

Título

DISTRIBUCION DE COSTES DE PERSONAL EN UN MODELO CONCESIONAL

Clasificación

06- Gestión de RRHH

Palabras clave: PERSONAL, CONCESIONES

Autores

CORPUS GOMEZ CALDERON, CARLOS HERMOSO DE MENA, CRISTINA SEGUI DEVESA, ROSAURA ESCORTELL IVARS,

Entidad

HOSPITAL "MARINA SALUD" DENIA

INTRODUCCION

Marina Salud es una organización sanitaria integral que gestiona los recursos asistenciales públicos de la Marina Alta, según concesión administrativa con la Generalitat Valenciana, asumiendo al personal dependiente de la Consejería de Sanidad, que ya prestaba servicios en el Área. El Departamento está formado, en el momento de adjudicación de la Concesión, por el Hospital de Denia y 11 Centros de Salud. En 2010 cuenta con 1.203 trabajadores. Aunque en las anteriores Concesiones, se habían integrado algunos profesionales estatutarios de Atención Primaria, en esta ocasión, por primera vez en este modelo, se inicia un proyecto de construcción y arranque de un nuevo hospital en modelo concesional con la integración del personal de un Hospital preexistente y la gestión integral de todo el Departamento de Salud. El análisis pormenorizado de la estructura de costes en la masa salarial del Departamento presenta diferencias sustanciales con respecto a un modelo tradicional de gestión pública.

MATERIAL Y METODOS

Teniendo en cuenta los requerimientos del contrato concesional, se diseña la estructura retributiva para todos los colectivos y se dimensiona la masa salarial del Departamento. Hay que tener en consideración que se debe guardar la adecuada proporción de salarios, categorías, tiempo de trabajo y régimen laboral del conjunto de profesionales. En la actualidad coexisten en Marina Salud:

- Personal estatutario con su propio régimen retributivo y de jornada anual establecido por la Consellería y el Estatuto Marco.
- Personal laboral procedente de selección externa cuyo régimen retributivo y jornada anual establece el Estatuto de los Trabajadores y es mejorado por condiciones laborales internas de Marina Salud.
- Personal que, pese a tener un régimen laboral, proceden de un proceso de integración del personal temporal que se encontraba prestando servicios en la estructura sanitaria anterior (contratos de interinidad y contratos temporales de diversa índole).

CONCLUSIONES

En una organización de este tipo cobra especial relevancia el diseño de la estructura retributiva: para el personal laboral y para el personal integrado se diseñó un marco retributivo específico, teniendo en cuenta que para el personal integrado se complementa la retribución básica para aproximarla al nivel salarial del personal estatutario. En igual medida, es imprescindible en el análisis de costes de personal, estudiar las diferencias de jornadas anuales y otros permisos retribuidos que, según los diferentes tipos de profesionales tienen un mayor o menor impacto en la prestación de servicios y en los costes de la masa salarial.