

«e) Gastos derivados de la adquisición de productos necesarios para la desinsectación de animales e instalaciones en relación con el programa de lucha contra la lengua azul.»

Segundo. 1. Se modifica la Resolución de 26 de mayo de 2004, de la Dirección General de la Producción Agraria, por la que se fijan las bases para el cálculo de las subvenciones máximas que podrán percibir las agrupaciones de defensa sanitaria en el ámbito ganadero (ADSG) para el período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2004, añadiendo dos guiones en el apartado 2.2.a) (relativo al programa sanitario mínimo de las ADSG con ovinos o caprinos), del siguiente tenor literal:

- 0,20 euros por la aplicación de cada dosis de vacuna frente a la lengua azul.
- 30,00 euros por cada rebaño ovino vacunado de lengua azul.

2. Se suprime de la citada Resolución de 26 mayo de 2004 el guion añadido en el apartado 1.1.b), mediante la Resolución de 21 de octubre de 2004, de esta Dirección General, publicada en el BOJA núm. 213, de 2 noviembre.

Tercero. La presente Resolución surtirá efectos desde la entrada en vigor de la referida Resolución de 21 de octubre de 2004.

Sevilla, 12 de noviembre de 2004.- El Director General, Manuel Sánchez Jurado.

## CONSEJERIA DE SALUD

*RESOLUCION de 16 de noviembre de 2004, de la Dirección General de Personal y Desarrollo Profesional del Servicio Andaluz de Salud, por la que se declara la jubilación forzosa del personal afectado por el artículo 26.2 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre.*

El 17 de diciembre de 2003 se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley 55/2003, por la que se aprueba el Estatuto Marco del personal estatuario de los servicios de salud. En materia de jubilación el Estatuto Marco, a diferencia de los anteriores Estatutos que establecían la jubilación forzosa a los 70 años, recoge la jubilación forzosa a los 65 años, con carácter general, siendo ello causa de pérdida de la condición de personal estatuario.

Sin embargo, el artículo 26.3 del referido Estatuto reconoce el derecho a mantenerse en el servicio activo hasta alcanzar el tiempo de cotización necesario para causar derecho a pensión de jubilación, cuando al cumplir los 65 años le resten al interesado seis años, o menos, de cotización para obtenerlo. En el mismo sentido, la Disposición Transitoria 7.<sup>a</sup> reconoce el derecho a prolongar la edad de jubilación, hasta como máximo los 70 años de edad, con el objeto de alcanzar la cotización necesaria para llegar a la pensión máxima.

Tanto el derecho a la prolongación de la edad de jubilación, por previsión expresa de la Disposición Transitoria que lo recoge, como el de la prórroga de la situación de servicio activo del artículo 26.3 del Estatuto Marco, han de entenderse referidos exclusivamente al personal estatuario fijo, por ser de aplicación el régimen general de situaciones del personal únicamente a ese personal de conformidad con el artículo 62.1 del citado texto legal.

Al margen de estas previsiones, contempladas por la Ley a los efectos de consolidación de derechos de pensión, el artículo 26.2 dispone que quien esté interesado en prolongar su permanencia en servicio activo podrá solicitarlo volunta-

riamente hasta cumplir, como máximo, los 70 años de edad, siempre que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento. Esta prolongación deberá ser autorizada por el servicio de salud correspondiente, en función de las necesidades de la organización articuladas en el marco de los Planes de Ordenación de Recursos Humanos.

La referida Ley contempla el Plan de Ordenación de Recursos Humanos como un Instrumento clave en materia de personal. En este sentido, el artículo 13 de la citada norma legal lo define como el instrumento básico de planificación global de los Recursos Humanos dentro de los Servicios de Salud, en el que han de especificarse los objetivos a conseguir en materia de personal, los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, pudiendo a su vez establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional, promoción y reclasificación profesional.

Por su parte, el artículo 12.1 establece que la planificación de los recursos humanos estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios.

En consecuencia, el Plan de Ordenación de Recursos Humanos se configura como una herramienta de gestión que ha de permitir orientar las decisiones que van a afectar a los profesionales a lo largo de su vida laboral al servicio de este Organismo, en cuestiones tan importantes como son las referidas a los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, movilidad geográfica, promoción o reclasificación profesional, así como en materia de jubilación, tanto voluntaria como forzosa.

Desde la entrada en vigor de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre se han realizado los estudios y han sido consultadas las Direcciones de los centros sanitarios, tanto en el ámbito de la Atención Especializada como de la Atención Primaria y Centros de Transfusión Sanguínea y se ha sometido a consideración en el ámbito de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad, tal y como dispone el apartado 2 del art. 13 del Estatuto Marco, habiendo contado con el respaldo de las centrales sindicales CC.OO. y UGT y con el posicionamiento en contra de CEMSATSE y CSIF. El citado Plan ha sido aprobado por Resolución de la Dirección Gerencia del Servicio Andaluz de Salud el día 9 de noviembre de 2004.

Una vez consultadas las Direcciones de los diferentes Centros Sanitarios y tras el estudio y análisis de las plantillas de los mismos y del Servicio Andaluz de Salud en su conjunto, el Plan de Ordenación de Recursos ha venido a concluir que no sólo es asumible el efecto que ha de tener sobre la plantilla del Servicio Andaluz de Salud en todas sus categorías el adelanto en cinco años de la edad de jubilación forzosa, sino que es conveniente proceder a su aplicación tanto por la renovación de profesionales y conocimientos que posibilita como por las oportunidades de promoción que abre a los profesionales que permanecen.

El referido Plan incide, asimismo, en la conveniencia de asumir en la actualidad dicho relevo generacional ya que va a permitir anticiparse al déficit selectivo que en numerosas especialidades se va a producir cuando se jubilen en pocos años gran parte de sus efectivos en función del estudio de las edades de los profesionales por categorías que detalla.

Desde la entrada en vigor de la Ley, además de al personal que ha podido acogerse a los supuestos de prolongación del art. 26.3 y de la Disposición Transitoria, se ha venido prolongando en el servicio activo, de forma cautelar, a aquel personal que lo solicitaba por la vía del art. 26.2 del Estatuto Marco, al estar dicho supuesto condicionado a lo que el Plan de Ordenación de Recursos Humanos estableciera.

En lo que respecta a los supuestos de prolongación del art. 26.3 y de la Disposición Transitoria contemplados por la Ley a los efectos de consolidación de derechos de pensión, recientemente se ha procedido a modificar en lo que se refiere a la documentación acreditativa que han de presentar los interesados en sus solicitudes, la Circular 1/2004 de 2 de junio, de esta Dirección General, por la que se establecen los procedimientos para la tramitación de los expedientes de jubilación y prolongación en el servicio activo, a la vista de que el certificado de vida laboral expedido por la Tesorería General de la Seguridad Social, inicialmente previsto, no refleja el tiempo real que la Seguridad Social computa a efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación. Así, este último documento debe sustituirse por el que el Instituto Nacional de la Seguridad Social emite como consecuencia de la «Solicitud de Información Previa a la Jubilación» que debe requerir el interesado, en el que se reflejan dichos períodos computados a efectos del reconocimiento de la pensión de jubilación.

Por ello, por parte de las Direcciones de los Centros e Instituciones Sanitarias habrá de requerirse en estos casos la acreditación con las documentación referida a los efectos de proceder definitivamente a reconocer o no los derechos que los citados preceptos recogen.

En cuanto el personal que no se encuentre en esos supuestos, una vez aprobado el Plan en función del cual han de analizarse las necesidades de la organización a las que somete la decisión el referido art. 26.2, y habiéndose concluido en el mismo que no existen necesidades de organización que haga necesario excepcionar ninguna categoría profesional o especialidad de la jubilación forzosa al cumplimiento de los 65 años de edad, procede, sin más demora, la aplicación de lo dispuesto en la Ley y, en consecuencia, poner fin a la prolongación del servicio activo del personal afectado y declarar la jubilación forzosa en aplicación de esa previsión legal analizada. De la misma forma debe declararse la jubilación del personal mayor de 65 años que no ostente la condición de personal estatutario fijo, de conformidad con lo dispuesto en el párrafo 3 de esta exposición.

Finalmente, si bien la competencia para resolver las jubilaciones forzosas del personal estatutario fue delegada por Resolución de esta Dirección General de 24 de mayo de 2004 en las Direcciones Gerencias de los Hospitales y en las Direcciones de los Distritos y los Centros de Transfusión Sanguínea, por una vez y debido al número de profesionales afectados por la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos, se estima necesario avocar la competencia al objeto de

garantizar la unificación del procedimiento y las fechas de efectividad en todo el Organismo Autónomo. En consecuencia, mediante esta Resolución se procede de conformidad con el art. 14.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, a avocar la citada competencia para jubilar al personal que a fecha 30.11.04 tenga cumplidos 65 o más años.

Por todo ello, a la vista de las competencias atribuidas a esta Dirección General por el Decreto 241/2004, de 18 de mayo, por el que se establece la estructura orgánica básica de la Consejería de Salud y del Servicio Andaluz de Salud

#### RESUELVO

Primero. Avocar, de conformidad con el art. 14.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, la competencia para resolver los procedimientos de jubilación forzosa del Personal Estatutario dependiente del Servicio Andaluz de Salud que a fecha de 30.11.04 tenga cumplidos 65 o más años de edad.

Segundo. Poner fin a las prolongaciones en el servicio activo declaradas con anterioridad al día 30.11.04 y declarar la jubilación del personal estatutario que tenga cumplidos 65 o más años con anterioridad al 1.12.04 y no se encuentre en alguno de los supuestos previstos en el art. 26.3 o en la Disposición Transitoria 7.<sup>a</sup> del Estatuto Marco.

En consecuencia dicho personal seguirá en la prestación de sus servicios hasta el término de su jornada laboral del día 30.11.04, siendo efectiva su jubilación al día siguiente.

La jubilación que ahora se declara no modifica la efectividad de las jubilaciones del personal que con anterioridad a esta fecha haya sido declarado en tal situación.

Tercero. Contra la presente Resolución, podrá interponer reclamación previa a la vía Judicial Social ante esta Dirección General en los términos y plazos establecidos en los arts. 69 y ss. del Texto Refundido de la Ley de Procedimiento Laboral, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril y arts. 125 y ss. de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sevilla, 16 de noviembre de 2004.- El Director General, Rafael Burgos Rodríguez.