

# Gestión de personal en un proceso de fusión hospitalaria

D. JUAN MENÉNDEZ JEANNOT. Director de Personal. Hospital Central Asturias

El actual Hospital Central de Asturias (Centro Universitario) se configuró a través del Convenio suscrito el 13 de diciembre de 1989 (con entrada en vigor el 01-01-90) entre la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias y el Insalud.

Con este instrumento jurídico se perseguía la inicial coordinación, como fórmula transitoria, para facilitar el proceso de fusión de 3 hospitales de agudos: el Hospital General de Asturias (Hospital General médico-quirúrgico, con dependencia de la Comunidad Autónoma del Principado, inaugurado en 1961 y con 502 camas), el Hospital Covadonga (antigua Ciudad Sanitaria "Nuestra Señora de Covadonga, perteneciente a la red del Insalud, que entró en funcionamiento en 1961 y con 1.147 camas) y el Instituto Nacional de Silicosis (Hospital monográfico de Neumología y, en menor grado, de Cardiología, inaugurado en 1971 y con 200 camas).

Los 3 centros hospitalarios que conforman el Hospital Central de Asturias contaban, al inicio del proceso de coordinación-fusión, con una plantilla total de 4.208 trabajadores fijos.

Este personal, sujeto a distintos regímenes jurídicos, se distribuía de la forma siguiente:

## Hospital General de Asturias

1.072 laborales fijos  
79 funcionarios de la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias

## Hospital Covadonga

2.599 personal estatutario  
23 funcionarios del Insalud

## Instituto Nacional de Silicosis

446 personal estatutario  
4 funcionarios del Insalud

Las distintas situaciones del personal del Hospital Central de Asturias se plasmaban en:

### Hospital General de Asturias

- Personal laboral contratado por tiempo indefinido, perteneciente a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, sometido a la legislación laboral ordinaria (Estatuto de los Trabajadores de 1980, Ordenanza laboral para Centros de Hospitalización de 1976, Convenio Colectivo de Empresa, etc.).
- Personal funcionario perteneciente a la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, sometido a la Ley 3/1985 de Ordenación de la Función Pública de la Administración del Principado de Asturias y normas complementarias.

### Hospital Covadonga e Instituto Nacional de Silicosis

- Personal estatutario fijo regido por los tres estatutos de personal existentes (personal facultativo, personal sanitario no facultativo y personal no sanitario).
- Personal funcionario del Insalud regido por la normativa de la Función Pública.

En cualquier caso, no sólo por el carácter residual que suponían en el conjunto de los trabajadores (46), como por su tradicional integración funcional en los centros en que prestaban servicios, se puede señalar que el personal funcionario tanto del Insalud, como de la Comunidad Autónoma, no ha representado a lo largo del proceso de coordinación-fusión un colectivo problemático en su gestión.

Desde el punto de vista de la representación sindical, el Hospital Central de Asturias mantiene, dada la existencia de regímenes jurídicos distintos, 1 Comité de Empresa (HGA), 1 Junta de Personal de Area (HC e INS) y 8 Secciones Sindicales (4 HGA y 4 HC e INS).

Asimismo, el Convenio de 13 de diciembre de 1989 determina, en su estipulación novena, que “se constituirá una Ponencia de Personal, en la que participarán los representantes sindicales nombrados por los Comités de Empresa o Junta de Personal de cada uno de los centros”; figura ésta sumamente compleja, próxima, conceptualmente, a los Comités intercentros regulados en la normativa laboral, pero carente de funciones ejecutivas al no poder suplantar a la representación salida de las elecciones sindicales. Dicha Ponencia de Personal pretendía ser un órgano de encuentro entre la Dirección del Centro y la representación de los trabajadores y en el que se tratasen las cuestiones más sustanciales del proceso de coordinación-fusión en lo relativo a la política de personal.

Partiendo de esta compleja situación inicial se comenzó un proceso de coordinación-fusión hospitalaria cuyo desarrollo en el tiempo debería pasar necesariamente por un tratamiento integrado del personal adscrito a los distintos centros de trabajo preexistentes.

El propio Convenio de 13 de diciembre de 1989 ya partía de un tratamiento homogéneo del personal y de una unificación de las condiciones de trabajo, con independencia de los distintos regímenes jurídicos existentes (homologación de retribuciones, de acción social, de movilidad dentro del Complejo Hospitalario y, en general, de adaptación a las condiciones generales de trabajo de los Centros del Insalud).

Con esta perspectiva, se negoció, a lo largo del año 1991, el Convenio Colectivo del Hospital General de Asturias, con vigencia para los años 1991-1994 (esto es, hasta la finalización del Convenio de Coordinación-fusión).

Dicho Convenio Colectivo procedió a una práctica homologación de condiciones de trabajo entre el personal laboral del HGA y el personal del Insalud, incorporando una cláusula mediante la cual se procedería automáticamente a la revisión del articulado del Convenio en el momento en que variasen las condiciones de trabajo para el personal del Insalud (Disposición Adicional III). Ello permitió, entre otros cambios, la aplicación al mismo tiempo que al personal del Insalud, y sin previa negociación, del contenido de los Acuerdos Sindicales de 22 de febrero de 1992.

Dada la amplitud de materias reguladas en dichos Acuerdos Sindicales (jornadas, salarios, etc.), se vació prácticamente de contenido el Convenio Colectivo del Hospital General de Asturias.

La estrategia seguida por el equipo de Dirección del Hospital Central de Asturias, plasmada en los distintos Planes de Acción a corto plazo, elaborados con periodicidad anual, se concretó en diversas medidas, todas ellas encaminadas a facilitar la gestión integrada del personal:

- Reforzamiento de la estructura orgánica de la Dirección de Personal.
- Establecimiento de la plantilla horizonte del Hospital Central de Asturias.
- Unificación y simplificación de procedimientos administrativos (permisos, vacaciones, solicitudes, informes, etc.).
- Formación de una Comisión Jurídica de seguimiento del Convenio de 13 de diciembre de 1989.
- Gestión personalizada.
- Tratamiento uniforme de la informática, tanto en el programa de Nóminas, como en el de Gestión de personal.
- Establecimiento de una política de relaciones con los Sindicatos y demás órganos de representación de los trabajadores.

- Formación de una Comisión de Contrataciones del Hospital Central, delegada de la Comisión de Dirección, y con funciones de seguimiento del Capítulo I y de tratamiento de todas las cuestiones de política de personal.

En definitiva, se pretendía alcanzar una nueva cultura de empresa diferente a las preexistentes y que no se identificase necesariamente con ninguno de los modelos tradicionales de gestión de personal en centros hospitalarios públicos. El permanente recurso dialéctico manifestado por los trabajadores hacia el “agravio comparativo”, o hacia el dominio del modelo organizativo del Insalud, o del Hospital General (según de donde viniese la queja), como constante referencia en los conflictos, precisaba una gestión novedosa que incorporase lo mejor de cada organización.

Llegados a este punto, y en línea con lo anteriormente apuntado, debe resaltarse que quizás una de las cuestiones más llamativas en el momento inicial del proceso de creación del Hospital Central de Asturias fue el “sentido de propiedad” que los distintos colectivos de trabajadores mantenían sobre el centro de trabajo en que venían históricamente prestando servicios. A ello contribuía en no poca medida la existencia de 3 centros de gasto diferentes, la parcelación sindical en Secciones por centros y la propia normativa de movilidad geográfica” existente.

Ello condujo al establecimiento de una política “sui generis” de movilidad del personal por los distintos centros del Complejo hospitalario mediante convocatorias internas abiertas, con ámbito de Hospital Central, que permitían participar a todos los trabajadores con independencia de su status jurídico, o de su vinculación inicial a un determinado centro. Obviamente, y en esta línea, los nuevos contratos de trabajo suscritos con carácter temporal (eventuales, interinos, etc.) se llevan a cabo desde el inicio con ámbito de Hospital Central de Asturias. A tal efecto, se procedió a registrar al Hospital con esta denominación en el Ministerio de Trabajo.

Transcurridos cuatro años desde el comienzo del proceso de coordinación-fusión hospitalaria de Oviedo se puede concluir en el sentido de que aún siendo la existencia de diversos regímenes jurídicos un serio inconveniente para la gestión, ello no determina una imposibilidad manifiesta para alcanzar la meta perseguida de gestión integrada. Evidentemente, aparecen dificultades añadidas a las propias de cualquier proceso de fusión de empresas, pero superada la fase inicial de recelo (cierta pérdida de identidad, cambio cultural, asentamiento de la nueva organización, etc.), la gestión del personal puede llevarse a cabo con un alto grado de eficiencia. No obstante, estas dificultades se verán atenuadas una vez culmine el proceso ya iniciado de ofertar a los trabajadores del Hospital General de Asturias la posibilidad de integrarse en los distintos estatutos jurídicos de personal del Insalud, con lo que se habrá dado un paso más en el proceso de consolidación del Hospital Central de Asturias.