



La carrera profesional supone **el derecho de los profesionales a progresar**, de manera individualizada, como reconocimiento a su desarrollo profesional en cuanto a conocimientos, experiencia y cumplimiento de los objetivos de la organización a la cual prestan sus servicios.

Con carácter general, este derecho se reconoce a los empleados públicos en los artículos 14.c) y 16.2 del EBEP y, específicamente, al personal estatutario de los Servicios de Salud en el art. 40 de la Ley 16/2003, de 28 de mayo, de Cohesión y Calidad del Sistema Nacional de Salud y en el art. 40 de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

De conformidad con estas normas, en la Comunidad Autónoma de Andalucía, por Acuerdo de 21 de noviembre de 2002, de la Mesa Sectorial de Negociación de Sanidad sobre política de personal para el periodo 2003 a 2005, se concluye que el SAS se compromete a avanzar en el desarrollo e implantación de un modelo de Desarrollo Profesional, y que presentará y negociará el modelo propuesto basado en la acreditación de los distintos niveles de competencias de sus profesionales.

A partir de aquí, el Servicio Andaluz de Salud, previa negociación en Mesa Sectorial para ello, plantea un modelo en el que se conciben las “Competencias” como base del desarrollo de la Carrera Profesional, aprobándose por Acuerdo de 18 de Julio de 2006, del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía, el Acuerdo de 16 de mayo de 2016, sobre política de personal para el periodo 2006 a 2008, en cuyo punto cuarto se regula el Desarrollo Profesional de estos profesionales.

No obstante, actualmente el grado de desarrollo e implantación del modelo de Carrera Profesional del SAS solo contempla el reconocimiento de nuevos grados de Carrera Profesional al personal Licenciado y Diplomado sanitario. Por lo que, en principio, a las categorías no incluidas no le es de aplicación el sistema general previsto para el reconocimiento de nuevos Grados de Carrera Profesional, al no ser profesionales sanitarios.

Para el personal de otras titulaciones el modelo no ha sido desarrollado con carácter general, habiendo existido solo dos Convocatorias en plazo cerrado para solicitar el acceso a la Carrera Profesional para el personal Fijo de categorías de Gestión y Servicios, el cual finalizó el 15 de marzo de 2010. En consecuencia, estos otros profesionales de la sanidad solo podrán acceder a la Carrera Profesional hasta tanto no se dicten las normas que lo hagan posible, junto con el cumplimiento de los demás requisitos que se establezcan.

Sin perjuicio de que este proceder no contraviene el marco legal vigente, la demora en la regulación del acceso a este derecho para los profesionales no sanitarios del SAS supone una situación discriminatoria de esos otros profesionales no sanitarios del SAS en relación con éstos. No obstante, en la respuesta de la Administración Sanitaria a los requerimientos realizados en la tramitación de las quejas, se ha comprometido firmemente a articular el modelo de Desarrollo Profesional, en base al cual **se establecerán los requisitos y puntuaciones de la Carrera Profesional para la categorías que aún no lo tienen sustanciado**, y prueba de ello es que incluso hay ya un calendario de trabajo reconocido al efecto. Motivo éste por el que dimos por concluidas nuestras actuaciones, si bien anunciamos a dicha Administración que estaremos vigilantes sobre el cumplimiento de este compromiso y que realizaremos una labor de seguimiento e impulso.

## 1.5.2.4 Acceso al empleo público

### 1.5.2.4.3 Proceso de estabilización del personal interino del SAS

Se han recibido en la Institución numerosas quejas de determinados colectivos de profesionales eventuales del SAS en las que muestran su discrepancia con la forma de llevar a cabo **el proceso de estabilización de aquellos eventuales del Servicio Andaluz de Salud que vengán desempeñando plazas básicas estructurales**, como consecuencia del Acuerdo alcanzado el pasado 16 de diciembre de 2016 entre la Administración Sanitaria Andaluza y las Organizaciones Sindicales de la Mesa Sectorial de la Sanidad.

Las personas afectadas solicitan que el proceso de consolidación de empleo se realice según la normativa por la que se regula el sistema de selección de Bolsa Única SAS y que se articule un procedimiento previo por el que los actuales interinos no afectados por el proceso de consolidación puedan optar a una interinidad



en sus lugares de residencia u otros que prioricen con los criterios y orden de prelación establecidos en la Bolsa Única del SAS.

Como consecuencia de ello, y dada la amplia repercusión que estaba adquiriendo este asunto en el ámbito sanitario andaluz, se procedió a abrir de oficio la queja 17/0372, solicitando a la Dirección General de Profesionales del SAS el correspondiente informe que ha sido remitido el 2 de enero del presente año, estando en la actualidad en fase de estudio y valoración.

## 1.5.2.5 Quejas relativas a la provisión temporal

### 1.5.2.5.1 Falta de transparencia en la gestión de las Bolsas de Empleo

...

El asunto que motivó la admisión a trámite de la [queja 17/3225](#) fue la denuncia sobre falta de transparencia en la gestión de la Bolsa de Empleo de FAISEM para contrataciones temporales en la provincia de Sevilla, lo que motiva que las personas inscritas en la misma desconozcan si las contrataciones temporales formalizadas se realizan respetando el orden de puntuación establecido por la Bolsa, sin informar a los inscritos y al Comité de Empresa, ya que **no existe regulación ni publicación de la evolución de la contratación en dicha bolsa.**

Tras la solicitud del correspondiente informe a dicha Fundación pública, tras su recepción se formuló Resolución en la que se puso de manifiesto la importancia de las contrataciones temporales en el sector público y su sujeción a los principios constitucionales y estatutarios de acceso al empleo público y a los establecidos en el art. 55 del EBEP. Por consiguiente, aún cuando no exista norma que regule concretamente el procedimiento de selección para la contratación de personal laboral temporal de estas entidades instrumentales, por aplicación de estas normas y de dichos principios, en todo proceso de selección de personal laboral temporal que se realice en el sector público andaluz deberán garantizarse los principios de, igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

Asimismo, el art. 54.4 de la Ley 10/2005, de 31 de mayo, de Fundaciones de la Comunidad Autónoma de Andalucía, de aplicación a FAISEM, establece que la selección del personal de las fundaciones del sector público de la Comunidad Autónoma de Andalucía deberá realizarse, en todo caso, con sujeción a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la correspondiente convocatoria

Al no estar establecido un procedimiento concreto para la contratación de personal laboral temporal en el ámbito público, la constitución de bolsa de trabajo o empleo es el instrumento que se ha generalizado en este sector como procedimiento más idóneo para la selección de personal temporal conforme a las normas básicas reguladoras del acceso al empleo público, y es el que se sigue en el ámbito de la Administración general -tanto para personal funcionario como laboral-, educativa y sanitaria de la Junta de Andalucía.

Y, desde esta perspectiva, y para el cumplimiento de los principios constitucionales citados, es práctica común en la regulación de estas bolsas de empleo, tanto para su constitución como para su actualización, su ordenación a través de convocatoria pública, valoración de méritos, realización de ejercicios, etc., en las que el mérito y la capacidad de los aspirantes sirva para obtener una posición u otra dentro de la lista de integrantes de la misma.

En base a ello, consideramos imprescindible abordar la necesaria actualización de la regulación de la Bolsa de contratación temporal de FAISEM a fin de adecuarla a los principios constitucionales mencionados y garantizar que, tanto en su constitución, como funcionamiento, se ajusten a dichos principios, a través del proceso negociador con los representantes legales de los trabajadores de dicha Fundación.