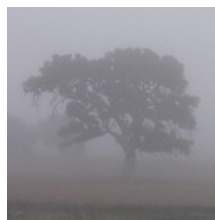




## ALEGACIONES DE SIMAP-PAS AL NUEVO DECRETO DE CARRERA PROFESIONAL

- \* **Impone requisitos diferentes para el personal temporal respecto al fijo que no son legales.**
- \* **Vulnera los derechos fundamentales de los trabajadores temporales recogidos en las directivas europeas y la C.E.**
- \* **La Conselleria de Sanidad pretende con esta norma obtener un ahorro económico retrasando hasta el 2022 la correcta aplicación de la “equidad retributiva”.**
- \* **Para SIMAP-PAS la Conselleria actúa de forma ilícita y regula una forma de apropiarse del salario de los trabajadores temporales.**
- \* **SIMAP-PAS impugnará esta norma ante los tribunales si no se corrige el texto.**



Estimad@s amig@s: SIMAP-PAS como sindicato con representación en la Conselleria de Sanidad está legitimado a expresar su opinión sobre las normas que esta regula y que afectan a los trabajadores implicados y a sus afiliados de forma especial.

Poder pronunciarse, de forma previa a su publicación, sobre las nuevas normas que tiene previstas aprobar la Conselleria de Sanidad, no sólo es un derecho, sino una obligación que cualquier sindicato tiene con los trabajadores a los que representa.

Estudiada la norma aprobada en Mesa Sectorial con el único voto a favor de CEMSCVSAE y la abstención de UGT, podemos destacar que el nuevo decreto de carrera profesional **vulnera los derechos de los trabajadores temporales** recogidos en las directivas europeas, D.E. 1999/70, cláusula 4 del Acuerdo Marco, artículo 14 de la C.E: de igualdad de trato, y en la jurisprudencia que los interpreta.

La base del reconocimiento del complemento retributivo de la carrera profesional al personal temporal consiste en que **dicho personal temporal no puede recibir un trato diferente**, en sus condiciones laborales y retributivas, respecto al personal fijo, si no existen razones objetivas para hacerlo.

**Es evidente que estas razones objetivas no existen.** De este modo, **vulnera la ley** cualquier requisito que se imponga al personal temporal para percibir el complemento de carrera profesional que sea más restrictivo de los que se regulan para el personal fijo.

En este sentido se han pronunciado los tribunales y la cuestión ha sido resuelta jurisprudencialmente:

*"Por tanto el complemento de carrera profesional constituye un complemento salarial cuya concesión depende de la duración de los periodos de servicios prestados, como los trienios, y de haber cumplido una serie de objetivos".*

En el nuevo decreto de carrera profesional existen varios puntos en los que se regulan e imponen **requisitos diferentes para el personal temporal** y que en nuestra opinión, tal como argumentamos, **no son legales**.

De persistir estos puntos en el texto definitivo del decreto, **SIMAP-PAS impugnará esta norma ante los tribunales** por vulneración de derechos de los trabajadores.

En este correo nos referimos exclusivamente al decreto de carrera profesional que afecta a facultativ@s y diplomad@s. No tratamos el decreto de desarrollo profesional ya que aún no tenemos información de este, pero suponemos que tendrá una regulación similar y, por lo tanto, presentaremos alegaciones en los mismos términos y de persistir las ilegalidades impugnaremos también su contenido.

Los puntos que vulneran los derechos de los trabajadores temporales serían:

\* Necesidad de que los 5 años de servicios prestados previos requeridos para percibir el complemento de carrera profesional deban ser ininterrumpidos en la misma categoría profesional o en su caso especialidad cuando para el personal fijo sería el grupo profesional, es decir A1 o A2.

\* Necesidad de que los 5 años de servicios prestados previos requeridos para percibir el complemento de carrera profesional deban ser prestados de forma ininterrumpida en el momento anterior a la solicitud de la retribución, cuando al personal fijo no se le exige esa continuidad en la permanencia.

\* La pérdida del derecho a la retribución del complemento de carrera profesional cuando el temporal cesa en un nombramiento y transcurren más de 4 meses antes de formalizar un nuevo nombramiento. Este hecho no ocurre en el fijo y los tribunales

defienden que el derecho a la retribución del complemento de la carrera va con el trabajador y no con el tiempo que ocupa un determinado nombramiento.

\* La limitación de la representación sindical en las comisiones de valoración departamentales excluyendo a sindicatos que conforman las Juntas de Personal, órganos colegiados legitimados por los votos de los trabajadores del propio departamento de salud y los resultados electorales.

\* El retraso del derecho del personal fijo a la inclusión en carrera profesional tras aprobar un proceso de selección por promoción interna.

### **Además:**

La Conselleria de Sanidad pretende un ahorro económico al retrasar hasta el uno de enero de 2022 el cumplimiento de la ley.

Ahorro que vulnera los derechos fundamentales reconocidos a los trabajadores tanto en la Constitución como en las D.E de obligado cumplimiento y que ya ha reconocido la jurisprudencia.

Ahorro que obtiene de forma ilícita apropiándose de los salarios de los trabajadores al negarle con esta norma parte de las retribuciones a las que tiene derecho.



Por si queréis más información sobre el contenido de las alegaciones presentadas os transcribimos la parte más importante de las mismas.

## **Alegaciones al artículo 6. Reconocimiento de servicios previos y encuadramiento inicial en el grado correspondiente**

El título del artículo debería ser el siguiente: ***Artículo 6. Reconocimiento de servicios prestados para el encuadramiento inicial o la progresión de grado.***

De esta forma, se incluiría en el artículo 6 del Decreto lo regulado en la Orden 9/2014, de 1 de agosto, de la Conselleria de Sanidad, por la que se desarrolla el procedimiento de evaluación para el encuadramiento inicial o la progresión de grado en el sistema de carrera profesional en el ámbito de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad con el objeto de aunar criterios para que no existan diferentes interpretaciones sobre la forma de valorar el tiempo de remanente de cara a la progresión.

**Este párrafo a añadir al artículo 6 sería el punto 2 de la Orden 9/2014, de 1 de agosto, con alguna matización para dar mayores garantías:**

***“Los servicios prestados en cualquier institución sanitaria pública que no hayan sido considerados para el acceso a un grado previo, ~~podrán ser tenidos~~ serán tenidos en cuenta para la valoración de los años de permanencia necesarios para acceder o progresar a los diferentes grados de carrera profesional.”***

### **Motivación:**

A la hora de solicitar los profesionales sanitarios la progresión de grado, nos hemos encontrado, en los últimos meses, que en muchos departamentos de salud se ha producido un cambio de interpretación respecto a la consideración del tiempo de permanencia en un determinado grado para acceder al siguiente. Con este nuevo criterio, se deja de computar el tiempo de servicio que no ha sido tenido en cuenta para el acceso al grado previo (remanente) como tiempo de permanencia en el grado de carrera profesional desde el que se solicita la progresión, y pasan a considerar solo como tiempo de permanencia el tiempo transcurrido desde que se reconoce un determinado grado de carrera. De esta forma se están denegando sistemáticamente las solicitudes de progresión de los profesionales sanitarios, al interpretar ese “podrán” contenido en el punto 2 de la Orden de 2014 como una potestad de la administración y no como un derecho del trabajador.

## **Alegaciones al artículo 9. Solicitud de Evaluación.**

***Añadir un punto 3.- En tanto que la solicitud se presente dentro de los tres meses anteriores al cumplimiento de los requisitos de progresión, ésta será estimada, pero los efectos económicos y administrativos del reconocimiento del grado de carrera profesional se referirán al día en que se cumplieron los requisitos.***

***Si la solicitud se efectúa con una antelación superior a tres meses, será desestimada y se tendrá que presentar una nueva solicitud.***

### **Motivación:**

La adición de este párrafo surge por la experiencia acumulada por este sindicato en relación a casos en los que el profesional sanitario ha solicitado la progresión de grado porque consideraba que reunía los requisitos para hacerlo y finalmente la Gerencia del departamento resuelve que no cumplía los requisitos. El problema surge, en la mayoría de los casos, por la demora en la desestimación de la solicitud, llegando a retrasarse casi 6 meses, siendo que la necesidad de permanencia podía ser de días. Estas circunstancias han supuesto un perjuicio para los profesionales derivado de la demora de la propia administración en resolver las solicitudes. Además en algunos de estos casos nos hemos encontrado con problemas de tipo procedimental, porque a la hora de solventar el problema se ha informado a los interesados que presentaran escritos de subsanación, en otros casos recurso de reposición y en otros una nueva solicitud de progresión con una fecha muy posterior a la que le hubiera correspondido si la administración hubiera resuelto en un tiempo razonable.

## **Alegaciones al artículo 20. Comisiones Departamentales de Supervisión y Unidades de Evaluación.**

### **Donde dice:**

En cada Departamento de Salud, así como en los centros o estructuras de ámbito supradepartamental, se constituirá una Comisión Departamental de Supervisión de la carrera profesional a la que se dará cuenta de los procedimientos de evaluación que hayan tenido lugar. Estará presidida por el Gerente del Departamento de Salud o Dirección de centro o la persona, perteneciente al equipo directivo, en quien delegue, y ostentará la secretaría la dirección económica o cargo equivalente o persona en quien delegue. Contará como vocales,

al menos, con un profesional de cada profesión sanitaria y ~~un representante por cada uno de los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial de Sanidad~~. La periodicidad ordinaria de su convocatoria será trimestral.

**Debe decir:**

En cada Departamento de Salud, así como en los centros o estructuras de ámbito supradepartamental, se constituirá una Comisión Departamental de Supervisión de la carrera profesional a la que se dará cuenta de los procedimientos de evaluación que hayan tenido lugar. Estará presidida por el Gerente del Departamento de Salud o Dirección de centro o la persona, perteneciente al equipo directivo, en quien delegue, y ostentará la secretaría la dirección económica o cargo equivalente o persona en quien delegue. Contará como vocales, al menos, con un profesional de cada profesión sanitaria y **un representante por cada uno de los sindicatos presentes en la Junta de Personal del Departamento de salud o estructura supradepartamental**. La periodicidad ordinaria de su convocatoria será trimestral.

**Alegaciones a la Disposición Adicional Segunda. Retribución del complemento de carrera al personal con vinculación temporal de larga duración.**

**Alegaciones al punto 2 de la D.A. Segunda:**

**Donde dice:**

2.- Para lo aquí dispuesto, tiene la condición de personal con vinculación temporal de larga duración quien acredite estar desempeñando servicios en una ~~determinada categoría de personal~~ estatutario en el servicio de salud de la Comunidad Valenciana, o bien en un determinado cuerpo y escala de personal funcionario de la administración de la Generalitat, con unas condiciones mínimas de permanencia y estabilidad. Dichas condiciones mínimas de permanencia y estabilidad se definen por la prestación de servicios en la categoría o cuerpo y escala de que se trate durante al menos cinco años, y que lo haya sido con carácter continuado o con una interrupción máxima inferior a cuatro tres meses.

**Debe decir:**

2.- Para lo aquí dispuesto, tiene la condición de personal con vinculación temporal de larga duración quien acredite estar desempeñando servicios en una determinada **profesión sanitaria titulada** de personal estatutario en el servicio de salud de la Comunidad Valenciana,

o bien en un determinado cuerpo y escala de personal funcionario de la administración de la Generalitat, con unas condiciones mínimas de permanencia y estabilidad. Dichas condiciones mínimas de permanencia y estabilidad se definen por la prestación de servicios en la categoría o cuerpo y escala de que se trate durante al menos cinco años, ~~y que lo haya sido con carácter continuado o con una interrupción máxima inferior a cuatro tres meses.~~

**En este punto de la DA segunda sería admisible la siguiente redacción de la Disposición final segunda. Esta DF Segunda debería ser por tanto eliminada por innecesaria. Esta DF Segunda debería ser por tanto eliminada por innecesaria en incluir su contenido en la DA segunda:**

*“tiene la condición de personal con vinculación temporal de larga duración quien acredite estar desempeñando servicios ~~en una determinada categoría~~ **un determinado grupo profesional** de personal estatutario en el servicio de salud de la Comunidad Valenciana, o bien en un determinado cuerpo y escala de personal funcionario de la administración de la Generalitat, con unas condiciones mínimas de permanencia y estabilidad. Dichas condiciones mínimas de permanencia y estabilidad se definen por la prestación de servicios en la categoría o cuerpo y escala de que se trate durante al menos cinco años”.*

#### **Motivación:**

No se puede olvidar que lo establecido en la Cláusula 4 del Acuerdo Marco, Las D. E y nuestra jurisprudencia es un punto básico y de amplia interpretación: no se puede discriminar al personal temporal y tratarlo de forma diferente al personal fijo, si no existen razones objetivas para hacerlo, que en este caso no existen, ya que ambos realizan las mismas funciones y precisan cumplir los mismos requisitos en el ejercicio de su trabajo, luego deben percibir las mismas retribuciones y por lo tanto tienen derecho al complemento retributivo de la carrera profesional en los mismos términos que el personal fijo.

**No se puede limitar a una determinada categoría profesional, sino se debe hacer referencia a un grupo profesional:**

De lo que se concluye que no puede exigirse al personal temporal que para adquirir la condición de interino de larga duración deba acreditar una permanencia de un mínima de 5 años, con alguna ininterrupción de hasta 4 meses entre nombramientos en la **misma categoría profesional**, cuando al personal fijo se le está teniendo en cuenta la permanencia en el **mismo grupo profesional en base a lo regulado en los artículos 6 y 7 de la Ley 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias**, y además cuando existen diferentes categorías



profesionales, sobre todo en facultativos que pueden realizarse la misma especialidad, como ocurre por ejemplo, en la categoría de Médico de Equipo de Atención Primaria, Médico de Urgencia Hospitalaria, Médico SAMU, Médico de Corta Estancia, Médico de Hospitalización Domiciliaria, etc. y cuando es tan frecuente que el mismo personal temporal vaya ocupando puestos sucesivos de nombramientos continuados en estas categorías profesionales. Por esto, **nuestra opinión es que debe hablarse de grupos profesionales y no de categorías profesionales**, por la obligación que se tiene de regular esta normativa cumpliendo con el principio de no discriminación del personal temporal respecto del personal fijo y porque considerar categorías profesionales en lugar de grupos profesionales supone negar el derecho a esta retribución a un amplio colectivo de profesionales sanitarios, que por la propia estructura de la organización de la asistencia sanitaria actual de la Conselleria de Sanidad cubren puestos de trabajo de distintas categorías pero que requieren la misma titulación para hacerlo.

**Ley 44/2003, de ordenación de las profesiones sanitarias establece en su artículo 2.2 los siguientes grupos de profesiones sanitarias tituladas**

- a) De nivel Licenciado.
- b) De nivel Diplomado.

Por lo tanto, estos son los grupos profesionales que deben tenerse en cuenta también para el personal temporal.

**No puede exigirse una permanencia de 5 años ininterrumpidos inmediatamente anteriores a la solicitud de la retribución del complemento de carrera profesional, los 5 años para tener derecho a la retribución puede ser discontinuos.**

Al personal fijo, para el encuadramiento en la carrera profesional se le exigen unos requisitos, pero para que la inclusión en la carrera profesional suponga percibir una cantidad como complemento retributivo requiere de un determinado tiempo de "permanencia" en el sentido de servicios prestados al sistema de salud, por ejemplo en el grado 1 *"haber prestado servicio al sistema de Salud durante al menos 5 años en el grado de base 0"*

En consecuencia, si al personal fijo para percibir la retribución del complemento de carrera profesional **se le requieren 5 años sin el requisito de la continuidad en el mismo puesto de trabajo ni en la misma categoría profesional, no es correcto ampliar estos requisitos al personal temporal ya que supone un trato diferente del que se aplica al personal fijo**, y por lo tanto una vulneración del derecho de igualdad de trato al no existir razones objetivas para

hacerlo, sino únicamente se le debe exigir la prestación de servicios por un tiempo determinado, por lo que la continuidad resulta irrelevante y arbitraria, y no puede suponer un requisito para el acceso a dicha retribución impuesto en este Decreto al personal temporal.

**Por lo que, concluyendo:**

No puede exigirse al temporal que la permanencia sea en la misma categoría profesional o puesto de trabajo, debe ser en el mismo grupo profesional.

No puede exigirse que el tiempo de servicios prestados al sistema de Salud sea inmediatamente anterior a la solicitud e ininterrumpido, o con interrupciones inferiores a 4 meses.

Son criterios arbitrarios que incluye este borrador de Decreto y que contravienen la DE, el Acuerdo Marco y la Jurisprudencia.

**Alegaciones al punto 4 de la D.A. Segunda:**

**Donde dice:**

4.- El complemento así obtenido, así como el eventual derecho a solicitar la pertinente evaluación para percibir el complemento de un grado superior, permanecerán en tanto dicho personal mantenga la condición de personal con vinculación temporal de larga duración, esto es, mientras permanezca en el desempeño de un puesto ~~de la categoría~~ estatutaria o cuerpo y escala en la que se justificó la vinculación temporal de larga duración ~~y no exista una interrupción máxima de cuatro tres meses entre uno de tales nombramientos temporales y el siguiente.~~

**Debe decir:**

4.- El complemento así obtenido, así como el eventual derecho a solicitar la pertinente evaluación para percibir el complemento de un grado superior, permanecerán en tanto dicho personal mantenga la condición de personal con vinculación temporal de larga duración, esto es, mientras permanezca en el desempeño de un puesto **del mismo grupo profesional** estatutaria o cuerpo y escala en la que se justificó la vinculación temporal de larga duración **y se mantendrá mientras siga prestando servicios a la administración sanitaria en un puesto del mismo grupo profesional si se trata de personal estatutario y cuerpo o escala si fuera personal funcionario.**

**En este punto de la DA segunda sería admisible la siguiente redacción de la Disposición final segunda. Esta DF Segunda debería ser por tanto eliminada por innecesaria en incluir su contenido en la DA segunda:**

*“el derecho a percibir el complemento obtenido, así como para solicitar la pertinente evaluación para percibir el complemento de un grado superior, permanecerá mientras desempeñe un puesto de la categoría estatutaria o cuerpo y escala en la que se justificó la vinculación temporal de larga duración”.*

#### **Motivación:**

Por las mismas razones expuesta en el punto precedente en relación a la no discriminación del personal temporal respecto al complemento retributivo de la carrera profesional y el derecho a ser tratado de igual modo que el personal fijo, cuando no existan razones objetivas para no hacerlo, nos encontramos con que no se puede limitar el derecho a percibir el complemento retributivo de la carrera profesional al personal temporal a la condición de que dicho personal temporal permanezca en el puesto en el que se produjo el reconocimiento de la consideración de temporal de larga duración. Esta limitación en el tiempo del derecho reconocido de la percepción del complemento retributivo de la carrera profesional va en contra de la DE y el Acuerdo Marco, de la sentencia del TS de 30-06-2014 y de todas las sentencias que han reconocido este derecho al personal temporal. De hecho, en las resoluciones de ejecuciones de sentencia que está emitiendo la Conselleria de Sanidad respecto a la imposición del requisito de permanencia en el mismo puesto para seguir percibiendo el complemento de carrera profesional una vez reconocida la figura de interino de larga duración, y que se han ido recurriendo, los diferentes juzgados se han ido pronunciando en los respectivos Autos en el sentido de declarar que esta restricción carece de todo amparo normativo y la declara nula ya que pretende limitar un derecho del trabajador.

Este posicionamiento judicial tiene sentido y es coherente con el principio básico de no discriminación del personal temporal respecto del personal fijo, ya que, también en el personal fijo, por ejemplo, pueden darse periodos de tiempo en los que no preste servicios para la Conselleria de Sanidad, por motivos de excedencias sin reserva de plaza, por motivos de incapacidad permanente que luego se reincorpora a la actividad o por motivos disciplinarios, etc.

Cuando el personal fijo vuelve a prestar servicios en la Conselleria de Sanidad continúa percibiendo el complemento retributivo de la carrera profesional sin que esa interrupción suponga tener que iniciar de nuevo el cómputo de 5 años para obtener un grado 1, como sí se

le exige al personal temporal. Es decir, se está discriminando al personal temporal respecto al fijo, exigiendo un requisito para percibir el complemento de carrera profesional que no se le exige al personal fijo.

### **Alegaciones a la Disposición Adicional Tercera. Promoción profesional.**

#### **Donde dice:**

2. El personal que obtenga nombramiento fijo en una categoría distinta a aquella donde tiene reconocido un determinado grado de carrera o desarrollo profesional, ~~continuará percibiendo el complemento retributivo correspondiente a dicho grado de carrera o desarrollo profesional hasta que se le reconozca un grado de carrera o desarrollo profesional en la nueva categoría cuya cuantía supere la de aquél.~~

#### **Debe decir:**

2. El personal que obtenga nombramiento fijo en una categoría distinta a aquella donde tiene reconocido un determinado grado de carrera o desarrollo profesional, **en el momento de la toma de posesión de la nueva plaza se le calculará el grado que le correspondería de carrera o desarrollo profesional en la nueva categoría profesional y percibirá el complemento retributivo que le resulte más favorable** hasta que se le reconozca un grado de carrera o desarrollo profesional en la nueva categoría **y** cuya cuantía supere la que percibía de aquél.

#### **Motivación:**

No puede privarse al personal que accede a una plaza fija de la posibilidad de acceder a la carrera profesional en el grado y categoría profesional a la que tiene la plaza en propiedad y en la que está en activo. No se puede demorar este acceso a la carrera profesional de esa nueva categoría al momento en el que le correspondería progresar, sobre todo si supone este nuevo encuadramiento una mejora económica.

### **Disposición Final Segunda. Delimitación de la condición de personal con vinculación temporal de larga duración a partir de 1 de enero de 2022.**

Debe ser eliminada. No tiene objeto la existencia de esta disposición final ya que su **contenido debería estar recogido en la D.A. Segunda punto 2 y 4.**

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**