

**INFORME
AL ANTEPROYECTO DE LEY DE
PERSONAL ESTATUTARIO DE
INSTITUCIONES SANITARIAS DE LA
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE
CANTABRIA**



FSP
Servicios
Públicos

Cantabria

UNION GENERAL DE TRABAJADORES

INDICE

- 1.- **INTRODUCCIÓN**
- 2.- **OBJETO DEL INFORME**
- 3.- **VALORACIÓN**

1.- **INTRODUCCION**

El presente informe tiene por objeto valorar y analizar el anteproyecto de Ley de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

La norma tiene por objeto establecer el marco legal autonómico para el personal estatutario que prestan sus servicios en los centros y servicios sanitarios de la Comunidad Autónoma de Cantabria a través del organismo autónomo Servicio Cántabro de Salud dependiente de la Consejería de Sanidad.

Con esta norma se pretende desarrollar en el ámbito autonómico de Cantabria a través de una norma con rango legal el régimen jurídico establecido en la Ley 55/2003 de 16 de diciembre sobre Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud que tiene carácter de norma básica de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 149.1.18º de la Constitución. En este sentido el artículo 3 del Estatuto Marco dispone que las comunidades autónomas, en el ámbito de sus respectivas competencias, aprobarán los estatutos y las demás normas aplicables al personal estatutario de cada servicio de salud.

Otras Comunidades Autónomas han regulado con normas con rango legal, el régimen jurídico del personal que presta servicios en sus Servicios de Salud autonómicos. Nos referimos a la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, Ley 5/2001, de 5 de diciembre, de personal estatutario del Servicio Murciano de Salud. Otras Comunidades Autónomas establece el régimen jurídico de su personal estatutario pero no a través de una norma específica sino dentro de la norma legal que ordena la sanidad en el ámbito autonómica, valgan como ejemplo la Ley 8/1997, de 26 de junio, de ordenación sanitaria de Euskadi, aunque ésta última norma no regula específicamente esta materia sino que dedica a la materia de personal del Osakidetza el Capítulo III de su Título III. Otras Comunidades Autónomas se limitan a establecer el régimen jurídico común del personal que presta sus servicios en su Sistema Sanitario Público y no únicamente a su personal estatutario, como es el caso de la Ley 8/2008 de

10 de julio de Salud de Galicia cuyo Título VIII regula el estatuto jurídico del personal del sistema público de salud gallego.

2.- OBJETO DEL INFORME

El anteproyecto de Ley sobre el que versa este informe, consta de una exposición de motivos y un cuerpo normativo de ochenta y nueve artículos, distribuidos en quince capítulos, además de once disposiciones adicionales, seis disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y una disposición final.

El anteproyecto de ley tiene la siguiente estructura:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

CAPITULO I

Disposiciones Generales

Art. 1.- Objeto

Art.2.- Ámbito de aplicación

Art.3.- Principios y criterios

CAPITULO II

Órganos Superiores en materia de personal estatutario.

Art.4.- Competencias del Gobierno de Cantabria

Art.5.- Competencias del Consejero competente en materia de sanidad

CAPITULO III

Clasificación del personal estatutario

Art.6.- Criterios de clasificación

Art.7.- Personal estatutario fijo.

Art.8.- Personal estatutario temporal

CAPITULO IV

Planificación y ordenación del personal

Art.9.- Criterios generales de Planificación del personal

Art. 10.- Planes de ordenación de recursos humanos

Art. 11 .- Registro de personal

Art. 12.- Las plantillas orgánicas del personal

Art. 13.- Criterios de ordenación del personal en los centros de gestión.

Art. 14.- Categorías profesionales

Art. 15.- Observatorio de Recursos Humanos

CAPITULO V

Derechos, deberes, formación y acción social

- Art. 16.- Derechos*
- Art. 17.- Deberes*
- Art. 18.- Formación.*
- Art. 19.- Acción social*

CAPITULO VI

- Adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo*
- Art.20.- Adquisición de la condición de personal estatutario fijo*
- Art.21.- Ambito de adscripción del personal estatutario*
- Art.22.- Pérdida de la condición de personal estatutario fijo*
- Art.23.- Recuperación de la condición de personal estatutario fijo*
- Art.24.- Personal emérito*

CAPITULO VII

Provisión

Sección 1ª. Principios rectores y oferta de empleo público

- Art.25.- Principios rectores*
- Art.26.- Oferta de empleo público*

Sección 2ª selección

- Art.27.- Sistemas de selección*
- Art. 28.- Oposición*
- Art.29.- Concurso*
- Art.30.- Concurso-oposición*
- Art.31.- Órganos de selección*
- Art.32.- Convocatorias*
- Art.33.- Requisitos de participación*
- Art.34.- Desarrollo y superación del proceso selectivo.*
- Art.35.- Selección de personal estatutario temporal*

Sección 3ª. Movilidad

- Art.36.- Movilidad voluntaria o concurso de traslados*
- Art.37.- Comisiones de valoración de la movilidad voluntaria*
- Art.38.- Convocatoria del concurso de traslados*
- Art.39.- Resolución.*
- Art.40.- Toma de posesión*
- Art.41.- Comisión de servicios*
- Art.42.- Reasignación o redistribución de efectivos*
- Art.43.- Reingreso al servicio activo*
- Art.44.- Movilidad obligada por razón del servicio.*
- Art.45.- Movilidad obligada por razón de violencia de género*

Sección 4ª. Puestos directivos y Jefaturas de Unidad.

- Art.46.- Determinación de los puestos directivos y Jefaturas de Unidad.*
- Art.47.- Provisión de los puestos directivos*
- Art.48.- Provisión de las Jefaturas de Unidad*

Sección 5ª. Normas específicas de selección y provisión

- Art.49.- Médicos Especialistas.*



FSP
Servicios
Públicos

Art.50.- Provisión de puestos de Jefes de Servicio y de Sección de carácter asistencial

Sección 6ª.- Promoción interna

Art.51.- Régimen General

Art.52.- Promoción interna temporal

CAPITULO VIII

Personal Directivo.

Art.53.- Personal directivo

CAPITULO IX

Carrera profesional y evaluación del desempeño

Art.54.- Concepto, características y grados

Art.55.- Evaluación del desempeño.

CAPITULO X

Retribuciones

Art.56.- Criterios Generales

Art.57.- Clasificación

Art.58.- Retribuciones básicas

Art.59.- Retribuciones complementarias

Art.60.- Indemnizaciones por razón de servicio

Art.61.- Personal estatutario temporal

Art.62.- Personal en prácticas

CAPITULO XI

Tiempo de trabajo y régimen de descansos

Art.63.- Jornada ordinaria de trabajo y horario de trabajo

Art.64.- Jornada a tiempo parcial

Art.65.- Jornada complementaria

Art.66.- Vacaciones, permisos, licencias y descansos.

Art.67.- Concepto de turnos de trabajo.

CAPITULO XII

Situaciones del personal

Art.68.- Situaciones

Art.69.- Servicio activo, excedencia por prestación de servicios en el sector público y suspensión de funciones

Art.70.- Servicios especiales

Art.71.- Servicios bajo otro régimen jurídico

Art.72.- Excedencia voluntaria

Art.73.- Expectativa de destino

Art.74.- Excedencia forzosa

Art.75.- Excedencia voluntaria incentivada

Art.76.- Excedencia por cuidado de familiares

Art.77.- Excedencia por razón de violencia de género

Art.78.- Reingreso al servicio activo

CAPITULO XIII

Régimen disciplinario

Sección 1ª. Principios generales y órganos competentes

Art.79- Responsabilidad disciplinaria

Art.80.- Principios del régimen disciplinario y Órganos competentes

Sección 2ª. Faltas y sanciones

Art.81.- Clases y prescripción de las faltas

Art.82.- Clases, anotación, prescripción y cancelación de sanciones

Sección 3ª. Procedimiento

Art.83- Principios generales

Art.84.- Medidas provisionales

CAPITULO XIV

Régimen de incompatibilidades

Art.85.- Régimen general

Art.86.- Normas específicas

CAPITULO XV

Representación, participación y negociación

Art.87.- Criterios generales

*Art.88.- Mesa Sectorial de Personal de Instituciones Sanitarias del Servicio
Cántabro de Salud*

Art.89.- Pactos y acuerdos

Disposiciones adicionales (11).

Disposiciones transitorias (6)

Disposición derogatoria

Disposición final

FSP

Servicios
Públicos

3.- VALORACIÓN

Cantabria

El anteproyecto que se somete a nuestra valoración y fruto de ella realizamos las siguientes consideraciones:

La exposición de motivos enumera los fundamentos legales del actual Sistema Nacional de Salud con la distribución de competencias en materia sanitaria entre la Administración General del Estado y las Comunidades Autónomas. En su apartado segundo se cita la normativa básica estatal contenida en la Ley 55/2003 de 16 de diciembre sobre Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud y justifica la necesidad de que se cuente con una norma autonómica dirigida al personal estatutario en la culminación del proceso de transferencias sanitarias y en la progresiva creación de un marco normativo para el personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud. Sin embargo, aunque en la exposición de motivos se hace referencia genérica a la múltiple normativa que se ha venido dictando en virtud de pactos y acuerdos en el Servicio Cántabro de Salud, el proyecto de ley no hace referencia a ninguno de ellos, ni

en su articulado, ni siquiera en sus distintas disposiciones establecidas al final de la ley. Ello puede suponer, como ya veremos posteriormente, un problema de vigencia de dichos pactos y por ello un problema de seguridad jurídica.

Otra crítica que merece el anteproyecto es que no existe ningún precepto dedicado a la seguridad y salud laboral del personal estatutario, y todo ello a pesar de que actualmente contamos con una detallada norma al respecto que constituye el Acuerdo Marco de 9 de marzo de 2007 en Salud Laboral y participación de los Trabajadores en materia de Prevención de Riesgos Laborales en el Servicio Cántabro de Salud (BOC de 27 de marzo).

El tercer apartado de la Exposición de Motivos detalla el contenido de los distintos capítulos que conforman la Ley. En este punto, hemos de señalar que no es imprescindible reproducir en la Exposición de Motivos los criterios ordenadores como se hace en el anteproyecto, ya que basta con una remisión al artículo 3 de la Ley.

Los principios generales del Capítulo I reproducen el contenido de la legislación básica, esto es la Ley 55/2003 de 16 de diciembre y añade nuevos principios sobre los que no hay objeciones. El ámbito subjetivo de aplicación reproduce el modelo establecido en la ley básica.

En el Capítulo II, referido a los órganos superiores en materia de personal estatutario, se relacionan las competencias del Consejo de Gobierno y de la Consejería de Sanidad. Resulta aconsejable que su redacción sea coherente con los artículos 12 y 13 ter de la Ley 4/1993 de 1 de abril de Función Pública de Cantabria, el primero referido a las competencias en materia de personal del Consejo de Gobierno, y el segundo referido a las competencias sobre el personal estatutario de la Consejería de Sanidad.

Por otro lado, no estamos conformes con la falta de mención del Servicio Cántabro de Salud, sino que entendemos que debe existir en dicho capítulo un precepto que establezca las competencias del Servicio Cántabro de Salud en relación con el personal estatutario, bien a través de su enumeración expresa, o bien mediante una remisión a la Ley 10/2001 de 28 de diciembre de creación del Servicio Cántabro de Salud y a su Estatuto que figura en su anexo.

El Capítulo III se dedica a la clasificación del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud tanto por titulación académica exigida para el desempeño, como por su carácter fijo o temporal, y por el carácter sanitario o no de sus funciones. En principio, el anteproyecto reproduce el contenido del Capítulo II de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, aunque debemos hacer las siguientes matizaciones en cuanto al personal estatutario temporal regulado en el artículo 8. En primer lugar, no estamos conformes con las consecuencias de la sanción de separación de servicio para el personal temporal. El anteproyecto señala que supondrá la imposibilidad de nuevos nombramientos en la misma categoría del Servicio Cántabro de Salud. Entendemos que esta redacción va en contra de lo dispuesto en el artículo 73.1 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Dicho precepto básico señala que “Durante los seis años siguientes a su ejecución, el interesado no podrá concurrir a las pruebas de selección para la obtención de

la condición de personal estatutario fijo, ni prestar servicios como personal estatuario temporal”.

Por otro lado, proponemos una redacción alternativa para el artículo 8.4. El anteproyecto reproduce la redacción del artículo 9.3 in fine de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre. La redacción alternativa es la siguiente: “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 a crear una plaza estructural en la plantilla correspondiente”. Entendemos que esta Ley es una buena oportunidad para finalizar con los nombramientos temporales realizados en fraude de ley e ir más allá de lo que dispone el Estatuto Marco. Téngase en cuenta que dichos nombramientos fraudulentos va en contra del principio de estabilidad en el empleo y en el mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo, por ello hay que establecer instrumentos legales que pongan fin a dichas prácticas. Entendemos que la futura ley de Personal Estatutario de Instituciones Sanitarias de la Comunidad Autónoma de Cantabria es una oportunidad de completar lo que, en nuestra opinión, no se atrevió a realizar el Estatuto Marco.

El Capítulo IV regula la planificación y ordenación del personal siguiendo los principios establecidos en el Capítulo III de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre. Sin embargo la regulación que se propone nos parece incompleta, porque se debe incluir expresamente que las decisiones y medidas de los órganos competentes en materia de planificación del personal estatutario, elaboración de planes de recursos humanos, elaboración de las plantillas orgánicas de personal, creación, modificación y supresión de categorías profesionales, así como las decisiones en materia de organización y gestión del personal de cada centro, deberán ser objeto de negociación con los representantes de los trabajadores a través de la mesa sectorial o cualquier otro órgano de representación y participación dependiendo del nivel afectado.

Mención especial por su carácter novedoso respecto al Estatuto Marco, es el mecanismo de reasignación o redistribución de efectivos citado en el artículo 9.3 y desarrollado en el artículo 42 del proyecto de ley. Para este supuesto solicitamos que las decisiones y mecanismos que se aprueben en esta materia estén siempre encuadrados en un Plan de Ordenación del Personal y deben ser por tanto objeto de negociación en la mesa sectorial. Al respecto nos parece muy parca la regulación contenida en el artículo 42, dejando amplio margen a la Administración. Por ello somos favorables a una regulación más detallada como realiza el artículo 40 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León, sin perjuicio de la negociación en cada caso concreto a la que hemos aludido antes.

En este sentido los artículos 12, 13 y 14 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre señalan la obligación de la Administración de negociar todas estas materias en las mesas sectoriales.

El artículo 13.4 hace referencia a que los servicios podrán adoptar en su organización la forma de Unidades de Gestión Clínica con sistemas de gestión

autónomos. Aunque desde un punto de vista jurídico es una figura amparada por la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de nuevas Formas de Gestión del Sistema Nacional de Salud, y ha sido admitida por la jurisprudencia (STS de 20 de diciembre de 2005), recelamos de esa figura y en todo caso deberán ser objeto de negociación en la mesa sectorial las modificaciones de las condiciones de trabajo del personal afectado, en la misma línea que señala el artículo 14.3 de Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

En todo caso la creación de estas Unidades de Gestión Clínica deberá respetar lo dispuesto en la Disposición Adicional Cuarta de la Ley 7/2002 de Ordenación Sanitaria de Cantabria que permite crear nuevas fórmulas de gestión en el ámbito del Sistema Sanitario Público de Cantabria, preservando en todo caso su condición de servicio público, la gestión y administración de los centros, servicios y establecimientos de naturaleza sanitaria podrá llevarse a cabo directa o indirectamente a través de la constitución de cualesquiera entidades de naturaleza o titularidad pública admitidas en Derecho.

En todo caso, el personal que pase a prestar servicios a dichas entidades o unidades de gestión de nueva creación, lo realizará de forma voluntaria, de acuerdo con un procedimiento negociado en la mesa sectorial y respecto a su plaza quedará en situación de excedencia por prestar servicios bajo otro régimen jurídico prevista en el artículo 71 de este anteproyecto y en el artículo 65 del Estatuto Marco.

En cuanto a la modificación, creación o supresión de categorías profesionales previsto en el artículo 14 del proyecto, es una facultad que reconoce el Estatuto Marco a las Comunidades Autónomas y por ello nos parece razonable que dicha competencia se atribuya al Gobierno de Cantabria mediante Decreto. Ahora bien, proponemos que la redacción del artículo 14.4 del anteproyecto sea la misma que la del Estatuto Marco, es decir: Se comunicará al Ministerio competente en materia de Sanidad las categorías de personal estatutario existentes en el Servicio Cántabro de Salud, así como su modificación o supresión y la creación de nuevas categorías, a fin de proceder, en su caso, a su homologación a efectos de garantizar la movilidad voluntaria del personal estatutario.

También proponemos que la modificación, creación o supresión de categorías profesionales se realice en el ámbito de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos y que sean objeto de negociación en la mesa sectorial.

Respecto al artículo 15 referido al Observatorio de Recursos Humanos, la redacción nos parece insuficiente por cuanto debería explicitarse su composición donde debería incluir participación sindical.

El Capítulo V se refiere a los derechos, deberes, formación y acción social del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud. En este sentido nos parece positiva la mención al personal que haya sido víctima de violencia de género de acuerdo con la legislación vigente en dicha materia, aunque el

apartado g) del artículo 16 debe añadir que se establecerá reglamentariamente las medidas concretas para garantizar y conciliar el desempeño de su trabajo con su especial situación.

Respecto al artículo 17 tenemos que señalar lo siguiente: No estamos conformes con la redacción de su apartado a). Su contenido es muy amplio y ambiguo, por lo que no garantiza el principio de tipicidad previsto en el artículo 71.1 del Estatuto Marco. Téngase en cuenta que el incumplimiento de alguno de estos deberes puede dar lugar a responsabilidad disciplinaria.

Respecto a su apartado b) del proyecto, detectamos un error de redacción ya que debe decir "...a la sostenibilidad del sistema sanitario público de Cantabria".

Sobre la acción social del personal estatutario, el artículo 19 del anteproyecto señala que se negociará en la mesa sectorial. En la actualidad está vigente la Acuerdo de 4 de marzo de 2004 por el que se aplicaba transitoriamente el régimen jurídico estatal en tanto en cuanto no se regulara en la Comunidad Autónoma normativa propia. Por eso es necesario que la propia Ley establezca en sus disposiciones adicionales señale la vigencia del citado acuerdo o, en su caso, la encomienda a la Administración en un determinado plazo de tiempo la negociación y elaboración de la normativa que desarrolle el artículo 19.

Se propone que el apartado tercero de este artículo constituya un artículo propio bajo el epígrafe de "Premios y reconocimientos" por cuanto la materia es ajena en principio a la acción social.

El Capítulo VI regula la adquisición y pérdida de la condición de personal estatutario fijo. El anteproyecto reproduce el modelo de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre, pero realiza algunas innovaciones que a continuación vamos a valorar:

No estamos conformes con que se establezca un requisito adicional respecto a la legislación básica para adquirir la condición de personal fijo. Nos referimos al apartado c) del artículo 20.1. Se trata de un requisito formal sin ningún tipo de contenido, y que en aquellos procedimientos en que tomarán posesión un gran número de personas, plantearía problemas prácticos para su realización.

Nos parece correcto la inclusión del apartado 20.4 referido a los procesos de integración de personal con otro régimen jurídico, que deberán tener siempre un carácter voluntario y que ya están previstos en la Disposición Adicional Quinta del Estatuto Marco y la Disposición Adicional Primera de la Ley 7/2002 de Ordenación Sanitaria de Cantabria.

No estamos conformes con el artículo 21. Entendemos que el personal estatutario fijo debe estar adscrito a un Área de Salud que constituye el marco de planificación y desarrollo de las actuaciones sanitarias, según establece el artículo 9.1 de la Ley 7/2002 de 10 de diciembre de Ordenación Sanitaria de Cantabria. Por tanto, entendemos que el Área

Sanitaria es el marco idóneo de adscripción al que hace referencia el artículo 12.3 del Estatuto Marco. Consecuencia de ello es que en el nombramiento del personal fijo debería mencionarse que se encuentra adscrito a una determinada Área de Salud en el Servicio Cántabro de Salud. En este sentido se manifiesta el artículo 50.1 d) de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León

En la misma línea, nos oponemos a la total disponibilidad del personal estatutario que parece autorizar el artículo 21.2 del anteproyecto. Entendemos suficientes los procedimientos de reasignación de servicios (artículo 42) y movilidad por razón del servicio (artículo 44). En todo caso, el procedimiento debería ser objeto de negociación.

El artículo 22 establece las distintas causas de pérdida de la condición de personal estatutario fijo remitiéndose a la legislación básica. Respecto a la jubilación (artículo 22.2) es necesario incluir expresamente las siguientes consideraciones:

- 1) La denegación por parte de la Administración a la prórroga en el servicio activo deberá ser motivada.*
- 2) Debe incluirse la posibilidad de prórroga en el servicio activo prevista en el artículo 26.3 del Estatuto Marco*
- 3) Consideramos necesario que en las disposiciones adicionales de la futura ley se establezca un plazo a la Administración para elaborar en los planes de organización de recursos humanos los criterios que hagan efectiva el acceso a la jubilación anticipada y parcial del personal estatutario. Aunque somos conocedores de la doctrina contenida en la STS (Sala 4ª) de 22 de julio de 2009, es de resaltar el fundamentado voto particular que consta al final de la misma al que nos remitimos..*
- 4) Asimismo, debería incluirse la posibilidad de que la Administración, previa negociación en la mesa sectorial, estableciera medidas para incentivar la jubilación, tal y como prevé el “Acuerdo integral para la mejora de la calidad en el empleo del personal de Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud, de fecha 29 de diciembre de 2006 (BOC de 29 de enero de 2007) y se recoge en el artículo 52.3 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.*

Respecto al artículo 23.2 referido a la incapacidad permanente deberá añadirse el siguiente inciso final: “Si la revisión se produce dentro de los dos años siguientes a la fecha de la declaración de incapacidad, el interesado tendrá derecho a incorporarse a plaza de la misma categoría y área de salud en que prestaba sus servicios”, de acuerdo con lo que dispone el artículo 28.2 del Estatuto Marco.

El Capítulo VII se dedica a los distintos sistemas de provisión de plazas. Reproduce el modelo del Estatuto Marco pero introduce novedades como el nombramiento de personal directivo.

Valoramos positivamente la introducción de la permuta, aunque es necesario para su aplicación que, previa negociación en la mesa sectorial, se apruebe un procedimiento.

El artículo 25.4 establece que el personal estatutario fijo que no tenga reserva de plaza, cuando cese de su puesto directivo, se adscribirá en el plazo de un mes a una plaza de la correspondiente categoría. ¿Está pensada esta norma únicamente para los casos en que se nombre como personal directivo a personal en situación de excedencia?

No estamos de acuerdo con ello porque introduce la desigualdad de trato respecto al resto del personal para acceder a una plaza. Estamos disconformes porque supone abrir la posibilidad de que, a través de la designación como personal directivo, el personal nombrado pueda luego ocupar una plaza sin pasar por los sistemas de selección.

A este respecto recordar que el artículo 64.1 de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre establece que el personal directivo de los servicios de salud se encontrará durante ese periodo en situación de servicios especiales con reserva de plaza.

Respecto al artículo 26 que regula la Oferta de Empleo Público de personal estatutario, proponemos que se suprima el adverbio “preferentemente”. Para garantizar eficazmente el principio de estabilidad en el empleo es necesario establecer la periodicidad de las ofertas de empleo público. Esta obligación de respetar una periodicidad es necesaria si se tiene en cuenta el artículo 35.3 del anteproyecto que señala que la participación y superación de los ejercicios en procesos selectivos de personal estatutario fijo se valorará para la selección de personal estatutario temporal.

Respecto a los sistemas de selección que figuran en el artículo 27, estamos conformes con el especial régimen que se establece en su apartado tercero para los FEA's o para el H.U.M.V., aunque con un carácter excepcional, motivado, y acordado en el seno de la mesa sectorial.

Respecto al artículo 32, proponemos como un punto a estudiar la posibilidad de que la ley autorice introducir en aquellas convocatorias de selección y provisión (nos referimos al concurso oposición y a los concursos de traslados) donde sean idóneas, el mecanismo de adjudicación de plazas mediante “resultas”.

Valoramos positivamente la inclusión en el artículo 33 del requisito que se señala en el apartado g) por ser necesario para poner fin a conductas fraudulentas, es decir, evitar que el personal estatutario fijo participe en el proceso de selección para lograr así fraudulentamente un traslado.

No entendemos cual es la finalidad o significado del inciso final del artículo 34.5: “...sin perjuicio de lo establecido en el artículo 23 de esta Ley”. Habría que mejorar su redacción si se refiere a los supuestos de recuperación de la condición de personal estatutario fijo.

Respecto al artículo 35 sobre los procesos de selección del personal estatutario temporal, hay que hacer referencia que los procesos de selección serán establecidos previa negociación en las mesas correspondientes, como señala el artículo 33.1 de de la Ley 55/2003 de 16 de diciembre.

En relación con la movilidad voluntaria, regulado en los artículos 36 a 40, es necesario incluir la posibilidad de que existan procedimientos y convocatorias de movilidad dentro de un mismo centro de gasto o de gestión, y establecer sus peculiaridades respecto al concurso de traslados. De esta manera se incorpora a la ley los procedimientos de movilidad interna que existen en varios centros hospitalarios del Servicio Cántabro de Salud.

También proponemos introducir una previsión en los procedimientos de movilidad voluntaria al personal sanitario mayor de 55 años.

En estos dos sentidos se pronuncia el artículo 49 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

Se podría hacer una referencia a los procedimientos de movilidad voluntaria previstos en el artículo 84 de la Ley 7/2007 de 12 de abril de Estatuto Básico del Empleado Público.

Nada que objetar a las comisiones de valoración de movilidad voluntaria previstas en el artículo 37, pero deben tener participación sindical.

Teniendo en cuenta los antecedentes en la tramitación del último concurso de traslados en el Servicio Cántabro de Salud, llamamos la atención sobre lo que dispone el artículo 36 del anteproyecto: Los reingresados provisionales deberán participar en los concursos de traslados solicitando todas las plazas ofertadas de su categoría, especialidad, modalidad y área de salud en donde viniera desempeñando sus funciones.

Proponemos que el artículo 36.4 prevea para el caso de que un reingresado provisional no haya obtenido destino en el concurso de traslado donde ha participado optando por todos los destinos será declarado en excedencia voluntaria en los términos previstos en el artículo 43. De esta forma establecemos expresamente la necesaria relación entre los dos preceptos.

Asimismo, el artículo 40.3 señala que todos los que han obtenido nuevo destino a través de un concurso de traslados percibirán sus retribuciones correspondientes a la plaza de destino durante el plazo de toma de posesión. Como excepción se señala al personal que solicite el reingreso al servicio activo a través del concurso de traslado. Sin embargo, consideramos que se aclare que no se aplica dicha excepción al personal ya reingresado provisionalmente y que participa en el concurso de traslados de forma obligatoria para consolidar destino.

Nada que objetar al artículo 41 sobre la comisión de servicios ya que reproduce exactamente el artículo 39 del Estatuto Marco, con la salvedad de que debe

suprimirse la comisión de servicios forzosa. Para ello ya existe la movilidad por razón del servicio.

Llamamos la atención al procedimiento de reasignación de servicios (artículo 42) y la situación de expectativa en destino (artículo 73). No somos favorables a dichos instrumentos, y en todo caso, es necesaria una mejor y más detallada redacción, teniendo en cuenta que son instrumentos que pueden aprovecharse por la Administración. Se trata de incluir unas figuras, que no aparecen ni en la Ley 55/2003 de 16 de diciembre sobre Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, ni en el Título VI de la Ley 7/2007 de 12 de abril de Estatuto Básico del Empleado Público. Al respecto nos remitimos a lo que arriba hemos señalado en relación con el artículo 9.3 del anteproyecto.

Proponemos realizar una adición al final del artículo 43.3 dedicada al personal en situación de reingreso al servicio activo. El citado apartado prevé la posibilidad de que el reingresado al servicio activo pueda pasar nuevamente a la situación de excedencia voluntaria. Proponemos que esta posibilidad sea subsidiaria si no es posible adjudicarle alguna plaza de su categoría, y que en dicha situación de excedencia voluntaria no deba permanecer al menos dos años de acuerdo con lo que establece el artículo 67.2 del Estatuto Marco, ya que en puridad no se trata de una excedencia voluntaria sino obligada ante la falta de plazas vacantes. Además esta modificación no afectaría a la gestión y provisión de personal y posibilitaría a este personal solicitar nuevamente el reingreso al servicio activo tan pronto tuviera conocimiento de la existencia de una plaza vacante.

Se hace necesario establecer de forma expresa en la regulación contenida en el artículo 44 sobre movilidad obligada por razón del servicio que se negociará en el seno de la mesa sectorial de sanidad un procedimiento que regule estos procesos.

La movilidad obligada por violencia de género prevista en el artículo 45 es positiva pero aconsejamos añadir lo siguiente: "En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y las de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia", tal y como señala el artículo 82 de la Ley 7/2007 de 12 de abril.

Respecto a la promoción interna temporal regulada en el artículo 52 del anteproyecto, consideramos que sí se debe reconocer el derecho a percibir trienios de la categoría profesional a la que se está promocionando de forma temporal. Lo contrario sería un trato discriminatorio respecto al personal con nombramiento temporal que viene percibiendo trienios en virtud del artículo 25.2 de la Ley 7/2007 de 12 de abril y del Acuerdo de 28 de enero de 2008 por el que se declara la procedencia del reconocimiento de servicios prestados a efectos de trienios al personal estatutario temporal (BOC de 13 de febrero de 2008).

Asimismo, respecto a la promoción interna temporal se hace necesario que la ley establezca por disposición al final del articulado la vigencia del Acuerdo

sobre Promoción Interna Temporal en las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud (Resolución de 10 de febrero de 2006, BOC de 24 de febrero).

El Capítulo X regula las retribuciones del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud.

En relación con el régimen jurídico de las retribuciones, proponemos la introducción en el artículo 59.2 del anteproyecto como retribución complementaria del “complemento de actividad” en los términos que prevé el artículo 56.3 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León: “...destinado a retribuir la actividad del personal en el centro o la institución sanitaria en la que preste servicios, según la planificación ordinaria de la misma, en sus aspectos de cantidad de trabajo, calidad de trabajo y utilización racional de los recursos, y según las diferentes modalidades de realización de la jornada ordinaria de trabajo”. De esta forma se contaría con un instrumento retributivo que se adaptaría mejor a la gran variedad y flexibilidad que existe en la actualidad respecto a la forma y jornada de prestación de servicios, y que podría retribuir aquellas circunstancias que no pueden retribuirse acudiendo únicamente al complemento de productividad.

Respecto al complemento de productividad nos oponemos a que se exija para su percepción el requisito de firmar por escrito la voluntad de cumplir los objetivos anuales fijados por el Servicio Cántabro de Salud. Todo el personal tiene entre sus deberes el de participar y colaborar eficazmente, en el nivel que corresponda en función de su categoría profesional, en la fijación y consecución de los objetivos cuantitativos y cualitativos asignados a la institución, centro o unidad en la que preste servicios (artículo 19 e) del Estatuto Marco), por lo que no se puede erigir como condición el que se manifieste por escrito la voluntad de cumplir con los objetivos fijados por órgano jerárquicamente superior. Lo contrario sería introducir una fuente de conflictos innecesaria y no conforme con lo dispuesto en el Estatuto Marco. A este respecto recordar lo que nuestros Juzgados de lo Contencioso Administrativo han manifestado en diversas sentencias.

Respecto a las indemnizaciones por razón del servicio previstas en el artículo 60 se hace necesario que la ley establezca por disposición al final del articulado la vigencia de los acuerdos adoptados sobre la materia.

Solicitamos que en el artículo 61 sobre las retribuciones del personal estatutario temporal se suprima la excepción sobre el complemento de carrera profesional, sustituyéndose por la redacción que reconozca dicho complemento a este personal en los términos que reglamentariamente se establezca, previa negociación en la mesa sectorial de sanidad.

En relación con el Capítulo XI sobre Tiempo de Trabajo y régimen de descansos, realizamos las siguientes consideraciones:

Los artículos 63.2 y 64 reconocen la jornada parcial. Se debe introducir en la regulación legal que se negociará en la mesa sectorial el desarrollo reglamentario sobre dicho tipo de jornada, siendo obligatoria la inclusión en los Planes de Ordenación de Recursos Humanos del número de jornadas parciales previstas.

Es necesario realizar en este capítulo una referencia a la reducción de la jornada por los motivos establecidos en la ley y la obligatoriedad de que en los Planes de Ordenación de Recursos Humanos se incluya esta posibilidad para garantizar su aplicación.

Asimismo, entendemos que se hace necesario en aplicación de la futura ley, negociar un nuevo acuerdo sobre jornada del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud donde se incluyan no sólo estas nuevas figuras de jornada parcial y reducción de jornada, sino actualizar los acuerdos vigentes desde el año 2003 a las nuevas situaciones, servicios y modalidades de prestación de servicios.

El Capítulo XII regula las distintas situaciones administrativas del personal estatutario fijo e introduce varias figuras no previstas en el Estatuto Marco.

Como ya señalamos anteriormente nos oponemos a la creación de la figura de "Expectativa de destino" regulada en el artículo 73. En todo caso, al afectar a las condiciones laborales del personal debería ser objeto de negociación y su carácter debería ser excepcional.

Nos oponemos a la prohibición de prestar servicios en otra Administración Pública establecida para los supuestos de excedencia forzosa (74) y excedencia voluntaria incentivada (75). Se debe partir de que dichas excedencias parten de situaciones no deseadas por el personal afectado. Asimismo, la redacción que consta en el anteproyecto señala una prohibición absoluta de prestar servicios en las Administraciones Públicas en cualquier tipo de profesión, categoría o puesto, lo que supone no sólo una situación muy gravosa, si no también un límite excesivo a la libertad y el derecho al trabajo y al acceso a la función pública, algo que sería más coherente si la prohibición alcanzara sólo a desempeñar tareas propias de la misma categoría profesional que venía desempeñando en el Servicio Público de Salud.

Sin perjuicio de lo anterior, en el caso de la excedencia voluntaria incentivada prevista en el artículo 75, y además de nuestra oposición a la figura de la expectativa de destino, es conveniente señalar que existe una clara desproporción entre la prohibición para el personal que opta por la excedencia voluntaria incentivada prestar servicios en cualquier Administración Pública durante cinco años, y el importe de la indemnización o incentivación económica que percibe, teniendo en cuenta que su cuantía depende de su antigüedad. Dicho de otra forma, no podemos aceptar la redacción del artículo 75 del anteproyecto porque al trabajador afectado se le estaría "incentivando" con las retribuciones correspondientes a una anualidad (catorce mensualidades) y a cambio, se le priva durante cinco años el acceso a cualquier otra Administración Pública.

Valoramos positivamente la introducción de la excedencia por violencia de género en el artículo 77, aunque nos parece insuficiente el plazo de dos meses previsto en su apartado tercero. Téngase en cuenta que en estas situaciones la víctima debe afrontar una nueva situación muy gravosa económicamente (asistencia psicológica para sí o sus hijos, cambio de domicilio, etc.).

El artículo 78 regula el reingreso al servicio activo y en este punto nos parece interesante que la norma prevea otros mecanismos de reingreso. Así el artículo 74.3 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León señala: “No obstante lo anterior, también será posible el reingreso al servicio activo con carácter provisional por adscripción a una plaza vacante de la correspondiente categoría y especialidad con arreglo a los criterios que se establezcan reglamentariamente. La plaza desempeñada con carácter provisional, será incluida en la primera convocatoria de concurso de traslado que se efectúe”.

Estamos conformes con que la ley prevea la posibilidad de que el personal reingresado se someta a cursos de actualización, aunque debería añadirse que dicha formación correría a cargo del Servicio Cántabro de Salud.

El Capítulo XIII del anteproyecto aparece dedicado al régimen disciplinario estableciendo como novedad en primer lugar la competencia que materia disciplinaria tiene atribuida cada órgano (artículo 80), lo que nos parece positivo.

En cambio, llamamos la atención en cuanto a la aplicación al personal estatutario temporal del régimen disciplinario. La duración limitada en el tiempo de su nombramiento crea problemas de aplicación de las sanciones como se pone de manifiesto por la propia lectura del artículo 80.2 del anteproyecto. En este punto entendemos necesario introducir en la ley que el régimen disciplinario previsto para el personal estatutario temporal será el mismo que el del fijo, teniendo en cuenta sus peculiaridades derivadas de la naturaleza temporal de su nombramiento, y arbitrar algún procedimiento que garantice la intervención en el procedimiento de los órganos de seguimiento de contratación del personal temporal, similar al procedimiento sobre expedición de informes negativos previsto en el apartado 19 del Acuerdo de 18 de enero de 2007 de Selección de Personal Estatutario Temporal en Instituciones Sanitarias del Servicio Cántabro de Salud (BOC 29 de enero de 2007).

Sobre el listado de faltas disciplinarias dispuestas en el artículo 81.1 nos oponemos a las faltas graves señaladas en sus apartados a) y b) por los argumentos ya expuestos anteriormente a la hora de valorar el artículo 17 a) del anteproyecto. A mayor abundamiento, los artículos 72.2 h) y 72.3 c) del Estatuto Marco son dos faltas disciplinarias que contienen en su tipificación las conductas previstas en el artículo 81.1 a) y b).

Respecto al régimen de sanciones establecido en el artículo 82 del anteproyecto manifestamos dos objeciones:

En primer lugar, consideramos que no se ajusta a derecho lo dispuesto en su apartado 1 a) relativo al personal temporal porque empeora el régimen establecido en la legislación básica. Define el artículo 73.1 a) del Estatuto Marco la separación del servicio como "...la pérdida de la condición de personal estatutario y sólo se impondrá por la comisión de faltas muy graves. Durante los seis años siguientes a su ejecución, el interesado no podrá concurrir a las pruebas de selección para la obtención de la condición de personal estatutario fijo, ni prestar servicios como personal estatutario temporal. Asimismo, durante dicho período, no podrá prestar servicios en ninguna Administración pública ni en los organismos públicos o en las entidades de derecho público dependientes o vinculadas a ellas ni en las entidades públicas sujetas a derecho privado y fundaciones sanitarias.". Por tanto la prohibición de prestar servicios en cualquier Administración Pública tiene por mandato legal una duración de seis años, límite temporal que no puede ser infringido por el anteproyecto porque no sólo iría en contra de la ley básica, sino que establecería un trato discriminatorio del personal temporal respecto al fijo.

En segundo lugar, no estamos conformes con la sanción de "Demérito" al menos en la redacción dada por el artículo 82.2 a) del anteproyecto. La suspensión de grados reconocidos de carrera profesional supone una merma económica al sancionado y entendemos que no están permitidas las sanciones de índole exclusivamente económica.

En cuanto el plazo máximo para tramitar los expedientes disciplinarios (artículo 83) proponemos que sea de 6 meses y no 9 como consta en el anteproyecto. Téngase en cuenta que, aunque expresamente el Estatuto Marco no establece un plazo para la tramitación de los procedimientos disciplinarios, el artículo 75.2 señala que "La suspensión provisional se produzca como consecuencia de expediente disciplinario, no podrá exceder de seis meses, salvo paralización del procedimiento imputable al interesado", por lo que indirectamente fija dicho plazo en 6 meses.

No estamos de acuerdo con la posibilidad de prórroga de las medias provisionales que permite el artículo 84.2 por cuanto esta posibilidad que no se prevé en el Estatuto Marco, supone empeorar el régimen jurídico del expedientado y puede plantear conflicto respecto a la legislación básica.

En el anteproyecto nada se dice sobre las retribuciones a que tiene derecho el interesado que se encuentre afectado por suspensión provisional, por lo que se entiende que se aplicará lo dispuesto en la ley básica.

No estamos conformes con la redacción del artículo 84.4 del anteproyecto en lo que se refiere al apartamiento del servicio por plantear problemas de legalidad respecto al Estatuto Marco.

El Capítulo XV regula el régimen de representación, participación y negociación del personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud. Respecto a su contenido debemos hacer las siguientes precisiones:

En primer lugar, la remisión a la legislación básica que realiza el artículo 87 se entiende realizada a la Ley Orgánica de Libertad Sindical LO. 11/1985 de 2 de agosto, Ley 7/2007 de 12 de abril de Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 9/1987, de 12 de junio, de Órganos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas (en aquellos preceptos que siguen vigentes), pero también el precepto debe hacer referencia a los pactos o acuerdos que se hayan adoptado sobre la materia: En la actualidad se encuentra vigente el Pacto de 15 de octubre de 2003 entre la Consejería de Sanidad y Servicios Sociales y las Organizaciones Sindicales firmantes sobre permisos, secciones sindicales y uso del crédito horario para la realización de funciones sindicales y de representación del personal al servicios de las instituciones sanitarias del Servicio Cántabro de Salud (BOC de 17 de octubre).

En segundo lugar, nos oponemos a la posibilidad de que se constituya una única Junta de Personal para todo el Servicio Cántabro de Salud, debiendo mantenerse el actual sistema de representación por cada área de salud.

El artículo 89 del anteproyecto establece de forma genérica las materias que pueden ser objeto de negociación. Creemos conveniente introducir un listado de materias que deben ser objeto de negociación, utilizando el modelo utilizado por el artículo 80 del Estatuto Marco o el artículo 91.2 de la Ley 2/2007, de 7 de marzo, del Estatuto Jurídico del Personal Estatutario del Servicio de Salud de Castilla y León.

Solicitamos la que en este capítulo se disponga la creación, configuración y desarrollo de un sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos del personal del Servicio Cántabro de Salud, mediante pacto entre la Administración y las Organizaciones Sindicales, tal y como dispone el artículo 45 de la Ley 7/2007 de 12 de abril de Estatuto Básico del Empleado Público.

Disposiciones adicionales, transitorias, derogatorias y finales. Respecto a este último apartado de la ley, queremos hacer las siguientes consideraciones:

En primer lugar nos oponemos a que la supresión de categorías profesionales contenida en la Disposición Transitoria Quinta. Es imprescindible que dicha medida se realice previa negociación en la mesa sectorial y dentro de un Plan de Ordenación del Personal, y no como se pretende en el anteproyecto, de forma unilateral y por la puerta de atrás en virtud de una disposición transitoria.

El anteproyecto de ley no regula satisfactoriamente el régimen de vigencia de las normas anteriores a esta ley, no garantizando así el principio de seguridad jurídica.

Teniendo en cuenta el gran número de normas que disciplinan al personal estatutario del Servicio Cántabro de Salud sobre diversas materias (vacaciones, permisos, promoción interna temporal, carrera profesional, selección de personal temporal, jornada etc.), creemos imprescindible introducir una disposición derogatoria donde se detalle qué normas siguen vigentes y

INFORME AL ANTEPROYECTO DE LEY DE PERSONAL ESTATUTARIO DE INSTITUCIONES
SANITARIAS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

cuales no. Asimismo creemos necesario que en aquellos casos en que sea necesario un desarrollo reglamentario, la ley establezca un plazo a la Administración Autónoma para proceder a cumplir el mandato legal.

Todo lo anterior se manifiesta, sin perjuicio de opinión mejor fundada. En Santander a 9 de diciembre de 2009.

