Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

ENTRADA
CESM Andalucía Nº 6/10.
/ 4 ENE 2010
REGISTRO SINDICATO MÉDICO ANDALUZ

Resolución 0546/09, de 23 de diciembre de 2009 R. 0546 /09

Asunto: RESOLUCIÓN POR LA QUE SE MODIFICA Y REGULAN ASPECTOS PROCEDIMENTALES DEL COMPLEMENTO PROFESIONAL DEL PERSONAL DEL SERVICIO ANDALUZ DE SALUD

Origen: Dirección Gerencia

Ámbito de Aplicación:

Hospitales
Áreas de Gestión Sanitarias
Distritos Sanitarios
Centros Regionales de Transfusión Sanguínea

En los dos últimos años se han producido varias Resoluciones que, tanto en el ámbito contextual como en el de las instrucciones específicas, previos los correspondientes trámites con las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad, han venido a reorientar y ordenar los sistemas de incentivos constituidos, sucesivamente, por el complemento al Rendimiento Profesional, factor variable, al rendimiento profesional por consecución de resultados de la totalidad de servicios y unidades del Servicio Andaluz de Salud.

En el momento presente, se cuenta con la experiencia adquirida tras la puesta en marcha y vigencia de las Resoluciones 2215/07 de 20 de agosto y 2514/07 de 14 de diciembre, de esta Dirección Gerencia. Esta experiencia ha puesto en evidencia que se producen situaciones desajustadas en la forma que se utilizan los incentivos con respecto al grado de consecución de objetivos definidos por la organización a través de los correspondientes acuerdos de gestión y contratos programas en orden a garantizar a los ciudadanos una asistencia sanitaria con cotas progresivas de calidad, eficacia y optimización de los recursos.

En línea con lo anterior, parece necesario adecuar el modelo de incentivos a la implicación objetiva del profesional en la consecución de los objetivos antes señalados y establecer mecanismos de reparto más equitativos dentro de la organización. En este sentido, es asimismo necesario apostar por una objetivación de la actividad individual del profesional, que mida realmente la implicación del mismo y que le aporte mecanismos de seguridad en la medición de la consecución de los objetivos marcados.

En consecuencia, procede la adopción de medidas reguladoras y de ajuste que, sin perjuicio del fin básico de la remuneración variable ligada a la consecución de resultados, garanticen una distribución más equitativa de dichas remuneraciones.

De otro lado, dentro del dinamismo propio y específico de las organizaciones sanitarias complejas, es preciso promover las acciones que posibiliten la implantación progresiva de los planteamientos que los ciudadanos andaluces, a través de su legitimidad democrática, trasladan a las instituciones de las que son propietarios. Tal es el caso del nuevo modelo organizativo que la Consejería de Salud ha propuesto para el Servicio Andaluz de Salud en orden a que éste pueda dar una mejor respuesta a las necesidades sanitarias de los ciudadanos trasladando a los profesionales niveles progresivos de autonomía de su trabajo y paralelamente un mayor grado de corresponsabilidad con los objetivos institucionales en un marco de descentralización basado en la comparabilidad y transparencia en la evaluación de la obtención de los resultados en salud.

En virtud de lo anterior, esta Dirección Gerencia en uso de las atribuciones que tiene conferidas conforme a lo dispuesto en el Decreto 171/2009 de 19 de mayo por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud, acuerda dictar la siguiente,

RESOLUCIÓN

Primero.- Ámbito de aplicación

La presente resolución será de aplicación al personal adscrito a los puestos de trabajo dependiente de los centros asistenciales que se especifican en los Anexos I y II.

Queda excluido del ámbito de aplicación de esta Resolución el siguiente personal:

- Personal que percibe sus retribuciones por el sistema de cupo y zona (O.M. 8.8.86)
- Personal no integrado en los regímenes estatutarios de la Seguridad Social procedente de Diputaciones, Ayuntamientos, AISNA, etc.; y en general, cualquier tipo de personal no incluido en el ámbito de aplicación del Real Decreto-Ley 3/1987.

Segundo.- Definición de objetivos

Cada Unidad de Gestión Clínica (UGC), Servicio o Unidad de Protección de la Salud (UPS) dispondrá de un acuerdo de gestión pactado con la dirección del Centro y conocido por todas las personas que la integren, donde se establezcan los objetivos de la UGC, Servicio o UPS y que tendrán en cuenta la diversidad de categorías profesionales y el nivel de implicación de las personas adscritas en el logro de los mismos.

Dichos acuerdos de gestión deben ser coherentes con las líneas estratégicas marcadas por la Consejería de Salud y, en consecuencia, ser acordes con los contratos programas formalizados entre el Servicio Andaluz de Salud y sus Centros.

Dichos objetivos se contemplarán en dos bloques:

a) Un 60%, que corresponderán a objetivos comunes o corporativos; y,

b) Un 40%, que corresponderán a objetivos específicos o propios de cada UGC, Servicio o UPS fijados de acuerdo con la dirección de los centros.

Tercero.- Criterios de evaluación

1) El complemento de rendimiento profesional primará tanto la consecución de los resultados de equipo como la consecución de resultados de carácter individual de cada profesional integrante del mismo.

2) La evaluación, que también afectará al criterio de reparto de remanentes recogido en el punto quinto de la presente resolución, se llevará a cabo conforme a los principios siguientes:

   a) Con carácter anual, y en todo caso antes del 31 de marzo del año siguiente al evaluado, se llevará cabo, en cada centro, la evaluación precisa de los acuerdos de gestión de cada UGC, Servicio o UPS, lo que, a su vez, permitirá determinar las cuantías que percibirán los profesionales.

   b) Cada profesional será evaluado en base a la contribución del mismo en la consecución de los objetivos de la UGC, Servicio o UPS. Esta evaluación será competencia del director de la UGC, Servicio o UPS, que podrá delegar, para su realización, en la persona responsable de cada área específica de referencia del conocimiento de las que conformen la UGC, Servicio o UPS, en el marco de los criterios de su acuerdo de gestión clínica.

   c) La evaluación ha de ser objetiva y razonada.

3) Si el tiempo de desempeño del profesional fijo o interino adscrito a una unidad fuera inferior al año, como consecuencia de un cambio de puesto de trabajo o porque su participación fuese a tiempo parcial, el importe que reciba según la valoración obtenida, se devengará en la parte proporcional correspondiente al periodo desempeñado en cada equipo y a su grado de participación en la consecución de los objetivos de la unidad.

Cuarto.- Distribución

1. Para garantizar el criterio básico y fundamental de coherencia y para propiciar que los acuerdos de gestión de las UGC, Servicios o UPS consigan los mejores resultados, éstos se verán modulados por un factor de corrección que ajuste y haga coherente el grado de cumplimiento del Contrato Programa de cada Centro con los acuerdos de gestión que propongan las UGC, Servicios o UPS.

   El Factor de corrección resultará de la aplicación de la siguiente fórmula: Cp / M

   Cp = resultado del contrato programa del Centro.
   M = media aritmética del resultado obtenido por las UGC, Servicios o UPS del Centro.

2. Una vez aplicado dicho factor de corrección, es decir multiplicando el resultado inicial de la UGC, Servicio o UPS por el factor de corrección (este resultado de esta multiplicación en ningún caso podrá ser superior a 100), se obtendrá el Resultado final ponderado que asignará la cantidad de incentivos a repartir entre sus profesionales. La distribución de las cuantías destinadas al complemento de rendimiento profesional se llevará a cabo conforme a los criterios siguientes:

   a. Hasta el 60% de las cantidades asignadas individualmente será en concepto de la consecución de resultados de equipo de la UGC, Servicio o UPS.

   b. Hasta el 40% de las cantidades asignadas individualmente, y teniendo en cuenta las diferentes áreas específicas de referencia del conocimiento, será en concepto de la consecución de resultados individuales de cada profesional.

   No obstante lo anterior, la evaluación del desempeño profesional se seguirá realizando, pero no se tomará como criterio para determinar los incentivos económicos, manteniendo su reconocimiento a efectos de valoración para el modelo vigente de carrera profesional y para el sistema de selección de personal temporal.

3. Los directores de UGC o jefes de Servicio, una vez aplicado el factor de corrección, percibirán sus cuantías con el criterio del 80% del resultado de su equipo y el 20% del resultado individual.

4. El personal con nombramiento de carácter eventual o de sustitución, deberá prestar servicios por un periodo consecutivo igual o superior a cuatro meses en la misma categoría, para formar parte de la distribución del citado Complemento de Productividad, considerado este periodo como el cómputo anual total en el Servicio Andaluz de Salud y en esa misma categoría, y en el caso de haber participado en más de un equipo se devengará en la parte proporcional correspondiente al período desempeñado en cada equipo y a su grado de participación en la consecución de los objetivos de la UGC, Servicio o UPS.

5. Para las Unidades no asistenciales los objetivos comunes o corporativos representarán el 20%, y el 80% serán de carácter específico de la unidad.

   No se consideran periodos de desempeño del puesto de trabajo a efecto de valoración las siguientes ausencias reglamentarias: situaciones de incapacidad temporal por enfermedad común, permiso sin sueldo y excedencia. Las demás ausencias reglamentarias y todas las relacionadas con la mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral si se considerarán periodos de desempeño del puesto.

Quinto. Remanentes

1. Las cuantías no distribuidas que resulten del cumplimiento parcial de los objetivos fijados conforme los apartados anteriores, darán lugar a remanentes.

2. Sólo tendrán derecho al reparto de remanentes aquellas unidades asistenciales, Servicios, UPS o unidades no asistenciales que cumplan al menos el 60% de los objetivos de equipo y los profesionales que hayan cumplido al menos el 60% de sus objetivos.

3. El reparto de dichos remanentes se llevará a cabo conforme los siguientes criterios:

    a. Los remanentes originados por el cumplimiento parcial de los objetivos comunes o corporativos se repartirán a nivel autonómico, entre centros afines y comparables entre sí y clasificados en las siguientes categorías (conforme a lo dispuesto en el Anexo III):

        - Áreas de Gestión Sanitarias
        - Distritos Rurales y Mixtos
        - Distritos Urbanos
        - Hospitales Comarcales
        - Hospitales de Especialidades
        - Hospitales de Referencia

    b. Los remanentes originados por el cumplimiento parcial de los objetivos específicos o propios se repartirán a nivel de Centro.

    c. Los remanentes originados por el cumplimiento parcial de los objetivos comunes y específicos de las unidades no asistenciales se repartirán a nivel de Centro.

    d. Los remanentes originados por el cumplimiento parcial de los objetivos comunes y específicos de las UPS se repartirán a nivel autonómico entre estas Unidades.

Sexto.- Comisión de seguimiento

Se establece una comisión de seguimiento en cada centro para el complemento de rendimiento profesional, de carácter paritario, formada por los miembros que la Dirección del Centro determine y por los miembros de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad. Dicha Comisión se reunirá al menos dos veces al año, coincidiendo con la fijación de objetivos y con la evaluación de cada año.

Se aplicarán criterios de transparencia en la información y se dará publicidad al grado de cumplimiento de los objetivos de los profesionales de las unidades o servicios, en aplicación de los artículos 17.1.j) y 19 e) de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Séptimo.- Cuantía

1. Las cuantías asignadas por categorías profesionales para determinar el complemento de rendimiento profesional conforme los criterios establecidos en la presente resolución serán las establecidas en los Anexos I y II.

2. Con carácter general, ningún profesional podrá percibir mediante el concepto de productividad más del doble de la cantidad que tiene asignada en los Anexos I y II en su categoría o puesto de trabajo.

3. El abono se realizará con periodicidad anual en la nómina complementaria del mes de abril.

4. El personal que tenga concedida 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 con carácter general o en el Anexo II, en el caso de aquellos profesionales adscritos a una UGC, Servicio o UPS según el puesto de trabajo que desempeñara, no participando en el reparto de remanentes.

5. Estas cuantías asignadas por categorías profesionales para el complemento de rendimiento profesional recogidas en los anexos citados se actualizarán en función de lo que se establezca en la ley de presupuestos de la Junta de Andalucía, así como, en su caso, por acuerdo del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía.

Octava.- Efectividad

1. Las instrucciones contenidas en la presente resolución tendrán validez desde el día de su firma, quedando sin efecto las resoluciones e instrucciones que contradigan o se opongan a lo dispuesto en ella.

2. No obstante, para el cálculo del complemento de rendimiento profesional correspondiente al ejercicio 2009, y de forma excepcional, los criterios de distribución serán el 70% de objetivos de equipo, y el 30%, de objetivos individuales de cada profesional. Para el cálculo de los resultados por consecución de los objetivos individuales (30%) y, para aquellos centros y para aquellas categorías que no tuvieran dichos objetivos fijados, serán los indicados como individuales en su evaluación del desempeño.

EL DIRECTOR GERENTE

JOSÉ LUIS GUTIÉRREZ PÉREZ

Servicio Andaluz de Salud
CONSEJERÍA DE SALUD

RETRIBUCIONES PERSONAL S.A.S. EJERCICIO 2009.

ANEXO 1 COMPLEMENTO AL RENDIMIENTO PROFESIONAL (CRP)

PUESTO DE TRABAJO	2.009	PUESTO DE TRABAJO	2.009
JEFE DEPARTAMENTO FACULT.	12.505,86	MATRONA	2.864,78
JEFE SERVICIO FACULT.	12.505,86	TERAPEUTA OCUPACIONAL	2.448,65
COORDINACION DE AREA DE SALUD MENTAL	12.505,86	FISIOTERAPEUTA	2.448,65
DIR. UNIDAD CLINICA SALUD MENTAL	12.505,86	ENFERMERA/A.T.S.	2.448,65
COORDINADOR SECTORIAL DE TRASPLANTES	10.425,21	ENFERMERA DE D.C.C.U	2.448,65
JEFE SECCION FACULT.	9.309,88	TECNICO ESP. LOGOFONIATRIA	2.448,65
COORD. PROV. U. MED. FAM. Y COM.	9.309,88	COORD. AUXILIAR ENFERMERIA	2.231,99
COORDINACION DE UNIDAD SALUD MENTAL	12.430,86	CELADOR ENCARGADO TURNO	1.447,37
COORDINADOR DISPOSITIVO SALUD MENTAL	12.430,86	ADMINISTRATIVO	1.170,17
COORD. PROVINCIAL R DE SALUD.MENTAL	9.309,88	TEC. ESP. INFORMATICA	1.170,17
DIRECTOR CENTRO DE SALUD	12.430,86	TECNICO INTERMEDIO PREVENCION R.L	1.170,17
COORDINACION DE PROGRAMAS SECTORIALES	10.350,21	COCINERO	1.170,17
RESPONSABLE GESTORIA USUARIOS	7.194,37	TEC. MANT. EDIFICIOS E INSTALACIONES	1.170,17
JEFE SERVICIO ADMINISTRATIVO	7.151,34	TEC. ESP. ELECTROMEDICINA	1.170,17
JEFE UNIDAD PREVENCION R LABORALES	7.203,35	TEC. SUP. ALOJAMIENTO	1.170,17
JEFE SECCION ADMINISTRATIVO	5.049,15	TELEFONISTA ENCARGADA	2.106,47
JEFE BLOQUE ENFERMERIA	6.102,29	OPERADOR ORDENADOR	1.170,17
COORDINADOR CUIDADOS ENF. SALUD MENTAL	6.102,29	PROGRAMADOR	2.418,57
FACULTAT. ESP.AREA	6.107,35	TECNICO ESPECIALISTA	1.170,17
MEDICO FAMILIA	6.107,35	AUX.ENF.(FUNC. TECNICO ESPECIALISTA)	1.170,17
MEDICO DE ADMISION Y DOCUM. CLINICA	6.107,35	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	665,27
MEDICO DE FAMILIA S.C.C.U.	6.104,34	TELEFONISTA	665,27
MEDICO FAMILIA D.C.C.U.	6.091,65	TEC. MANT. - OBRAS	665,27
BROMATOLOGO	5.046,55	TEC. MANT. - ALBAÑILERIA	665,27
TEC. SUP. NUTRICION Y CONTROL ALIMENTOS	5.046,55	TEC. MANT. - ACABADOS CONSTRUCCION	665,27
MEDICO DE FAMILIA EBAP	6.086,54	TEC. MANT. - MADERA Y MUEBLE	665,27
MEDICO PEDIATRA EBAP	6.086,54	LOCUTOR - LOCUTOR SEU	387,25
MEDICO ODONTOESTOMATOLOGO EBAP	6.086,54	TAPICERO	665,27
TECNICO SALUD ATENCION PRIMARIA.	4.520,41	PINTOR	665,27
FARMACEUTICO AT. PRIMARIA	4.520,41	PELUQUERO	665,27
EPIDEMIOLOGOS AT. PRIMARIA	4.520,41	MONITOR	665,27
CUERPO A4	4.520,41	MECANICO	665,27
TECNICO FUNCION ADMINISTRATIVA	4.520,41	JARDINERO	665,27
TEC. FUNC. ADMVA. - SISTEM. Y TECN. DE LA INFORMAC	4.520,41	FOTOGRAFO	665,27
TEC. GEST. DOCUM., BIBLIOTECA Y ARCHIVOS	4.520,41	FONTANERO	665,27
TECNICO SUP.MANT./ELECTROMEDICINA	4.520,41	ELECTRICISTA	665,27
INGENIERO SUPERIOR	4.520,41	COSTURERA	665,27
BIBLIOTECARIO	4.520,39	CARPINTERO	665,27
TECNICO DE SALUD U DOC. M. F. Y COM	4.517,78	CALEFACTOR	665,27
ENFERMERA SUPERVISORA	4.520,29	ALBAÑIL	665,27
ADJUNTO ENFERMERIA CENTRO SALUD	4.520,29	CELADOR CONDUCTOR	665,27
DIR. TECNICO ESCUELA ENFERMERIA	5.036,15	OPERADOR MAQUINA IMPRIMIR	665,27
INGENIERO TECN. JEFE GRUPO	4.507,46	CONDUCTOR INSTALACIONES	665,27
JEFE GRUPO ADMINISTRATIVO	2.721,70	AUXILIAR ORTOPEDICO	664,96
MAESTRO INDUST. JEFE EQUIPO	2.500,70	AUXILIAR DE ENFERMERIA	664,96
TECNICO MEDIO FUNCION ADMINISTRATIVA	2.448,69	TECNICO FARMACIA	664,96
TECNICO SUP.EN PREVENCION R.L.	2.968,85	PERSONAL LAVANDERIA Y PLANCHADO	559,09
TRABAJADOR/ASISTENTE SOCIAL	2.448,69	PINCHE	559,09
TECNICO PROM. DONACIONES SANGUINEAS	2.448,69	PEON	559,09
PROFESOR E.G.B.	2.448,69	FOGONERO	559,09
JEFE EQUIPO ADMINISTRATIVO	2.188,60	LIMPIADORA	559,09
JEFE COCINA	2.708,77	CELADOR	559,09
ENCARGADO PERSONAL OFICIO	2.188,60	CELADOR ENCARGADO LAVANDERIA	1.417,36
CONTROLADOR SUMINISTROS	1.438,34	CELADOR CUIDADOS ESPEC./GENERALES	559,09
JEFE PERSONAL SUBALTERNO	1.438,34	CELADOR AUX. AUTOPSIA	663,13
GOBERNANTA	1.438,34	CELADOR ANIMALARIO	663,13
SECR. ESTUDIOS ESCUELA ENFERMERIA	2.916,80	CELADOR ALMACENERO	559,09
PROFESOR ESC. UNIV. ENFERMERIA	2.448,65		

ANEXO 2 - PRODUCTIVIDAD VARIABLE - CATEGORÍAS DE UNIDADES DE GESTIÓN CLÍNICA

PUESTO DE TRABAJO	2.009	PUESTO DE TRABAJO	2.009
DIRECTOR/A DE LA UGC	13.945,74	TECNICOS SANITARIOS	1.210,56
LIC. SAN. JEFE DE SERV./COORD. AREA SALUD MENTAL	13.206,96	LICENCIADOS DE GESTIÓN Y Sº	6.045,54
		DIPLOMADOS DE GESTION Y Sº	3.412,09
LIC. SAN. JEFE DE SECC. EN UGC/COORD. UNIDAD SALUD MENTAL	10.009,91	TÉCNICOS SUP. DE GESTIÓN Y Sº	1.953,32
		TÉC. SUP. DE GESTIÓN Y Sº JEFE GRUPO ADM .EN UGC	3.266,97
LICENCIADO SANITARIO	7.507,44	TÉC. DE GESTIÓN Y Sº JEFE EQUIPO ADM. EN UGC	2.733,88
DIPLOMADO SANITARIO CARGO INTERMEDIO	5.489,60	TÉCNICOS DE GESTIÓN Y Sº	1.210,54
DIPLOMADO SANITARIO	3.504,00	OTRO PERSONAL DE GESTIÓN Y Sº	1.091,17
TECNICOS SUPERIORES SANITARIOS	1.953,53		

PROVINCIA	CLASIFICACION DE LOS CENTROS
	GRUPO A (Distritos Sanitarios de Atención Primaria Urbanos o Metropolitanos)
Almería	DSAP Almería
Cádiz	DSAP Bahía de Cádiz - La Janda
Cádiz	DSAP Jerez - Costa Noroeste
Córdoba	DSAP Córdoba
Granada	DSAP Granada
Granada	DSAP Metropolitano de Granada
Huelva	DSAP Huelva - Costa
Jaén	DSAP Jaén
Málaga	DSAP Costa del Sol
Málaga	DSAP Málaga
Sevilla	DSAP Sevilla
Sevilla	DSAP Sevilla Sur
	GRUPO B (Distritos Sanitarios de Atención Primaria Rurales y Mixtos)
Almería	DSAP Poniente de Almería
Cádiz	DSAP Sierra de Cádiz
Córdoba	DSAP Córdoba Sur
Córdoba	DSAP Guadalquivir
Granada	DSAP Granada Nordeste
Huelva	DSAP Condado - Campiña
Jaén	DSAP Jaén Nordeste
Jaén	DSAP Jaén Norte
Jaén	DSAP Jaén Sur
Málaga	DSAP Valle del Guadalhorce
Sevilla	DSAP Aljarafe
Sevilla	DSAP Sevilla Norte
	GRUPO C (Areas de Gestión Sanitaria)
Almería	AGS Norte de Almería (H. La Inmaculada)
Cádiz	AGS Campo de Gibraltar (H. Punta de Europa y H. La Línea)
Córdoba	AGS Norte de Córdoba (H. Pozoblanco)
Granada	AGS Sur de Granada (H. Santa Ana de Motril)
Huelva	AGS Norte de Huelva (H. Riotinto)
Málaga	AGS Este de Málaga (H. Axarquía)
Málaga	AGS Norte de Málaga (H. Antequera)
Málaga	AGS Serranía de Málaga (H. Ronda)
Sevilla	AGS Osuna (H. La Merced de Osuna)
	GRUPO D (Hospitales Comarcales)
Córdoba	Hospital Infanta Margarita de Cabra
Granada	Hospital de Baza
Huelva	Hospital Infanta Elena
Jaén	Hospital San Agustín de Linares
Jaén	Hospital San Juan de la Cruz de Úbeda
	GRUPO E (Hospitales Especialidades)
Cádiz	Hospital de Jerez
Cádiz	Hospital de Puerto Real
Granada	Hospital San Cecilio
Huelva	Hospital Juan Ramón Jiménez
Málaga	Hospital Virgen de la Victoria
Sevilla	Hospital Virgen de Valme
	GRUPO F (Hospitales de Referencia)
Almería	Hospital Torrecárdenas
Cádiz	Hospital Puerta del Mar

Córdoba	Hospital Reina Sofía
Granada	Hospital Virgen de las Nieves
Jaén	Complejo Hospitalario de Jaén
Málaga	Hospital Regional de Málaga (H. Carlos Haya)
Sevilla	Hospital Virgen del Rocío
Sevilla	Hospital Virgen Macarena