




CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia



**Análisis del
Plan de Ordenación
de Recursos Humanos
de las Instituciones
Sanitarias dependientes
de la Conselleria de
Sanidad y su normativa
de desarrollo.
Aspectos que inciden
en la profesión
enfermera.**

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN LEGAL	5
2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA	7
3. DATOS SOBRE LA PLANTILLA DE ENFERMEROS/AS DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD PUBLICADOS EN EL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS	8
3.1. Distribución de los diplomados sanitarios por tipo de plantilla (relación laboral) y sexo.....	8
3.2. Media de edad de los diplomados sanitarios y del total de la plantilla.....	9
3.3. Distribución de los profesionales enfermeros/as según denominación de los puestos de trabajo.....	9
3.4. Porcentaje de contratos interinos entre la profesión enfermera.....	9
3.5. Personal en Formación Sanitaria Especializada (E.I.R.). Ejercicio 2012/2013.....	10
3.6 Enfermeros/as inscritos en la Bolsa de Trabajo. Edición 11.....	10
3.7 Total de instancias presentadas en la Oferta Pública de Empleo de 2.007.....	10
4. EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN	11
4.1. Planificación y gestión estratégica de recursos humanos.....	11
4.2. Ordenación y dimensionamiento de los recursos humanos.....	12
4.3. Cualificación profesional del personal.....	13
4.4. Información.....	14
5. JUBILACIÓN	15
5.1. Regulación de la jubilación del personal de la Conselleria de Sanidad en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos.....	15

5.2. Decreto 136/2014, de 8 de agosto, del Consell, por el que se regula el procedimiento para la jubilación forzosa, la prolongación en el servicio activo y la jubilación voluntaria del personal estatutario de las instituciones sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad	18
---	----

6. OTRAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS DE DESARROLLO

DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

24

6.1. Decreto 70/2013, de 7 de junio, del Consell, por el que se ordenan diversas categorías de personal estatutario de la Àgencia Valenciana de Salud	24
6.2. Resolución de 16 de octubre de 2013, del Director General de Recursos Humanos de la Sanidad, por la que se establecen las categorías en las que están constituidas las listas de empleo temporal	26
6.3. Resolución de 17 de diciembre de 2013, del Director General de Recursos Humanos de la Sanidad, sobre la integración del personal estatutario de cupo y zona en el sistema de prestación de servicios, dedicación y retribuciones establecido en el Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud	28

7. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA

DE LA PROFESIÓN ENFERMERA

29

1. INTRODUCCIÓN Y JUSTIFICACIÓN LEGAL

El día 10 de junio de 2013 se publico en el DOCV el Acuerdo de 7 de junio de 2013, del Consell, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad. Posteriormente el día 14 de junio de 2013 se publica en el DOCV una corrección de errores del Acuerdo de 7 de junio de 2013, del Consell, por el que se aprueba el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad.

Los Servicios de Salud de las Comunidades Autónomas tienen la exigencia legal de aprobar Planes de Ordenación de Recursos Humanos como un medio para realizar una adecuada planificación de sus recursos humanos. Esta obligación legal esta amparada en las siguientes disposiciones legislativas:

1) La Ley 55/2003, de 16 diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, que establece:

- *En su artículo 12 dice que la planificación de los recursos humanos en los servicios de salud estará orientada a su adecuado dimensionamiento, distribución, estabilidad, desarrollo, formación y capacitación, en orden a mejorar la calidad, eficacia y eficiencia de los servicios públicos. Asimismo, establece que es en el ámbito de cada Servicio de Salud, y previa negociación en las Mesas correspondientes, donde se adoptarán las medidas adecuadas para la planificación eficiente de las necesidades de personal y situaciones administrativas derivadas de la reasignación de efectivos, y para la programación periódica de las convocatorias de selección, promoción interna y movilidad.*

- *En su artículo 13 se definen los planes de ordenación de recursos humanos, determinando, asimismo, que su función principal es establecer los objetivos a conseguir en materia de personal y los efectivos y la estructura de recursos humanos que se consideren adecuados para cumplir tales objetivos, pudiendo establecerse las medidas necesarias para conseguir dicha estructura, especialmente en materia de cuantificación de recursos, programación del acceso, movilidad geográfica y funcional y promoción y reclasificación profesional.*

2) El artículo 69.1 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, concreta el objeto de la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas, esto es, contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad.

Asimismo, el artículo 69.3 de la citada Ley preceptúa la obligación de la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas, de acuerdo con las normas que les sean de aplicación.

3) Igualmente, el artículo 45 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, determina que la Administración podrá aprobar planes para la ordenación de su personal.

Por lo tanto, la legislación señalada en los párrafos anteriores establece la obligación de elaboración y aprobación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos como instrumento necesario para acometer una planificación eficiente de la ordenación de los recursos humanos de la Conselleria de Sanidad.

Una vez publicado el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, se ha ido desarrollando el mismo mediante la aprobación y publicación de distintas disposiciones legislativas. De entre estas disposiciones destacan, entre todas, el Decreto 70/2013, de 7 de junio, del Consell, por el que se ordenan diversas categorías de personal estatutario de la Agencia Valenciana de Salud y el Decreto 136/2014, de 8 de agosto, del Consell, por el que se regula el procedimiento para la jubilación forzosa, la prolongación en el servicio activo y la jubilación voluntaria del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad.

Sin duda alguna, uno de los aspectos más relevantes del Plan de Ordenación de Recursos Humanos tanto por la amplitud de su tratamiento como por la importancia de la materia es la regulación de la jubilación del personal de la Conselleria de Sanidad. Dicha materia ha sido desarrollada

legislativamente con la reciente publicación del Decreto 136/2014 de 8 de agosto, del Consell, por el que se regula el procedimiento para la jubilación forzosa, la prolongación en el servicio activo y la jubilación voluntaria del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad. El mencionado Decreto se publicó en el DOCV de fecha 11 de agosto de 2014, motivo por el que se ha demorado la publicación del presente informe profesional pues era esencial incluir el desarrollo legislativo de la regulación sobre la jubilación del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad dada la importancia que tiene la regulación de la jubilación dentro del Plan de Ordenación de Recursos Humanos.

2. OBJETIVO GENERAL DEL PLAN, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y VIGENCIA

El objetivo general del Plan de Ordenación de Recursos Humanos es constituirse como el instrumento básico que regula las funciones de planificación y gestión de los recursos humanos de las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad. En este Plan se recoge la estrategia a corto, medio y largo plazo, concretada en los ejes estratégicos, que se desarrollarán en los siguientes objetivos y actividades estratégicas:

- a. Planificación y gestión estratégica de recursos humanos.
- b. Ordenación y dimensionamiento de los recursos humanos.
- c. Cualificación profesional del personal.
- d. Información.

En cuanto al ámbito de aplicación del citado Plan de Ordenación procede manifestar que resulta de aplicación a todo el personal, cualquiera que sea la naturaleza de su relación de empleo, que se halle adscrito a las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos entro en vigor el día siguiente de su publicación en el DOCV, por lo que su vigencia empieza el día 11 de junio de 2013, pero, en cambio no tiene fecha de finalización, pues la

Conselleria ha considerado oportuno no establecer un plazo concreto de vigencia del Plan, plazo que seguirá abierto hasta completar su ejecución o hasta que sea sustituido o modificado por otro, sin perjuicio de su posible modificación o actualización cuando las circunstancias así lo aconsejen. El citado Plan esta siendo desarrollado mediante la publicación de diversas disposiciones legislativas siendo la última de ellas el Decreto 136/2014 publicado en el DOCV de fecha 11 de agosto de 2014.

3. DATOS SOBRE LA PLANTILLA DE ENFERMEROS/AS DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD PUBLICADOS EN EL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos dependientes de las Instituciones Sanitarias de la Conselleria de Sanidad incluye un anexo donde se reflejan datos de plantilla y de gestión de recursos humanos. En el citado anexo aparecen cifras interesantes sobre el colectivo enfermero en la Conselleria de Sanidad que son de interés reproducir en este informe.

En algunos de los datos de este anexo se reflejan cifras concretas de la profesión enfermera pero otros vienen agrupados en el colectivo de diplomados sanitarios; en este colectivo el porcentaje claramente mayoritario esta formado por enfermeros/as pero también se computan otros diplomados sanitarios como los fisioterapeutas. Por lo tanto en las siguientes tablas, gráficos y datos se reflejan tanto cifras concretas de la profesión enfermera como datos del colectivo de diplomados sanitarios (siendo las enfermeras y los enfermeros el grupo clamorosamente mayoritario de este colectivo).

3.1 Distribución de los diplomados sanitarios por tipo de plantilla (relación laboral) y sexo.

Tipo de plantilla (relación laboral)	Hombre	Mujer	Total
Contrato de acumulación de tareas	59	306	365
Contrato de atención continuada	33	185	218
Personal en formación (E.I.R.)	7	130	137
Plantilla presupuestaria (fijos e interinos)	2.705	11.968	14.673
TOTAL	2.804	12.589	15.393

3.2 Media de edad de los diplomados sanitarios y del total de la plantilla.

	Total diplomados sanitarios	Edad media
Diplomados sanitarios	15.393	47,97 años
Total plantilla	49.803	49,36 años

3.3 Distribución de los profesionales enfermeros/as según denominación de los puestos de trabajo.

Puestos de trabajo según denominación	Total
Director de enfermería	41
Subdirector de enfermería	19
Adjunto de enfermería	101
Supervisor de enfermería	586
Enfermero/a Jefe S.A.I.P.	61
Enfermero S.A.M.U.	236
Enfermero/a Instituciones Sanitarias	12.774
Enfermero/a espec. obstétrico-ginecológica adjunto/a	1
Enfermero especialista obstétrico-ginecológica	637
A.T.S./D.U.E. S.E.U.	17
A.T.S./D.U.E. S.O.U.	24
Enfermero/a cupo	19
Enfermero/a zona	48
Matrona equipo tocológico	4
Técnico medio en Salud Pública	58
TOTAL profesionales enfermeros/as	14.626

Nota: En las tablas 3.1 y 3.2 se refleja la cifra de 15.393 diplomados sanitarios en la Conselleria de Sanidad correspondiendo 14.626 a profesionales del colectivo enfermero, por lo que el 95,02% del total de los diplomados sanitarios de la Conselleria de Sanidad pertenecen a la profesión enfermera.

3.4 Porcentaje de contratos interinos entre la profesión enfermera.

Categoría	Total plantilla	Total interinos	Porcentaje interinos
Enfermero/a	8.980	2.288	25,48%
Enfermero/a EAP	2.607	336	12,89%
Enfermero/a Equipo móvil	49	4	8,16%
Enfermero/a SAMU	204	50	24,51%
Matronas	601	165	27,45%
Técnico medio en Salud Pública	58	17	29,31%
TOTAL	12.499	2.860	22,88%

Nota: Se han extraído del número de total de interinos el número de plazas incluidas en la oferta de empleo público del año 2.007 pendiente de finalizar su ejecución, pero al respecto es importante señalar que en el primer ejercicio de la fase de oposición de la convocatoria de 500 plazas ofertadas en la profesión enfermera solamente han aprobado el mismo 372 personas por lo que no se cubrirán las 500 plazas ofertadas produciendo con ello un incremento del porcentaje de interinos señalado en la tabla respecto del total del colectivo de la profesión enfermera.

3.5 Personal en Formación Sanitaria Especializada (E.I.R.). Ejercicio 2012/2013.

Especialidad	Residente 1º	Residente 2º	Total
Enfermero/a familiar y comunitaria	25	-	25
Enfermero/a salud mental	8	-	8
Enfermero/a obstétrico-ginecológica	60	44	104
Total	93	44	137

3.6 Enfermeros/as inscritos en la Bolsa de Trabajo. Edición 11.

Categoría	Total candidatos
Enfermero	16.439
Enfermero de empresa	241
Enfermero SAMU	796
Matrona	503

Nota: En la Edición 11 de la Bolsa de Trabajo se pudieron inscribir los titulados en Enfermería hasta el 29 de febrero de 2012.

3.7 Total de instancias presentadas en la Oferta Pública de Empleo de 2.007

Categorías	Plazas ofertadas	Instancias presentadas
Enfermero/a	500	16.081
Matrona	60	595

Nota: Es importante señalar que una vez realizado el primer ejercicio de la fase de oposición de la convocatoria de 500 plazas ofertadas en la categoría de enfermero/a solamente han aprobado el mismo 372 personas por lo que no se cubrirán las 500 plazas ofertadas. En cambio, realizado ya el segundo ejercicio de la fase de oposición de la categoría de matrona han superado el mismo más de 60 personas por lo que se cubrirán todas las plazas ofertadas.

4. EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN

A continuación se señalan aquellos objetivos y actividades más importantes de cada uno de los ejes estratégicos del Plan que puedan afectar a la profesión enfermera.

4.1 Eje estratégico 1: Planificación y gestión estratégica de recursos humanos.

Objetivos estratégicos:

4.1.1. Establecer una planificación de los recursos humanos de la Conselleria de Sanidad, detectando las necesidades asistenciales reales.

Las actividades más destacadas de este objetivo son:

- Estudio y análisis de la evolución de la plantilla en los últimos años y su situación actual.
- Determinación de ratios eficientes de personal sanitario según categoría profesional, centro, unidad y puesto de trabajo.
- Analizar la puesta en marcha de los nuevos modelos organizativos basados en el concepto de gestión clínica, participación de los profesionales y responsabilidades en la gestión de recursos.

4.1.2 Implantar un modelo de gestión estratégica de recursos humanos en función de las necesidades detectadas.

Dentro de este objetivo las actividades que más incidencia tienen para el personal de enfermería son las siguientes:

- Implantación de un Modelo Integral de Gestión de Recursos Humanos, orientado al desarrollo profesional y basado en la Gestión por Competencias, a través de un sistema de evaluación del desempeño por competencias.
- Establecer modelos eficaces para la provisión de plazas con responsabilidades en gestión.
- Evaluar las necesidades reales de personal en atención a la cartera de servicios vigente.

4.1.3 Reducir el absentismo.

Para conseguir este objetivo destacan como actividades las siguientes:

- Mejorar los mecanismos de control para conseguir que el absentismo por incapacidad temporal se adecue a las necesidades clínicas reales.
- Elaborar un reglamento que regule los permisos y licencias asegurando su aplicación homogénea a todo el personal de la Conselleria de Sanidad.

4.2 Eje Estratégico 2: Ordenación y dimensionamiento de los recursos humanos.

Los objetivos estratégicos de este eje son:

4.2.1. Ordenación adecuada y eficiente de la plantilla.

Dentro de este objetivo se indican las siguientes actividades como las más relevantes:

- Ordenación de las categorías profesionales del personal al servicio de instituciones sanitarias de la Conselleria, mediante la creación, modificación o extinción de las mismas de acuerdo con la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y en función de las necesidades asistenciales actuales.
- Establecimiento y ejecución de un procedimiento de integración del personal de cupo y zona según lo establecido en la disposición transitoria tercera del Estatuto Marco del personal estatutario.

4.2.2. Dimensionamiento de la plantilla en función de la cartera de servicios y de las necesidades asistenciales.

Para el cumplimiento de este objetivo destacan las siguientes actividades:

- Realizar convocatorias de concursos de traslados para el personal fijo con carácter previo a la realización de los respectivos procesos selectivos, estableciéndose un nuevo baremo de méritos estable y aplicable a los sucesivos concursos de traslados.
- Renovación de los sistemas de selección de personal que focalicen los criterios selectivos sobre habilidades y competencias, además de conocimientos.

- Establecer la regulación de los diversos supuestos que hagan posible la movilidad funcional y geográfica del personal basada en necesidades del servicio respetando las garantías legales.
- Puesta en marcha de un nuevo procedimiento de selección de personal para la prestación de servicios con carácter temporal (bolsa de trabajo), que permita alcanzar la mayor agilidad posible en el proceso de elaboración de las listas de aspirantes a vinculaciones temporales e incentivando la participación de este personal en los procedimientos de concurso-oposición.
- Determinación de la oferta de plazas en formación, mediante la elaboración de un estudio actualizado y fundamentado de las necesidades de especialistas, que servirá de base para determinar las especialidades deficitarias en cada ámbito.

4.3 Eje estratégico 3: Cualificación profesional del personal.

Los objetivos estratégicos de este eje son:

4.3.1. Prestar un servicio sanitario eficaz, eficiente y de calidad, orientado al paciente.

Dentro de este objetivo resaltan las siguientes actividades:

- Introducir la gestión por procesos como base de la organización.
- Comprometer a los trabajadores y trabajadoras con la mejora en la calidad asistencial prestada a los ciudadanos y ciudadanas, a través de la adopción de medidas que promuevan la motivación tanto profesional como personal.
- Modificación de la estructura retributiva, orientándola a la retribución variable, a la productividad, a la incentivación del logro y al desarrollo profesional.
- Propiciar una aplicación rigurosa, ágil y eficaz del sistema disciplinario.
- Reducir la siniestralidad laboral.

4.3.2. Conseguir la máxima cualificación profesional de todo el personal a través unos modelos de formación eficientes.

Para conseguir este objetivo la Conselleria realizará, entre otras actividades, las siguientes:

- Realización de programas específicos de formación complementaria o de actualización de conocimientos para el personal que reingrese al servicio activo procedente de una situación de excedencia o cualquier otra situación que lo mantuviese apartado del desarrollo de las tareas propias de su categoría profesional durante largos períodos de tiempo.
- Se desarrollará un Plan de Excelencia en la formación sanitaria especializada que articule, coordine, impulse y ejecute iniciativas encaminadas a mejorar el aprendizaje de los futuros especialistas que contemplará medidas como el análisis de las necesidades del número de plazas de residentes así como el reconocimiento de la labor docente de los profesionales en el ámbito de la formación sanitaria especializada.

4.3.3. Establecer un sistema eficiente de incentivación y motivación de los profesionales, que mejore su rendimiento e implicación laboral.

Con la finalidad de cumplir este objetivo se realizan, entre otras, las siguientes actividades estratégicas:

- Desarrollar un sistema profesional orientado al desempeño y a los resultados, garantizando una adecuada implementación del sistema de carrera y desarrollo profesional, reforzando los elementos de reconocimiento individual de méritos y compromiso con la organización.
- Promover la calidad del empleo, reduciendo la eventualidad y potenciando la estabilidad y compromiso de los profesionales.
- Vincular un porcentaje de las retribuciones complementarias al rendimiento profesional individualizado.
- Diseñar un sistema de evaluación del desempeño que permita una diferenciación transparente y equitativa del trabajo realizado.

4.4. Eje estratégico 4: Información.

Los objetivos estratégicos de este eje son:

4.4.1. Implantar sistemas ágiles y eficientes de comunicación e información interna entre las diversas áreas de recursos humanos y los profesionales.

Las actividades estratégicas más destacadas de este objetivo son:

- Continuar con la mejora y perfeccionamiento de la gestión del Registro de Personal de la Conselleria.
- Implementación y mantenimiento del Registro de Profesionales Sanitarios de la Comunitat Valenciana.

4.4.2. Mejora y modernización de la Administración sanitaria con la incorporación generalizada de los medios electrónicos y telemáticos a la gestión de los RRHH.

Dentro de este objetivo se señala como actividad más destacada la implantación de la teletramitación para la formación de las listas de empleo temporal, y en los procesos selectivos y de movilidad.

5. JUBILACIÓN

5.1. REGULACIÓN DE LA JUBILACIÓN DEL PERSONAL DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD EN EL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

La Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, en su artículo 26 y en la disposición transitoria séptima introdujo novedades en materia de jubilación, que se traducen en la reducción de la edad de jubilación forzosa del personal estatutario de 70 años a 65 años. No obstante, se regulan unos supuestos que posibilitan, en determinadas circunstancias, prolongar la permanencia en el servicio activo. Los supuestos vigentes y contemplados en el Estatuto Marco son los siguientes:

a) la posibilidad de prorrogar el servicio activo, a instancia de la persona interesada, cuando en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa le falten seis años o menos de cotización para tener derecho a la pensión de jubilación. Esta prórroga no puede prolongarse más allá del día en que la persona interesada complete el tiempo de cotización necesario para tener derecho a la pensión de jubilación, sea cual sea su cuantía. La concesión de la prórroga está supeditada al hecho de acreditar que tiene

la capacidad funcional necesaria para desarrollar las actividades correspondientes a su puesto de trabajo.

b) la posibilidad de solicitar, a instancia de la persona interesada, prolongar la permanencia en el servicio activo hasta que cumpla 70 años de edad, siempre que quede acreditado que tiene la capacidad funcional para desempeñar las funciones de su puesto de trabajo. La prórroga debe ser autorizada por el Servicio de Salud dependiendo de las necesidades de la organización, articuladas en el marco de los planes de ordenación de recursos humanos.

Es importante señalar que la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, implanta un sistema gradual de nuevas edades de jubilación y periodos de cotización que progresivamente alcanza los 67 años como edad ordinaria de jubilación, permitiendo la jubilación a los 65 años en algunos supuestos siempre que se acreditan unos períodos de cotización concretos.

La regulación de la jubilación del personal de la Conselleria de Sanidad en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos sigue los siguientes criterios:

1) Como regla general se procederá declarar la jubilación forzosa del personal estatutario y del personal funcionario adscrito a las instituciones sanitarias que cumpla la edad que prevean las normas reguladoras del correspondiente régimen de seguridad social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Es importante señalar que desde el año 2013 la edad legal de jubilación en el régimen general de la seguridad social varía en función de los años de cotización del trabajador pudiendo jubilarse desde el cumplimiento de los 65 años cuando se tengan unos años mínimos de cotización, o con más edad hasta establecer, de forma progresiva, la edad de 67 años cuando no se alcance estos períodos mínimos de cotización exigidos para poder jubilarse a los 65 años.

2) Las excepciones a la regla general son:

a) Prolongación de la edad de jubilación motivada por la adquisición de derechos de pensión.

El personal estatutario fijo o temporal y el personal funcionario de carrera o interino adscrito a las instituciones sanitarias, que haya cumplido la edad de jubilación forzosa, podrá solicitar la prolongación de la permanencia en servicio activo hasta cotizar el tiempo necesario para conseguir el derecho a pensión siempre que falten seis años o menos, sea cual sea el importe de la misma y condicionada al mantenimiento de la capacidad psíquico-física necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades propias de su puesto de trabajo.

En el caso de que el interesado disponga de un nombramiento de carácter temporal, la autorización de prolongación de la permanencia en servicio activo quedará sin efectos antes de la fecha hasta la que le fuera inicialmente concedida si sobreviene alguna de las causas establecidas de extinción del nombramiento temporal.

b) Prolongación de la edad de jubilación motivada en necesidades asistenciales y/o organizativas.

Para la autorización de la permanencia en el servicio activo del personal que lo solicite, no estando incluido en el supuesto anterior, deberá quedar demostrado que el interesado reúne la capacidad psíquico-física necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las funciones correspondientes a su nombramiento. Asimismo, deberá constatarse la concurrencia de necesidades asistenciales que justifiquen dicha medida excepcional.

La prolongación de permanencia en el servicio activo se concederá por un periodo inicial de un año, prorrogable anualmente de oficio y, como máximo, hasta la edad de 70 años. Las sucesivas prórrogas de la prolongación en el servicio activo inicialmente concedida estarán condicionadas al mantenimiento de la capacidad psíquico-física necesaria para ejercer la profesión o las actividades propias de su nombramiento, así como al mantenimiento de las necesidades organizativas y/o asistenciales que ampararon la prolongación o sus prórrogas.

3) Jubilación voluntaria total.

El personal estatutario fijo o temporal y el personal funcionario de carrera o interino que reúna los requisitos establecidos en la normativa reguladora del correspondiente régimen de seguridad social, podrá optar por la jubilación voluntaria total a partir de los 63 años. En tal caso, la solicitud que a tal efecto formule el trabajador será aceptada de forma expresa, previa acreditación del cumplimiento de los requisitos para poder jubilarse con anterioridad a los 65 años y a partir de los 63 años, mediante certificación o resolución administrativa emitidas por el órgano competente para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación.

5.2. DECRETO 136/2014, DE 8 DE AGOSTO, DEL CONSELL, POR EL QUE SE REGULA EL PROCEDIMIENTO PARA LA JUBILACIÓN FORZOSA, LA PROLONGACIÓN EN EL SERVICIO ACTIVO Y LA JUBILACIÓN VOLUNTARIA DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LAS INSTITUCIONES SANITARIAS DEPENDIENTES DE LA CONSELLERIA DE SANIDAD.

En desarrollo de la regulación dada sobre la jubilación en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos de la Conselleria se aprobó la Orden 2/2013, de 7 de junio, de la Conselleria de Sanidad, por la que se regula el procedimiento para la jubilación forzosa, la prolongación de la permanencia en el servicio activo y la jubilación voluntaria del personal adscrito a las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad. La citada Orden fue declarada nula por la sentencia 528/2014, de 21 de julio, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana poniendo en entredicho su rango normativo así como la falta de dictamen previo del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana. El Consell para subsanar estos déficits jurídicos decidió aprobar el Decreto 136/2014, de 8 de agosto, del Consell, por el que se regula el procedimiento para la jubilación forzosa, la prolongación en el servicio activo y la jubilación voluntaria del personal estatutario de las instituciones sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad. Este Decreto se publicó en el DOCV de fecha 11 de agosto de 2014 entrando en vigor al día siguiente de su publicación.

El mencionado Decreto tiene por objeto la regulación de los procedimientos que deben seguirse para la jubilación forzosa por cumplimiento de la edad prevista legalmente, para la prolongación en el servicio activo y para la jubilación voluntaria del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad.

A continuación se exponen los aspectos más importantes así como los diversos procedimientos contemplados en el Decreto señalado:

Regla general de jubilación

La jubilación forzosa del personal estatutario de las Instituciones Sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad se declarará en la fecha en que se cumpla la edad legal de jubilación que, con carácter general, se prevé en la normativa de la seguridad social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de la edad, o aquella edad que prevean las normas reguladoras de dicho régimen en cada momento, sin perjuicio de las excepciones que se regulan en este decreto. Procede señalar que la edad de jubilación vigente y futura oscila entre los 65 y los 67 años de edad en función de los años cotizados del trabajador.

Procedimiento de jubilación forzosa

El procedimiento de jubilación forzosa se inicia mediante comunicación al trabajador, que deberá serle remitida con al menos tres meses de antelación al cumplimiento de la edad legal de jubilación que le corresponda expresando la fecha de efecto de la jubilación. En el plazo de un mes desde la recepción de la comunicación, el personal podrá solicitar la prolongación en el servicio activo en los siguientes supuestos:

a) cuando resten seis años o menos de cotización para adquirir el derecho a la pensión de jubilación.

b) en función de las necesidades de la organización. Esta opción no podrá ser ejercida por el personal que pertenezca a categorías profesionales declaradas a extinguir u ocupe plazas o puestos declarados a amortizar.

Si transcurre un mes desde la recepción de la comunicación sin que el interesado presente solicitud de prolongación en el servicio activo, el órgano competente dictará resolución de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad legalmente establecida, especificando la fecha en que se hará efectiva la jubilación.

Procedimiento en solicitudes de prolongación en el servicio activo para adquisición de derechos de pensión de jubilación

En el supuesto de que el trabajador haya solicitado la prolongación en el servicio activo para la adquisición de derechos de pensión de jubilación se dictará resolución declarando la suspensión del procedimiento de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad legalmente establecida y el inicio del correspondiente procedimiento. Una vez se dicte la resolución señalada, el órgano competente remitirá la solicitud del interesado a la correspondiente Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales. Dicha Unidad, en el plazo máximo de un mes, emitirá un informe, en sentido positivo o negativo, respecto de la capacidad psíquico-física del solicitante para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

El órgano competente resolverá favorablemente la solicitud cuando el interesado acredite, mediante documento expedido por la Administración de la Seguridad Social, que en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa legalmente establecida le faltan seis años o menos para causar derecho a pensión de jubilación, sea cual sea el importe de la misma, así como la capacidad psíquico-física necesaria para ejercer la profesión o las actividades propias de su nombramiento, según el informe realizado por la Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales.

Procedimiento en solicitudes de prolongación en el servicio activo por necesidades organizativas o asistenciales

Cuando se haya solicitado la prolongación en el servicio activo por necesidades organizativas o asistenciales se dictará resolución declarando la suspensión del procedimiento de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad legalmente establecida y el inicio del correspondiente procedimiento.

Una vez dictada la anterior resolución, el órgano competente valorará la solicitud a fin de determinar si concurren necesidades organizativas y/o asistenciales que justifiquen la autorización siguiendo los siguientes criterios:

a) La necesidad de mantener la cobertura del puesto ocupado o la conveniencia de su amortización a fin de hacer frente con este recurso a otra necesidad que se estime preferente.

b) La previsión de sustitución del interesado, para lo que se deberá valorar no solamente la categoría profesional a la que pertenezca, sino también el contenido funcional del puesto que desempeñe, así como la posibilidad de fidelización o promoción interna de otros profesionales.

c) El valor cualitativo del trabajo desempeñado por el interesado, acreditado a través de una trayectoria especialmente meritoria, por su implicación en los objetivos fijados por la organización y por el rendimiento o los resultados obtenidos.

Tras realizar esta valoración inicial se emitirá una conclusión positiva o negativa en cuanto a la concurrencia de necesidades organizativas y/o asistenciales que justifiquen la autorización que será comunicada al trabajador solicitante, concediéndole trámite de audiencia por un plazo de diez días hábiles. Cuando la valoración fuera positiva, el órgano competente remitirá la solicitud del interesado a la correspondiente Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales para que, en el plazo máximo de un mes, emita un informe, en sentido positivo o negativo, respecto de la capacidad psíquico-física del solicitante para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

El órgano competente resolverá autorizando la solicitud de prolongación en el servicio activo, por entenderse que existen necesidades organizativas y/o asistenciales que lo justifican, en los siguientes supuestos:

a) Cuando de la referida valoración se concluya que, siendo necesario mantener la cobertura del puesto, existe imposibilidad de sustitución del interesado con las debidas garantías de calidad asistencial o de prestación del servicio.

b) Cuando de la señalada valoración se concluya una trayectoria especialmente meritoria. En este supuesto, la resolución indicará expresamente que la prolongación en el servicio activo se otorga por un periodo inicial de un año, prorrogable anualmente a instancia del interesado, y como máximo hasta la edad de 70 años. Cuando el interesado dispone de un nombramiento de carácter temporal, la autorización de prolongación de la permanencia en servicio activo o la prórroga correspondiente quedará sin efectos antes de la fecha prevista si sobreviene alguna de las causas establecidas de extinción de su nombramiento temporal.

El órgano competente resolverá denegando la solicitud, procediéndose a la declaración de jubilación forzosa por cumplimiento de la edad legalmente establecida, cuando el informe de la Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales sobre la capacidad físico-psíquica del solicitante fuese negativo, así como cuando no quedara acreditada la existencia las necesidades organizativas o asistenciales que justifiquen la prolongación.

Si no se hubiese dictado resolución expresa antes de los quince días anteriores a la fecha de cumplimiento de la edad de jubilación forzosa, se entenderá estimada la solicitud, en el sentido de autorizarse la prolongación en el servicio activo por el periodo de un año, siendo el silencio administrativo positivo en este procedimiento.

Prórrogas anuales

La prolongación en el servicio activo inicialmente otorgada por el periodo de un año podrá ser objeto de prórroga anual a instancia del interesado. La instancia solicitando la prórroga debe presentarse con dos meses de antelación a la fecha de finalización de la vigencia de la resolución de prolongación o de su prórroga. El órgano competente resolverá la jubilación forzosa del interesado si este no presentara solicitud de prórroga o la presentara transcurrido el referido plazo.

Finalización de la prolongación en el servicio activo o de su prórroga por causas sobrevenidas

A pesar de haberse concedido y estar vigente la prolongación en el servicio activo o su prórroga, cuando concurren circunstancias sobrevenidas que generen dudas sobre la capacidad físico-psíquica de la persona interesada, se iniciará de oficio el correspondiente procedimiento, que finalizará con la declaración de jubilación forzosa en caso de que la correspondiente Unidad Periférica de Prevención de Riesgos Laborales emitiese un informe negativo al respecto.

Finalización de la prolongación en el servicio activo o su prórroga a instancia del interesado

Los interesados a los que se haya concedido la prolongación en el servicio activo o su prórroga podrán ponerle fin mediante comunicación al órgano competente con una antelación mínima de 15 días.

Jubilación voluntaria

El personal que reúna los requisitos establecidos en la normativa reguladora de la seguridad social para anticipar la edad de jubilación ordinaria, con o sin coeficiente reductor por razón de la edad, podrá solicitar su jubilación con carácter voluntario a partir de los 63 años. Para ello será necesario aportar certificación o resolución administrativa emitida por el órgano competente para el reconocimiento del derecho a la pensión de jubilación. En tal caso, la solicitud que a tal efecto formule le será aceptada, dictándose la correspondiente resolución de jubilación voluntaria.

6. OTRAS DISPOSICIONES LEGISLATIVAS DE DESARROLLO DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

6.1. DECRETO 70/2013, DE 7 DE JUNIO, DEL CONSELL, POR EL QUE SE ORDENAN DIVERSAS CATEGORÍAS DE PERSONAL ESTATUTARIO DE LA ÀGENCIA VALENCIANA DE SALUD.

En el DOCV de fecha 11 de junio de 2013 se publicó el Decreto 70/2013, de 7 de junio, del Consell, por el que se ordenan diversas categorías de personal estatutario de la Àgencia Valenciana de Salut. Este decreto se publica con el objetivo de cumplir con una actividad establecida dentro de los objetivos marcados en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos, en concreto, dicha actividad es: *“Ordenación de las categorías profesionales del personal al servicio de instituciones sanitarias de la Conselleria, mediante la creación, modificación o extinción de las mismas de acuerdo con la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y en función de las necesidades asistenciales actuales”*.

El artículo 15 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, modificado por el Real Decreto-ley 16/2012, de 20 de abril, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del Sistema Nacional de Salud y mejorar la calidad y seguridad de sus prestaciones, establece que cada Servicio de Salud creará, modificará o suprimirá categorías profesionales.

El Decreto 70/2013 citado tiene un carácter organizativo, en el sentido de crear nuevas categorías estatutarias, así como la extinción y supresión de otras.

La publicación del Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, sobre especialidades de Enfermería, determinó una nueva regulación de las distintas especialidades de Enfermería en consonancia con la distinta normativa europea y de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias. De las especialidades que aparecen en este Real Decreto, la que arrastra una más larga historia es la Obstétrico-ginecológica, con la anterior denominación de Matrona.

El artículo 1 del Decreto 223/2009, de 11 de diciembre, del Consell, por el que se crearon determinadas categorías estatutarias en el ámbito de

las Instituciones Sanitarias de la Agència Valenciana de Salut creó la categoría de especialista en Enfermería de Salud Mental. No obstante, a fin de guardar la necesaria homogeneidad en la denominación y definición de requisitos de titulación con el resto de especialidades de Enfermería que creó el Real Decreto 450/2005, de 22 de abril, mediante el Decreto 70/2013 se ha procedido a modificar la regulación de dicha categoría profesional.

Mediante el Decreto 70/2013 la Conselleria decide incorporar como nuevas categorías de especialidades de Enfermería aquellas en las que existe oferta de plazas de docencia acreditada en la Comunidad Valenciana, creando las categorías profesionales de especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria y especialista en Enfermería del Trabajo.

Una vez creadas estas categorías profesionales procede que la Conselleria de Sanidad cree los oportunos puestos de trabajo de dichas categorías profesionales.

Se regula la creación de otras nuevas categorías estatutarias como necesidad de incorporar determinadas profesiones sanitarias, con nivel de Grado Universitario, cuya definición se contempla en el artículo 7 de la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de Ordenación de las Profesiones Sanitarias, en concreto: dietista-nutricionista, óptico-optometrista y podólogo/a.

En el citado decreto se crean también categorías cuya titulación requerida pertenece a los estudios de Formación Profesional, en concreto, las categorías de: técnico/a especialista en audiolgía-protésica, técnico/a en emergencias sanitarias y auxiliar de farmacia.

Además en el citado decreto se produce la extinción de diversas categorías de personal estatutario, destacando las plazas conocidas como de oficio y mantenimiento (albañil, carpintero, costurera, etc.).

En lo que a la profesión enfermera respecta procede reiterar y destacar que este Decreto crea la categoría de especialista en Enfermería Familiar y Comunitaria y la categoría de especialista en Enfermería del Trabajo. Asimismo da una nueva regulación a la categoría de especialista en Enfermería de Salud Mental.

6.2. RESOLUCIÓN DE 16 DE OCTUBRE DE 2013, DEL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA SANIDAD, POR LA QUE SE ESTABLECEN LAS CATEGORÍAS EN LAS QUE ESTÁN CONSTITUIDAS LAS LISTAS DE EMPLEO TEMPORAL.

En el DOCV de fecha 25 de octubre de 2013 se publicó la RESOLUCIÓN de 16 de octubre de 2013, del Director General de Recursos Humanos de la Sanidad, por la que se establecen las categorías en las que están constituidas las listas de empleo temporal conforme a lo dispuesto en la Orden de 5 de octubre de 2009, de la Conselleria de Sanidad, por la que se regula el procedimiento para la cobertura temporal de plazas del personal al que le resulta de aplicación el Decreto 71/1989, de 15 de mayo, del Consell de la Generalitat, sobre regulación de los órganos de gestión de personal de la Conselleria de Sanidad y órganos dependientes.

La publicación del Decreto 223/2009, de 11 de diciembre, del Consell, supuso la creación de las categorías estatutarias de enfermero en salud mental, logopeda y técnico especialista en documentación sanitaria, así como la declaración a amortizar de la categoría de profesor de logofonía y logopedia.

El Decreto 70/2013, de 7 de junio, del Consell, ha supuesto la creación de las categorías de enfermería familiar y comunitaria; enfermería del trabajo; dietista-nutricionista; óptico-optometrista; podólogo/a; técnico/a especialista en audiología-protésica; técnico/a en emergencias sanitarias; auxiliar de farmacia y la modificación de la categoría de especialista en enfermería de salud mental. Asimismo el indicado Decreto ha establecido la extinción de diversas categorías de personal estatutario.

Además, las bolsas de trabajo del personal de salud pública constituidas en el año 2003, se han convertido en bolsas cerradas, en las que no se han producido nuevas incorporaciones de personal desde su constitución. Consecuencia de ello es la falta de personal inscrito suficiente para poder cubrir las necesidades reales de personal de salud pública. Este hecho hace necesario incorporar las categorías de salud pública a la bolsa de trabajo general de la Conselleria de Sanidad, con el fin de garantizar personal suficiente para cubrir las necesidades generadas.

Mediante la resolución de 16 de octubre de 2013, del Director General de Recursos Humanos de la Sanidad, se determinan las categorías en las que están constituidas las listas de empleo temporal de la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanidad. Esta resolución es importante pues incorpora en la Bolsa de Trabajo las nuevas categorías creadas en el Decreto 70/2013, entre ellas las especialidades de enfermería mencionadas anteriormente.

Entre las categorías profesionales incluidas en la Bolsa de Trabajo de la Conselleria de Sanidad, procede señalar a continuación aquellas categorías de enfermera/o incluidas en la citada Bolsa de Trabajo que son:

- Enfermería del trabajo
- Enfermería familiar y comunitaria
- Enfermería
- Enfermería de empresa
- Enfermería de salud mental
- Enfermero/a subinspector
- Enfermería SAMU
- Enfermería obstétrico-ginecológica (matrona)
- Técnico medio de salud pública

Posteriormente se publicó en la web de la Conselleria de Sanidad la Resolución de 28 de octubre de 2013, del Director General de Recursos Humanos de la Sanidad, de la Conselleria de Sanidad, de convocatoria de la Edición 12 de la Bolsa de Trabajo y de apertura del segundo plazo de inscripción de nuevos aspirantes y de actualización de méritos de candidatos ya inscritos en las listas de empleo temporal de Instituciones Sanitarias, para el resto de categorías, incluyéndose las siguientes categorías para el personal titulado en enfermería en la Edición 12 de la Bolsa de Trabajo:

- Enfermería del trabajo
- Enfermería familiar y comunitaria
- Enfermería
- Enfermería de empresa
- Enfermería de salud mental

- Enfermero/a subinspector
- Enfermería SAMU

Anteriormente se abrió un primer plazo de inscripción para la misma Edición 12 de la Bolsa de Trabajo para las categorías más deficitarias entre las que se incluyó la categoría de Enfermería obstétrico-ginecológica (matrona).

6.3. RESOLUCIÓN DE 17 DE DICIEMBRE DE 2013, DEL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS DE LA SANIDAD, SOBRE LA INTEGRACIÓN DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE CUPO Y ZONA EN EL SISTEMA DE PRESTACIÓN DE SERVICIOS, DEDICACIÓN Y RETRIBUCIONES ESTABLECIDO EN EL ESTATUTO MARCO DEL PERSONAL ESTATUTARIO DE LOS SERVICIOS DE SALUD.

En el DOCV de fecha 23 de diciembre de 2013 se publicó la resolución de 17 de diciembre de 2013, del Director General de Recursos Humanos de la Sanidad, sobre la integración del personal estatutario de cupo y zona en el sistema de prestación de servicios, dedicación y retribuciones establecido en el Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud. Es importante señalar que la integración del personal de cupo y zona viene contemplada en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos como una actividad a desarrollar para cumplir el objetivo estratégico de "Ordenación adecuada y eficiente de la plantilla" incluido en el "Eje Estratégico 2: Ordenación y dimensionamiento de los recursos humanos".

Mediante esta resolución se establece que el personal estatutario fijo, en situación de servicio activo y con destino definitivo o provisional o con reserva de plaza, de las categorías de facultativo especialista de cupo, médico general de zona, pediatra de zona y enfermero/a de zona, adscrito a las instituciones sanitarias dependientes de la Conselleria de Sanidad, se integrará respectivamente como facultativo especialista de Departamento de la especialidad correspondiente, médico de Equipo de Atención Primaria, pediatra de Equipo de Atención Primaria y enfermero, en el régimen de prestación de servicios y retribuciones establecido en la Ley 55/2003, de 16

de diciembre, del Estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud y demás normativa de desarrollo.

Según datos aportados por la propia Conselleria de Sanidad en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos se contaba con un total de 19 enfermeras/os de cupo y de 48 enfermeras/os de zona.

7. VALORACIÓN DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PROFESIÓN ENFERMERA

Desde la perspectiva de la profesión enfermera la aprobación del Plan de Ordenación de Recursos Humanos de la Conselleria de Sanidad inicia un proceso que debe finalizar con el cumplimiento de los objetivos estratégicos y actividades incluidas en el citado Plan. Algunos de los objetivos y actividades contempladas pueden incidir positivamente en el desarrollo profesional del colectivo enfermero de la Conselleria de Sanidad. Entre estas actividades establecidas en el Plan de Ordenación de Recursos Humanos y que pueden beneficiar a la profesión enfermera destacan las siguientes:

- Determinación de ratios eficientes de personal sanitario según categoría profesional, centro, unidad y puesto de trabajo, lo que supondría con toda probabilidad incrementar la plantilla del número de profesionales enfermeros/as.
- Establecer modelos eficaces para la provisión de plazas con responsabilidades en gestión, pudiendo con ello establecer unos modelos de provisión de puestos de gestión más objetivo.
- Evaluar las necesidades reales de personal en atención a la cartera de servicios vigente, quedando en evidencia la necesidad del incremento del colectivo enfermero.
- Ordenación de las categorías profesionales del personal al servicio de instituciones sanitarias de la Conselleria, mediante la creación, modificación o extinción de las mismas de acuerdo con la Ley de Ordenación de las Profesiones Sanitarias y en función de las necesidades asistenciales actuales. La primera parte de esta actividad se ha cumplido en

parte con la aprobación y publicación del Decreto 70/2013, de 7 de junio, del Consell, por el que se ordenan diversas categorías de personal estatutario de la Conselleria de Sanidad, creándose algunas categorías de las especialidades de enfermería pero es necesario la dotación presupuestaria necesaria para la creación efectiva de puestos de trabajo de las citadas categorías.

- Renovación de los sistemas de selección de personal que focalicen los criterios selectivos sobre habilidades y competencias, además de conocimientos. Es importante esta cuestión pues en la actualidad se evalúan solamente los conocimientos profesionales en los procesos selectivos obviándose aspectos fundamentales como son las habilidades profesionales.
- Puesta en marcha de un nuevo procedimiento de selección de personal para la prestación de servicios con carácter temporal (bolsa de trabajo), que permita alcanzar la mayor agilidad posible en el proceso de elaboración de las listas de aspirantes a vinculaciones temporales e incentivando la participación de este personal en los procedimientos de concurso-oposición. Desde luego es esencial agilizar el proceso de elaboración de las listas de empleo temporal pues la demora habitual en la actualización de los listados de la Bolsa de Trabajo es absolutamente inadmisibles.
- Determinación de la oferta de plazas en formación, mediante la elaboración de un estudio actualizado y fundamentado de las necesidades de especialistas, que servirá de base para determinar las especialidades deficitarias en cada ámbito.
- Se desarrollará un Plan de Excelencia en la formación sanitaria especializada que articule, coordine, impulse y ejecute iniciativas encaminadas a mejorar el aprendizaje de los futuros especialistas que contemplará medidas como el análisis de las necesidades del número de plazas de residentes así como el reconocimiento de la labor docente de los profesionales en el ámbito de la formación sanitaria especializada. Con la elaboración del estudio citado en el párrafo anterior y con el desarrollo del Plan de Excelencia señalado en este párrafo es previsible que se

- umenten el número de plazas en formación para las diferentes especialidades de enfermería.
- Desarrollar un sistema profesional orientado al desempeño y a los resultados, garantizando una adecuada implementación del sistema de carrera y desarrollo profesional, reforzando los elementos de reconocimiento individual de méritos y compromiso con la organización. Es necesario el establecimiento de un sistema auténtico de carrera profesional que incentive el buen ejercicio profesional.
 - Promover la calidad del empleo, reduciendo la eventualidad y potenciando la estabilidad y compromiso de los profesionales. Para cumplir esta actividad sería necesaria la aprobación de nuevas ofertas de empleo público y agilizar el desarrollo de las mismas. Al respecto procede señalar que están pendientes de aprobación las OPE's de los años 2009, 2011 y 2013, además de finalizar la ejecución de la OPE del año 2007.
 - Implantación de la teletramitación para la formación de las listas de empleo temporal, y en los procesos selectivos y de movilidad, agilizando con ello la elaboración de las listas de empleo temporal y la resolución de los procesos de concurso-oposición y concurso de traslados, pues son procesos que actualmente sufren una dilación desmesurada.

Una cuestión de suma importancia para la profesión enfermera es lograr que la Conselleria de Sanidad establezca una denominación homogénea para todo el colectivo profesional, como así sucede con otras profesiones sanitarias que tienen una denominación uniforme. La denominación procedente y adecuada para las distintas categorías profesionales en las que se divide el colectivo de profesionales de enfermería de la Conselleria de Sanidad es la denominación de enfermero/a. Se señala esta cuestión porque en el contenido del Plan de Ordenación de Recursos Humanos y su normativa de desarrollo aparecen de forma reiterada denominaciones diferentes a la de enfermero/a como por ejemplo en la Resolución de 16 de octubre de 2013, del Director General de Recursos Humanos de la Sanidad, por la que se establecen las categorías en las que están constituidas las lis-

tas de empleo temporal donde las distintas categorías de la profesión son denominadas como enfermería de salud mental, enfermería, enfermería SAMU, etc. en lugar de denominarlas como enfermero/a de salud mental, enfermero/a, enfermero/a SAMU, etc.

Asimismo, y en relación con la cuestión señalada en el párrafo anterior, corresponde indicar que para acceder a la categoría profesional de técnico medio en Salud Pública se exige de forma exclusiva el título de Diplomado o Grado en Enfermería, por lo que procede la modificación de la denominación de la citada categoría profesional para pasar a denominarse enfermero/a en Salud Pública.

Conviene realizar una apreciación en relación con la creación de la categoría profesional de enfermero/a del trabajo mediante la publicación del Decreto 70/2013, de 7 de junio, del Consell, por el que se ordenan diversas categorías de personal estatutario, pues a pesar de crearse la citada categoría profesional no se ha declarado a extinguir la categoría de enfermero/a de empresa. Al respecto es lógico considerar que no tiene sentido mantener la categoría profesional de enfermero/a de empresa, pues formativa y profesionalmente la categoría de enfermero/a del trabajo viene a relevar a la categoría de enfermero/a de empresa.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos de la Conselleria de Sanidad puede adolecer de un contenido poco amplio, un tanto genérico y quizás poco ambicioso, pero su posterior implementación y desarrollo es lo que marcará el fracaso o el éxito del mismo. También es justo destacar que la valoración global del mencionado Plan no puede ser negativa pues con la aprobación y publicación del mismo se inicia un recorrido que puede mejorar el ejercicio profesional y las condiciones laborales del colectivo de enfermeras y enfermeros de la Conselleria de Sanidad, pero es esencial señalar que la publicación de dicho Plan es sólo el principio del recorrido mencionado.



CECOVA

Colegios de Enfermería de
Alicante, Castellón y Valencia