

**A DIRECCIÓN GENERAL DE ASISTENCIA SANITARIA  
DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL Y SALUD PÚBLICA.**

C/ Micer Mascó, 31-33. Valencia (CP 46010)

**CONCHA FERRER TUSET**, con DNI/NIF 22541871-P, en calidad legal de representante del SINDICATO DE FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE SANIDAD PÚBLICA (SIMAP-PAS) con domicilio a efectos de notificaciones en Gran Vía Fernando el Católico, nº 46, pta.1ª, 46008 Valencia, teléfono de contacto 961930723 y dirección de correo electrónico simap\_presidencia@simap.es

**EXPONE:**

**PRIMERO.-** El SIMAP-PAS viene manteniendo contactos en estos últimos dos años con representantes del grupo de trabajo de jefes y responsables de los servicios de urgencias hospitalarias (SUH) de la Comunidad Valenciana con los que compartimos tanto el análisis de la situación crónica de falta de recursos humanos estructurales, como la agudización de este problema de falta de personal en la crisis sanitaria de la Covid-19 que estamos viviendo.

En los últimos 8 años y justificado por la crisis económica y la contención de gasto público, se restringió, por no decir se “prohibió”, el crecimiento en el capítulo I del presupuesto de Sanidad (personal). La imposibilidad en la práctica de la creación de plazas estructurales, incluso de acúmulos de tareas, condujo a que la necesidad del crecimiento de personal en los servicios de urgencias se llevara a cabo mediante una utilización en fraude de ley de los nombramientos de atención continuada (NAC).

**SEGUNDO.-** El término en fraude de ley se basa en que estos nombramientos no venían a cubrir las necesidades temporales concretas de asumir la atención continuada dejada de realizar por parte del personal de dichos servicios por motivos de edad, salud o maternidad, que es lo que justifica los NAC, sino para suplir plazas estructurales necesarias que no se creaban.

Así, en los nombramientos de atención continuada realizados se dejó de especificarse de forma clara el motivo de su formalización, por ejemplo, cubrir las guardias de la exención por edad de... y pasó a justificarse de forma genérica: para cubrir las necesidades de la continuidad asistencial.

Esta utilización incorrecta de los NAC, fruto de un malentendido control del gasto público, llevó a que los NAC en los servicios de urgencias llegaran a ser más numerosos que las plazas estructurales de los SUH.

Las consecuencias del uso de los NAC para cubrir necesidades estructurales han tenido repercusiones muy negativas tanto para los profesionales afectados como para los propios SUH y la sanidad pública valenciana en general.

**TERCERO.-** Los NAC son empleos de muy baja calidad, reciben la retribución por horas de trabajo efectivamente realizadas, sin ningún otro concepto retributivo de los que les correspondería por ser personal temporal eventual, tal y como establece el Estatuto Marco, percibiendo una remuneración inferior de la hora de trabajo del que percibe el compañero de plantilla cuando ambos realizan idéntico trabajo, no tiene reconocida una jornada ordinaria, no perciben completas las pagas extraordinaria tal y como establece la legislación que las regula, no pueden disfrutar de los permisos y licencias en igualdad de condiciones que el resto del personal, nunca tendrán la opción de consolidar estas plazas aunque estén desempeñando este puesto de trabajo durante años porque siempre tendrán la consideración de nombramientos eventuales fuera de plantilla.

**CUARTO.-** Estos nombramientos también han supuesto un problema para la sanidad pública valenciana ya que, el mantenerlos a lo largo de los años, ha supuesto que prácticamente no han crecido en recursos humanos presupuestados en los últimos 10 años y los SUH no han podido fidelizar a estos profesionales para conseguir una estructura estable y eficiente. Los SUH vienen sufriendo una renovación constante de los profesionales que, con toda legitimidad, aspiraban a un nombramiento estructural y renunciaban a este tipo de nombramientos o tomaban la opción de abandonar la sanidad pública.

La situación en la mayoría de los servicios de urgencias es que el número de NAC supera significativamente a los miembros de la plantilla estructural y, por lo tanto, a la hora de redistribuir el trabajo para cubrir las necesidades asistenciales se han visto en la tesitura de tener que asignar jornada ordinaria a estos nombramientos. Así, los módulos de guardias de 17 o 24 horas, según sea en día laborable o festivo, que es la jornada que debe tener asignada estos NAC según normativa se ha visto fraccionada en turnos menores según las necesidades a cubrir. También se les ha modificado el horario de trabajo. El horario de trabajo del personal con NAC se debería iniciar en el momento que finalice la jornada ordinaria de los centros de trabajo. De esta forma, por falta de cobertura de personal de plantilla para cubrir necesidades estructurales, los horarios y los módulos de guardias de 17 o 24 horas se vieron fraccionados en turnos de 7 o inferiores, de 10 o de 12 horas según fueran necesarios los

refuerzos del personal de plantilla y haciendo coincidir su trabajo con el del funcionamiento ordinario de centro. Supone una nueva vulneración legal en el uso de estos NAC y un nuevo perjuicio ocasionado a estos trabajadores que realizando el mismo trabajo (es idéntico en los servicios de urgencias) y en el mismo horario, las retribuciones percibidas y las condiciones laborales son peores que las del personal de plantilla. Esta situación que es generalizada en la mayoría de los SUH para este sindicato es manifiestamente irregular.

**QUINTO.-** Otro problema generalizado de los SUH derivada de la falta de los recursos humanos necesarios para su correcto funcionamiento es la utilización del personal sanitario residente (PSR) para cubrir el trabajo asistencial en estas unidades. Dado que a partir de R3 el PSR ya realiza guardias de especialidad, encontramos que son los R1 y R2 los que se ven más involucrados en tener que asumir este trabajo. Precisamente el PSR R1 y R2 es el que requiere un mayor grado de tutorización y, por tanto, no sólo asumir menor responsabilidad, sino tener un tutor asignado con el tiempo necesario para realizar de forma correcta la debida supervisión. Esta supervisión no siempre puede llevarse a cabo por la falta de personal de plantilla suficiente creando situaciones complicadas en la prestación de la asistencia sanitaria a la población que podrían haberse evitado, además de graves situaciones de riesgo psicosocial relacionados con el estrés y la fatiga mental, tanto en el PSR como en los especialistas del servicio de urgencias, con cualquier tipo de nombramiento.

Por otro lado, al PSR se le obliga a superar el máximo legal de su jornada laboral anual, suma de la jornada ordinaria y complementaria, al imponerle un número de guardias mensuales muy superior a las que debe realizar en base a su programa formativo y al límite impuesto por las directivas europeas de 48 horas semanales. Esto tiene consecuencias en la salud laboral del PSR y supone además una dificultad para alcanzar los objetivos formativos de cada programa de las diferentes especialidades.

Por lo tanto, no debe ser el PSR quien asuma la obligación de suplir las necesidades de personal estatutario en los SUH, ni siquiera de forma temporal. Una vez finalizado el estado de alarma, la relación laboral especial del periodo de formación en ciencias de la salud debe regirse por la legislación consolidada y la normativa aplicable al PSR: el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral, RD 183/2008 de Especialidades en Ciencias de la Salud y desarrolla la formación sanitaria especializada y el Estatuto de los Trabajadores. El trabajo asistencial del PSR tiene su sentido como vía de articulación de la docencia, y esta no puede verse perjudicada, salvo situaciones excepcionales como las vividas, por necesidades asistenciales que deben ser resueltas por los diferentes servicios de salud con la dotación necesaria de recursos humanos de personal estatutario especialista.

**SEXTO.-** En el momento actual, la situación de los SUH y de su personal se encuentra muy comprometida y es imprescindible hacer un esfuerzo para garantizar, por un lado, los recursos humanos necesarios para prestar la asistencia sanitaria correcta a los ciudadanos en una situación de incertidumbre en la evolución de la pandemia y, por otra, permitir el descanso del personal de los SUH que han estado trabajando de forma continua sin poder organizar, en la mayoría de los casos, los grupos de reserva contenidos en los planes de contingencia.

Nuestras propuestas de solución coinciden con las de este grupo de trabajo de jefes de médicos de urgencias en cuanto se hace necesario garantizar la cobertura del 100% del personal que ha estado trabajando hasta ahora durante las vacaciones y en el tiempo que tengan asignado por exceso de guardias o de jornada. Por lo tanto, dentro de los nuevos nombramientos temporales que va a realizar la Conselleria de Sanidad como refuerzos a esta situación deberán contemplar de forma prioritaria la cobertura de las necesidades de los servicios de urgencias. Estos nombramientos serían en acúmulos de tareas y ofertados a través de la Bolsa de Trabajo tal como viene regulado en la resolución de 29 de abril.

**SÉPTIMO.-** También coincidimos en la necesidad de dotar de las plazas estructurales necesarias en cada SUH. Pero esta cuestión debe quedar claramente diferenciada de los refuerzos de acúmulos de tareas. La creación de plazas vacantes debe estar relacionada con la reconversión en plazas vacantes de los nombramientos de atención continuada, garantizando la continuidad de este personal temporal ya que vendrá a realizar el mismo trabajo y en el mismo servicio que lo venía realizando durante años.

Estas plazas vacantes de nueva creación vendrán a suplir el trabajo que vienen realizando durante años las personas con un NAC, y su creación tiene una base legal sólida en el artículo 9.3c del Estatuto Marco:

*“9.3. El **nombramiento de carácter eventual** se expedirá en los siguientes supuestos:*

- a) Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.*
- b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.*
- c) Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria.*

*Se acordará el cese del personal estatutario eventual cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron.*

*Si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un período acumulado de 12 o más meses en un período de dos años, procederá el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede **la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro***".

La mayoría de los NAC tienen una duración superior a un año y un gran número de ellos tienen la consideración de temporal de larga duración, percibiendo la retribución del complemento de carrera profesional por sentencia judicial, al reconocer esta situación. Por lo tanto, si se ha considerado que durante todos estos años persistía la necesidad asistencial que motivó su creación, *garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios*, procede cambiar el tipo de nombramiento de eventual a un nombramiento adecuado para cubrir las necesidades estructurales que deberá ser formalizado a la misma persona que ostentaba el nombramiento eventual de NAC

Esto mismo viene avalado por aplicación de la jurisprudencia cuando establece el derecho a la continuidad del personal temporal que desempeña un mismo trabajo o función en el mismo lugar cuando se entiende que la necesidad pasa a ser estructural y sólo un proceso selectivo de movilidad voluntaria o para el acceso a estatutario fijo o la amortización de la plaza será lo que pueda interrumpir la relación laboral que viene teniendo con la Conselleria de Sanidad.

**OCTAVO.-** Ha llegado a este sindicato de forma oficiosa la información de que existen 206 contratos de Atención Continuada de los Servicios de Urgencias en la Comunidad Valenciana y que se les va a ofertar que de forma voluntaria y hasta el 25 de mayo soliciten el paso a un acúmulo de tareas de duración hasta noviembre, prorrogable hasta 18 meses y que una vez se entienda que ha finalizado la necesidad volverían a ofrecerles un NAC o se reconvertirían en plazas vacantes según necesidades.

Es evidente que lo contenido en esta información oficiosa a través de una divulgación de determinada organización sindical, que por otra parte hemos confirmado contactando con jefes de los SUH, es manifiestamente ilegal y espero que esta Conselleria rectifique y lo que ofrezca a los NAC de larga duración sean plazas vacantes y nombramientos de interinidad.

Insistimos en que hay que diferenciar, por un lado, si lo que se trata es del acceso a una nueva oferta de nombramiento temporales eventuales de acúmulo de tareas, según el punto del Estatuto marco 9.3 a) *Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria*, justificados por la situación actual, y serían acúmulos de tareas. En este caso lo que se debe hacer es cumplir con lo que marca la ley

en relación al acceso al empleo público, cumpliendo los criterios de igualdad, mérito capacidad y publicidad. Por lo que debe ofertar la cobertura de esos nombramientos de acúmulos de tareas a los candidatos inscritos en la Bolsa de Trabajo edición 16 y 17 o por los listados de residentes que finalizan ahora su formación tal y como establece la resolución de 29 de abril.

Por otro lado, la Conselleria debe reconocer la necesidad estructural de recursos en los SUH y la necesidad de continuar con el trabajo que vienen desempeñando los NAC con una forma de nombramiento que permita integrarlos en las plantillas de forma estructural, que es lo que le permite el Estatuto Marco. El Estatuto Marco en lo recogido en el artículo 9.3 no permite pasar de una necesidad eventual a otra, como sería pasar de un NAC a un acúmulo de tareas, permitiendo la continuidad de la misma persona. Sólo creando una plaza estructural, que es lo que le capacita la ley y la jurisprudencia es lo que permite que sea la misma persona que ocupaba el nombramiento eventual la que continúa desempeñando estas funciones en el nuevo nombramiento de interinidad.

**NOVENO.-** SIMAP-PAS defiende que los NAC actuales son, en la mayoría de los casos necesidades estructurales, y en el caso concreto de los servicios de urgencias donde el personal de plantilla y los NAC realizan exactamente el mismo trabajo, todos deben ser convertidos en nombramientos estructurales de interinidad ocupados por las mismas personas que hasta ahora ostentan un NAC en dichos servicios.

El reto de adecuación de los SUH para los próximos meses debe realizarse sobre la base de aumento del personal estatutario con nombramientos adecuados tanto en número como para las funciones que deben desempeñar, por lo tanto, con la creación de plazas vacantes. Contando con que, además del trabajo asistencial, el personal de los servicios de urgencia realiza una labor de formación y supervisión del PSR, que requiere tiempo y esfuerzo y que debe ser contemplada a la hora de cuantificar los recursos necesarios de estos servicios.

El trabajo realizado por los NAC en los SUH debe ser considerado como necesidad estructural y las personas que ocupan estos NAC se les debe ofrecer una plaza vacante y un nombramiento de interinidad, es la única fórmula legal con seguridad jurídica que permite integrar a este personal en los equipos y garantizar que realizando idéntico trabajo que el personal de plantilla se les reconocen los mismos derechos laborales y retributivos tal y como regula las directivas europeas y el Estatuto Marco.

Por todo lo anteriormente expuesto, **SOLICITA** a la **DIRECCION GENERAL DE ASISTENCIA SANITARIA** de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud



Publica, que se tenga por presentada esta reclamación y, en consecuencia, se proceda a:

- 1.- Establecer las necesidades de recursos humanos de los servicios de UH de la Conselleria de Sanidad para su correcto funcionamiento en situaciones de estabilidad sanitaria y que se dote a dichos SUH de los recursos humanos estructurales necesarios para su correcto funcionamiento de forma habitual.
- 2.- Que en el cálculo de las necesidades de recursos humanos de los diferentes SUH se tengan en cuenta la necesaria labor de supervisión que realizan diariamente en la formación y la supervisión del PSR, R1 y R2.
- 3.- Que esta dotación de recursos humanos estructurales se realice de forma prioritaria con la reconversión de los NAC tal como establece el Estatuto Marco en su artículo 9.3c para contar con la necesaria seguridad jurídica.
- 4.- Que se establezcan las necesidades de recursos humanos para cubrir la actividad sanitaria excepcional relacionada con la crisis sanitaria y se proceda a reforzar a estos SUH con los RRHH precisos. Teniendo en cuenta tanto el aumento de actividad por la Covid -19 como por la necesidad del descanso adecuado del personal que debe ser sustituido al 100%, con la seguridad jurídica requerida que conlleva seguir la utilización de nombramientos eventuales tal y como establece el artículo 9.3 a del Estatuto Marco.
- 5.- Que estos nombramientos eventuales de refuerzo creados bajo el artículo 9.3 a del Estatuto Marco se cubran cumpliendo los principios que rigen el acceso al empleo público a través de los candidatos inscritos en la Bolsa de Trabajo, tal y como se estableció en la resolución de 29 de abril de 2020 de esta dirección general de RRHH.
- 6.- Que cualquier actuación encaminada a la mejora de la dotación de recursos humanos de los SUH se realice cumpliendo con los necesarios requisitos legales que garanticen la seguridad jurídica de las actuaciones realizadas y no supongan problemas añadidos por reclamaciones interpuestas por personas que consideran vulnerados sus derechos.

Valencia a 25 de mayo de 2020

22541871P

MARIA  
CONCEPCI

N FERRER  
G98961816

Firmado digitalmente por  
22541871P MARIA CONCEPCION  
FERRER (R: G98961816)  
Nombre de reconocimiento (DN):  
2.5.4.13=RefAEAT/AEAT0351/PUEST  
O  
1/37458/24012020112221,  
serialNumber=IDCES-22541871P,  
givenName=MARIA CONCEPCION,  
sn=FERRER TUSET, cn=22541871P  
MARIA CONCEPCION FERRER (R:  
G98961816), 2.5.4.97=VATES-  
G98961816, o=SINDICATO DE  
FACULTATIVOS Y PROFESIONALES DE  
SANIDAD PUBLICA DE LA  
COMUNIDAD VALENCIANA, c=ES  
Fecha: 2020.05.26 12:42:33 +02'00'

Fdo: Concha Ferrer