

MEMORIA DE ANÁLISIS DE IMPACTO NORMATIVO

1 RESUMEN EJECUTIVO (Apartado 2.1 Guía. Página 10)

DATOS GENERALES			
Órgano proponente¹	Dirección General de Personal (Servicio Andaluz de Salud)	Fecha²	24 de junio de 2024
Tipo de disposición	Proyecto de Ley.		<input type="checkbox"/>
	Decreto Legislativo.		<input type="checkbox"/>
	Decreto.		<input checked="" type="checkbox"/>
	Orden.		<input type="checkbox"/>
Título de la disposición	Decreto por el que se establece el régimen de acceso a puestos de difícil cobertura de determinado personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud.		
Tipo de Memoria	Normal <input type="checkbox"/> Abreviada <input checked="" type="checkbox"/>		

¹ Órgano directivo que promueve la iniciativa.

² Fecha en la que se inicia la elaboración de la MAIN.



OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA	
Situación que se regula³	En la actualidad, se ha acentuado el déficit de profesionales sanitarios en zonas geográficas que presentan especial dificultad para la cobertura de plazas en determinadas categorías. y concluyendo que la necesidad de cubrirlas asistencialmente exige diseñar fórmulas innovadoras, tanto incentivando la labor de los profesionales que opten por prestar sus servicios en zonas rurales o alejadas de los grandes centros urbanos como actuando sobre los modelos de selección de estos profesionales.
Objetivos que se persiguen⁴	Fomentar la incorporación urgente, estable y permanente de personal en los puestos asistenciales menos demandados, actuando sobre el modelo de selección de personal, estableciendo un sistema selectivo específico de concurso para la incorporación de personal estatutario fijo en los puestos de difícil cobertura en el ámbito de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud.
Principales alternativas consideradas⁵	<p>No se contemplan otras alternativas a la elaboración de un Decreto, toda vez que el artículo 44.1 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía establece que el ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde al Consejo de Gobierno de acuerdo con la Constitución, el Estatuto de Autonomía y las leyes, por lo que no se han contemplado otras alternativas.</p> <p>2.</p> <p>3.</p>

³ Concretar la situación de hecho que justifica la aprobación de la norma.

⁴ Sistematizar los objetivos que se persiguen mediante la aprobación de la norma.

⁵ Incluir también la escogida.

CONTENIDO	
Estructura de la propuesta⁶	El proyecto normativo consta de una parte expositiva, una parte dispositiva que cuenta con quince artículos y una parte final que consta de una disposición adicional, una disposición final y un Anexo.
RÉGIMEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS	
<p>- Artículos 47.2.1.^a y 55.2 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.</p> <p>- Artículos 21.3, 27.8 y 44 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.</p>	
4. LISTADO DE NORMAS QUE QUEDAN DEROGADAS	
El proyecto no deroga formalmente ninguna disposición.	
TRAMITACIÓN	
Consulta pública previa	SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>

⁶ Cumplimentar de forma breve, no es preciso reproducirla literalmente.

	<p>Fecha de la consulta: Fecha de la consulta: Desde el 15 de septiembre de 2023 hasta el día 29 de septiembre de 2023.</p> <p>https://juntadeandalucia.es/servicios/participacion/normativa/consulta-previa/detalle/442288.html</p>
Resultado y valoración	<p>Tres personas presentaron alegaciones en este trámite, que fueron:</p> <p>Aportación 1. Concha Berná Guisado.</p> <p><i>“Tras el MIR, los médicos de familia podríamos hacer una rotación de 2 años en puestos de difícil cobertura. Al principio será chocante, pero nos acostumbraremos. Soy María de la Concepción Berná Guisado, médico de familia rural”.</i></p> <p>Se valora positivamente el ofrecimiento de esta persona aunque se entiende que el diseño de un sistema de incentivos y de un modelo específico de selección será suficiente para paliar el déficit de profesionales en este tipo de puestos.</p> <p>Aportación 2. Pepe Lillo.</p> <p><i>Copien lo que hizo Galicia Tan difícil es</i></p> <p>Se valora el comentario y aunque cada Servicio de Salud tiene su propia organización, la Consejería de Salud y Consumo participa junto con el resto de comunidades autónomas y el Ministerio de Sanidad y Consumo en la Comisión de Recursos Humanos del Sistema Nacional de Salud, que recientemente aprobó el Acuerdo de 21 de marzo de 2023 por el que se determinan los criterios mínimos para identificar los puestos de difícil cobertura en atención primaria y los incentivos (económicos y no económicos) para la atracción y retención en dichos puestos.</p> <p>Aportación 3. Antonio Sánchez García, Administrador de la Plataforma para la defensa de los Hospitales Comarcales de Andalucía.</p>

1. *Evaluaciones constantes de demanda de servicios para determinar si ciertos centros son viables o no.*
 2. *Es primordial que los puestos sean cubiertos por aspirantes de acreditada formación –MIR o equivalente de la especialidad correspondiente–.*
 3. *Dado que de lo que se trata es de que el acceso sea ágil, propongo que no sea necesario el examen, que solo baste con la presentación del currículum.*
 4. *Una vez cumplidos esos requisitos, hay que fidelizar a los profesionales mediante un compromiso, tanto de la institución como del profesional, de desempeño por un tiempo mínimo de, por ejemplo, dos (2) años. En todo caso, nunca inferior a uno (1).*
 5. *Para estimular la cobertura del puesto se podría adjudicar 25% por año o 50% por dos años más de puntuación en el baremo que en el resto de las plazas para futuros concursos de acceso a plazas de la especialidad del candidato. Es decir, por año de servicio, se adjudicarían 1,25 puntos en lugar de 1; y por dos años, 3 puntos, 1.5 por año, en lugar de 2.*
 6. *Ayuda con trámites administrativos o gestión de mudanza, muchos de ellos son extranjeros y no tienen experiencia con esas gestiones con la administración española.*
 7. *Flexibilidad de horarios y jornadas para permitir mayor conciliación familiar.*
 8. *Oportunidades preferentes para formación y especialización en centros de referencia y presupuesto para actualización profesional como asistencia a congresos médicos.*
 9. *Progresión más rápida en la carrera profesional y puestos de coordinación.*
 10. *Se podría estudiar un complemento de «Puesto de difícil cobertura» de 600 € mensuales. Esta cuantía, podría variar en función de zonas, comunicaciones, habitantes, etc.*
 11. *Compromiso de prioridad en traslado tras cierto número de años si así se desea. (Este punto se debería coordinar con la especial baremación detallada en el punto 5)*
- Los puntos arriba expuestos deberían ser contemplados para todas las categorías profesionales relacionadas con la sanidad siempre que cumplan con los requisitos para ser consideradas de Dificil Cobertura.*

	<p><i>Para cualquier consulta o aclaración, la Consejería se puede dirigir a esta dirección de correo electrónico. Atentamente.</i></p> <p>Se valoran las aportaciones realizadas en la línea de incentivar la ocupación de estos puestos, y aunque no sea de forma literal algunas de estas propuestas coinciden con las medidas adoptadas por esta Agencia. En todo caso, van a ser tenidas en cuenta en la gestión de los puestos de difícil cobertura, y en la medida que proceda, en la elaboración del borrador de proyecto.</p>	
<p>Trámite de Audiencia e información pública</p>	<p style="text-align: center;">SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/></p> <p>Fecha de la consulta:</p>	
<p>Resultado y valoración</p>		
<p>Informes y dictámenes recabados</p>	<p>1.</p> <p>2.</p>	
<p>Resultado y valoración</p>	<p>1.</p> <p>2.</p>	
<p>5. ANÁLISIS DE IMPACTOS</p>		
<p>Impacto económico⁷</p>	<p>Impacto económico directo</p>	<p style="text-align: center;">SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>En caso afirmativo, enumerar los principales efectos</p>

⁷ No reproducir el impacto presupuestario, sino responder a la previsión de impacto en la economía en general y si es posible cuantificarla.

	Impacto económico indirecto	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/> En caso afirmativo, enumerar los principales efectos
Impacto económico-financiero y presupuestario	Afecta solo al órgano directivo proponente	SÍ <input checked="" type="checkbox"/> NO <input type="checkbox"/>
	Afecta a otros órganos directivos u organismos	SÍ <input type="checkbox"/> NO <input checked="" type="checkbox"/>
	Capítulos y fuentes financieras afectados, distinguiéndose a su vez entre gastos e ingresos	
	Cuantificación del incremento o decremento de los gastos, por un lado, y de los ingresos, por otro	
Impacto de género	La norma posee pertinencia a género	NO <input type="checkbox"/> SI <input checked="" type="checkbox"/> Teniendo en cuenta el objeto del decreto y que los procesos de selección se llevan a cabo de acuerdo con la legislación básica de función pública, que impone la no discriminación por razón de género en el proceso de selección y acceso al empleo, se señala que no existe ningún efecto discriminatorio en este ámbito.
Impacto sobre la infancia y la adolescencia	La norma posee relevancia sobre la infancia y la adolescencia.	NO <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/>
Impacto sobre la familia	La norma posee relevancia sobre la familia.	NO <input checked="" type="checkbox"/> SI <input type="checkbox"/>

2 JUSTIFICACIÓN DE LA MEMORIA ABREVIADA.

Considerando el carácter de la norma y puesto que de su aprobación no se derivarán impactos apreciables en ninguno de los ámbitos previstos en el Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía, la Dirección General de Personal del Servicio Andaluz de Salud ha considerado adecuado la elaboración de la Memoria de Análisis de Impacto Normativo en su versión abreviada, de acuerdo con lo establecido en los artículos 7.3 y 7.ter. del citado Decreto.

3 OPORTUNIDAD DE LA PROPUESTA DE NORMA (Apartado 2.2 guía. Páginas 10-16):

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del Servicio Andaluz de Salud, aprobado inicialmente mediante Resolución de su Dirección Gerencia de 9 de noviembre de 2004 y periódicamente actualizado de acuerdo con los cambios normativos y organizacionales, dedica su Anexo III a los puestos con dificultades de cobertura, poniendo de manifiesto cómo, en la actualidad, se ha acentuado el déficit de profesionales en zonas geográficas que presentan especial dificultad para la cobertura de plazas en determinadas categorías y concluyendo que la necesidad de cubrir las asistencialmente exige diseñar fórmulas innovadoras, tanto incentivando la labor de los profesionales que opten por prestar sus servicios en zonas rurales o alejadas de los grandes núcleos de población como actuando sobre los modelos de selección de estos profesionales. En concreto, la última actualización del plan ha tenido lugar en el mes de febrero de 2023.

Así, en lo relativo a dichos incentivos, el Decreto-ley 22/2020, de 1 de septiembre, por el que se establecen con carácter extraordinario y urgente diversas medidas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19) expresa en su preámbulo que el acceso de los profesionales a los puestos de difícil cobertura ha de hacerse atractivo y, en este sentido, ha de acudir a todas las soluciones que de manera concurrente puedan conseguir el objetivo de que dichos puestos sean no sólo cubiertos, sino que además los profesionales encuentren en ellos su máximo desarrollo profesional, en condiciones de igualdad efectiva con respecto a aquellos otros profesionales que desarrollan sus funciones en zonas y puestos más demandados. Así, en su disposición adicional primera, desarrolla una serie de medidas dirigidas a promover el acceso y permanencia en puestos de difícil cobertura como el incremento del peso de los periodos de permanencia en estos puestos en los baremos de los procesos de movilidad, la existencia de programas específicos de apoyo a la formación y al desarrollo profesional así como el acceso a la carrera profesional y a mejoras retributivas.

En cuanto a las actuaciones sobre los modelos de selección, la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, en su disposición final tercera, ha añadido una disposición adicional única a la Ley 2/1998, de 15 de junio, de Salud de Andalucía, estableciendo que cuando no haya sido posible la cobertura por los procedimientos ordinarios de selección y provisión, el Servicio Andaluz de Salud, excepcionalmente, podrá convocar procesos selectivos específicos por el sistema de concurso, a fin de impulsar la incorporación urgente, estable y permanente de personal a los puestos de difícil cobertura, de conformidad con lo previsto en la legislación estatal de carácter básico y en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Por su parte, la Ley 12/2023, de 26 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2024, en su disposición final séptima, ha modificado la disposición adicional única de la Ley 2/1998 de 15 de junio, especificando que el personal seleccionado en este tipo de concursos deberá incorporarse, de modo efectivo y permanente, al servicio activo en el destino adjudicado para adquirir la condición de personal estatutario fijo, y que tras haber adquirido dicha condición, podrá participar en los concursos de traslados de su categoría y/o especialidad, o en los sistemas de promoción interna o provisión de plazas de otra categoría y/o especialidad, o movilidad, cuando además de cumplir los requisitos comunes, acredite, al menos, dos años de permanencia en la situación de servicio activo en el puesto adjudicado como destino en el concurso.

No se contemplan otras alternativas, dado que el artículo 44.1 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía establece que el ejercicio de la potestad reglamentaria corresponde al Consejo de Gobierno de acuerdo con la Constitución, el Estatuto de Autonomía y las leyes. Tampoco se contemplan alternativas no regulatorias.

4 RÉGIMEN DE DISTRIBUCIÓN DE COMPETENCIAS:

- Artículos 47.2.1.^a y 55.2 de la Ley Orgánica 2/2007, de 19 de marzo, de reforma del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

- Artículos 21.3, 27.8 y 44 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

5 LISTADO DE NORMAS QUE QUEDAN DEROGADAS:

El proyecto no deroga formalmente ninguna disposición.

6 IMPACTO ECONÓMICO, ECONÓMICO-FINANCIERO Y PRESUPUESTARIO (Apartado 2.5 Guía. Páginas 22-34):

- 6.1 Impacto económico: La norma carece de impactos apreciables en este ámbito.
- 6.2 Impacto económico-financiero y presupuestario: La norma carece de impactos apreciables en este ámbito.

El objeto de la norma se limita a la mera regulación del sistema selectivo específico de concurso para la incorporación de personal estatutario fijo en los puestos de difícil cobertura en el ámbito de los centros sanitarios del Servicio Andaluz de Salud, sin que el proyecto haga referencia alguna a plazas, cuya cuantificación será la que, con carácter previo, haya sido objeto de la Oferta de Empleo Público, y cuya incidencia económica será analizada con ocasión de la tramitación del decreto del Consejo de Gobierno que apruebe dicha oferta.

En cuanto a las retribuciones, si bien es verdad que el desempeño de puestos de difícil cobertura conlleva, entre otros incentivos, mejoras retributivas respecto al resto de puestos (no declarados de difícil cobertura), el impacto económico-financiero de estas mejoras ya ha sido objeto de un análisis con ocasión de la tramitación del Decreto-ley 22/2020, de 1 de septiembre, por el que se establecen con carácter extraordinario y urgente diversas medidas ante la situación generada por el coronavirus (COVID-19), que en su disposición adicional primera establece una serie de incentivos dirigidos a promover el acceso y permanencia en este tipo de puestos.

Por todo ello, se concluye que el proyecto no conlleva un incremento de gasto ni una disminución de ingresos en el presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía.

7 IMPACTO DE GÉNERO, EN LA INFANCIA Y ADOLESCENCIA, Y EN LA FAMILIA (Apartado 2.7 Guía. Páginas 41-45):

- 7.1 Impacto de género: la norma no tiene efectos discriminatorios por razón de género.
- 7.2 Impacto sobre la infancia y la adolescencia: La norma carece de impactos específicos sobre la infancia y la adolescencia.
- 7.3 Impacto sobre la familia: La norma carece de impactos específicos sobre la familia.

8 DESCRIPCIÓN DE LA TRAMITACIÓN Y CONSULTAS REALIZADAS (Apartado 2.12 Guía. Página 53):

Versión inicial 11 de julio 2024

El Subdirector de Personal



Fdo: F. Fernando Gilabert Vega