



## SIMAP-PAS PRESENTA ALEGACIONES AL BAREMO DE LA NUEVA ORDEN DE BOLSA DE TRABAJO APROBADO EN MESA SECTORIAL

- \* Se discrimina y agravia a médico/a y enfermera/o SAMU y técnico/a de emergencias sanitarias en el cómputo de servicios prestados cuando tienen un nombramiento de sustitución.
- \* Se discrimina a los nombramientos de Atención Continuada que hacen menos de 130 horas mensuales respecto a los nombramientos a tiempo parcial.
- \* Se discrimina al personal interno residente por cuestiones de maternidad, IT de otro tipo y cuando ha realizado otra residencia respecto a otras categorías profesionales.
- \* En promoción interna temporal, no se garantiza que la puntuación por la formación permita el acceso al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad, dada la inequidad presente en el proceso de selección de los cursos y la poca oferta formativa.



GENERALITAT VALENCIANA  
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA  
DIRECCIÓ TERRITORIAL-VALENCIA

Data 08 MARÇ 2019

Registre General

ENTRADA

DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS  
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA

C/ Micer Mascó nº 31  
46010Valencia

CON COPIA A DIRECCIÓN GENERAL DE ASISTENCIA SANITARIA DE LA CONSELLERIA  
DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA

ASUNTO:

ALEGACIONES BAREMO BOLSA DE TRABAJO APROBADO EN MESA  
SECTORIAL

EXPONE:

Estimad@s amig@s: con fecha 8 de marzo hemos presentado ante la Conselleria de Sanitat un pliego de alegaciones al nuevo Baremo de Méritos de la Orden de Bolsa de Trabajo, recientemente aprobada en Mesa Sectorial de Sanidad.

Nos hemos centrado en aquellos puntos que no poseen un soporte legal o no garantizan la equidad en el acceso al empleo público y, por lo tanto, están carentes de la **necesaria seguridad jurídica que la norma debe respetar**, vulnerando los derechos de los aspirantes a ocupar una plaza con un nombramiento temporal.

Los colectivos afectados son los nombramientos de sustitución del personal del **SAMU**, los nombramientos de **Atención Continuada** que les ofrecen menos de 130 horas mensuales, el **personal interno residente (IR)**, sobre todo los IR que se ven obligadas a prorrogar la residencia por temas de maternidad o IT y los que han hecho más de una residencia y, por último, aquellos profesionales que están en **turno de promoción interna temporal** y pertenecen a categorías y departamentos de salud con poca oferta formativa y posibilidades de ser seleccionados para los cursos que se puntúan.

SIMAP-PAS, como sindicato con representación en la Conselleria de Sanidad, tiene el derecho y la obligación de pronunciarse ante aquellas normas que afecten directamente a las condiciones laborales de los trabajadores a los que representa y la Conselleria tiene, asimismo, la obligación de escuchar sus propuestas. Siendo conscientes de la complejidad y el trabajo que supone la negociación de una Orden como la que nos ocupa, no es nuestra intención incidir sobre contenidos que, sin vulnerar ninguna norma ni derecho laboral, bajo nuestro punto de vista podrían haber sido resueltos en otros términos. Sí estaremos, absolutamente vigilantes, en que la forma de aplicación de esta nueva norma sea la correcta y no se haga de la misma un uso fraudulento, como se hizo, por ejemplo, con "el Bolsín" de la orden del 2009. En este caso, aunque otros sindicatos se atribuyen el mérito, fue SIMAP el sindicato que consiguió su restricción en los nombramientos de sustitución por IT y otras situaciones, gracias a las denuncias presentadas ante la Inspección de Trabajo en todos los departamentos de Salud de la Conselleria de Sanidad, que demostraron que la perversión en la aplicación de la norma llevaba aparejada, en la mayoría de los casos, temas de infracotización a la Seguridad Social y que el vehículo del fraude era la forma de contratación a través del Bolsín.

Por todo lo expuesto y por motivos de eficiencia, centraremos nuestras alegaciones en aquellos puntos en los que sí vemos que existe ya, como punto de partida en la redacción, una vulneración de derechos y un claro incumplimiento de la ley.

#### **1. IRREGULARIDAD EN EL CÁLCULO DE SERVICIOS PRESTADOS DE MÉDICO/A Y ENFERMERA/O SAMU Y TÉCNICO/A DE EMERGENCIAS SANITARIAS CON NOMBRAMIENTOS DE SUSTITUCIÓN.**

El primer punto a destacar en el recién aprobado Baremo de Bolsa, y por esta defensa de la seguridad jurídica de la norma, es la denuncia, una vez más, de **la irregularidad que supone dar un trato diferente en el cómputo de los servicios prestados al personal estatutario temporal en**

**nombramiento de sustitución correspondiente a las categorías de Médico/a SAMU, Enfermero/a SAMU y Técnico/a de Emergencias Sanitarias, respecto al resto de personal estatutario de estas mismas categorías profesionales dentro del SAMU que ostenta un nombramiento fijo o cualquier otra modalidad de nombramiento temporal**, que se recoge en el apartado 1 de servicios prestados. Supone una distinción, discriminación y agravio respecto al resto del personal temporal del SAMU absolutamente ilegal e injustificada.

Se repite la fórmula de cómputo de servicios prestados para el personal estatutario temporal con nombramiento de sustitución en las unidades de SAMU que ya contenía la Orden de Bolsa de 2009 y que, además de suponer un agravio y un trato discriminatorio injustificado para este colectivo, como ya afirmamos, durante todos estos años ha propiciado y producido abusos laborales en las jornadas de trabajo y en los turnos asignados, así como fraudes generalizados en las cotizaciones a la Seguridad Social en este colectivo con nombramientos de sustitución.

Además, esta forma de cómputo de los servicios prestados, no sólo se hace a efectos de la Bolsa de Trabajo sino que se ve reflejada en los servicios prestados para otros procesos de selección y provisión y en el registro de vida laboral. Este trato desigual va en **contra del artículo 9 del Estatuto Marco** referente al personal estatutario temporal, en el que establece los tres tipos de personal temporal: "*Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución*" sin establecer diferencias entre ellos, salvo los motivos por los que se expediría cada una de ellas y sus causas de cese del personal que las ocupa. Para todo lo demás, el Estatuto Marco es claro: "*Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo*".

**Por tanto, no existe ninguna razón objetiva ni legal que justifique un trato diferente al personal SAMU con un nombramiento de sustitución, ni en la normativa básica estatal que nos regula, ni en la**

**autonómica que regula la jornada laboral de este colectivo**, en concreto en el artículo 3 del Decreto de Jornada vigente: "*Centro de Información y Coordinación de Urgencias -Servicio de Asistencia Médica Urgente (CICU-SAMU)* La jornada del personal de CICU-SAMU será también de treinta y siete horas y veinte minutos semanales en horario diurno y su equivalente en horario nocturno, en proporción a la jornada de trabajo que se cumpla dentro de uno u otro horario, en cómputo mensual o anual".

**En definitiva, el cómputo de los servicios prestados a las diferentes categorías profesionales dentro del SAMU con nombramiento de sustitución debe ser el mismo que para el resto de personal temporal y no puede darse un trato diferente computando cada 130 horas como un mes de trabajo.**

## **2. DISCRIMINACIÓN DE LOS NOMBRAMIENTOS DE ATENCIÓN CONTINUADA QUE HACEN MENOS DE 130 HORAS MENSUALES RESPECTO A LOS NOMBRAMIENTOS A TIEMPO PARCIAL.**

En relación con los nombramientos de atención continuada donde los servicios prestados se computan a un mes de trabajo por cada 130 horas, hay que tener en cuenta y recordar que este tipo de nombramientos se formalizan con la finalidad de cubrir necesidades específicas de los centros y servicios, cuando con el personal propio en plantilla no se alcanza a dar cobertura a las necesidades asistenciales de la atención continuada y permanente de los centros y servicios. Y, aunque se estableció una jornada mínima a ofertar de 126 horas mensuales, que posteriormente en una instrucción se elevó a 135 horas mensuales, **por necesidades asistenciales pueden formalizarse nombramientos de atención continuada con un número inferior de horas de trabajo.**

En el recién aprobado Baremo de Méritos de la Orden de Bolsa, en el apartado 1 de servicios prestados, se establece que *al personal con nombramientos a tiempo parcial, cualquiera que sea el número de horas*

realizadas, se le computarán los servicios prestados como realizados a jornada completa. Por lo tanto, **se debe dar el mismo tratamiento a los nombramientos de atención continuada con un número de horas mensuales inferiores a 130**. No hacerlo supone un trato discriminatorio a este colectivo que se sumaría al resto de desigualdades y agravios que vienen padeciendo de forma histórica.

Las personas con nombramientos de atención continuada realizan el número de horas de trabajo que les asignan los responsables del centro sanitario correspondiente para cubrir adecuadamente las necesidades asistenciales, por lo que no se les puede penalizar y dar un trato diferente al de cualquier otro nombramiento temporal a tiempo parcial, ya que es algo impuesto y que, como siempre ha defendido la Conselleria, las necesidades de cobertura de la atención continuada y permanente de los centros y servicios puede ser variables a lo largo de los meses.

Por lo tanto, defendemos que **cualquier nombramiento de atención continuada que realice un número de horas mensuales inferior a 130 debe considerarse como si fuera un nombramiento a tiempo parcial y computarse, sea cual sea el número de horas realizadas, como servicios prestados a jornada completa**, si se quiere que la norma cumpla con la equidad que debe merecer el trato a los diferentes aspirantes al empleo público tal y como establece la Constitución y la normativa básica a la que se hace referencia en el preámbulo.

### **3. DISCRIMACIÓN DEL PERSONAL INTERNO RESIDENTE POR CUESTIONES DE MATERNIDAD, IT DE OTRO TIPO Y POR HABER REALIZADO OTRA RESIDENCIA.**

Otro punto que **vulnera los derechos de los candidatos/as** a recibir una puntuación adecuada a sus méritos y tiempo de trabajo lo encontramos en el apartado 4: **Formación Especializada por categoría y especialidad**. El Baremo de Méritos establece que

*el periodo de formación sanitaria especializada, vía personal interno residente en formación, se baremará únicamente en la categoría que se corresponda con la formación a razón de 7,2 puntos por año de formación, siempre que se haya obtenido el título de especialista. Añade que no se podrá obtener en este apartado una puntuación superior a la duración oficial del periodo formativo de cada especialidad, con independencia del tiempo que haya precisado la persona candidata para finalizar el proceso formativo.*

Hasta este punto en los contenidos del apartado 4 no encontramos motivos para entender que se vulneran los derechos de los candidatos que se inscriben en la bolsa de trabajo para acceder a un empleo público a través de un nombramiento temporal. Es en el siguiente párrafo, dentro de este apartado del baremo, en el que se especifica que

***“en ningún caso se valorarán los periodos de formación sanitaria especializada vía personal interno residente en formación en el apartado 1 de servicios prestados”,***

el que **supone una vulneración de derechos y rompe el principio de equidad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público.**

Hay varios supuestos en los que **candidatos a un empleo temporal en la Conselleria de Sanidad que han trabajado como personal interno residente tendrían derecho a computar sus servicios prestados en el apartado 1**, ya que estos servicios prestados no pueden ser valorados en ningún otro apartado. No se puede ignorar que han trabajado ese tiempo en las administraciones sanitarias públicas.

Como ejemplo, los casos en las que **se ha cursado otra residencia de forma completa con obtención de título o parcial para otra especialidad diferente a la que se opta a la Bolsa de Trabajo**. Ese tiempo de servicios prestados debe ser valorado en el baremo, porque **si no se considera se está discriminando al que trabajó como personal interno residente respecto a quien lo hizo como enfermero/a, TCAE,**

**Administrativo/a, celador, etc., a los que sí se les contaría el tiempo de trabajo a 0,15 puntos por mes de trabajo en el apartado 1.1.2.**

Lo mismo ocurriría en la situación en que el personal interno residente, por los **motivos regulados en artículo 22.2 del Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero**, por el que se determinan y clasifican las especialidades en Ciencias de la Salud y se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada, hubiera tenido una **evaluación anual negativa debida a la imposibilidad de prestación de servicios por un período superior al 25 por ciento de la jornada anual, como consecuencia de la suspensión del contrato o de otras causas legales** para la categoría/especialidad a la que quiere acceder en la Bolsa de Trabajo y **su recuperación supusiera la prórroga de la residencia durante unos meses**. Esto puede suceder por temas de **maternidad**, IT relacionada con la maternidad, suspensión del contrato por riesgo durante la maternidad/lactancia, permiso por maternidad y lactancia acumulada o exención de guardias por riesgo durante el embarazo/ lactancia. Son situaciones claramente protegidas en las que el tiempo en el que la mujer permanece en esta situación es tiempo de trabajo a todos los efectos, pero también lo es el tiempo, los meses, en los que debe ampliar el tiempo de la residencia para obtener la evaluación positiva y llegar a ser especialista. Estos meses de ampliación de la residencia deben ser tenidos en cuenta en el baremo, ya que si no es así **se les estaría penalizando por el único motivo de la maternidad**. Lo mismo se produciría en caso de **IT común, enfermedad profesional o accidente laboral** que pudieran sufrir durante la residencia.

**La única forma de computar este tiempo en el que se amplía la residencia en los supuestos contemplados en el artículo 22.2 del Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, es hacerlo dentro del capítulo 1 de servicios prestados en el apartado 1.1.2 a 0,15 por mes.**

**4. EN PROMOCIÓN INTERNA, NO SE GARANTIZA QUE LA PUNTUACIÓN POR LA FORMACIÓN PERMITA EL ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO EN**



CONDICIONES DE IGUALDAD, MÉRITO Y CAPACIDAD, DADA LA INEQUIDAD PRESENTE EN EL PROCESO DE SELECCIÓN DE LOS CURSOS.

Por último, encontramos **problemas de procedimiento que enturbian la valoración de la formación continua y continuada para el turno de promoción interna temporal en el baremo de méritos**. La formación continua y continuada, tal y como está organizada e insuficientemente dotada en la oferta formativa, presenta el problema, que venimos detectando y denunciando, de la **falta de equidad a la hora del acceso a dicha formación**, ya que existen diferencias importantes en las oportunidades para conseguir los cursos solicitados en función del lugar de trabajo o la categoría profesional. Además, el **proceso de selección de los candidatos que finalmente consigue acceder a los cursos no sigue unos criterios objetivos, ni se produce la necesaria publicidad en los métodos de selección de los aspirantes, ni la posibilidad de recurrir, de forma reglada, los resultados cuando estos son rechazados**. Así, sin una oferta amplia y homogénea de los cursos, sin unos criterios de selección de los aspirantes transparentes, en base a un baremo conocido, con la obligada publicidad y con igualdad de oportunidades entre los solicitantes, no se puede garantizar que la puntuación por la formación continua y continuada permita el acceso al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad.



Por todo lo anteriormente expuesto, **SOLICITAMOS** que:

**1.- Se retire del apartado 1 del Baremo de Méritos**, servicios prestados, el texto siguiente:” *los servicios presados como personal estatutario*

*temporal en nombramientos de sustitución correspondientes a las categorías de médico SAMU, enfermero SAMU y Técnico de Emergencias Sanitarias, se computarán cada 130 horas como un mes de trabajo”, ya que deben recibir el mismo trato el personal temporal de sustitución que el resto del personal temporal (interino o eventual), tal como establece el artículo 9 del Estatuto Marco, en todos los aspectos laborales y retributivos y por supuesto en la forma de cómputo de los servicios prestados.*

**2.- Se añade en el apartado 1 del Baremo de Méritos,** servicios prestados, el texto siguiente: *“Al personal con nombramientos a tiempo parcial, entre los que se incluyen los nombramientos de atención continuada que hayan realizado un número inferior a 130 horas al mes, se le computarán los servicios prestados como realizados a jornada completa”.*

**3.- Se retire** el siguiente texto del Apartado 4, **formación especializada por categoría y especialidad:** *“En ningún caso se valorarán los periodos de formación sanitaria especializada vía personal residente en formación en el apartado 1 de servicios prestados”.*

Y se añade:

*a.- El tiempo de trabajo como personal interno residente desarrollado en una especialidad diferente a la que se opta a la Bolsa de Trabajo se valorará dentro del apartado 1.1.2 del baremo de méritos, como prestado en distinta categoría profesional y en su caso especialidad en la que se solicita el empleo temporal a 0,15 por mes de trabajo.*

*b.- El tiempo de trabajo como personal interno residente, que se haya prestado en la prórroga del tiempo de residencia, como recuperación de la evaluación anual negativa debida a la imposibilidad de prestación de servicios por un período superior al 25 por ciento de la jornada anual, como consecuencia de la suspensión del contrato o de otras causas legales, según se regula en el*

*artículo 22.2 del Real Decreto 183/2008, de 8 de febrero, por el que se desarrollan determinados aspectos del sistema de formación sanitaria especializada, se valorará dentro del apartado 1.1.2 del baremo de méritos, como prestado en distinta categoría profesional y en su caso especialidad en la que se solicita el empleo temporal a 0,15 por mes de trabajo.*

**4.-** Que la Conselleria de Sanidad **amplíe la oferta formativa**, para que todos los trabajadores puedan acceder al menos a uno de los cursos formativos de atención continua y continuada solicitados cada año, que existan **opciones formativas específicas para todas las categorías profesionales** y un **sistema de selección de candidatos homogéneo para todos los departamentos de salud** que garantice los principios de publicidad, mérito y capacidad a la hora de la selección de los aspirantes a la oferta formativa, para que la puntuación de estos cursos en los méritos de la Bolsa de Trabajo en el turno de promoción interna temporal cumpla con los principios legales de acceso al empleo público.

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigiros a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

**NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.**

**ÚNETE A NOSOTROS**



**SIMAP-PAS**

**SOMOS COMPAÑEROS**