

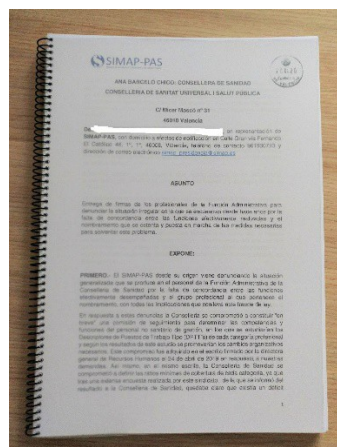


SIMAP-PAS REMITE ESCRITO DE QUEJA A LA CONSELLERIA DE SANIDAD SOBRE FUNCIÓN ADMINISTRATIVA: NO SE CORRESPONDE EL DESEMPEÑO CON EL NOMBRAMIENTO. ENTREGA DE FIRMAS DE PROFESIONALES DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA QUE DENUNCIAN LA SITUACIÓN Y EXIGEN LA SOLUCIÓN DEL PROBLEMA.

- * La Conselleria se comprometió por escrito con el SIMAP-PAS a que “en breve” estudiaría y determinaría las funciones de los puestos de trabajo tipo (DPTTs) y las ratios para determinar la necesidad de cada categoría profesional y así proceder para regularizar la situación, pero no ha realizado las actuaciones necesarias y prioriza el estudio en otros colectivos.
- * No es correcta la distribución del número de efectivos de las diferentes categorías del personal de gestión no sanitario dentro de la Conselleria de Sanidad, existiendo un exceso de auxiliares administrativos y un déficit de administrativos, gestión y técnicos.
- * De forma habitual, grupos profesionales se ven obligados a asumir funciones que no son propias de su nombramiento sin percibir las retribuciones correspondientes al trabajo efectivamente desempeñado como ha quedado determinado en la doctrina jurisprudencial.
- * La Conselleria de Sanitat reconoce la identidad de funciones efectivamente realizadas entre los grupos C2 y C1, como demuestran sus actuaciones sobre este colectivo.

- * Los grupos profesionales C2 y C1 dentro del personal de gestión no sanitario realizan de forma efectiva el mismo trabajo, pero tienen unas retribuciones diferentes, por lo que vulnera la equidad retributiva y se incurre en fraude de ley.
- * La solución está en la mano de la Conselleria de Sanidad y tiene un sólido respaldo legal en el Estatuto Marco y en el propio Plan de Ordenación de Recursos Humanos.
- * El anunciado estudio de los descriptores de puestos de trabajo, DPTT's, no se va a iniciar con este colectivo de profesionales, lo que muestra la falta de sensibilidad e interés en este asunto por parte de la administración y sindicatos que conforman la Mesa Sectorial.
- * Tampoco ha seguido la Conselleria de Sanidad las recomendaciones del Sindic de Greuges sobre este tema, que emitió en 2010 y 2019, en quejas relativas a la falta de concordancia entre funciones y nombramientos y la falta de posibilidades de progresión profesional instando a la regulación de acuerdo con la ley.

En **valencià** a continuación del texto en castellano



Estimad@s amig@s: desde su origen, SIMAP-PAS viene denunciando la situación generalizada que se produce en el personal de la Función Administrativa de la Conselleria de Sanidad por la falta de concordancia entre

las funciones efectivamente desempeñadas y el grupo profesional al que pertenece el nombramiento, con todas las implicaciones que conlleva este fraude de ley.



1

La Conselleria se comprometió por escrito con el SIMAP-PAS a “en breve” estudiar y determinar las funciones de los puestos de trabajo tipo (DPTTs) y las ratios para determinar la necesidad de cada categoría profesional y actuar para regularizar la situación, pero no ha realizado las actuaciones necesarias y prioriza el estudio en otros colectivos.

En respuesta a estas denuncias, la Conselleria se comprometió por escrito a constituir “en breve” una comisión de seguimiento con las siguientes funciones:

- * Determinar las competencias y funciones del personal no sanitario de gestión, en los que se estudiarían los Descriptores de Puestos de Trabajo Tipo (DPTT’s) de cada categoría profesional y según los resultados de este estudio se promoverían los cambios organizativos necesarios.
- * Definir las ratios mínimas de cobertura de cada categoría.

En una extensa encuesta realizada por SIMAP-PAS, de la que se informó del resultado a la Conselleria de Sanidad, quedaba claro que existía un déficit significativo de personal de las categorías C1, A2 y A1 dentro del personal de gestión no sanitario. Este déficit de personal de las categorías superiores es uno de los motivos por los que, para cubrir adecuadamente las necesidades de la Conselleria, se impone al personal de los grupos C2 y C1, fundamentalmente, la obligación de asumir funciones complejas propias de otras categorías de grado superior.

2

Existe un exceso de auxiliares administrativos y un déficit de administrativos, gestión y técnicos.

Después de varios meses tras el compromiso adquirido con este personal por la DGRRHH, y no habiéndose llevado a cabo las actuaciones necesarias, el personal de gestión no sanitario, **fundamentalmente**

auxiliares administrativos y administrativos de los departamentos de salud del Arnau de Vilanova-Lliria, Clínico Malvarrosa, La Fe, Hospital Peset, Valencia Hospital General, Gandía y General de Castellón, ha firmado el documento que incluimos al final en el que se resumen las principales reivindicaciones de este colectivo.

La conclusión a la que se llega tras los estudios realizados por este sindicato es que **la distribución del número de efectivos de las diferentes categorías del personal de gestión no sanitario dentro de la Conselleria de Sanidad no es correcta, existiendo un exceso de auxiliares administrativos y un déficit de administrativos, gestión y técnicos:**

El trabajo específico que deberían hacer los grupos profesionales deficitarios se cubre con el desempeño realizado por personal de los grupos C2 y C1 y, a la vez, existe una identidad en las funciones que realizan los grupos C2 y C1, de auxiliares administrativos y administrativos, asumiendo ambos grupos profesionales de forma efectiva las mismas tareas.

3

La identidad de funciones efectivamente realizadas entre los grupos c2 y c1 es reconocida por la Conselleria en sus actuaciones sobre este colectivo.

La identidad de funciones efectivamente realizadas entre los grupos C2 y C1 es reconocida por la Conselleria hasta el punto de que se reparte la carga de trabajo indistintamente en los servicios, se sustituyen de forma indistinguible unos profesionales a otros, se ofrecen conjuntamente los puestos de trabajo ocupados por C2 y C1 para ser cubiertos en traslados internos indistintamente a ambos colectivos, se contabilizan los servicios prestados conjuntamente para el encuadramiento/progresión de desarrollo profesional, etc.

En conclusión, los grupos profesionales C2 y C1 dentro del personal de gestión no sanitario realizan de forma efectiva el **mismo trabajo**. Sin embargo, tienen unas **retribuciones diferentes que no se correlacionan con el desempeño real** que realizan, al estar basadas en el nombramiento

formal que ostentan.

Esto supone la **vulneración de uno de los principios básicos de la equidad retributiva**, principio apoyado en **abundante jurisprudencia**, donde se reconoce que la retribución debe ser acorde con el trabajo efectivamente realizado con independencia del nombramiento que se ostente.

Por tanto, el mantenimiento de esta situación supone incurrir **en un fraude de ley**, en cuanto que la Conselleria obtiene un beneficio a costa de no adecuar las funciones efectivamente desempeñadas al nombramiento formal que ostentan estos profesionales, situación que debería ser resuelta con urgencia, y esto nos lleva a la necesidad de iniciar el estudio de los DPTT's del personal de gestión no sanitario de los diferentes departamentos de salud y de los servicios centrales de la Conselleria de Sanidad.

4

La solución tiene un robusto respaldo legal en el estatuto marco y en el propio Plan de Ordenación de Recursos Humanos. Sólo depende de la voluntad de la Conselleria de Sanidad.

La forma de solventar definitivamente este problema en el colectivo más extenso, que corresponde al de auxiliares administrativas/os, y el perjuicio consecuente que sufren los trabajadores, está **en la mano de la Conselleria de Sanidad y tiene un sólido respaldo legal en el Estatuto Marco y en el propio Plan de Ordenación de Recursos Humanos**. Así, el **artículo 13.1 del Estatuto Marco** que regula los **planes de ordenación de recursos humanos** señala:

*“Los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise. Especificarán los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos. Asimismo, **podrán establecer las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos**, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y **reclasificación profesional**”* (La negrita es nuestra).

Para el resto de categorías profesionales de grupos superiores existen

soluciones que pasarían por que el Consell a petición de la Conselleria de Sanidad aprobara una **iniciativa legislativa que regule la promoción interna** con reconversión directa de plazas, con la finalidad de que las funciones que viene desempeñando este colectivo sean acordes al nombramiento que se ostenta. Y expedientes de modificación de plantilla que garantice la continuidad del temporal que los ocupa y que viene desempeñando las funciones de un grupo profesional superior, en función de los resultados de los descriptores y las ratios.

Las soluciones pueden requerir medidas excepcionales que permitan regularizar la situación y partir de cero para que esta situación no se produzca más. **Pero estas soluciones deben ser aquellas que garanticen la continuidad del personal implicado tras la reclasificación.** Por lo que el Consell, la Conselleria de Sanidad y los sindicatos que finalmente negocien los procedimientos a llevar a cabo, deben adquirir el compromiso de proteger y promocionar al personal de gestión no sanitario que ha venido realizando un trabajo efectivo que no se ajustaba al nombramiento y velar por la continuidad en el desempeño de estas funciones tras ajustar nombramiento y puesto de trabajo, bien sea un proceso dirigido al personal fijo o específico para el personal temporal los trabajadores que se han visto.

La solución de problema es posible pero hace necesario un grado importante de implicación y trabajo, más allá de frases y promesas, que no se sustentan en un trabajo serio y continuo y en una presión a la administración para que priorice sus esfuerzos en regularizar los graves problemas que afectan al personal de gestión no sanitario en la Conselleria de Sanidad.

5

El anunciado estudio de los descriptores de puestos de trabajo, DPTT's, no se va a iniciar con este colectivo de profesionales, lo que muestra la falta de sensibilidad e interés en este asunto por parte de la administración y sindicatos que conforman la mesa sectorial.

La Conselleria de Sanidad ha informado a la Mesa Sectorial de que por fin se van a poner en marcha, a principios de 2020, el estudio de los DPTT's

para aclarar las funciones y el contenido de los diferentes puestos laborales y que el grupo de trabajo, que se ha constituido para tal fin, **ha decidido comenzar por la categoría profesional de fisioterapeutas.**

No parece que con esta propuesta se cumpla el compromiso adquirido por la DGRRHH con el personal de gestión no sanitario ni con este sindicato, ya que debería iniciarse el estudio por aquellas categorías profesionales que presentan mayor indefinición en sus funciones y que están sufriendo más problemas y agravios como consecuencia directa de esta falta de definición de funciones: el personal de gestión no sanitario.

SIMAP-PAS y el personal de gestión no sanitario que con sus firmas ha apoyado las reivindicaciones de este sindicatos haciéndolas suyas, no aceptaron en su momento, hace más de medio año, la indefinición que implica el término "en breve" en la respuesta recibida de la DGRRHH, ya que no implica un compromiso real por la vaguedad temporal, y apuntaron que **era necesario establecer un calendario** de ejecución de dicho compromiso, **no sólo para el estudio de los DPTT's sino también para establecer las ratios necesarias para cada categoría profesional.**

6

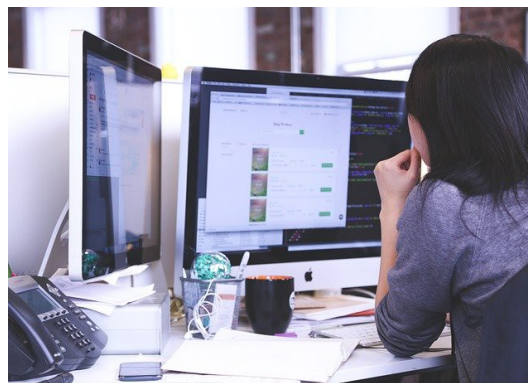
Tampoco ha seguido la Conselleria de Sanidad las recomendaciones del Sindic de Greuges sobre este tema que emitió en 2010 y 2019, en quejas relativas a la falta de concordancia entre funciones y nombramientos y la falta de posibilidades de progresión profesional instando a la regulación de acuerdo con la ley.

La Conselleria de Sanidad lleva más de una década manifestando la intención de regularizar las funciones efectivamente realizadas y los nombramientos formales del personal de gestión no sanitario, y a pesar de las **recomendaciones del Sindic de Greuges** no se ha realizado ninguna actuación al respecto:

* **En referencia a la Queja nº 090910** en las que instaba a que se realizara el estudio de las funciones efectivamente realizadas de forma periódica por este personal y que se

convocaran los pertinentes procesos selectivos de promoción interna para adecuar funciones efectivas y nombramientos.

* En relación con la **Queja nº 1900919, de 9 de septiembre de 2019**, en la que se le indicaba que extremara al máximo el deber legal recogido en el artículo 7.1 del Estatuto Marco y no siguiera encomendando funciones que excediesen el contenido normal de la categoría que tenga asignada el empleado público por su titulación, puesto de trabajo de ingreso o nivel de adscripción.



8

Conclusión

SIMAP-PAS quiere llamar la atención de la máxima autoridad en la Conselleria de Sanidad para que afronte con urgencia y rigor el problema endémico e histórico que existe en el personal de gestión no sanitario y que priorice el estudio tanto de los DPTT's como de las ratios de las diferentes categorías de este colectivo, ya que es el grupo de trabajadores dentro de la Conselleria de Sanidad donde el problema de la falta de definición de las funciones de los puestos de trabajo más perjuicio está causando.



Por lo tanto, SIMAP-PAS con el apoyo de los abajo firmantes, insta a la Conselleria de Sanitat a:

- 1.-** Priorizar el estudio de los descriptores tipo de los puestos de trabajo en la función administrativa.
- 2.-** Publicitar los resultados de ese estudio para que el personal de la función administrativa afectado pueda comprobar la veracidad del contenido de dicho estudio en cada uno de los puestos de trabajo estudiados y que el personal afectado pueda presentar alegaciones si estuviera en desacuerdo.
- 3.-** Clarificar las funciones que corresponden a cada grupo profesional e informar por escrito de las funciones que cada trabajador/a debe realizar dentro del marco de su nombramiento, y por supuesto en el momento de su formalización.
- 4.-** Incluir las funciones a desarrollar por cada categoría profesional en las convocatorias de los procesos selectivos.
- 5.-** Comprometerse con un calendario que implique una demora máxima de dos años para implantar los cambios organizativos necesarios.
- 6.-** Llevar a cabo, dentro del desarrollo del Plan de Ordenación de Recursos Humanos realización de una reclasificación profesional del grupo C2 a C1, ya que habiendo una identidad total en las funciones asignadas a ambas categorías existe una inequidad retributiva.
- 7.-** Destinar el presupuesto necesario para realizar la reclasificación profesional del grupo C2 a C1, dentro del año en curso.
- 8.-** Comprometerse a proponer al Consell la aprobación de una

iniciativa legislativa que regule la promoción interna con reconversión directa de plazas, con la finalidad de que las funciones que viene desempeñando este colectivo sean acordes al nombramiento que se ostenta.

9.- Compromiso de incluir en las partidas presupuestarias de la Ley de Presupuestos de la Generalitat para 2021 la dotación económica necesaria para llevar a cabo la promoción interna con reconversión directa de plazas y dar una solución que repare el abuso laboral que durante años ha sufrido este colectivo.

10.- Compromiso de mantener la concordancia entre funciones y nombramientos, regulando las ofertas de plazas de las categorías adecuadas para cubrir estas funciones en las futuras OPEs y en las ofertas de trabajo temporal. Garantizando que la categoría profesional de las plazas ofertadas se corresponde con las necesidades reales a cubrir por el personal de la Función Administrativa.

Valencia a 15 de enero de 2020

El escrito remitido va acompañado por todos los documentos citados y la totalidad de las firmas del personal administrativo que lo ha apoyado.

- * Firmas del personal de gestión no sanitario apoyando estas reivindicaciones
- * Escrito de SIMAP-PAS a la DGRRHH con copia a DG de Asistencia Sanitaria de fecha 1 de abril de 2019.
- * Respuesta de la DGRRHH al escrito de SIMAP-PAS de fecha 24 de abril de 2019.
- * Recomendación Sindic de Greuges a Queja nº 1900919 fecha 09-09-2019



www.simap-pas.es

24 de gener de 20 20



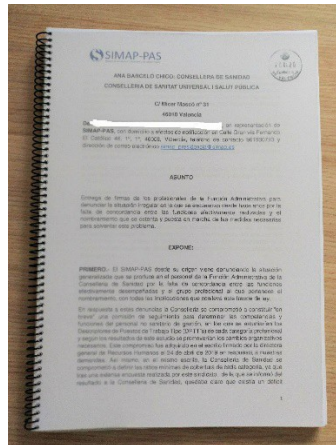
AVENCP-PAS REMITENT ESCRIT DE QUEIXA A la CONSELLERIA DE SANITAT SOBRE FUNCIO ADMINISTRATIVA: NO ES CORRESPON L'ACOMPLIMENT AMB EL NOMENAMENT.

LLIURAMENT DE SIGNATURES DE PROFESSIONALS DE LA FUNCIO ADMINISTRATIVA QUE DENUNCIEN LA SITUACIO I EXIGEIXEN LA SOLUCIO DEL PROBLEMA.

- * La Conselleria es va comprometre per escrit amb el SIMAP-PAS al fet que “en breu” estudiaria i determinaria les funcions dels llocs de treball tipus (DPTTs) i les ràtios per a determinar la necessitat de cada categoria professional i així procedir per a regularitzar la situació, però no ha realitzat les actuacions necessàries i prioritza l'estudi en altres col·lectius.
- * No és correcta la distribució del nombre d'efectius de les diferents categories del personal de gestió no sanitari dins de la Conselleria de Sanitat, existint un excés d'auxiliars administratius i un dèficit d'administratius, gestió i tècnics.
- * De forma habitual, grups professionals es veuen obligats a assumir funcions que no són pròpies del seu nomenament sense percebre les retribucions corresponents al treball efectivament exercit com ha quedat determinat en la doctrina jurisprudencial.
- * La Conselleria de Sanitat reconeix la identitat de funcions efectivament realitzades entre els grups C2 i C1, com demostren les seues actuacions sobre aquest col·lectiu.
- * Els grups professionals C2 i C1 dins del personal de gestió no sanitari realitzen de manera efectiva el mateix treball, però tenen unes retribucions diferents, per la qual cosa vulnera l'equitat retributiva i s'incorre en frau de llei.
- * La solució és a la mà de la Conselleria de Sanitat i té un sòlid suport legal en l'Estatut Marco i en el propi Pla d'Ordenació de Recursos Humans.
- * L'anunciat estudi dels descriptors de llocs de treball, DPTT's, no s'iniciarà amb aquest col·lectiu de professionals, la qual cosa

mostra la falta de sensibilitat i interès en aquest assumpte per part de l'administració i sindicats que conformen la Mesa Sectorial.

* Tampoc ha seguit la Conselleria de Sanitat les recomanacions del Síndic de Greuges sobre aquest tema, que va emetre en 2010 i 2019, en queixes relatives a la falta de concordança entre funcions i nomenaments i la falta de possibilitats de progressió professional instant a la regulació d'acord amb la llei.



Estimats amics/gues: des del seu origen, SIMAP-PAS ve denunciant la situació generalitzada que es produeix en el personal de la Funció Administrativa de la Conselleria de Sanitat per la falta de concordança entre les funcions efectivament exercides i el grup professional al qual pertany el nomenament, amb totes les implicacions que comporta aquest frau de llei.



1

La Conselleria es va comprometre per escrit amb el SIMAP-PAS a “en breu” estudiar i determinar les funcions dels llocs de treball tipus (DPTTs) i les ràtios per a determinar la necessitat de cada categoria professional i actuar per a regularitzar la situació, però no ha realitzat les actuacions necessàries i prioritza l'estudi en altres col·lectius.

En resposta a aquestes denúncies, la Conselleria es va comprometre per escrit a constituir “en breu” una comissió de seguiment amb les següents

funcions:

- * Determinar les competències i funcions del personal no sanitari de gestió, en els quals s'estudiarien els Descriptors de Llocs de treball Tipus (DPTT's) de cada categoria professional i segons els resultats d'aquest estudi es promourien els canvis organitzatius necessaris.
- * Definir les ràtios mínimes de cobertura de cada categoria.

En una extensa enquesta realitzada per SIMAP-PAS, de la qual es va informar del resultat a la Conselleria de Sanitat, quedava clar que existia un dèficit significatiu de personal de les categories C1, A2 i A1 dins del personal de gestió no sanitari. Aquest dèficit de personal de les categories superiors és un dels motius pels quals, per a cobrir adequadament les necessitats de la Conselleria, s'imposa al personal dels grups C2 i C1, fonamentalment, l'obligació d'assumir funcions complexes pròpies d'altres categories de grau superior.

2

Existeix un excés d'auxiliars administratius i un dèficit d'administratius, gestió i tècnics.

Després de diversos mesos després del compromís adquirit amb aquest personal per la DGRRHH, i no havent-se dut a terme les actuacions necessàries, el personal de gestió no sanitari, **fonamentalment auxiliars administratius i administratius dels departaments de salut de l'Arnau de Vilanova-Llíria, Clínic Malva-rosa, La Fe, Hospital Peset, València Hospital General, Gandia i General de Castelló**, ha signat el document que incloem al final en el que es resumeixen les principals reivindicacions d'aquest col·lectiu.

La conclusió a la qual s'arriba després dels estudis realitzats per aquest sindicat és que **la distribució del nombre d'efectius de les diferents categories del personal de gestió no sanitari dins de la Conselleria de Sanitat no és correcta, existint un excés d'auxiliars administratius i un dèficit d'administratius, gestió i tècnics:**

El treball específic que haurien de fer els grups professionals deficitaris es cobreix amb l'acompliment realitzat per personal dels grups C2 i C1 i, alhora, existeix una identitat en les funcions que realitzen els grups C2 i C1, d'auxiliars administratius i administratius, assumint tots dos grups professionals de manera efectiva les mateixes tasques.

3

La identitat de funcions efectivament realitzades entre els grups c2 i c1 és reconeguda per la Conselleria en les seues actuacions sobre aquest col·lectiu.

La identitat de funcions efectivament realitzades entre els grups C2 i C1 és reconeguda per la Conselleria fins al punt que es reparteix la càrrega de treball indistintament en els serveis, se substitueixen de manera indistingible uns professionals a uns altres, s'ofereixen conjuntament els llocs de treball ocupats per C2 i C1 per a ser coberts en trasllats interns indistintament a tots dos col·lectius, es comptabilitzen els serveis prestats conjuntament per a l'enquadrament/progressió de desenvolupament professional, etc.

En conclusió, els grups professionals C2 i C1 dins del personal de gestió no sanitari realitzen de manera efectiva el mateix **treball**. No obstant això, tenen unes **retribucions diferents que no es correlacionen amb l'acompliment real** que realitzen, en estar basades en el nomenament formal que ostenten.

Això suposa la **vulneració d'un dels principis bàsics de l'equitat retributiva**, principi recolzat en **abundant jurisprudència**, on es reconeix que la retribució ha de ser conforme amb el treball efectivament realitzat amb independència del nomenament que s'ostente.

Per tant, el manteniment d'aquesta situació suposa incórrer **en un frau de llei**, en tant que la Conselleria obté un benefici a costa de no adequar les funcions efectivament exercides al nomenament formal que ostenten aquests professionals, situació que hauria de ser resolta amb urgència, i això ens porta a la necessitat d'iniciar l'estudi dels DPTT's del personal de gestió no sanitari dels diferents departaments de salut i dels serveis centrals de la Conselleria de Sanitat.

4

La solució té un robust suport legal en l'estatut marc i en el propi Pla de Ordenació de Recursos Humans. Només depèn de la voluntat de la Conselleria de Sanitat.

La manera de solucionar definitivament aquest problema en el col·lectiu més extens, que correspon al d'auxiliars administratives/us , i el perjudici conseqüent que pateixen els treballadors, és **a la mà de la Conselleria de Sanitat i té un sòlid suport legal en l'Estatut Marco i en el propi Pla d'Ordenació de Recursos Humans**. Així, l'article **13.1 de l'Estatut Marco** que regula els **plans d'ordenació de recursos humans** assenyala:

*“Els plans d'ordenació de recursos humans constitueixen l'instrument bàsic de planificació global dels mateixos dins del servei de salut o en l'àmbit que en els mateixos es precise. Especificaran els objectius a aconseguir en matèria de personal i els efectius i l'estructura de recursos humans que es consideren adequats per a complir tals objectius. Així mateix, **podran establir les mesures necessàries per a aconseguir aquesta estructura, especialment en matèria de quantificació de recursos, programació de l'accés, mobilitat geogràfica i funcional i promoció i reclassificació professional**”* (La negreta és nostra).

Per a la resta de categories professionals de grups superiors existeixen solucions que passarien perquè el Consell a petició de la Conselleria de Sanitat aprovara una **iniciativa legislativa que regule la promoció interna** amb reconversió directa de places, amb la finalitat que les funcions que ve exercint aquest col·lectiu siguin concordes al nomenament que s'ostenta. I expedients de modificació de plantilla que garantisca la continuïtat del temporal que els ocupa i que ve exercint les funcions d'un grup professional superior, en funció dels resultats dels descriptors i les ràtios.

Les solucions poden requerir mesures excepcionals que permeten regularitzar la situació i partir de zero perquè aquesta situació no es produïssa més. **Però aquestes solucions han de ser aquelles que garantiscen la continuïtat del personal implicat després de la reclassificació**. Pel que el Consell, la Conselleria de Sanitat i els sindicats que finalment negocien els procediments a dur a terme, han d'adquirir el compromís de protegir i promocionar al personal de gestió no sanitari que ha fet un treball efectiu que no s'ajustava al nomenament i vetlar per la continuïtat en l'acompliment d'aquestes funcions després d'ajustar nomenament i lloc de treball, bé siga un procés dirigit al personal fix o específic per al personal temporal els treballadors

que s'han vist.

La solució de problema és possible però fa necessari un grau important d'implicació i treball, més enllà de frases i promeses, que no se sustenten en un treball seriós i continu i en una pressió a l'administració perquè prioritze els seus esforços a regularitzar els greus problemes que afecten el personal de gestió no sanitari en la Conselleria de Sanitat.

5

L'anunciat estudi dels descriptors de llocs de treball, DPTT's, no s'iniciarà amb aquest col·lectiu de professionals, la qual cosa mostra la falta de sensibilitat i interès en aquest assumpte per part de l'administració i sindicats que conformen la taula sectorial.

La Conselleria de Sanitat ha informat la Taula Sectorial que per fi es posaran en marxa, a principis de 2020, l'estudi dels DPTT's per a aclarir les funcions i el contingut dels diferents llocs laborals i que el grup de treball, que s'ha constituït per a tal fi, **ha decidit començar per la categoria professional de fisioterapeutes.**

No sembla que amb aquesta proposta es complisca el compromís adquirit per la DGRRHH amb el personal de gestió no sanitari ni amb aquest sindicat, ja que hauria d'iniciar-se l'estudi per aquelles categories professionals que presenten major indefinició en les seues funcions i que estan patint més problemes i greuges com a conseqüència directa d'aquesta falta de definició de funcions: el personal de gestió no sanitari.

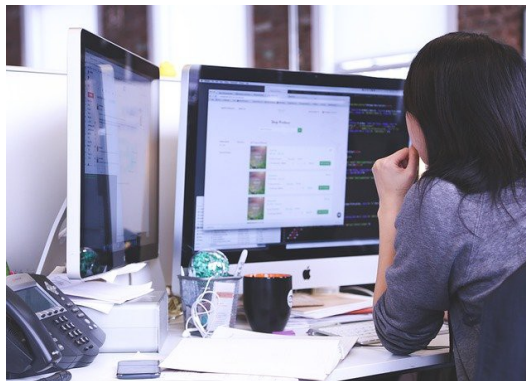
SIMAP-PAS i el personal de gestió no sanitari que amb les seues signatures ha donat suport a les reivindicacions d'aquest sindicats fent-les seues, no van acceptar en el seu moment, fa més de mig any, la indefinició que implica el terme "en breu" en la resposta rebuda de la DGRRHH, ja que no implica un compromís real per la vaguetat temporal, i apuntaren que **era necessari establir un calendari** d'execució d'aquest compromís, **no sols per a l'estudi dels DPTT's sinó també per a establir les ràtios necessàries per a cada categoria professional.**

Tampoc ha seguit la Conselleria de Sanitat les recomanacions del Sindic de Greuges sobre aquest tema que va emetre en 2010 i 2019, en queixes relatives a la falta de concordança entre funcions i nomenaments i la falta de possibilitats de progressió professional instant a la regulació d'acord amb la llei.

La Conselleria de Sanitat porta més d'una dècada manifestant la intenció de regularitzar les funcions efectivament realitzades i els nomenaments formals del personal de gestió no sanitari, i malgrat les **recomanacions del Síndic de Greuges** no s'ha realitzat cap actuació sobre aquest tema:

* **En referència a la Queixa núm. 090910** en les quals instava que es realitzara l'estudi de les funcions efectivament realitzades de manera periòdica per aquest personal i que es convocaren els pertinents processos selectius de promoció interna per a adequar funcions efectives i nomenaments.

* En relació amb **la Queixa núm. 1900919, de 9 de setembre de 2019**, en la qual se li indicava que extremara al màxim el deure legal recollit en l'article 7.1 de l'Estatut Marco i no seguira encomanant funcions que excediren el contingut normal de la categoria que tinga assignada l'empleat públic per la seua titulació, lloc de treball d'ingrés o nivell d'adscripció.

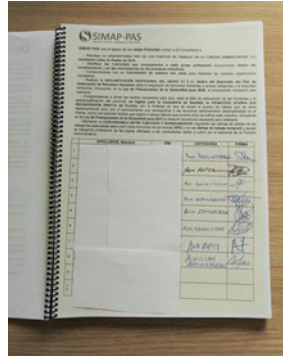


8

Conclusió

SIMAP-PAS vol cridar l'atenció de la màxima autoritat en la Conselleria de

Sanitat perquè afronte amb urgència i rigor el problema endèmic i històric que existeix en el personal de gestió no sanitari i que prioritze l'estudi tant dels DPTT's com de les ràtios de les diferents categories d'aquest col·lectiu, ja que és el grup de treballadors dins de la Conselleria de Sanitat on el problema de la falta de definició de les funcions dels llocs de treball més perjudici està causant.



Per tant, SIMAP-PAS amb el suport dels sotassignats, insta a la Conselleria de Sanitat a:

- 1.-** Prioritzar l'estudi dels descriptors tipus dels llocs de treball en la funció administrativa.
- 2.-** Publicitar els resultats d'aqueix estudi perquè el personal de la funció administrativa afectat pugui comprovar la veracitat del contingut d'aquest estudi en cadascun dels llocs de treball estudiats i que el personal afectat pugui presentar al·legacions si estiguera en desacord.
- 3.-** Aclarir les funcions que corresponen a cada grup professional i informar per escrit de les funcions que cada treballador/a deureu realitzar dins del marc del seu nomenament, i per descomptat en el moment de la seua formalització.
- 4.-** Incloure les funcions a desenvolupar per cada categoria professional en les convocatòries dels processos selectius.
- 5.-** Comprometre's amb un calendari que impliqui una demora màxima de dos anys per a implantar els canvis organitzatius necessaris.
- 6.-** Dur a terme, dins del desenvolupament del Pla d'Ordenació de Recursos Humans realització d'una reclassificació professional del grup C2 a C1, ja que havent-hi una identitat total en les funcions assignades a totes dues categories existeix una iniquitat retributiva.

7.- Destinar el pressupost necessari per a realitzar la reclassificació professional del grup C2 a C1, dins de l'any en curs.

8.- Comprometre's a proposar al Consell l'aprovació d'una iniciativa legislativa que regule la promoció interna amb reconversió directa de places, amb la finalitat que les funcions que ve exercint aquest col·lectiu siguin concordes al nomenament que s'ostenta.

9.- Compromís d'incloure en les partides pressupostàries de la Llei de Pressupostos de la Generalitat per a 2021 la dotació econòmica necessària per a dur a terme la promoció interna amb reconversió directa de places i donar una solució que repare l'abús laboral que durant anys ha patit aquest col·lectiu.

10.- Compromís de mantindre la concordança entre funcions i nomenaments, regulant les ofertes de places de les categories adequades per a cobrir aquestes funcions en les futures OPEs i en les ofertes de treball temporal. Garantint que la categoria professional de les places oferides es correspon amb les necessitats reals a cobrir pel personal de la Funció Administrativa.

València a 15 de gener de 2020

L'escrit remés va acompanyat per tots els documents citats i la totalitat de les signatures del personal administratiu que l'ha secundat.

- * Signatures del personal de gestió no sanitari donant suport a aquestes reivindicacions
- * Escrit de SIMAP-PAS a la DGRRHH amb còpia a DG d'Assistència Sanitària de data 1 d'abril de 2019.
- * Resposta de la DGRRHH a l'escrit de SIMAP-PAS de data 24 d'abril de 2019.
- * Recomanació Síndic de Greuges a Queixa núm. 1900919 data 09-09-2019

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

Toda la información que os enviamos la encontrareis en la **web del SIMAP** junto con la actualidad sobre normativa laboral, acción sindical y política sanitaria: www.simap-pas.es

Para recibir noticias de SIMAP-PAS en el canal Telegram:

<https://t.me/joinchat/AAAAAEhbCD6wPO176cRi8g>

Departamento	Teléfono	E-mail	Responsables
SIMAP SEDE	96 193 07 23	simap_administracion@simap.es simap_documentacion@simap.es simap_consultas@simap.es	
JUNTA DIRECTIVA SIMAP y SIMAP-PAS	96 193 07 23	simap_presidencia@simap.es simap_vicepresidencia@simap.es simap_secretaria@simap.es simap_tesoreria@simap.es	Concha Ferrer Noemí Alentado Pilar Martí Miguel Pastor Mariela Lucas
PREV.RIESGOS LABORALES	96 193 07 23	simap_prl@simap.es	Pilar Martí 601 185 838
CURSOS OPE	96 193 07 23	simap_cursosope@simap.es	
SIMAP-PAS Administrativos	96 193 07 23	simap-pas@simap.es	Vicent Tur 682 893 989 Carlos Alcoriza 683 282 633
RESIDENTES	96 193 07 23	simap_residentes@simap.es	Miguel Pastor Celia Monleón Noemí Alentado
SALUD MENTAL	96 193 07 23	simap_saludmental@simap-pas.es	Ana Sánchez
Vinaroz Castellón	96 193 07 23	simap_castello@simap.es simap_vinaroz@simap.es	Concha Ferrer
La Plana	96 193 07 23	simap_laplana@simap.es	Ximo Michavila Marién Vilanova 603 112 418
Sagunto	96 233 93 87	simap_sagunto@simap.es	Ximo Michavila Marién Vilanova 603 112 418
Valencia Clínico-Malvarrosa	96 197 36 40 Ext 436 184	simap_clinico@simap.es	Celia Monleón 622 868 333
Valencia Arnau de Vilanova-Lliria	96 197 61 01	simap_arnau@simap.es	Carmen Martín 601 155 574 Carlos Alcoriza 683 282 633
Hospital de Lliria	96 197 61 01	simap_lliria@simap.es	Mª José Álvarez 601 149 426
Valencia La Fe	96 124 61 27 Ext 246 127 Ext 412 447	simap_lafe@simap.es	Carmen Álvarez 611 351 783 Mª José Pons 611 351 076 Miguel Pastor
Requena	96 233 92 81	simap_requena@simap.es	Lina Ribes
Valencia Consorcio Hospital General	96 313 18 00 Ext 437 485	simap_consorciohgeneral@simap.es	Edmundo Febré
Valencia Estatutarios Hospital General	96 193 07 23	simap_hgeneralvalencia@simap.es	Mª Enriqueta Burchés 640 096 389 Mercedes Barranco
Manises	96 193 07 23	simap_manises@simap.es	Mª Enriqueta Burchés 640 096 389
Valencia Dr. Peset	96 162 23 32	simap_peset@simap.es	Amparo Cuesta 603 106 771 Pilar Martí 603 106 771 Ana Sánchez
Alzira Ribera Salud	96 245 81 00 Ext 83 82 y 70 46	simap_laribera@simap.es simap2@hospital-ribera.com	Rosario Muñoz Pedro Durán
Alzira Estatutarios	96 193 07 23	simap_alzira@simap.es	Pedro Durán
Xàtiva	682 081 940	simap_xativa@simap.es	Vicente Orengo 682 081 940
Gandía	96 284 95 00 Ext 435 478	simap_gandia@simap.es	Noemí Alentado 611 350 820 Vicent Tur 682 893 989 Carles Valor 682 076 471
Denia Marina Salud	96 557 97 59	simap_denia@simap.es simap.denia@marinasalud.es	Miguel A. Burguera Mercedes Salcedo

			Carol Ramos
Denia Estatutarios	682 076 471	simap_lapedrera@simap.es simaplapedrera@gmail.com	Pepa Bodí Carles Valor 682 076 471
San Juan	611 350 631	sanjuan_simap-pas@simap-pas.es simap_sanjuan@simap.es	Ángela Aguilera 611 350 631 Mª José Álvarez 601 149 426
Orihuela Elche Alcoy Vilajoiosa H.General de Alicante Elda Torrevieja Elx-Vinalopó Servicios Centrales, Salud Pública e Inspección	96 284 95 00 Ext 435 478 96 197 36 40 Ext 436 184	simap_orihuela@simap.es simap_elche@simap.es simap_alcoy@simap.es simap_lavila@simap.es simap_hgalicante@simp.es simap_elda@simap.es simap_torrevieja@simap.es simap_vinalopo@simap.es simap_servcentrales.sp.inspecc@simap.es	Noemí Alentado 611 350 820 Celia Monleón 622 868 333

Aviso legal:

Protección de datos. - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) le informan que su dirección de correo electrónico, así como el resto de sus datos personales serán usados para nuestra relación y poder prestarle nuestros servicios. Dichos datos son necesarios para poder relacionarnos con usted, lo que nos permite el uso de su información dentro de la legalidad. Asimismo, podrán tener conocimiento de su información aquellas entidades que necesiten tener acceso a la misma para que podamos prestarle nuestros servicios. Conservaremos sus datos durante nuestra relación y mientras nos obliguen las leyes aplicables. En cualquier momento puede dirigirse a nosotros para saber qué información tenemos sobre usted, rectificarla si fuese incorrecta y eliminarla una vez finalizada nuestra relación. También tiene derecho a solicitar el traspaso de su información a otra entidad (portabilidad). Para solicitar alguno de estos derechos, deberá realizar una solicitud escrita a nuestra dirección, junto con una fotocopia de su DNI: SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA, con dirección en Gran Vía Fernando el Católico, 46, 1º,1ª, CP 46008, Valencia (Valencia/València). En caso de que entienda que sus derechos han sido desatendidos, puede formular una reclamación en la Agencia Española de Protección de Datos (www.agpd.es).

Confidencialidad. - El contenido de esta comunicación, así como el de toda la documentación anexa, es confidencial y va dirigida al destinatario del mismo. En el supuesto de que usted no fuera el destinatario, le solicitamos que nos lo indique y no comunique su contenido a terceros, procediendo a su destrucción.

Exención de responsabilidad. - El envío de la presente comunicación no implica la obligación por parte del remitente de controlar la ausencia de virus, gusanos, troyanos y/o cualquier otro programa informático dañino, correspondiendo al destinatario disponer de las herramientas de hardware y software necesarias para garantizar tanto la seguridad de su sistema de información como la detección y eliminación de programas informáticos dañinos. - SINDICATO DE MEDICOS DE ASISTENCIA PUBLICA-COMUNIDAD VALENCIANA (SIMAP-CV) y SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE LA SANIDAD PUBLICA (SIMAP-PAS) no se responsabiliza de los daños y perjuicios que tales programas informáticos puedan causar al destinatario.

SIMAP-CV / SIMAP-PAS

Gran Vía Fernando el Católico 46-1-1ª

46008 Valencia

Tfno 961930723