



Región de Murcia

**Resolución de 4 de diciembre de 2012, de la Secretaría General de la Consejería de Economía y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de noviembre de 2012, por el que se aprueba el Programa de Redistribución de Efectivos.(BORM nº 289 de 25 de diciembre)**

En fecha 30 de noviembre de 2012, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Economía y Hacienda, adoptó el Acuerdo por el que se aprueba el Programa de Redistribución de Efectivos.

A fin de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo, esta Secretaría General,

**Resuelve**

Ordenar la publicación en el “Boletín Oficial de la Región de Murcia” del Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de noviembre de 2012, por el que se aprueba el Programa de Redistribución de Efectivos, que se inserta a continuación.

**Acuerdo del Consejo de Gobierno de 30 de noviembre de 2012, por el que se aprueba el Programa de Redistribución de Efectivos.**

La Ley 5/2012, de 29 de junio, de ajuste presupuestario y de medidas en materia de Función Pública establece, en relación con la Redistribución de efectivos que, por la Administración Regional se elaborará un programa de redistribución para lograr una mejor optimización de los recursos humanos y garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios. Dicho programa será objeto de negociación con las organizaciones sindicales en cuanto a la fijación de criterios generales y procedimientos para su ejecución.

La Ley 6/2011, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para el ejercicio 2012 introdujo la necesidad de informe favorable previo de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios para la celebración de contratos de servicios, pretendiendo con la citada exigencia reforzar los controles de este tipo de contrataciones administrativas, al objeto de que las mismas cumplan el fin primordial justificativo de su existencia, que no es otro que la realización de trabajos y/o tareas técnicas y/o específicas que no se llevan a cabo de manera habitual y permanente por la propia Administración. Se trata, en definitiva, de determinar qué servicios contratados deben ser desempeñados por el personal al servicio de la Función Pública Regional.

Además de las medidas señaladas en los párrafos anteriores se han venido adoptando otras en diversas disposiciones normativas, las últimas de ellas por Ley 5/2012, de 29 de junio, antes citada, con las que, con la máxima consideración hacia los empleados públicos, se persigue conseguir el equilibrio necesario entre la búsqueda de la mayor eficacia y eficiencia del gasto público y la garantía en la prestación de los servicios públicos.

Por otro lado, es evidente que la situación económica actual repercute en la actividad de las administraciones y, en concreto, en los distintos sectores de esta Administración Regional, por lo que es necesario realizar una reordenación de nuestros efectivos.

Se trata, en definitiva, de aprovechar al máximo las potencialidades del personal al servicio de la Administración Regional y conseguir una eficiente utilización de los recursos humanos.

El Programa de Redistribución de Efectivos que se desarrolla a continuación y que tiene un carácter excepcional frente a los sistemas de provisión ordinarios (concursos de traslados), encuentra su respaldo legal en el artículo 52 de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, cuyo Texto Refundido fué aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, y en una de sus órdenes de desarrollo, la Orden de 7 de noviembre de 2007, de la Consejería de Hacienda y Administración Pública, por la que se aprueba el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo de la Administración Pública de la Región de Murcia.

El presente Acuerdo define el objeto del Programa, determina su ámbito de aplicación y regula las distintas fases de su ejecución.

Así, y tras una fase previa de diagnóstico de las necesidades en materia de recursos humanos, que realizan las distintas Consejerías y Organismos Autónomos con el asesoramiento y coordinación de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, y de la que se dará cuenta a las Organizaciones Sindicales, el Programa articula su ejecución en una Fase Provisional, y de aplicación más inmediata, y en una Fase Definitiva, de consolidación de estructuras administrativas.

A continuación, se recogen los órganos competentes en la aplicación del Programa, los criterios en los que se ha de basar la determinación de los funcionarios a redistribuir y las garantías que, en todo caso, ha de tener el personal en la redistribución.

Por último, y para garantizar la adecuada prestación de los servicios públicos, se menciona la necesidad de realizar una formación estratégica que garantice la capacitación del personal en redistribución y se configuran las Comisiones de Seguimiento del Programa en el ámbito de las Mesas Sectoriales de Administración y Servicios, de personal docente de enseñanza no universitaria y de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

En virtud de lo expuesto y de conformidad con lo establecido en el artículo 11 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, el Consejo de Gobierno adopta el siguiente:

## **Acuerdo**

### **Primero.- Objeto del programa.**

1. La ejecución del Programa de Redistribución de Efectivos pretende, primero, que las distintas Consejerías y sus Organismos Autónomos logren la asignación eficiente de sus empleados entre los diferentes centros directivos y, segundo que, conseguido esto, dicha asignación eficiente se extienda a todos los departamentos que configuran la Administración Pública Regional, de modo que se proceda a la movilidad interdepartamental, redistribuyendo los efectivos hacia los servicios declarados esenciales y/o prioritarios por el Consejo de Gobierno que así lo requieran, y hacia aquellos otros sectores cuyas necesidades del servicio queden suficientemente acreditadas.

Se trata, en definitiva, de contribuir a la eficacia en la prestación de los servicios y a la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles, mediante la dimensión adecuada de los efectivos de personal, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

2. Con el objetivo señalado de optimizar la asignación eficiente de los empleados públicos y conseguir que estos desempeñen las funciones que se llevan a cabo de manera permanente y habitual por la propia Administración, la ejecución del Programa pretende, igualmente, reducir y, en su caso, eliminar determinadas contrataciones de servicios, limitándolas a la ejecución de trabajos específicos que no forman parte de las tareas habituales y permanentes del personal, y siempre que se acredite la inexistencia de personal de plantilla fijo en la organización que pueda desempeñar el servicio que se pretende contratar.

## **Segundo.- Ámbito de aplicación.**

1. El Programa de Redistribución de Efectivos será de aplicación a los empleados públicos de carrera al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia incluidos dentro del ámbito de competencia de la Mesa General de Negociación de las Condiciones de Trabajo del Personal, afectando expresamente al personal funcionario de administración y servicios, al personal funcionario docente y al personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.

2. En tal sentido, se aplicarán en los tres ámbitos de personal señalados en el punto anterior lo previsto en los apartados primero, cuarto, punto 1, quinto, sexto, séptimo, octavo y noveno del presente Programa, con las adaptaciones que se señalan en los puntos siguientes.

3. Respecto del personal funcionario de administración y servicios resultará de aplicación el presente Acuerdo, con las adaptaciones que se determinen en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios, en lo relativo al procedimiento y fases de aplicación.

4. Respecto del personal docente y estatutario del Servicio Murciano de Salud, las Mesas Sectoriales correspondientes negociarán las adaptaciones del presente Programa, respecto al procedimiento y fases de aplicación.

## **Tercero.- Fases del programa: Supuestos, requisitos y condiciones.**

### 1.- Fase previa de diagnóstico.

Con carácter previo a la ejecución del Programa de Redistribución de efectivos se está procediendo por las distintas Consejerías y Organismos Autónomos, con el asesoramiento y coordinación de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, a elaborar un documento de diagnóstico, asociado al dimensionamiento de cada departamento y organismo, que deberá concretar las necesidades en materia de recursos humanos en los ámbitos en que sea necesario, y que deberá constituir el documento de referencia para la implementación de los instrumentos de planificación y racionalización.

A estos efectos, se analizan las disponibilidades y necesidades de personal de cada departamento, tanto desde el punto de vista del número de efectivos como de los requerimientos de los puestos de trabajo y sus perfiles profesionales, así como el volumen de trabajo a ellos asociados, y todo ello para valorar la situación actual y para prever necesidades futuras.

Los documentos de diagnóstico deberán estar concluidos, como máximo, a lo largo del mes de octubre del presente año, procediéndose a continuación a la ejecución del Programa de Redistribución de efectivos o a la implementación de cualquier otro proceso de racionalización que de ellos se derive.

## 2.- Fase provisional.

### A) Interna.

Los empleados públicos serán redistribuidos internamente en el ámbito de su Consejería u Organismo Autónomo, para una mejor optimización de los recursos humanos, garantizando el adecuado funcionamiento de los servicios, mediante los mecanismos señalados para la fase interdepartamental.

### B) Interdepartamental.

Realizada la redistribución interna en cada uno de los departamentos, la Consejería de Economía y Hacienda determinará, de acuerdo con el análisis de necesidades realizado con las Consejerías, el personal que pasará con carácter provisional a prestar sus servicios en departamentos u organismos distintos al de adscripción de su puesto de trabajo, y ello con aplicación de los criterios señalados en el apartado quinto de este Acuerdo, para lo que se utilizarán los mecanismos de traslado forzoso provisional o de desempeño provisional de funciones, previstos en el artículo 52, apartados 3 y 4 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.

## 3. Fase definitiva.

De persistir las necesidades que motivaron los desempeños provisionales de funciones o traslados forzados provisionales a que se refiere la Fase Provisional de este Programa, se podrán adscribir, con carácter definitivo, a los empleados públicos a otros puestos de trabajo, en las condiciones y supuestos señalados en este punto.

### A) Interna.

El órgano competente de cada Consejería y Organismo Autónomo podrá redistribuir, con carácter definitivo, a su personal adscrito siempre que motive debidamente las necesidades del servicio que justifiquen tal redistribución.

La redistribución definitiva se hará a otros puestos de la misma naturaleza, nivel y complemento específico, dentro de la misma localidad, aplicando los mismos criterios objetivos señalados en el apartado quinto de este Acuerdo y mediante los instrumentos previstos para la fase interdepartamental.

A efectos de este Programa, se entenderá como localidad, el término municipal.

Las redistribuciones efectuadas serán comunicadas a la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios.

### B) Interdepartamental.

Esta redistribución definitiva se realizará a través del mismo procedimiento establecido para la Fase Provisional Interdepartamental.

En este sentido la Consejería de Economía y Hacienda, tras comprobar que persisten las necesidades que determinaron la redistribución provisional o bien porque surjan nuevas necesidades determinará, de acuerdo con el análisis realizado con las Consejerías, el personal que pasará con carácter definitivo a otro departamento u organismo distinto al de adscripción de su puesto de trabajo, y ello siguiendo los criterios que se señalan en el apartado quinto de este Acuerdo. Para ello, se utilizarán los instrumentos previstos en el artículo 52.2 del Texto Refundido

de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, o mediante el mecanismo de cambio de imputación presupuestaria.

La redistribución se hará a otros puestos de la misma naturaleza, nivel y complemento específico, dentro de la misma localidad, y aplicando los mismos criterios.

#### **Cuarto.- Órganos competentes.**

1. Son órganos competentes para acordar los distintos supuestos que contempla el Programa de Redistribución de efectivos:

a) Los Presidentes o Directores de los Organismos Autónomos y del Servicio Murciano de Salud, en relación con el personal adscrito a ellos.

b) Los Secretarios Generales en el ámbito de sus Consejerías. Asimismo, serán competentes para acordar la redistribución de efectivos entre la Consejería y sus organismos autónomos.

c) El titular de la Consejería competente en materia de función pública, cuando los cambios de adscripción de los funcionarios se efectúen entre Consejerías, entre una Consejería y un Organismo Autónomo adscrito a otro departamento, así como cuando se produzcan entre Organismos Autónomos pertenecientes a distintas Consejerías, previa propuesta de las Secretarías Generales respectivas.

2. Sin perjuicio de las competencias señaladas para el desarrollo de las actuaciones específicas del Programa de Redistribución de Efectivos, cuando la planificación de los recursos humanos y la coordinación de actuaciones lo requieran, el Consejero competente en materia de función pública podrá adoptar las medidas precisas de planificación y coordinación, así como aplicar los procedimientos de provisión establecidos legalmente.

#### **Quinto.- Criterios de redistribución.**

Para la determinación de los funcionarios que hayan de resultar adscritos a otros puestos de trabajo, designados para el desempeño de funciones distintas a las del puesto de trabajo al que se hallen adscritos o para realizar el cambio de imputación presupuestaria de sus puestos en los términos señalados en los apartados anteriores, de acuerdo con la normativa específica que resulte de aplicación en cada ámbito y siempre condicionada a las necesidades de los servicios, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

a) Con carácter preferente, se tendrá en cuenta la voluntariedad del funcionario correspondiente al Cuerpo, Escala y Opción, en el Programa de Redistribución. Para el supuesto de existir varios funcionarios interesados, se designará al de mayor antigüedad de servicios en el Cuerpo, Escala u Opción. Este criterio resultará de aplicación en ambas fases del Programa, provisional y definitiva.

b) De no existir funcionarios con carácter voluntario en el proceso de redistribución, serán designados los funcionarios que reuniendo los requisitos establecidos tengan menor antigüedad de servicios en el Cuerpo. Para el supuesto de que el/los funcionarios a designar tengan la misma antigüedad en el Cuerpo, se resolverá el empate atendiendo a la antigüedad de servicios en la Administración.

c) De persistir el empate en la puntuación tras la aplicación de los criterios señalados en los apartados anteriores, se designarán aquellos funcionarios con menores cargas familiares, siendo la Comisión de Seguimiento que se constituya en aplicación del Programa objeto de desarrollo la que determine, en cada caso concreto, que debe entenderse por menores cargas familiares.

d) Si fuera necesario trasladar a un funcionario para que desempeñe un puesto de trabajo o función en otra localidad, en los supuestos contemplados en el apartado tercero, punto 2 de este Acuerdo, tal cambio de localidad se producirá entre funcionarios que presten servicios en la localidad más próxima.

e) Se podrá valorar la experiencia y la formación cuando el proceso de redistribución lo sea para el desempeño de puestos o de funciones que requieran una especialización concreta.

## **Sexto.- Garantías para el personal redistribuido.**

1. El personal en proceso de redistribución que pase a desempeñar provisionalmente un nuevo puesto de trabajo, tendrá derecho a las retribuciones complementarias propias del mismo. Si estas fueran inferiores a las del puesto de origen, seguirá percibiendo las correspondientes a dicho puesto.

2. Asimismo, se reservará al funcionario trasladado con carácter provisional su puesto de origen, cuyo nivel es el que seguirá computando a efectos de consolidación de grado.

3. Cuando el proceso de redistribución conlleve cambio de localidad, los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos, salvo que el nuevo puesto de trabajo o función se desempeñe en el lugar o localidad de residencia del funcionario.

4. Para los supuestos de redistribución definitiva regulados en el presente Programa, el cómputo de los dos años establecidos para poder participar en procedimientos de provisión de puestos, mediante el sistema de concurso, se iniciará desde la fecha en la que el funcionario hubiera obtenido con carácter definitivo el puesto de trabajo desde el que se efectúa la redistribución.

5. Los méritos a valorar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo lo serán en referencia a los propios del puesto desde el que se efectúa la redistribución, salvo que el funcionario manifieste lo contrario, debiendo figurar esta garantía en las bases específicas reguladoras de cada convocatoria. En todo caso, el mismo no podrá ser valorado como prestado en dos puestos distintos.

6. Lo dispuesto en los puntos anteriores se entenderá de conformidad con la normativa específica que resulte de aplicación en cada ámbito.

## **Séptimo.- Formación estratégica de adaptación y desarrollo.**

Como consecuencia del Diagnóstico a que se refiere la Fase previa del Programa de Redistribución, por las Consejerías y Organismos se determinarán las áreas de formación estratégica, impulsando las acciones específicas destinadas a garantizar la adaptación funcional del personal que pueda verse afectado por las medidas derivadas del Programa.

Para el diseño de acciones formativas adecuadas a las diferentes necesidades, los departamentos podrán solicitar la colaboración de la Escuela de Administración Pública.

## **Octavo.- Comisión de seguimiento del Programa.**

Resultando de aplicación el presente Programa a los empleados públicos al servicio de la Administración Pública Regional incluidos dentro del ámbito de competencia de la Mesa General de Negociación de las Condiciones de Trabajo del personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia, se constituirá en el seno de cada una de las Mesas Sectoriales de Negociación una Comisión de Seguimiento y Evaluación del Programa de Redistribución de Efectivos que velará por su correcta aplicación.

## **Noveno.- Vigencia del programa.**

a) El Programa de Redistribución de Efectivos, en su fase provisional, se entenderá abierto para ir cubriendo las necesidades de servicios de carácter coyuntural que puedan surgir.

b) En cuanto a la fase definitiva, una vez finalizado el proceso correspondiente, y de producirse nuevas necesidades de carácter general, antes de proceder al inicio de un nuevo proceso se dará conocimiento a la Comisión de Seguimiento correspondiente al ámbito que afecte