

## **ACORDO DO 29 DE MAIO DE 2017 ENTRE A XERENCIA DA ESTRUTURA ORGANIZATIVA DE XESTIÓN INTEGRADA DE VIGO E A COMISIÓN DE CENTRO DE ATENCIÓN ESPECIALIZADA, PARA A REESTRUTURACIÓN OU REORGANIZACIÓN DE SERVIZOS OU UNIDADES NO ÁMBITO DA ATENCIÓN ESPECIALIZADA.**

En abril 2005, con motivo da creación do Complexo Hospitalario Universitario de Vigo (CHUVI) polo Decreto 95/2004 da Consellería de Sanidade e ante a necesidade de abordar a unificación e reorganización dos servizos ou unidades de ambos hospitais, asinou un acordo entre a Xerencia e a Comisión de Centro para a súa aplicación nos distintos procesos que a tal fin foron desenvolvéndose.

No ano 2015, con motivo da reordenación das estruturas hospitalarias realizadas nesta área sanitaria, coa apertura do novo Hospital Álvaro Cunqueiro, acadouse un novo acordo, entre a Xerencia e a Comisión de Centro, neste caso para levar a cabo á asignación e redistribución de postos de traballo con motivo do cambio da estrutura hospitalaria.

Finalizada a maioría dos procesos de unificación dos servizos/unidades e o traslado do persoal ás distintas instalacións da nova estrutura hospitalaria da Área, procede agora actualizar e concretar nun único documento os criterios a aplicar no caso de ser preciso levar a cabo novas reorganizacións de servizos/unidades, no ámbito do CHUVI así como tamén incluír o procedemento a seguir para levalas a cabo.

A tal fin, leváronse a cabo negociacións entre a Dirección da EOXI de Vigo e a Comisión de Centro de Atención Especializada, acadándose o seguinte Acordo:

### **ACORDO:**

#### **PRIMEIRO.- OBXECTO E ÁMBITO DE APLICACIÓN**

O presente acordo ten por obxecto fixar os criterios e procedemento a aplicar ao persoal que prestando servizos no ámbito do Complexo Hospitalario Universitario de Vigo, resulte afectado por un proceso de reorganización ou reestruturación de servizos ou unidades con resultado de cambio de centro ou unidade funcional. Os criterios e procedemento utilizaranse para reestruturacións prolongadas máis dun ano, ou definitivas, sen prexuízo dos acordos específicos que poidan acadarse en supostos concretos.



Unha vez acordada polos órganos de dirección a reorganización/reestruturación dun Servizo/Unidade, a Dirección informará e remitirá á Comisión de Centro un documento no que conste o obxecto da mesma, os servizos/unidades e o persoal implicado, con indicación da súa situación administrativa, e a nova reorganización do Servizo/Unidade.

Para reestruturacións temporais (verán ou peche de unidades en períodos concretos) han de utilizarse os mesmos criterios de saída, se ben o procedemento será máis áxil e realizarase en cada unidade, mediante convocatoria pola dirección ao persoal estable (praza fixa, persoal interino e reserva de praza de longa duración) e levantamento de acta onde conste a aplicación dos criterios e as ofertas de novos destinos onde constará o resultado.

Nas reestruturacións temporais, no suposto de persoal titular ausente que estea substituído, a elección no caso da saída será do titular ou do persoal substituto en función da duración prevista da reserva e da duración da reestruturación. Se a suspensión de actividade resulta igual ou superior a tres meses elixirá o titular.

## SEGUNDO.- CRITERIOS A APLICAR NOS PROCESOS DE REESTRUTURACIÓN OU REORGANIZACIÓN DE SERVIZOS/UNIDADES

Na reestruturación ou reorganización dun Servizo/Unidade que leve consigo a saída de persoal da mesma, aplicaranse os seguintes criterios de saída, pola orde que se indica:

**1º.- Voluntariedade do persoal** que preste servizos en postos da unidade con independencia do seu vínculo, excluído o persoal adecuado por motivos de saúde nun posto vacante dese Servizo/Unidade.

No caso de haber máis solicitudes de saída das necesarias, terán preferencia para saír aqueles traballadores/as que acrediten necesidades de conciliación da vida familiar, sendo o criterio para determinar a orde de saída entre eles:

1º Por razón de saúde do cónxuxe ou fillo ou persoa maior ao seu cargo, acreditando o dito estado de saúde así como o vencello coa persoa solicitante.

2º Por conciliación da vida familiar e laboral das persoas traballadoras, no referente a existencia de fillos/as menores de 12 anos.

3º Maior antigüidade no servizo.



O persoal con destino consolidado que opte voluntariamente á saída da unidade manterá o destino consolidado en dita unidade. De haber opción de retorno á mesma o fará na posición de último persoal fixo con dereito a retorno.

**2º.-Persoal con vínculo eventual** que con carácter provisional estea ocupando postos no Servizo/Unidade, entendidos como estruturais.

O criterio de saída neste caso será, de maior a menor o número de orde que teña asignado na lista xeral de aspirantes a vinculacións temporais do SERGAS, na categoría profesional de que se trate.

**3º.-Persoal doutro Centro sanitario en situación de comisión de servizos no CHUVI.**

O criterio de ordenación será en función da data de concesión da Comisión de Servizos, de máis recente a máis antiga.

**4º.-Persoal interino e persoal con vínculo de servizo determinado** na área da unidade.

O criterio de saída será, de maior a menor, o número de orde ocupado na lista xeral de aspirantes a vinculacións temporais do SERGAS, na categoría profesional de que se trate.

**5º.- Persoal fixo doutra categoría profesional, en situación de promoción interna** na categoría afectada dese Servizo/Unidade.

O criterio de saída será, de maior a menor, o número de orde ocupado na lista de aspirantes a vinculacións temporais por promoción interna correspondente do SERGAS, na categoría profesional de que se trate.

**6º.-Persoal fixo con posto de traballo consolidado noutra Unidade.**

O criterio de saída será, de menor a maior, a antigüidade da praza fixa no Sistema Nacional de Saúde, segundo a información que conste en FIDES. No caso de empate, resolverase a favor do que teña maior antigüidade no Sistema Nacional de Saúde, segundo conste en FIDES, e no caso de persistir o empate, acudirase ao criterio da idade, saíndo o de menor idade.

**7º.- Persoal fixo non consolidado en ningunha Unidade.**

O criterio de saída será, de menor a maior, a antigüidade da praza fixa no Sistema Nacional de Saúde, segundo a información que conste en FIDES. No caso de empate, resolverase a favor do



que teña maior antigüidade no Sistema Nacional de Saúde, segundo conste en FIDES, e no caso de persistir o empate resolverase acudindo ao criterio da idade, saíndo o de menor idade.

**8º.- Persoal fixo con posto de traballo consolidado na Unidade** obxecto de reestruturación ou reorganización.

O criterio de saída será, de menor a maior, a antigüidade no ano de consolidación do posto; en caso de igualdade o criterio será, de menor a maior, a antigüidade da praza fixa no Sistema Nacional de Saúde, segundo a información que conste en FIDES. No caso de empate, resolverase a favor do que teña maior antigüidade no Sistema Nacional de Saúde, segundo conste en FIDES, e no caso de persistir o empate, resolverase acudindo ao criterio da idade, saíndo o de menor idade.

Para estes efectos, ao persoal substituto , con vínculo de substitución nominal, lle será aplicado a orde que lle corresponda ao vínculo do titular ao que substitúe, de ter posto consolidado.

### TERCEIRO.- COMISIÓN DE SEGUIMIENTO

Constituirase unha Comisión de seguimento para cada proceso de reestruturación ou reorganización, que estará formada por catro membros, dous representantes designados pola Comisión de Centro de Atención Especializada da área e dous representantes designados pola Dirección, cos seus correspondentes suplentes. Ase mesmo designarase a un traballador dentro do colectivo de persoal administrativo fixo na EOXI Vigo (para o que tamén se designará suplente) como secretario/a, que actuará con voz e sen voto, e que será o encargado de realizar as actas das reunións, nas que se recollerán os acordos acadados que terán plenos efectos unha vez recollidos nas mesmas.

A Comisión de seguimento manterase durante todo o proceso, sendo incompatible a participación nesta comisión de traballadores que poidan ser afectados polo proceso de reestruturación ou reorganización de que se trate.

A comisión terá entre as súas funcións, as seguintes:

a) Coñecerá e resolverá as dúbidas ou conflitos que poidan xurdir na aplicación deste Acordo.

b) Realizará a baremación correspondente ás solicitudes presentadas e elaborará as resolucións do proceso.



- c) Resolverá as reclamacións fronte aos resultados provisionais de cada proceso e calquera outra reclamación relacionada co proceso.
- d) Asignará os postos de destino, con base nas solicitudes dos interesados.
- e) Calquera outra función que se lle asigne en relación co proceso.

#### CUARTO.- PROCEDIMIENTO E PRAZOS

No suposto de que a reorganización/reestruturación, supoña a saída de persoal do Servizo/Unidade levarase a cabo de conformidade co seguinte procedemento e prazos, os cales serán impulsados de oficio:

1º.- O persoal do Servizo/Unidade afectado pola reestruturación terá un prazo de 7 días naturais, no que poderá exercer a súa opción de voluntariedade para a saída do Servizo/Unidade. A tal fin publicarase nos taboleiros de anuncios do Servizo/Unidade afectada e na Intranet da EOXI Vigo, o inicio do prazo para a presentación desta opción, con indicación do prazo de finalización e os postos ofertados, con indicación do Servizo/Unidade, Centro e quenda de traballo.

2º.- Unha vez finalizado o prazo para a presentación de solicitudes de voluntariedade e á vista das mesmas, se non houberse solicitudes de saída voluntaria ou as que houberse fosen inferiores ao número de postos de saída fixados, aplicarase por rigorosa orde os criterios recollidos no apartado SEGUNDO deste acordo. E procederase a publicar, no taboleiro de anuncios do Servizo/Unidade e na Intranet da EOXI de Vigo, a relación provisional do persoal que deberá saír da Unidade.

3º.- Nesta mesma resolución provisional, indícarase a orde de prioridade para a elección de posto de destino, establecendo un período de cinco días naturais para a presentación de alegacións que se consideren oportunas.

Para a elección dos postos de traballo de destino, aplicarase os criterios recollidos no apartado 2 deste acordo, se ben en sentido inverso, de xeito que será o persoal fixo con posto de traballo consolidado no Servizo/Unidade obxecto de reestruturación o que terá a prioridade na elección dos postos e así sucesivamente.

4º.- Rematado o período de alegacións, a Comisión de seguimento analizará e resolverá cada unha delas e, en consecuencia, propondrá a resolución definitiva do persoal que deberá saír do Servizo/Unidade, que remitirá á Xerencia para a súa publicación. Para estes efectos, a estimación



ou desestimación das reclamacións presentadas, entenderase implícita na publicación da resolución definitiva.

A fin de exercitar a elección de posto de traballo de destino, facilitarase ao persoal afectado a relación de postos ofertados, no que deberá indicar as súas preferencias, establecendo un prazo de 7 días naturais, para que soliciten os postos de traballo aos que opta, por orde de prioridade segundo as súas preferencias. No caso de que algún traballador non presente as súas preferencias no prazo establecido, a Dirección asignaralle un posto de traballo, entre os que queden baleiros.

5º.- Á vista das preferencias presentadas polos interesados, a Xerencia publicará a Resolución que pon fin ao proceso, indicando os destinos adxudicados e a data da efectividade da mesma.

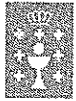
#### QUINTO.- ASPECTOS XERAIS

A información e documentación a ter en conta para determinar a situación de cada traballador será a que conste como validada no aplicativo institucional FIDES no momento de finalizar cada un dos prazos establecidos para cada proceso. A documentación precisa que non conste nese aplicativo, será aportada de oficio, de xeito que solo será necesario que o traballador aporte documentación, no caso de que esta non conste na Administración, solicitándolla expresamente a estes efectos.

O ano de antigüidade da consolidación de postos por un proceso de mobilidade interna, será a que conste na Resolución definitiva das Relacións definitivas de persoal reasignado, realizadas con motivo do Concurso extraordinario de mobilidade voluntaria. Loxicamente a estas relacións iranse engadindo as novas consolidacións que se vaian producindo no futuro.

O persoal temporal, que teña un vínculo de substitución nominal, seguirá a orde de saída/entrada, que corresponda ao titular da praza a quen substitúe, isto é, segundo as características do vínculo e a opción de voluntariedade do titular.

Aos profesionais que tendo o seu posto consolidado nun Servizo/Unidade por concurso de mobilidade interna voluntaria, e que, por necesidades da reestruturación do mesmo, teñan que trasladarse do seu Centro, lle serán ofertadas con carácter preferente ao resto dos traballadores, as vacantes da súa categoría así como as de nova creación que poidan xurdir no seu Centro de orixe, no período de seis meses dende a reestruturación, sen prexuízo da posibilidade da súa participación no concurso de mobilidade interna.



O persoal fixo trasladado forzosamente terá opción preferente a volver ao Servizo/Unidade reestruturado/a con ocasión da súa ampliación, vacante por xubilación ou similar. Para establecer a orde de preferencia neste caso, aplicaranse os criterios previstos no apartado SEGUNDO deste acordo en sentido inverso.

Tendo en conta o especial procedemento seguido para a asignación de posto de traballo ao persoal estatutario fixo adxudicatario de praza por quenda ou cota de discapacitados, considérase o mesmo, para estes efectos, consolidado no posto de traballo que desempeña e excluído da súa participación no proceso, sempre que, a criterio da Unidade de Prevención de Riscos Laborais, o posto de traballo no Servizo/Unidade reestruturado/a siga sendo adecuado as súas limitacións.

O persoal saínte dun Servizo/Unidade como consecuencia dunha reestruturación, que xa estivese adecuado por motivos de saúde nesa Unidade, sempre que estas limitacións se manteñan, terá a obriga de optar por un posto adecuado ás súas limitacións, entre os postos de saída ofertados. No caso de que non puidese conseguir, pola súa orde na elección de postos, un posto de traballo adecuado as súas limitacións, lle será asignado un pola Dirección.

O persoal consolidado trasladado forzosamente, se lle considerará consolidado no novo posto de traballo asignado, coa antigüidade da consolidación que tiña no anterior posto.

## SEXTO.- VIXENCIA

Este acordo será de aplicación aos procesos de reorganización ou reestruturación de servizos ou unidades do CHUVI, en tanto non sexa modificado por ambas partes ou asinado un novo Acordo.

Vigo, 29 de maio de 2017

Xerente da EOXI de Vigo

  
D. Félix Rubial Bernárdez

Presidenta Comisión de Centro

  
Dª Mª José Diéguez Beltrán