

**A/A DIRECCIÓN GENERAL DE RECURSOS HUMANOS Y ECONOMICOS.  
CONSELLERIA DE SANIDAD UNIVERSAL I SALUD PÚBLICA.**

DE: Concepción Ferrer Tuset, con DNI 22541871P, en representación de SIMAP-CV con domicilio a efectos de notificación en Gran Vía Fernando el Católico 46, 1º CP 46008 de la ciudad de Valencia, telf. 961930723,

**ASUNTO:**

**PROPUESTA DE CONVERSIÓN DIRECTA DE PLAZAS DE PERSONAL DE LA FUNCIÓN ADMINISTRATIVA DE II.SS. DE LA CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL Y SALUT PÚBLICA.**

GENERALITAT VALENCIANA  
CONSELLERIA DE SANITAT UNIVERSAL I SALUT PÚBLICA  
DIRECCIÓ TERRITORIAL-VALENCIA

Data 23 NOV. 2017

**EXPONE:**

Registre General

ENTRADA

En aras a contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación del servicio y de la eficiencia en la utilización de los recursos disponibles del **personal de la Función Administrativa de II.SS. de la Conselleria de Sanidad**, mediante la dimensión adecuada de los efectivos **seria necesario aprobar planes para la ordenación de dicho personal que regulen de forma transitoria la promoción interna por el proceso de conversión directa de plazas hasta conseguir el ratio deseado** en base a los siguientes motivos y fundamentos:

**PRIMERO:** La situación del personal de la función administrativa de Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública ha sido desde siempre claramente discriminatoria dada la imposibilidad de una promoción profesional real; siendo la promoción en el trabajo un derecho reconocido en primer lugar por la **Constitución Española de 1978, Título I. Capítulo Segundo. Artículo 35** y más específicamente reconocido también en el **Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, en los artículos 17.1.e y 34 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, y también en el actual y nuevo borrador de decreto de selección y provisión de plazas.**

Basta con dar un vistazo, en la siguiente tabla, una por una todas la Ofertas Públicas de Empleo correspondientes a Grupos de Función Administrativa donde se pueden observar las posibilidades reales de promoción que ha tenido este personal.

-Plazas ofertadas a promoción interna en las distintas categorías de la función administrativa desde 1989.

OFERTA EMPLEO PUBLICO	A1	A2	C1	
<b>Decreto 197/1989, de 22 de diciembre</b>	28	28	0	
<b>Decreto 177/1990, de 29 de octubre</b>	0	0	0	
<b>Decreto 71/1991, de 29 de abril,</b>	11	9	12	
<b>Decreto 50/1993, de 5 de abril</b>	0	0	3	
<b>Decreto 252/1994, de 7 de diciembre</b>	1	1	4	
<b>Decreto 27/2002, de 26 de febrero</b>	0	0	0	
<b>Decreto 39/2006, de 24 de marzo</b>	0	0	0	
<b>Decreto 176/2008, de 21 de noviembre</b>	4	7	14	
<b>T O T A L REALIZADAS</b>	44	45	33	
<b>Decreto 203/2014</b>	0	0	62	
<b>Decreto 70/2015</b>	10		55	
<b>Decreto 123/2016</b>	2	25	0	
<b>TOTAL</b>	56	70	150	27 6

Como dato anecdótico en la última oferta de empleo público para promoción interna a enfermería, hay ofertadas 259 plazas.

El desinterés de la Conselleria de Sanitat para con el personal fijo de la Función Administrativa, ha sido aún más, aprobando un proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas para el personal interino, sin contemplar en absoluto fomentar la carrera administrativa del personal fijo, hasta el punto de no destinar ninguna plaza para promoción interna. Esto supone una desigualdad de oportunidades del personal fijo frente al interino, esta situación de desigualdad se agravaría más si comparamos los procesos de promoción interna mediante conversión directa de plazas (OPE años, 2000, 2002, 2004 entre otros) que la propia Conselleria de Sanitat si aprobó para el personal administrativo de la misma, siendo ambos personal a cargo de la misma Conselleria.

El personal de la función administrativa de instituciones Sanitarias, como siempre y en aquel momento mucho más, se ha visto discriminado ya que por agravio comparativo se le debió ofrecer las mismas posibilidades de promocionar que al resto del personal administrativo de la Conselleria de Sanitat y sobre todo como personal ambos (estatutarios y funcionarios) al servicio de la Generalitat Valenciana.

**SEGUNDO:** las plazas de función administrativa son susceptibles de ser cubiertas indistintamente por personal de categorías de varios grupos o subgrupos, puesto que las funciones de cada puesto de trabajo no han sido definidas ni catalogadas debido a la falta de una relación de puestos de trabajo.

Esta situación se agrava cuando comparamos los grupos C1 y C2 (Administrativa/o y Auxiliar Administrativa/o), ya que el trabajo que se está desempeñando desde la categoría C2 es ya de categorías superiores, de hecho se dan situaciones donde dentro del mismo servicio los puestos de trabajo están desempeñados indistintamente por grupos C2 y C1 lo que provoca situaciones de malestar y rencillas entre los y las propias compañeras, dificultándose severamente las relaciones personales en los puestos de trabajo.

Actualmente las funciones de estos grupos vienen recogidos en el antiguo Estatuto de Personal No Sanitario Aprobado por Orden de 5 de julio de 1971, en su art. **2.3.3.-Función Administrativa**

**Para el desarrollo de la función administrativa se establecen grupos** administrativos dentro de las Instituciones Sanitarias dependientes del Instituto Nacional de la Salud, que realizarán las siguientes funciones:

**a) Grupo Técnico:** El Grupo Técnico realizará las funciones de dirección, ejecución y estudio de carácter administrativo y económico de nivel superior que le sean encomendadas por la Dirección del Centro.

**b) Grupo de Gestión:** Sus funciones serán las de apoyo a los puestos de trabajo desempeñados por el personal técnico y de ejecución de aquellas funciones que le sean delegadas.

**c) Grupo Administrativo:** Las de carácter administrativo-sanitario, normalmente consideradas de trámite y colaboración no asignadas a los Grupos Técnico y de Gestión.

**d) Grupo Auxiliar:** Las de apoyo material, ejercicio y desarrollo respecto a las tareas administrativo-asistenciales propias de la Institución, así como las de Secretarías de planta y servicios y las de preparación y tratamiento de los datos para la informática.

**TERCERO: En enero de 2010 el Sindic de Greuges emitió un informe, tras la queja de un grupo Auxiliares Administrativas, recomendando a la Conselleria de Sanidad, aparte de solicitarle que favorezca una promoción real a este colectivo, también el que periódicamente sean estudiadas las funciones de este personal.**

En esta línea podríamos encontrar en el POHR de la Conselleria de Sanitat ya los siguientes propósitos:

1.- Adaptarse a las características de sus profesionales, atendiendo a sus derechos laborales y sus aspiraciones, bajo los principios de equidad y transparencia de la información.

2.- Determinar los criterios y mecanismos para definir la dimensión adecuada y estructurar las plantillas, a partir de las necesidades y de las estrategias asistenciales, así como las acciones a seguir para corregir los posibles

desajustes en función de criterios organizativos y de prestación de servicios asistenciales.

3.- Definir, remitiéndose a la legislación en algunos casos y regulando en el propio texto en el de la prórroga de jubilación forzosa, los criterios, mecanismos y modalidades de entrada y salida de personal al sistema sanitario.

4.- En los mismos términos que en el punto anterior, establecer criterios de movilidad del personal, tanto en sentido horizontal como funcional, dentro de los centros de trabajo y entre ellos.

5.- Diseñar los primeros procesos de cambio en las políticas de recursos humanos que permitan transitar, desde un modelo clásico de Administración de Personal, vigente al inicio del Plan, a un modelo de Dirección Estratégica de los Recursos Humanos dentro de la Conselleria. Para ello, los pasos de este PORH serán, además de la elaboración de ratios que permitan la planificación y ordenación cuantitativa de la plantilla, la elaboración de los descriptores de puestos tipo (alineados con el proyecto estatal de elaboración de competencias profesionales), la puesta en marcha de planes de formación anuales, el diseño de un cuadro de mando como instrumento de pilotaje de la función de recursos humanos en los diferentes Departamentos de Salud y en el conjunto de la organización.

Condicionará, la puesta en marcha de procesos anuales de modificación de plantillas y de creación de plazas, acordes a ajustar progresivamente la plantilla inicial a la plantilla objetivo.

Las medidas planteadas en el PORH contribuirán, asimismo, a mantener y reforzar la implicación y compromiso de los/as profesionales integrados en el Sistema de Atención Sanitaria, de promoción y prevención de la salud; prestación farmacéutica y ortoprotésica; investigación; y de ordenación, gestión y administración del Sistema Sanitario, a la vez que trabajen por mejorar sus condiciones laborales y profesionales

Garantizar la actualización de las plantillas y su renovación atendiendo, tanto a la normativa legal vigente, como a criterios de gestión eficaz.

Potenciar la constante actualización de las competencias y capacidades de los/las profesionales que trabajan en el Sistema Valenciano de Salud a través de programas de capacitación/formación de todo el personal dependiente de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

**Determinar las funciones y contenidos de trabajo a través de la elaboración de Descriptores de Puestos de Trabajo Tipo (DPTT).**

Definir e implementar herramientas que perfeccionen la gestión y la evaluación de los equipos directivos de los Departamentos de salud en el ámbito de los recursos humanos, apoyando a los equipos directivos de los Departamentos de Salud para una adecuada implementación de las políticas de Dirección y gestión de los recursos humanos de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública.

Mejorar los niveles de satisfacción, motivación y compromiso de las trabajadoras y trabajadores de la Conselleria de Sanitat Universal i Salut Pública. Éste será un objetivo transversal a todas las líneas de actuación, siendo objeto de evaluación como indicador de resultado a través de encuestas regulares de clima laboral.

Dada la situación de partida, el PORH aborda de manera principal la planificación cuantitativa de la plantilla, la transformación del desarrollo normativo vigente en materia de: selección y provisión del personal a través del correspondiente decreto de selección y provisión (cuya elaboración se realizará paralelamente a este Plan) y de regulación de la edad de jubilación.

Pero también iniciará, de manera simultánea y progresiva, la implantación de nuevas políticas en temas de capacitación, descripción de puestos y contenidos de trabajo, y compromiso de los Departamentos de Salud con la Dirección de Recursos Humanos a través de los cuadros de mando específicos

**CUARTO:** La Conselleria va reconociendo la necesidad de adecuar los ratios del personal administrativo a las verdaderas funciones a cubrir y ha reconocido la situación actual de desequilibrio y la asunción por parte de auxiliares administrativos de tareas que no les corresponden al grupo al nombramiento que ostentan. Sin embargo, las medidas encaminadas a la solución del problema son tibias y a largo plazo, por lo que bajo nuestro punto de vista no son correctas si no se establece el compromiso de priorizar los tiempos de ejecución en el estudio de las funciones y necesidades del personal administrativo y se propone una solución a corto plazo que, necesariamente, pasara por una modificación de plantilla, ya que existe un acúmulo de años de falta de creación de plazas de los grupos C1, A2 y A1. Tampoco es una solución adecuada en el tiempo la escasa promoción interna aunque sea del 100 % de la oferta, tanto en la promoción interna definitiva como temporal, (Borrador del nuevo decreto de selección y provisión de plazas), ya que **dicha actuación no es suficiente para solucionar el derecho de este colectivo a promocionar profesionalmente, ya que afecta a un porcentaje sobre la base de pocas plazas y siempre serán muy inferiores al grupo de profesionales que tienen el derecho a optar a las mismas.** Es por ello, por lo que **resulta imperante y necesario el aumento de puestos de trabajo de los grupos A1, A2 y C1, para alcanzar los ratios que recoge la Orden de 5 de julio d 1985 (BOE. n 177 de 25 /7/85)**, por la que se establece la estructura de la división de gestión y servicios generales, regulando la provisión de los puestos correspondientes en los hospitales del INS. Según ésta, **la ratio debería ser la siguiente:**

- 10% para grupo A (A1)
- 15% para grupo B (A2)
- 25% para grupo C (C1)
- 50% para grupo D (C2)

Por lo que insistimos en que lo realmente alarmante, y al final y al cabo **el principal problema es la falta de profesionales de las categorías A1, A2, y C1**. En la siguiente tabla se puede apreciar claramente.

GRUPOS	Plazas actuales	Porcentaje
A 1	80	1.84 %
A 2	104	2.40 %
C 1	543	12.51 %
C 2	3613	83,25 %
TOTAL	4340	100 %

**QUINTO:** Hasta la fecha y de forma habitual los trabajos y funciones administrativas en la Conselleria de Sanitat se distribuyen, sin tener en cuenta la complejidad, preferentemente al personal auxiliar administrativo, por ser la categoría profesional más numerosa en la función administrativa y estar las otras categorías deficientemente dimensionadas, además, los Auxiliares Administrativos no tienen ninguna perspectiva de mejora o reconocimiento de la labor diaria realizada que excede y no está definida en las funciones que la noma vigente establece a esta categoría profesional del grupo C2. La Conselleria de Sanitat se está lucrando al imponer a este grupo profesional C2 la realización de funciones propias de grupos C1, A2 y A1 y pudiera considerarse un enriquecimiento injusto claramente tipificado y apoyado en la apariencia jurídica de la buena fe de quien ha cumplido con su trabajo y no ha recibido contraprestación debida a las funciones que real y efectivamente realiza.

La plantilla actual atendiendo a la citada Orden de 5 de Julio de 1985 debería de ser la siguiente:

GRUPOS	Plazas actuales	%	Según orden 5/7/85	%
A 1	80	1.84	434	10
A 2	104	2.40	651	15
C 1	543	12.51	1085	25
C 2	3613	83.25	2170	50
TOTAL	4340		4340	

Por lo que debería hacerse la siguiente reconversión de plazas.

GRUPOS	Plazas actuales	Deben de haber	A reconvertir
A 1	80	434	<b>354</b>
A 2	104	651	<b>547</b>

C 1	543	1085	<b>542</b>
C 2	3613	2170	<b>- 1443</b>
TOTAL	4340	4340	0

Por todo lo expuesto, **SOLICITO:**

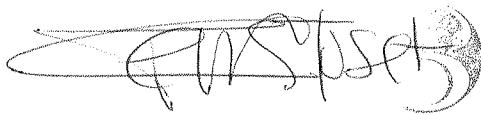
1.- Que la Conselleria de Sanitat **realice sin dilación**, por ser una prioridad, lo dispuesto en el **POHR en relación a los Descriptores de Puestos de Trabajo Tipo de la Función Administrativa del personal de Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanitat.**

2.- Que en **base a las funciones que efectivamente realiza de forma habitual el personal administrativo se cataloguen los puestos de trabajo asignatura pendiente desde siempre.**

3.- **Que inicie un expediente de modificación de plantilla**, estableciendo un anexo del posible coste económico de la misma para integrar esta medida en la dotación presupuestaria anual para recoger el **aumento de puestos de trabajo de los grupos A1, A2 y C1**, y de esta manera alcanzar los ratios que recoge la Orden de 5 de julio d 1985 (BOE. n 177 de 25 /7/85), **reconvirtiendo 1443 plazas del grupo C2 en 354 del A1, 547 del A2 y 542 del C1.**

4.- Que la **cobertura de estas plazas se haga por un proceso específico de promoción interna mediante el sistema de conversión directa de plazas** al igual que se ha hecho con el personal funcionario.

Valencia a 22 de noviembre de 2017



Fdo: Concha Ferrer Tuset

Presidenta del SIMAP



