


En Vitoria-Gasteiz, siendo el día 27 de enero de 2014, y reunidos, de una parte, representantes de Osakidetza, y de otra, representantes del Sindicato Médico de Euskadi (S.M.E.), sindicato con presencia en la Mesa sectorial de sanidad, vienen a adoptar el presente Acuerdo


PREÁMBULO:



En la reunión celebrada el pasado día 3 de diciembre de 2013, la representación de Osakidetza presentó en el seno de la Mesa sectorial de sanidad su propuesta de Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

El proyecto del Plan, basado en las previsiones del Estatuto Marco para el personal estatutario de los servicios de salud, se concibe como un instrumento de gestión y planificación de los recursos humanos en el que se identifican determinados objetivos y la estructura de personal necesaria para alcanzarlos.

Como se señala en la introducción del Plan, Osakidetza es un Ente Público de Derecho Privado dependiente del Departamento de Salud del Gobierno Vasco que configura su estrategia en orden a proveer servicios sanitarios públicos para contribuir a la mejora de la salud de la población vasca bajo los principios de universalidad, solidaridad, equidad y calidad, a través de una gestión sostenible e innovadora, contando para ello con la alta cualificación e implicación de sus profesionales y buscando la participación de pacientes y de los diferentes agentes de salud, desplegando a su vez una política de actuación dirigida a la prevención y promoción de la salud.



La planificación de los recursos humanos en Osakidetza tiene como objetivo la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos personales, económicos, materiales y tecnológicos disponibles. Para la consecución de este objetivo es imprescindible que Osakidetza se dote de un instrumento básico de planificación global de los recursos humanos que permita la planificación eficiente de las necesidades de recursos humanos, su dimensión adecuada y mejor distribución en función de sus necesidades asistenciales.

El Plan identifica ocho líneas de actuación, con sus correspondientes acciones a desarrollar.

El desarrollo del mismo busca la implicación y el compromiso de los diversos agentes, constituyendo el marco general de actuación en el que la consecución de los objetivos va a depender de la capacidad de adaptación de la planificación de los recursos humanos a las necesidades que surjan en cada momento en el entorno sanitario y en las organizaciones de servicios que integran Osakidetza.

Este Plan de Ordenación de Recursos Humanos se configura por tanto como un instrumento dinámico de la gestión de personas, en función de los requerimientos que en cada momento precise la organización para dar respuesta a los objetivos definidos, desarrollándose a lo largo del periodo de vigencia del Plan las acciones en él identificadas y que serán objeto de tratamiento y debate dentro del marco de las relaciones laborales, mediante negociación en el ámbito de la Mesa Sectorial de Sanidad.

El marco general de actuación que se configura en este Plan viene a dar respuesta a las políticas de planificación y empleo que se plantean desde el Departamento de Salud para Osakidetza, teniendo en cuenta las características de la plantilla, las posibles entradas de nuevos/as profesionales y, en definitiva, la cobertura de las necesidades de personal en el Ente Público. Ello lleva a plantear un escenario concreto en materia de jubilación que permita realizar previsiones de necesidades de plantilla y llevar a cabo un relevo generacional y profesional adecuado a dichas necesidades.

El Sindicato Médico de Euskadi (S.M.E.) ha entendido los principios que han guiado a Osakidetza en la elaboración de las actuaciones propuestas.

No obstante, y dentro del proceso de negociación mantenido, ha formulado una serie de propuestas, las cuales han sido aceptadas por Osakidetza.

A propuesta del Sindicato Médico de Euskadi (S.M.E.), Osakidetza accede a la posibilidad de prolongar voluntariamente a solicitud del interesado la vida laboral en el servicio activo hasta los 67 años.

Igualmente, Osakidetza ha admitido incluir la implantación de un periodo transitorio, a efectos de posibilitar que el personal que tenga concedida una prórroga que finalice con posterioridad a la fecha de aprobación del Plan, continúe en servicio activo en los términos que se indican en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos y que se recogen de la misma manera en el presente Acuerdo.


Estas dos propuestas se vienen a recoger en el texto definitivo del Plan de Ordenación de Recursos Humanos de Osakidetza, conforme a la siguiente redacción:

“Régimen transitorio

1.- Solicitudes de prórrogas en tramitación

Las solicitudes de prórroga en el servicio activo que se encuentren en tramitación en el momento de aprobación de este Plan serán resueltas de conformidad con lo dispuesto en el mismo en el plazo de 3 meses desde su entrada en vigor.

2.- Prórrogas ya concedidas en vigor




El personal que tenga concedida una prórroga que finalice con posterioridad a la fecha de aprobación del Plan por el Consejo de Administración de Osakidetza, siempre que reúna el requisito de capacidad funcional necesaria, y con el límite máximo de cumplimiento de la edad de 70 años, podrá solicitar una nueva y única prórroga de hasta un año de duración desde que finalice la anterior, o por un periodo menor si así interesa al solicitante, estableciéndose en todo caso como fecha límite para su finalización el 31 de diciembre de 2015.

Se exceptúa de lo anterior, el personal que a 31 de diciembre de 2015 no haya cumplido aún 67 años, en cuyo caso se autorizará la prórroga como máximo hasta el cumplimiento de dicha edad.”

Por su parte, e incardinándose dentro del conjunto de medidas generales de planificación y gestión de plantillas del Ente Público que se ordenan por el Consejo de Administración del Ente Público, Osakidetza elevará para su aprobación el acuerdo de mantener, durante el periodo de vigencia del Plan, el mismo número de profesionales de la misma categoría, dentro del Grupo Profesional A-1 sanitario, respecto a todas aquellas plazas que queden vacantes por jubilación de su titular al cumplir la edad de jubilación .

El Sindicato Médico de Euskadi (S.M.E.) quiere, con carácter previo a proceder a aprobar el Plan, dejar constancia de lo siguiente, que se transcribe:



“Aprobamos las líneas generales del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, lo que no implica una aprobación directa a cualquiera que sea el desarrollo de cada uno de los puntos contemplados en el mismo, ante los que el Sindicato Médico de Euskadi estará vigilante y pospondrá su postura al resultado de la negociación correspondiente.

Aprobamos el Plan de Jubilación Forzosa a los 67 años, como medida factible menos mala a día de hoy, sin perjuicio de que seguiremos trabajando en pos de defender y conseguir el derecho a la prolongación voluntaria de la edad de jubilación hasta los 70 años.”

El Plan se alinea con las estrategias definidas por el Gobierno Vasco en materia de personal para el conjunto de trabajadores que prestan servicios en la Administración General de la Comunidad Autónoma, integrándose dentro de las medidas que el Gobierno ha definido en el ámbito de la Función Pública y de las directrices del Departamento de Salud.

El Plan debe ser aprobado por el Consejo de Administración de Osakidetza, en cuanto que es el órgano rector colegiado del mismo encargado principalmente de dirigir y controlar sus actuaciones, tal como determina el Decreto 255/1997, de 11 de noviembre, por el que se establecen los Estatutos Sociales del Ente Público.

Y en prueba de conformidad, las partes firmantes vienen a adoptar el siguiente

ACUERDO

1.- La representación de Osakidetza y del Sindicato Médico de Euskadi (S.M.E.) acuerdan aprobar las líneas generales del Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Ente Público, al que se le han incorporado las aportaciones realizadas por el S.M.E. en materia de jubilación.

2.- El Plan será elevado al Consejo de Administración de Osakidetza para su aprobación.

3.- Se creará una Comisión mixta de seguimiento del desarrollo del Plan, compuesta por representantes de Osakidetza y del Sindicato Médico de Euskadi (S.M.E.).

Dicha Comisión se reunirá a propuesta de cualquiera de las partes, y en todo caso, se reunirá con carácter trimestral, a partir de la aprobación del Plan.

El presente Acuerdo se suscribe en Vitoria-Gasteiz, a veintisiete de enero de dos mil catorce.

POR OSAKIDETZA



Jose María Armentia Macazaga
DIRECTOR DE RECURSOS HUMANOS

POR EL S.M.E.



Pedro María Urigoitia Saudino
SECRETARIO GENERAL