL

PUESTO DE TRABAJO	2.004
COORD. PROV. U. MED. FAM. Y COM.	3.403,70
JEFE SERVICIO FACULT.	4.636,90
JEFE SECCION FACULT.	3.403,70
FACULTAT. ESP.AREA/ ADJUNTO	2.063,42
F.E.A. RADIOQUIMICO	2.063,42
F.E.A. FARMACEUTICO	2.063,42
F.E.A. PSIQUIATRA	2.063,42
F.E.A. BIOLOGO	2.063,42
F.E.A. RADIOFISICA HOSPITALARIA	2.063,42
MEDICO DE FAMILIA S.C.C.U.	2.013,94
MEDICO DE ADMISION Y DOCUM. CLINICA	2.063,42
BROMATOLOGO	1.727,10
TECNICO DE SALUD U DOC. M. F. Y COM	1.585,70
MEDICO DE FAMILIA EBAP	1.721,04
MEDICO PEDIATRA EBAP	1.721,04
MEDICO ODONTOESTOMATOLOGO EBAP	1.721,04
MEDICO FAMILIA D.C.C.U.	1.804,86
JEFE BLOQUE ENFERMERIA	1.979,60
ENFERMERA SUPERVISORA	1.626,10
DIR. TECNICO ESCUELA ENFERMERIA	1.555,40
SECR. ESTUDIOS ESCUELA ENFERMERIA	919,10
PROFESOR ESC. UNIV. ENFERMERIA	919,10
MATRONA	919,10
TERAPEUTA OCUPACIONAL	919,10
FISIOTERAPEUTA	919,10
ENFERMERA/A.T.S.	919,10
ENFERMERA DE D.C.C.U	919,10
TECNICO ESP. LOGOFONIATRIA	919,10
TECNICO ESPECIALISTA	424,20
COORD. AUXILIAR ENFERMERIA	777,70
AUXILIAR DE ENFERMERIA	247,46
RESPONSABLE GESTORIA USUARIOS	2.832,00
JEFE SERVICIO ADMINISTRATIVO	2.124,00
JEFE SECCION ADMINISTRATIVO	1.770,00
PSICOLOGO	1.770,00
TECNICO SALUD ATENCION PRIMARIA.	1.629,00
TECNICO FUNCION ADMINISTRATIVA	1.629,00
TECNICO SUP.MANT./ELECTROMEDICINA	1.629,00
INGENIERO SUPERIOR	1.629,00
TECNICO MEDIO FUNCION ADMINISTRATIVA	920,40
TRABAJADOR/ASISTENTE SOCIAL	920,40
TECNICO PROM. DONACIONES SANGUINEAS	920,40
PROFESOR E.G.B.	920,40
COORDINADOR SECTORIAL DE TRASPLANTES	4.636,90
COORDINACION DE PROGRAMAS SECTORIALES	3.403,70
COORDINACION DE AREA DE SALUD MENTAL	4.636,90
ADJUNTO ENFERM.C. SALUD	1.626,10

PUESTO DE TRABAJO	2.004
MAESTRO INDUST. JEFE EQUIPO	920,40
INGENIERO TECN. JEFE GRUPO	1.416,00
JEFE GRUPO ADMINISTRATIVO	1.132,80
JEFE EQUIPO ADMINISTRATIVO	920,40
ADMINISTRATIVO	424,80
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	247,80
JEFE COCINA	920,40
COCINERO	424,80
TELEFONISTA ENCARGADA	424,80
TELEFONISTA	247,80
ENCARGADO PERSONAL OFICIO	920,40
TAPICERO	247,80
PINTOR	247,80
PELUQUERO	247,80
MONITOR	247,80
MECANICO	247,80
JARDINERO	247,80
FOTOGRAFO	247,80
FONTANERO	247,80
ELECTRICISTA	247,80
COSTURERA	247,80
CARPINTERO	247,80
CALEFACTOR	247,80
ALBAÑIL	247,80
CELADOR CONDUCTOR	247,80
PERSONAL LAVANDERIA Y PLANCHADO	212,40
PINCHE	212,40
PEON	212,40
LIMPIADORA	212,40
CELADOR ENCARGADO TURNO	708,00
CELADOR	212,40
CELADOR DE CUIDADOS ESPECIALES	212,40
CELADOR AUX. AUTOPSIA	212,40
CELADOR ANIMALARIO	212,40
CELADOR ALMACENERO	212,40
MEDICO GRAL DE HOSPITAL	2.013,94
JEFE DEPARTAMENTO FACULT.	4.636,90
BIBLIOTECARIO	1.628,40
PROGRAMADOR	424,80
CONTROLADOR SUMINISTROS	920,40
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	920,40
GOBERNANTA	920,40
AUX.ENF.(FUNC. TECNICO ESPECIALISTA)	424,20
COORDINACION DE UNIDAD SALUD MENTAL	3.403,70
COORD. PROVINCIAL R DE SALUD.MENTAL	3.403,70
JEFE GRUPO ADMINISTRATIVO ATENCION PRIM.	1.132,80
DIR. CENTRO SALUD	3.403,70

## ANEXO II

**COMPLEMENTO AL  
RENDIMIENTO**

CATEGORIA:

### Objetivo

Definición del indicador:

Fórmula:

Fuente:

Unidad:

Periodicidad: