



SIMAP-PAS PRESENTA AL·LEGACIONS AL BAREM DE LA NOVA ORDRE DE BORSA DE TREBALL APROVAT EN MESA SECTORIAL

- * Es discrimina i agravia a metge/ssa i infermer/a SAMU i tècnic/a d'emergències sanitàries en el còmput de serveis prestats quan tenen un nomenament de substitució.
- * Es discrimina als nomenaments d' Atención Continuada que fan menys de 130 hores mensuals respecte als nomenaments a temps parcial.
- * Es discrimina al personal intern resident per qüestions de maternitat, IT d'un altre tipus i quan ha realitzat una altra residència respecte a altres categories professionals.
- * En promoció interna temporal, no es garanteix que la puntuació per la formació permeti l'accés a l'ocupació pública en condicions d'igualtat, mèrit i capacitat, donada la inequitat present en el procés de selecció dels cursos i la poca oferta formativa.

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:

Estimats/ades amics/gues: amb data 8 de març hem presentat davant la Conselleria de Sanitat un plec d'al·legacions al nou Barem de Mèrits de l'Ordre de Borsa de Treball, recentment aprovada en Mesa Sectorial de Sanitat.

Ens hem centrat en aquells punts que no posseeixen un suport legal o no garanteixen l'equitat en l'accés a l'ocupació pública i, per tant, estan mancades de la **necessària seguretat jurídica que la norma ha de respectar**, vulnerant els drets dels aspirants a ocupar una plaça amb un nomenament temporal.

Els col·lectius afectats són els nomenaments de substitució del personal del **SAMU**, els nomenaments d' **Atenció Continuada** que els ofereixen menys de 130 hores mensuals, el **personal intern resident (MIR)**, sobretot les MIR que es veuen obligades a prorrogar la residència per temes de maternitat o IT i els que han fet més d'una residència i, finalment, aquells professionals que estan **en torn de promoció interna temporal** i pertanyen a categories i departaments de salut amb poca oferta formativa i possibilitats de ser seleccionats per als cursos que es puntuen.

SIMAP-PAS, com a sindicat amb representació en la Conselleria de Sanitat, té el dret i l'obligació de pronunciar-se davant aquelles normes que

afecten directament les condicions laborals dels treballadors als quals representa i la Conselleria té, així mateix, l'obligació d'escoltar les seues propostes. Sent conscients de la complexitat i el treball que suposa la negociació d'una Ordre com la que ens ocupa, no és la nostra intenció incidir sobre continguts que, sense vulnerar cap norma ni dret laboral, sota el nostre punt de vista podrien haver sigut resolts en altres termes. Sí que estarem, absolutament vigilants, en què la forma d'aplicació d'aquesta nova norma siga la correcta i no es faça de la mateixa un ús fraudulent, com es va fer, per exemple, amb "el Bolsín" de l'ordre del 2009. En aquest cas, encara que altres sindicats s'atribueixen el mèrit, va ser SIMAP el sindicat que va aconseguir la seua restricció en els nomenaments de substitució per IT i altres situacions, gràcies a les denúncies presentades davant la Inspecció de Treball en tots els departaments de Salut de la Conselleria de Sanitat, que van demostrar que la perversió en l'aplicació de la norma portava aparellada, en la majoria dels casos, temes de infracotització a la Seguretat Social i que el vehicle del frau era la forma de contractació a través del "Bolsín".

Per tot l'exposat i per motius d'eficiència, centrarem les nostres al·legacions en aquells punts en els quals sí que veiem que existeix ja, com a punt de partida en la redacció, una vulneració de drets i un clar incompliment de la llei.

1. IRREGULARITAT EN EL CÒMPUT DE SERVEIS PRESTATS DE METGE/ESSA I INFERMER/A SAMU I TÈCNIC/A d'EMERGÈNCIES SANITÀRIES AMB NOMENAMENTS DE SUBSTITUCIÓ.

El primer punt a destacar en l'acabat d'aprovar Barem de Borsa, i per aquesta defensa de la seguretat jurídica de la norma, és la denúncia, una vegada més, de la **irregularitat que suposa donar un tracte diferent en el còmput dels serveis prestats al personal estatutari temporal en nomenament de substitució corresponent a les categories de Metge/ssa SAMU, Infermer/a SAMU i Tècnic/a d'Emergències**

Sanitàries, respecte a la resta de personal estatutari d'aquestes mateixes categories professionals dins del SAMU que ostenta un nomenament fix o qualsevol altra modalitat de nomenament temporal, que es recull en l'apartat 1 de serveis prestats. Suposa una distinció, discriminació i greuge respecte a la resta del personal temporal del SAMU absolutament il·legal i injustificada.

Es repeteix la fórmula de còmput de serveis prestats per al personal estatutari temporal amb nomenament de substitució en les unitats de SAMU que ja contenia l'Ordre de Borsa de 2009 i que, a més de suposar un greuge i un tracte discriminatori injustificat per a aquest col·lectiu, com ja afirmem, durant tots aquests anys ha propiciat i produït abusos laborals en les jornades de treball i en els torns assignats, així com fraus generalitzats en les cotitzacions a la Seguretat Social en aquest col·lectiu amb nomenaments de substitució.

A més, aquesta forma de còmput dels serveis prestats, no sol es fa a l'efecte de la Borsa de Treball sinó que es veu reflectida en els serveis prestats per a altres processos de selecció i provisió i en el registre de vida laboral. Aquest tracte desigual va en **contra de l'article 9 de l'Estatut Marc** referent al personal estatutari temporal, en el qual estableix els tres tipus de personal temporal: *"Els nomenaments de personal estatutari temporal podran ser d'interinitat, de caràcter eventual o de substitució"* sense establir diferències entre ells, excepte els motius pels quals s'expediria cadascuna d'elles i les seues causes de cessament del personal que les ocupa. Per a tota la resta, l'Estatut Marc és clar: *"Al personal estatutari temporal li serà aplicable, quan siga adequat a la naturalesa de la seua condició, el règim general del personal estatutari fix"*.

Per tant, no existeix cap raó objectiva ni legal que justifique un tracte diferent al personal SAMU amb un nomenament de substitució, ni en la normativa bàsica estatal que ens regula, ni en l'autonòmica que regula la jornada laboral d'aquest col·lectiu, en concret en l'article 3 del Decret de Jornada vigent: *"Centre d'Informació i Coordinació d'Urgències*

-Servei d'Assistència Mèdica Urgent (CICU-SAMU) La jornada del personal de CICU-SAMU serà també de trenta-set hores i vint minuts setmanals en horari diürn i el seu equivalent en horari nocturn, en proporció a la jornada de treball que es complisca dins de l'un o l'altre horari, en còmput mensual o anual".

En definitiva, el còmput dels serveis prestats a les diferents categories professionals dins del SAMU amb nomenament de substitució ha de ser el mateix que per a la resta de personal temporal i no pot donar-se un tracte diferent computant cada 130 hores com un mes de treball.

2. DISCRIMINACIÓ DELS NOMENAMENTS D'ATENCIÓ CONTINUADA QUE FAN MENYS DE 130 HORES MENSUALS RESPECTE ALS NOMENAMENTS A TEMPS PARCIAL.

En relació amb els nomenaments d'atenció continuada on els serveis prestats es computen a un mes de treball per cada 130 hores, cal tindre en compte i recordar que aquest tipus de nomenaments es formalitzen amb la finalitat de cobrir necessitats específiques dels centres i serveis, quan amb el personal propi en plantilla no s'aconsegueix donar cobertura a les necessitats assistencials de l'atenció continuada i permanent dels centres i serveis. I, encara que es va establir una jornada mínima a oferir de 126 hores mensuals, que posteriorment en una instrucció es va elevar a 135 hores mensuals, **per necessitats assistencials poden formalitzar-se nomenaments d'atenció continuada amb un nombre inferior d'hores de treball.**

En l'acabat d'aprovar Barem de Mèrits de l'Ordre de Borsa, en l'apartat 1 de serveis prestats, s'estableix que *al personal amb nomenaments a temps parcial, qualsevol que siga el nombre d'hores realitzades, se li computaran els serveis prestats com realitzats a jornada completa.* Per tant, **s'ha de donar el mateix tractament als nomenaments d'atenció continuada amb un nombre d'hores mensuals inferiors a 130.** No fer-ho suposa un tracte discriminatori

a aquest col·lectiu que se sumaria a la resta de desigualtats i greuges que venen patint de forma històrica.

Les persones amb nomenaments d'atenció continuada realitzen el nombre d'hores de treball que els assignen els responsables del centre sanitari corresponent per a cobrir adequadament les necessitats assistencials, per la qual cosa no se'ls pot penalitzar i donar un tracte diferent al de qualsevol altre nomenament temporal a temps parcial, ja que és alguna cosa impost i que, com sempre ha defensat la Conselleria, les necessitats de cobertura de l'atenció continuada i permanent dels centres i serveis pot ser variables al llarg dels mesos.

Per tant, defensem que **qualsevol nomenament d'atenció continuada que realitzi un nombre d'hores mensuals inferior a 130 ha de considerar-se com si fora un nomenament a temps parcial i computar-se, siga com siga el nombre d'hores realitzades, com a serveis prestats a jornada completa**, si es vol que la norma complisca amb l'equitat que ha de merèixer el tracte als diferents aspirants a l'ocupació pública tal com estableix la Constitució i la normativa bàsica a la qual es fa referència en el preàmbul.

3. DISCRIMACIÓ DEL PERSONAL INTERN RESIDENT PER QÜESTIONS DE MATERNITAT, IT D'UN ALTRE TIPUS I PER HAVER-HI REALIZAT UNA ALTRA RESIDÈNCIA.

Un altre punt que **vulnera els drets dels candidats/es** a rebre una puntuació adequada als seus mèrits i temps de treball ho trobem en l'apartat 4: **Formació Especialitzada per categoria i especialitat**. El Barem de Mèrits estableix que

el període de formació sanitària especialitzada, via personal intern resident en formació, es baremarà únicament en la categoria que es corresponga amb la formació a raó de 7,2 punts per any de formació, sempre que s'haja obtingut el

títol d'especialista. Afig que no es podrà obtenir en aquest apartat una puntuació superior a la duració oficial del període formatiu de cada especialitat, amb independència del temps que haja precisat la persona candidata per a finalitzar el procés formatiu.

Fins a aquest punt en els continguts de l'apartat 4 no trobem motius per a entendre que es vulneren els drets dels candidats que s'inscriuen en la borsa de treball per a accedir a una ocupació pública a través d'un nomenament temporal. És en el següent paràgraf, dins d'aquest apartat del barem, en el qual s'especifica que

“en cap cas es valoraran els períodes de formació sanitària especialitzada via personal intern resident en formació en l'apartat 1 de serveis prestats”,

el que **suposa una vulneració de drets i trenca el principi d'equitat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública.**

Hi ha diversos supòsits en els quals **candidats a una ocupació temporal en la Conselleria de Sanitat que han treballat com a personal intern resident tindrien dret a computar els seus serveis prestats en l'apartat 1**, ja que aquests serveis prestats no poden ser valorats en cap altre apartat. No es pot ignorar que han treballat aqueix temps en les administracions sanitàries públiques.

Com a exemple, els casos en les quals **s'ha cursat una altra residència de forma completa amb obtenció de títol o parcial per a una altra especialitat diferent a la que s'opta a la Borsa de Treball.** Aqueix temps de serveis prestats ha de ser valorat en el barem, perquè **si no es considera s'està discriminant al que va treballar com a personal intern resident respecte a qui ho va fer com a infermer/a, TCAE, Administratiu/a, zelador, etc., als quals sí que se'ls comptaria el temps de treball a 0,15 punts per mes de treball en l'apartat 1.1.2.**

El mateix ocurriria en la situació en què el personal intern resident, pels **motius regulats en article 22.2 del Reial decret 183/2008, de 8 de**

febrer, pel qual es determinen i classifiquen les especialitats en Ciències de la Salut i es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada, haguera tingut una **avaluació anual negativa deguda a la impossibilitat de prestació de serveis per un període superior al 25 per cent de la jornada anual, com a conseqüència de la suspensió del contracte o d'altres causes legals** per a la categoria/especialitat a la qual vol accedir en la Borsa de Treball i **la seua recuperació suposara la pròrroga de la residència durant uns mesos**. Això pot succeir per temes de maternitat , IT relacionada amb la maternitat, suspensió del contracte per risc durant la maternitat/ lactància, permís per maternitat i lactància acumulada o exempció de guàrdies per risc durant l'embaràs/ lactància. Són situacions clarament protegides en les quals el temps en el qual la dona roman en aquesta situació és temps de treball amb caràcter general, però també ho és el temps, els mesos, en els quals ha d'ampliar el temps de la residència per a obtindre l'avaluació positiva i arribar a ser especialista. Aquests mesos d'ampliació de la residència han de ser tinguts en compte en el barem, ja que si no és així **se'ls estaria penalitzant per l'únic motiu de la maternitat**. El mateix es produiria en **cas de IT comú, malaltia professional o accident laboral** que pogueren patir durant la residència.

L'única manera de computar aquest temps en el qual s'amplia la residència en els supòsits contemplats en l'article 22.2 del Reial decret 183/2008, de 8 de febrer, és fer-ho dins del capítol 1 de serveis prestats en l'apartat 1.1.2 a 0,15 per mes.

4. EN PROMOCIÓ INTERNA, NO ES GARANTEIX QUE LA PUNTUACIÓ PER LA FORMACIÓ PERMETA L'ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA EN CONDICIONS D'IGUALTAT, MÈRIT I CAPACITAT, DONADA LA INEQUIDAD PRESENT EN EL PROCÉS DE SELECCIÓ DELS CURSOS.

Finalment, trobem **problemes de procediment** que enterboleixen **la valoració de la formació contínua i continuada per al torn de**

promoció interna temporal en el barem de mèrits. La formació contínua i continuada, tal com està organitzada i insuficientment dotada en l'oferta formativa, presenta el problema, que venim detectant i denunciant, de la **falta d'equitat a l'hora de l'accés a aquesta formació**, ja que existeixen diferències importants en les oportunitats per a aconseguir els cursos sol·licitats en funció del lloc de treball o la categoria professional. A més, el **procés de selecció dels candidats que finalment aconseguix accedir als cursos no segueix uns criteris objectius, ni es produeix la necessària publicitat en els mètodes de selecció dels aspirants, ni la possibilitat de recórrer, de forma reglada, els resultats quan aquests són rebutjats.** Així, sense una oferta àmplia i homogènia dels cursos, sense uns criteris de selecció dels aspirants transparents, sobre la base d'un barem conegut, amb l'obligada publicitat i amb igualtat d'oportunitats entre els sol·licitants, no es pot garantir que la puntuació per la formació contínua i continuada permeti l'accés a l'ocupació pública en condicions d'igualtat, mèrit i capacitat.



Per tot l'anteriorment exposat, **SOL·LICITEM** que:

1.- Es retire de l'apartat 1 del Barem de Mèrits, serveis prestats, el text següent: "*els serveis prestats com a personal estatutari temporal en nomenaments de substitució corresponents a les categories de mèdic SAMU, infermer SAMU i Tècnic d'Emergències Sanitàries, es computaran cada 130 hores com un mes de treball*", ja que han de rebre el mateix tracte el personal temporal de substitució que la resta del personal temporal (interí o eventual), tal com estableix l'article 9 de l'Estatut Marco, en

tots els aspectes laborals i retributius i per descomptat en la forma de còmput dels serveis prestats.

2.- S'afija en l'apartat 1 del Barem de Mèrits, serveis prestats, el text següent: *"Al personal amb nomenaments a temps parcial, **entre els quals s'inclouen els nomenaments d'atenció continuada que hagen realitzat un número inferior a 130 hores al mes**, se li computaran els serveis prestats com realitzats a jornada completa"*.

3.- Es retire el següent text de l'Apartat 4, **formació especialitzada per categoria i especialitat**: *"En cap cas es valoraran els períodes de formació sanitària especialitzada via personal resident en formació en l'apartat 1 de serveis prestats"*.

I s'afija:

a.- *El temps de treball com a personal intern resident desenvolupat en una especialitat diferent a la que s'opta a la Borsa de Treball es valorarà dins de l'apartat 1.1.2 del barem de mèrits, com prestat en diferent categoria professional i si escau especialitat en la qual se sol·licita l'ocupació temporal a 0,15 per mes de treball.*

b.- *El temps de treball com a personal intern resident, que s'haja prestat en la pròrroga del temps de residència, com a recuperació de l'avaluació anual negativa deguda a la impossibilitat de prestació de serveis per un període superior al 25 per cent de la jornada anual, com a conseqüència de la suspensió del contracte o d'altres causes legals, segons es regula en l'article 22.2 del Reial decret 183/2008, de 8 de febrer, pel qual es desenvolupen determinats aspectes del sistema de formació sanitària especialitzada, es valorarà dins de l'apartat 1.1.2 del barem de mèrits, com prestat en diferent categoria professional i si escau especialitat en la qual se sol·licita l'ocupació temporal a 0,15 per mes de treball.*

4.- Que la Conselleria de Sanitat **amplie l'oferta formativa**, perquè tots els treballadors puguin accedir almenys a un dels cursos formatius d'atenció contínua i continuada sol·licitats cada any, que existisquen **opcions formatives específiques per a totes les categories professionals** i un **sistema de selecció de candidats homogeni per a tots els departaments de salut** que garantisca els principis de publicitat, mèrit i capacitat a l'hora de la selecció dels aspirants a l'oferta formativa, perquè la puntuació d'aquests cursos en els mèrits de la Borsa de Treball en el torn de promoció interna temporal complisca amb els principis legals d'accés a l'ocupació pública.

Per a qualsevol aclariment que necessiteu podeu dirigir-vos als delegats assignats als diferents departaments de salut.

NO FA FALTA SER MOLTS PER A FER LES COSES BÉ, PERÒ QUANTS MÉS SIGUEM MÉS COSES ACONSEGUIREM.

UNEIX-TE A NOSALTRES



SIMAP-PAS

SOM COMPANYS