



FALTA DE RECURSOS HUMANOS EN LOS SERVICIOS DE URGENCIA HOSPITALARIA (SUH)

LOS NOMBRAMIENTOS DE ATENCIÓN CONTINUADA (NAC) DEBEN SER CONVERTIDOS EN PLAZAS ESTRUCTURALES E INTERINIDADES OCUPADAS POR LAS MISMAS PERSONAS QUE HASTA AHORA OSTENTAN UN NAC EN DICHSO SERVICIOS

LA FORMA DE CONTRATACIÓN QUE, SEÚN FUENTES OFICIOSAS, PRETENDE REALIZAR LA CONSELLERIA DE SANIDAD OFERTANDO LOS ACUMULOS DE TAREAS CREADOS COMO REFUERZO ES ILEGAL

LOS NUEVOS ACUMULOS DE TAREAS DEBEN SER OFERTADOS CUMPLIENDO LOS PRECEPTOS LEGALES DE IGUALDAD MÉRITO Y CAPACIDAD.

- Los SUH no han crecido en recursos humanos en los últimos 10 años y no han podido fidelizar a estos profesionales para conseguir una estructura estable y eficiente.
- Los NAC son contratos en fraude de ley pues suplen plazas estructurales no creadas. En el mismo horario y realizando el mismo trabajo, las retribuciones y las condiciones laborales son peores.

- No se debe utilizar al personal sanitario residente (PSR) para cubrir el trabajo asistencial y obligarlo a superar el máximo legal de su jornada laboral anual.
- La Conselleria de Sanidad, debe reconocer la necesidad estructural de continuar con el trabajo que viene desempeñando un NAC y formalizar una plaza estructural, que es lo que le permite el Estatuto Marco.
- Todos deben ser convertidos en nombramientos estructurales de interinidad ocupados por las mismas personas que hasta ahora ostentan un NAC en dichos servicios.

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

Estimados amigos: el SIMAP-PAS viene realizando 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 (gastos relativos a personal), En la práctica, la imposibilidad 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 un claro fraude de ley, de los nombramientos de atención continuada (NAC).

El concepto en fraude de ley se sustenta en que estos nombramientos no venían a cubrir las necesidades temporales concretas de asumir la atención continuada porque parte del personal de los servicios de urgencias estuviera exento de la realización de guardias por motivos de edad, salud o maternidad, que es la base

legal de estos nombramientos, **sino para suplir plazas estructurales necesarias que no se creaban.**

Así, en los NAC realizados dejó de especificarse de forma clara el motivo de su formalización. Por ejemplo, “*cubrir las guardias de la exención por edad de...*”, que 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, provocó que estos nombramientos en los servicios de Urgencias llegaran a ser más numerosos que las plazas estructurales de los mismos.

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

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 personal temporal eventual, tal y como establece el Estatuto Marco.
- Con una remuneración inferior de la hora de trabajo del que percibe el compañero de plantilla cuando ambos realizan el mismo trabajo.
- No tiene reconocida una jornada ordinaria,
- No perciben completas las pagas extraordinarias 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.

LOS SUH NO HAN CRECIDO EN RECURSOS HUMANOS EN LOS ÚLTIMOS 10 AÑOS Y NO HAN PODIDO FIDELIZAR A ESTOS PROFESIONALES PARA CONSEGUIR UNA ESTRUCTURA ESTABLE Y EFICIENTE

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 ha 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.

FRACCIONAMIENTO DE TURNOS Y HORARIOS

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 los NAC. 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 iniciará 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 han visto fraccionados en turnos de 7 o inferiores, 10 o 12 horas según necesidades de refuerzo de personal de plantilla y haciendo coincidir su trabajo con el del funcionamiento ordinario de centro.

EN EL MISMO HORARIO Y REALIZANDO EL MISMO TRABAJO, LAS RETRIBUCIONES Y LAS CONDICIONES LABORALES SON PEORES

Esta situación supone una **nueva vulneración legal en el uso de estos NAC y un nuevo perjuicio ocasionado a estos trabajadores ya que realizando el mismo trabajo (es idéntico en los servicios de urgencias) y en el mismo horario, las retribuciones y las condiciones laborales son peores** para el personal con NAC que para el personal de plantilla. Esta situación que es generalizada en la mayoría de los SUH para este sindicato es manifiestamente irregular.

UTILIZACIÓN DEL PERSONAL SANITARIO RESIDENTE (PSR) PARA CUBRIR EL TRABAJO ASISTENCIAL

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.

AL PSR SE LE OBLIGA A SUPERAR EL MÁXIMO LEGAL DE SU JORNADA LABORAL ANUAL

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. Este exceso de jornada 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 por 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 en esta pandemia, por necesidades asistenciales que deben ser resueltas por los diferentes servicios de salud con la dotación necesaria de recursos humanos de personal estatutario especialista.

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 haber podido 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 las jefaturas médicas 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 que va a realizar la Conselleria de Sanidad deberán contemplar de forma prioritaria la cobertura de las necesidades de los servicios de urgencias.

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 9.3 del Estatuto Marco.

Se cambia el tipo de nombramiento al considerar que las funciones que hasta ahora realizada esta persona de forma eventual corresponden a necesidades estructurales.

Esta persistencia del profesional aunque cambie el nombramiento viene avalada por aplicación de la jurisprudencia cuando establece **el derecho a la continuidad** del personal temporal que desempeña un mismo trabajo en el mismo lugar. Como se entiende que la necesidad pasa a ser estructural, 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 temporal que viene teniendo con la Conselleria de Sanidad.

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 9.3 del Estatuto Marco. Se cambia el tipo de nombramiento al considerar que las funciones que hasta ahora realizada esta persona de forma eventual corresponden a necesidades estructurales, pero las funciones a realizar, el tipo de trabajo, es idéntico.

SIMAP-PAS tiene noticia, de forma oficiosa, a través de una divulgación de determinada organización sindical, 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”.

Es evidente que esta forma de contratación descrita en esta información oficiosa, que hemos confirmado contactando con jefes de los SUH, **es manifiestamente ilegal y esperamos que esta Conselleria rectifique y lo que ofrezca sean plazas vacantes.**

Por un lado, la Conselleria si ve la necesidad estructural de continuar con el trabajo que viene desempeñando un nombramiento temporal, lo que debe formalizar es una plaza estructural, que es lo que le permite el Estatuto Marco y no una nueva necesidad eventual como es un acúmulo de tareas.

Sólo creando una plaza estructural, la ley y la jurisprudencia permiten que sea la misma persona que ocupaba el nombramiento eventual la que continúa desempeñando estas funciones en el nuevo nombramiento 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**, justificados por la situación actual, lo que debe hacer es cumplir con lo que marca la ley en relación cómo debe accederse 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.

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

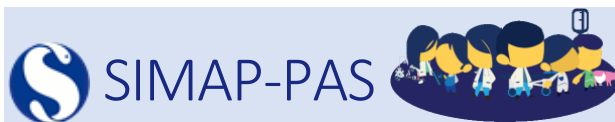
tanto en número como para las funciones que deben desempeñar, por lo tanto, con la creación de plazas vacantes. Contando con que, **además del trabajo asistencial, el personal de los servicios de urgencia realiza una labor de formación y supervisión del PSR, que requiere tiempo y esfuerzo** y que **debe ser contemplada** a la hora de cuantificar los recursos necesarios de estos servicios.

En definitiva, 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, que es la única fórmula legal que permite integrar a este personal en los equipos y garantizar que, realizando idéntico trabajo que el personal de plantilla, se les reconozcan los mismos derechos laborales y retributivos tal y como regula las directivas europeas y el Estatuto Marco.

Es necesario seguir insistiendo en el paso de NAC a interinidad. La propuesta de pasar a acúmulos de tareas no es adecuada y puede llevar a reclamaciones que compliquen la situación.

Este documento es sólo para los SUH, iremos analizando la situación de los NAC en otros servicios de la atención Especializada y de centros de Atención Primaria.

Versió en **valencià**



www.simap-pas.es

25 de maig de 20 20





FALTA DE RECURSOS HUMANS EN ELS SERVEIS D'URGÈNCIA HOSPITALÀRIA (SUH)

ELS NOMENAMENTS D'ATENCIÓ CONTINUADA (NAC) HAN DE SER CONVERTITS EN PLACES ESTRUCTURALS I INTERINITATÉS OCUPABLES PER LES MATEIXES PERSONES QUE FINS ARA OSTENTEN UN NAC EN AQUESTS SERVEIS

LA FORMA DE CONTRACTACIÓ QUE, SEÚN FUENTES OFICIOSAS, PRETÉN REALITZAR LA CONSELLERIA DE SANITAT OFERINT ELS ACUMULOS DE TASQUES CREATS COM A REFORÇ ÉS IL·LEGAL

ELS NOUS ACUMULOS DE TASQUES HAN DE SER OFERTS COMPLINT ELS PRECEPTES LEGALS D'IGUALTAT MÈRIT I CAPACITAT.

- Els SUH no han crescut en recursos humans en els últims 10 anys i no han pogut fidelitzar a aquests professionals per aconseguir una estructura estable i eficient.
- Els NAC són contractes en frau de llei perquè supleixen places estructurals no creades. En el mateix horari i fent el mateix treball, les retribucions i les condicions laborals són pitjors.
- No es deu utilitzar al personal sanitari resident (PSR) per a cobrir el treball assistencial i obligar-li superar el màxim legal de la seua jornada laboral anual.
- La Conselleria de Sanitat, ha de reconèixer la necessitat estructural de continuar amb el treball que ve exercint un NAC i formalitzar una plaça estructural, que és el que li permet l'Estatut Marc.

- Tots han de ser convertits en nomenaments estructurals d'interinitat ocupats per les mateixes persones que fins ara ostenten un NAC en aquests serveis.

Estimats amics: el SIMAP-PAS realitza contactes en aquests últims dos anys amb representants del grup de treball de caps i responsables dels serveis d'urgències hospitalàries (SUH) de la Comunitat Valenciana amb els quals compartim tant l'anàlisi de la situació crònica de falta de recursos humans estructurals, com l'agudització d'aquest problema de falta de personal en la crisi sanitària de la Covid-19 que estem vivint.

En els últims 8 anys i justificat per la crisi econòmica i la contenció de despesa pública, es va restringir, per no dir es “va prohibir”, el creixement en el capítol I del pressupost de Sanitat (despeses relatives a personal), En la pràctica, la impossibilitat de la creació de places estructurals, fins i tot de acúmuls de tasques, va conduir al fet que la necessitat del creixement de personal en els serveis d'urgències es duguera a terme mitjançant una utilització, en un clar frau de llei, dels nomenaments d'atenció continuada (NAC).

El concepte en frau de llei se sustenta en què aquests nomenaments no venien a cobrir les necessitats temporals concretes d'assumir l'atenció continuada perquè part del personal dels serveis d'urgències estava exempt de la realització de guàrdies per motius d'edat, salut o maternitat, que és la base legal d'aquests nomenaments, **sinó per a suplir places estructurals necessàries que no es creaven.**

Així, en els NAC realitzats va deixar d'especificar-se de manera clara el motiu de la seua formalització. Per exemple, “*cobrir les guàrdies de l'exempció per edat de...*”, que va passar a justificar-se de manera genèrica “*per a cobrir les necessitats de la continuïtat assistencial...*”

Aquesta utilització incorrecta dels NAC, fruit d'un malentès control de la despesa pública, va provocar que aquests nomenaments en els serveis d'Urgències arribaren a ser més nombrosos que les places estructurals d'aquests.

Les conseqüències de l'ús dels NAC per a cobrir necessitats estructurals han sigut molt negatives tant per als professionals afectats com per als propis SUH i la sanitat pública valenciana en general.

Els NAC són ocupacions de molt baixa qualitat:

- Reben la retribució per hores de treball efectivament realitzades.
- sense cap altre concepte retributiu dels quals els correspondria per personal temporal eventual, tal com estableix l'Estatut Marco.
- Amb una remuneració inferior de l'hora de treball del qual percep el company de plantilla quan tots dos fan el mateix treball.
- No té reconeguda una jornada ordinària,
- No perceben completes les pagues extraordinàries tal com estableix la legislació que les regula,
- No poden gaudir dels permisos i llicències en igualtat de condicions que la resta del personal.
- Mai tindran l'opció de consolidar aquestes places encara que estiguen exercint aquest lloc de treball durant anys perquè sempre tindran la consideració de nomenaments eventuais fora de plantilla.

ELS SUH NO HAN CRESCUT EN RECURSOS HUMANS EN ELS ÚLTIMS 10 ANYS I NO HAN POGUT FIDELITZAR A AQUESTS PROFESSIONALS PER A ACONSEGUIR UNA ESTRUCTURA ESTABLE I EFICIENT

Aquests nomenaments també han suposat un problema per a la sanitat pública valenciana ja que, el mantindre'ls al llarg dels anys, ha suposat que pràcticament **no ha crescut en recursos humans pressupostats en els últims 10 anys i els SUH no han pogut fidelitzar a aquests professionals per a aconseguir una estructura estable i eficient.** Els SUH venen patint una renovació constant dels professionals que, amb tota legitimitat, aspiraven a un nomenament estructural i renunciaven a aquesta mena de nomenaments o prenen l'opció d'abandonar la sanitat pública.

FRACCIONAMENT DE TORNS I HORARIS

La situació en la majoria dels serveis d'urgències és que el número de NAC supera significativament als membres de la plantilla estructural i, per tant, a l'hora de redistribuir el treball per a cobrir les necessitats assistencials s'han vist en la tessitura d'haver d'assignar jornada ordinària als NAC. Així, els mòduls de guàrdies de 17 o 24 hores segons siga en dia laborable o festiu, que és la jornada que ha de tindre assignada aquests NAC segons normativa s'ha vist fraccionada en torns menors segons les necessitats a cobrir.

També se'ls ha **modificat l'horari de treball**. L'horari de treball del personal amb NAC s'iniciarà en el moment que finalitzi la jornada ordinària dels centres de treball. D'aquesta forma, per falta de cobertura de personal de plantilla per a cobrir necessitats estructurals, els horaris i els mòduls de guàrdies de 17 o 24 hores s'han vist fraccionats en torns de 7 o inferiors, 10 o 12 hores segons necessitats de reforç de personal de plantilla i fent coincidir el seu treball amb el del funcionament ordinari de centre.

EN EL MATEIX HORARI I FENT EL MATEIX TREBALL, LES RETRIBUCIONS I LES CONDICIONS LABORALS SÓN PITJORS

Aquesta situació suposa una **nova vulneració legal en l'ús d'aquests NAC i un nou perjudici ocasionat a aquests treballadors ja que fent el mateix treball (és idèntic en els serveis d'urgències) i en el mateix horari, les retribucions i les condicions laborals són pitjors** per al personal amb NAC que per al personal de plantilla. Aquesta situació que és generalitzada en la majoria dels SUH per a aquest sindicat és manifestament irregular.

UTILITZACIÓ DEL PERSONAL SANITARI RESIDENT (PSR) PER A COBRIR EL TREBALL ASSISTENCIAL

Un altre problema generalitzat dels SUH derivada de la falta dels recursos humans necessaris per al seu correcte funcionament és la utilització del personal

sanitari resident (PSR) per a cobrir el treball assistencial en aquestes unitats. Atès que a partir de R3 el PSR ja realitza guàrdies d'especialitat, trobem que són els R1 i R2 els que es veuen més involucrats a haver d'assumir aquest treball.

Precisament el PSR R1 i R2 és el que requereix un major grau de tutorització i, per tant, **no sols assumir menor responsabilitat, sinó tindre un tutor assignat amb el temps necessari** per a realitzar de manera correcta la deguda supervisió. Aquesta supervisió no sempre pot dur-se a terme per la falta de personal de plantilla suficient creant situacions complicades en la prestació de l'assistència sanitària a la població que podrien haver-se evitat, a més de greus **situacions de risc psicosocial** relacionats amb l'estrès i la fatiga mental, tant en el PSR com en els especialistes del servei d'urgències, amb qualsevol mena de nomenament.

AI PSR SE L'OBLIGA A SUPERAR EL MÀXIM LEGAL DE LA SEUA JORNADA
LABORAL ANUAL

D'altra banda, **al PSR se l'obliga a superar el màxim legal de la seua jornada laboral anual**, suma de la jornada ordinària i complementària, en imposar-li un nombre de guàrdies mensuals molt superior a les que ha de realitzar sobre la base del seu programa formatiu i al límit imposat per les directives europees de 48 hores setmanals. Aquest excés de jornada té conseqüències en la salut laboral del PSR i suposa a més una dificultat per a aconseguir els objectius formatius de cada programa de les diferents especialitats.

Per tant, **no ha de ser el PSR qui vaja assumir l'obligació de suplir les necessitats de personal estatutari en els SUH, ni tan sols de manera temporal.**

Una vegada finalitzat l'estat d'alarma, la relació laboral especial del període de formació en ciències de la salut ha de regir-se per la legislació consolidada i per la normativa aplicable al PSR: el Reial decret 1146/2006, de 6 d'octubre, pel qual es regula la relació laboral, RD 183/2008 d'Especialitats en Ciències de la Salut i desenvolupa la formació sanitària especialitzada i l'Estatut dels Treballadors. El treball assistencial del PSR té el seu sentit com a via d'articulació de la docència, i aquesta no pot veure's perjudicada, excepte situacions excepcionals com les viscudes

en aquesta pandèmia, per necessitats assistencials que han de ser resoltes pels diferents serveis de salut amb la dotació necessària de recursos humans de personal estatutari especialista.

En el moment actual, **la situació dels SUH i del seu personal es troba molt compromesa** i és imprescindible fer un esforç per a garantir, d'una banda, els **recursos humans necessaris** per a prestar l'assistència sanitària correcta als ciutadans en una situació d'incertesa en l'evolució de la pandèmia i per una **altra permetre el descans del personal** dels SUH que han estat treballant de manera contínua sense haver pogut organitzar, en la majoria dels casos, els grups de reserva continguts en els plans de contingència.

Les nostres propostes de solució coincideixen amb les d'aquest grup de treball de les prefectures mèdiques d'urgències quan **es fa necessari garantir la cobertura del 100% del personal que ha estat treballant fins ara durant les vacances i en el temps que tinguen assignat per excés de guàrdies o de jornada**. Per tant, dins dels nous nomenaments que realitzarà la Conselleria de Sanitat deuran contemplen de manera prioritària la cobertura de les necessitats dels serveis d'urgències.

També coincidim en la necessitat de dotar **de les places estructurals necessàries en cada SUH**. Però aquesta qüestió **ha de quedar clarament diferenciada dels reforços de acúmuls de tasques**. La creació de places vacants ha d'estar relacionada amb la reconversió en places vacants dels nomenaments d'atenció continuada, garantint la continuïtat d'aquest personal temporal ja que vindrà a fer el mateix treball i en el mateix servei que el realitzava durant anys.

Aquestes places vacants de nova creació vindran a suplir el treball que realitzen durant anys les persones amb un NAC, i la seua creació té una base legal sòlida en l'article 9.3 de l'Estatut Marco.

Es canvia el tipus de nomenament en considerar que les funcions que fins ara realitzada aquesta persona de manera eventual corresponen a necessitats estructurals.

Aquesta persistència del professional encara que canvie el nomenament ve avalada per aplicació de la jurisprudència quan estableix **el dret a la continuïtat** del personal temporal que exerceix un mateix treball en el mateix lloc. Com s'entén que la necessitat passa a ser estructural, només un procés selectiu de mobilitat voluntària o per a l'accés a estatutari fix o l'amortització de la plaça serà el que pugui interrompre la relació laboral temporal que té amb la Conselleria de Sanitat.

Aquestes places vacants de nova creació vindran a suplir el treball que realitzen durant anys les persones amb un NAC, i la seua creació té una base legal sòlida en l'article 9.3 de l'Estatut Marco. Es canvia el tipus de nomenament en considerar que les funcions que fins ara realitzada aquesta persona de manera eventual corresponen a necessitats estructurals, però les funcions a realitzar, el tipus de treball, és idèntic.

SIMAP-PAS té notícia, de manera oficiosa, a través d'una divulgació de determinada organització sindical, que: *“existeixen 206 contractes d'Atenció Continuada dels Serveis d'Urgències a la Comunitat Valenciana i que se'ls oferirà que de manera voluntària i fins al 25 de maig sol·liciten el passe a un acúmulo de tasques de duració fins a novembre, prorrogable fins a 18 mesos i que una vegada s'entenga que ha finalitzat la necessitat tornarien a oferir-los un NAC”*.

És evident que aquesta forma de contractació descrita en aquesta informació oficiosa, que hem confirmat contactant amb caps dels SUH, **és manifestament il·legal i esperem que aquesta Conselleria vaja rectificar i el que oferisca siguin places vacants.**

D'una banda, la Conselleria si veu la necessitat estructural de continuar amb el treball que ve exercint un nomenament temporal, el que ha de formalitzar és una plaça estructural, que és el que li permet l'Estatut Marco i no una nova necessitat eventual com és un acúmulo de tasques.

Només creant una plaça estructural, la llei i la jurisprudència permeten que siga la mateixa persona que ocupava el nomenament eventual la que continua exercint aquestes funcions en el nou nomenament d'interinitat.

Insistim que **cal diferenciar**, d'una banda, si el que es tracta és de l'accés **a una nova oferta de nomenament temporals eventuais d'acúmulo de tasques**, justificats per la situació actual, el que ha de fer és complir amb el que marca la llei en relació com ha d'accedir-se a l'ocupació pública, complint els criteris d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Pel que ha d'oferir la cobertura d'aqueixos nomenaments de acúmulo de tasques als candidats inscrits en la Borsa de Treball edició 16 i 17 o pels llistats de residents que finalitzen ara la seua formació tal com estableix la resolució de 29 d'abril.

SIMAP-PAS defensa que els NAC actuals són, en la majoria dels casos necessitats estructurals, i en el cas concret dels serveis d'urgències on el personal de plantilla i els NAC realitzen exactament el mateix treball, **tots han de ser convertits en nomenaments estructurals d'interinitat ocupats per les mateixes persones que fins ara ostenten un NAC en aquests serveis.**

El repte d'adequació dels SUH per als pròxims mesos ha de realitzar-se sobre la base d'augment del personal estatutari amb nomenaments adequats tant en número com per a les funcions que han d'exercir, per tant, amb la creació de places vacants. Comptant que, **a més del treball assistencial, el personal dels serveis d'urgència realitza una labor de formació i supervisió del PSR, que requereix temps i esforç** i que **ha de ser contemplada** a l'hora de quantificar els recursos necessaris d'aquests serveis.

En definitiva, el treball realitzat pels NAC en els SUH ha de ser considerat com a necessitat estructural i les persones que ocupen aquests NAC se'ls ha d'oferir una plaça vacant i un nomenament d'interinitat, que és l'única fórmula legal que permet integrar a aquest personal en els equips i garantir que, fent idèntic treball que el personal de plantilla, se'ls reconguin els mateixos drets laborals i retributius tal com regula les directives europees i l'Estatut Marco.

És necessari continuar insistint en el pas de NAC a interinitat. La proposta de passar a acúmulo de tasques no és adequada i pot portar a reclamacions que compliquen la situació.

Aquest document és només per als SUH, anirem analitzant la situació dels NAC en altres serveis de l'atenció Especialitzada i de centres d'Atenció Primària.

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

NO HACE FALTA SER MUCH@S PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANT@s MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.

ÚNETE A NOSOTR@S



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	96 193 07 23	simap_vinaroz@simap.es	Concha Ferrer
Castellón	601 215 205	simap_castello@simap.es	Raquel de Alvaro 601 215 205
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 simap_pas_arnau@simp-pas.es	Carmen Martín Carlos Alcoriza	601 155 574 683 282 633
Hospital de Lliria	96 197 61 01	simap_lliria@simap.es	M ^a José Álvarez	601 149 426
Valencia La Fe	96 124 61 27 Ext 246 127 Ext 412 447	simap_lafe@simap.es	Carmen Álvarez M ^a José Pons Miguel Pastor	611 351 783 611 351 076
Requena	96 233 92 81	simap_requena@simap.es	Lina Ribes	618 854 342
Valencia Consorcio Hospital General	96 313 18 00 Ext 437 485	simap_consortiohgeneral@simap.es simap_chguv_hgu@gva.es	Edmundo Febré	
Valencia Estatutarios Hospital General	96 193 07 23	simap_hgeneralvalencia@simap.es	M ^a Enriqueta Burchés Mercedes Barranco	640 096 389
Manises	96 193 07 23	simap_manises@simap.es	M ^a Enriqueta Burchés	640 096 389
Valencia Dr. Peset	96 162 23 32	simap_peset@simap.es	Amparo Cuesta Pilar Martí Ana Sánchez	603 106 771 603 106 771
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 Vicent Tur Carles Valor	611 350 820 682 893 989 682 076 471
Denia Marina Salud	96 557 97 59	simap_denia@simap.es simap_denia@marinasalud.es	Miguel A. Burguera Mercedes Salcedo Carol Ramos	698 965 161
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 M ^a José Álvarez	611 350 631 601 149 426
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 Celia Monleón	611 350 820 622 868 333

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 responsabilizaN 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