

misma circunstancia. Se abona en 14 pagas, 12 mensualidades más 2 pagas adicionales, una en junio y la otra en diciembre.

**B.2.1.-** El complemento específico por dedicación exclusiva (D.I.) se abonará a todos los profesionales cuyos puestos de trabajo o funciones a desarrollar tengan prevista retribución por este concepto, con independencia de que el vínculo que les una al Organismo sea de fijeza, interinidad, sustitución o eventualidad. Sin perjuicio de lo establecido en la legislación vigente sobre incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, la percepción de este complemento presupone la incompatibilidad para ejercer cualquier otra actividad, pública o privada, fuera del Servicio Andaluz de Salud, debiendo formular los interesados cuando se incorporan al Organismo la preceptiva declaración de no encontrarse afectados de incompatibilidad. Sin el cumplimiento de este requisito no podrán incorporarse al puesto de trabajo o función.

**B.2.2.-** Este complemento específico de dedicación e incompatibilidad (D.I.) es inherente al puesto de trabajo cuando lo tenga asignado y, por consiguiente, no es disponible por parte del profesional. No obstante, y de conformidad con lo previsto en el artículo 77 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, el personal licenciado sanitario podrá renunciar al complemento específico por dedicación exclusiva. A tal fin se establecen para ello las siguientes condiciones:

1ª.- Que el interesado ocupe puesto de carácter básico en las plantillas del Organismo. En los casos de ocupación de puestos directivos o cargos intermedios habrá de estarse a sus regulaciones específicas.

2ª.- La renuncia se podrá efectuar por cualquier medio que permita su constancia, de conformidad con lo previsto en el artículo 91 de la Ley 30/1992, y en cualquier momento, si bien se demorará su efectividad al día 1º del mes siguiente a la fecha en que se efectúe.

3ª.- Producida la renuncia, el interesado no podrá acogerse de nuevo al régimen de dedicación exclusiva (D.I.) hasta que no haya transcurrido un año desde su efectividad, debiendo formular para ello la correspondiente solicitud que deberá ser presentada mediante alguna de las formas a las que se refiere el artículo 38.4 de la Ley 30/1992. La solicitud, en todo caso, será atendida con efectividad del día 1º del mes siguiente a la fecha de su presentación.

4ª.- La aceptación de las renunciaciones así como la resolución de las solicitudes de reincorporación al régimen de dedicación exclusiva (D.I.) corresponderá al Director/Gerente de la Institución Sanitaria en la que el interesado preste sus servicios.

5ª.- El personal facultativo que a la entrada en vigor de las presentes instrucciones no venga percibiendo el complemento específico por dedicación exclusiva (D.I.) por haber renunciado con anterioridad al mismo, se mantendrá en igual situación hasta tanto formule solicitud de reincorporación al citado régimen conforme a lo previsto en el punto 3º anterior.

**B.2.3.-** El complemento específico por los factores de dedicación e incompatibilidad (D.I.) y por dificultad, responsabilidad y penosidad (F.R.P.), será computable, tanto a efectos del cálculo del complemento personal transitorio (C.P.T.) o del complemento personal de integración (C.P.I.), como a efectos de su posible absorción.

**B.3.- COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD:** Según el artículo 43.2.c) de la Ley 55/2003 es el destinado a retribuir el especial rendimiento, el interés o la iniciativa del titular del puesto, así como su participación en programas o actuaciones concretas y la contribución del personal a la consecución de los objetivos programados, previa evaluación de los resultados conseguidos. La determinación individual de su cuantía se efectuará dentro de las dotaciones presupuestarias previamente acordadas, sin que en ningún caso pueda tener carácter fijo ni periódico en su vencimiento. Está integrado por dos factores: variable y fijo.

#### **B.3.1.- FACTOR VARIABLE. Modalidades:**

##### **B.3.1.1.- Al Rendimiento Profesional (C.R.P.). Anexos V.1 y V.2.**

**B.3.1.1.1.-** La Resolución 0546/2009, de 23 de diciembre de 2009, de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, modifica y regula aspectos procedimentales del Complemento al Rendimiento Profesional, en los siguientes términos:

“ 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, 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 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 cotas progresivas 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 UGC o Servicio o Unidad de Protección de la Salud (UPS) dispondrá de un acuerdo de gestión conocido por todas las personas que lo integren, donde se establezcan los objetivos de la Unidad de Gestión Clínica (UGC) o servicio o UPS, que tendrán en cuenta la diversidad de categorías profesionales y del nivel de influencia de las personas adscritas en el logro de los mismos.

Dichos acuerdos de gestión deben ser coherentes con las líneas estratégicas marcadas por el Servicio Andaluz de Salud y, en consecuencia, ser acordes con los contratos programas de los 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 o 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 a cabo, en cada centro, la evaluación precisa de los acuerdos de gestión de cada UGC o Servicio adscrito que 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 o Servicio o UPS. Esta evaluación será competencia del director de la UGC o servicio o UPS, que podrá delegar, para su realización, en la persona responsable de cada área específica de conocimiento de las que conformen la unidad o servicio, 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 ó 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 o Servicios o UPS consigan los mejores resultados, estos 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 o Servicios o UPS.

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

B = resultado del contrato programa del Centro.

M = media aritmética del resultado obtenido por las unidades o servicios del Centro.

2. Una vez aplicado dicho factor de corrección, es decir multiplicando el resultado de la unidad o servicio por el factor de corrección (este resultado de esta multiplicación en ningún caso podrá ser superior a 100), 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 la UGC o Servicio o UPS.
  - b. Hasta el 40% de la cantidad asignada individualmente, y teniendo en cuenta las diferentes áreas específicas de conocimiento, será en concepto de la consecución de resultados individuales de cada profesional.

La evaluación del desempeño profesional se seguirá realizando y no se tomará como criterio para determinar los incentivos económicos, pero mantendrá 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 unidad 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 unidad o servicio.
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 excedencias. Las demás ausencias reglamentarias y todas las relacionadas con la mayor conciliación de la vida personal, familiar y laboral sí 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 o Servicios o 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 carácter 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 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. “

**B.3.1.1.2.-** El artículo 7, apartado 3, Retribuciones complementarias, del Decreto 70/2008, de 26 de febrero, por el que se regula la plantilla orgánica, las funciones, las retribuciones, la jornada y horario de trabajo, el acceso y la provisión de puestos de trabajo del Cuerpo Superior Facultativo de Instituciones Sanitarias de la Junta de Andalucía, especialidades de Farmacia y Veterinaria, establece, entre otros criterios, que: “el complemento de productividad será destinado a retribuir los factores de especial rendimiento para la consecución de objetivos, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con la que cada persona funcionaria desempeñe su trabajo, siempre que ello determine una mayor y mejor calidad en la prestación del servicio.

Los distintos factores que integran el complemento de productividad podrán medirse, por una parte, a través de un método directo, en aquellos factores cuyo rendimiento sea posible valorar con criterios objetivos cuantificables, y por otra, a través de un método indirecto, cuando dichos factores no puedan determinarse cuantitativamente.

El método indirecto se aplicará en base a la valoración de la cantidad y calidad del trabajo realizado, la iniciativa y autonomía con que se desarrolla el puesto de trabajo, la disponibilidad y actitud positiva en el desempeño del mismo y el trabajo en equipo, teniendo en cuenta, el nivel de formación respecto a las funciones del puesto de trabajo en relación con los objetivos marcados. La cantidad que por todo ello corresponda a cada persona funcionaria se abonará proporcionalmente al periodo de desempeño del puesto de trabajo y al absentismo en el mismo.

La Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud establecerá anualmente los objetivos cuya evaluación de resultados determinará las cuantías correspondientes al complemento de productividad a asignar a cada persona funcionaria, con los criterios y metodología vigentes en cada momento en las normas generales reguladoras de esta materia, en la presente disposición y en las que se dicten en su desarrollo.”

La Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud, ha establecido, entre otros, en la Resolución 0546/2009, de 23 de diciembre de 2009, sobre aspectos procedimentales del Complemento de