



SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

<p>SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA REGISTRE GENERAL</p> <p>16/03/2007</p> <p>EIXIDA NUM. 03499</p>
---

D. Andrés Cánovas Martínez  
Sr. Secretario General  
Confederación Estatal de Sind. Médicos de la C.  
Valenciana  
Av. Navarro Reverter, 11 3ª  
46004 - VALENCIA

Ref. Queja nº 060597

Asunto: Exceso de contratos temporales en la Agencia Valenciana de la Salud

Estimado Sr.:

Nos ponemos en contacto con Vd. para comunicarle que con esta misma fecha hemos dirigido a la Administración afectada el escrito que se transcribe a continuación:

"Hble. Sr.:

*Acuso recibo a sus informes, así como a los remitidos por diversos Departamentos de Salud en los que se contesta a la queja de referencia formulada por D. Andrés Cánovas Martínez en representación de la Confederación Estatal de Sindicatos Médicos de la Comunidad Valenciana (CESM-CV). De dicho informe, de la documentación aportada por el interesado y de todo lo actuado se deduce que el objeto de la queja es el análisis y consecuencias del elevado número de contratos de refuerzo o de acumulación de tareas y de atención continuada existentes en la Agencia Valenciana de la Salud (AVS).*

*El promotor de la queja refería en ella que existen argumentos jurídicos, básicamente expuestos en el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, aprobado por Ley 55/2003, de 16 de diciembre, que apoyan la reducción de los contratos temporales al mínimo indispensable, amen de argumentos profesionales como la sensación de incertidumbre en la prestación de servicios que, pese a su naturaleza formalmente temporal, lo son en la práctica indefinidos. Además, añadimos nosotros, la rotación de facultativos no favorece precisamente, la relación médico paciente, sin que ello, por supuesto, cuestione la calidad de la asistencia prestada por los facultativos sea cual fuere su relación contractual.*

*Una vez analizado el escrito de queja, nos planteamos como desarrollar la investigación. A tal fin deberíamos conocer el número de contratos temporales realizados, su duración y los facultativos afectados, para poder valorar si respondían a necesidades coyunturales o estructurales. Por ello solicitamos a la Administración sanitaria informe expresivo de:*

*“Respecto a los años 2002, 2003, 2004 y 2005, referido solo a facultativos:*

- *el numero de contratos de acumulación de tareas-refuerzo realizados, discriminándolos por hospitales y en cuanto a atención primaria por departamentos de salud.*
- *el numero de contratos de atención continuada realizados, discriminándolos por hospitales y en cuanto a atención primaria por departamentos de salud.*
- *la plantilla o relación de puestos de trabajo de facultativos, discriminanola por hospitales y en atención primaria por departamentos de salud.*
- *En base de datos access: nombre y apellidos de quienes han formalizado alguno de los anteriores contratos, con indicación de la modalidad contractual, la duración de cada contrato, la duración total y los hospitales y/o departamentos en que se prestó servicio en lo relativo a atención primaria.”*

*La Conselleria de Sanidad nos remitió bases de datos correspondientes a dichos años sobre contratos de acumulación de tareas-refuerzos, contratos de atención continuada y puestos contenidos en las plantillas. Dichas bases fueron remitidas a la CESM-CV a fin de que alegase lo conveniente en relación con el objeto de la queja, habiendo manifestado la central sindical que aquellas bases:*

*- Permiten conocer:*

- *El numero de contratos de refuerzo del personal de asistencia especializada y de atención primaria por centro y área de salud.*
- *El numero de contratos de atención continuada del personal de asistencia especializada y de atención primaria por centro y área de salud.*
- *Las relación de puestos de trabajo (que no se ajustan a la realidad en opinión del sindicato)*
- *Los nombres y apellidos de quienes han formalizado alguno de los anteriores contratos por hospitales y centros de atención primaria.*

*- No permiten conocer:*

- *La duración de los contratos porque solo figura el alta*
- *En 2002 los contratos de atención continuada no discriminan atención primaria y especializada*
- *Las Relaciones de Puestos de Trabajo, ya que los “puestos de plantilla de facultativos” no se corresponden en absoluto con la realidad.*

*Con la información facilitada elaboraron unas bases de datos de las que se deduce lo siguiente:*

*A) Contratos de acumulación de tareas:*

*a): Atención Primaria: 2002: 185  
2003: 278  
2004: 314  
2005: 288*

*Total periodo: 1065*

*b): Atención Especializada: 2002: 454*

*2003: 416*



SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

2004: 518

2005: 547

Total periodo: 1935

Total acumulaciones: 2100

B) Contratos de atención continuada:

a): Atención Primaria: 2002: no hay datos discriminando primario y especializada

2003: 276

2004: 358

2005: 421

Total periodo: 1055

b): Atención Especializada: 2002: no hay datos discriminando primario y especializada

2003: 210

2004: 198

2005: 222

Total periodo: 630

Total atención continuada: 1685

TOTAL CONTRATOS FUERA DE PLANTILLA: 3785

A la vista de tales manifestaciones solicitamos una ampliación del informe a la Conselleria de Sanidad en los siguientes términos:

- "en los datos remitidos constan las fechas de alta por contratos de acumulaciones de tarea y de atención continuada, pero no las bajas, por lo que precisamos conocer este dato o, en su caso, si el alta persiste.
- los datos facilitados para el año 2002 no discriminan la vinculación del contrato a atención primaria o especializada, por lo que precisamos conocer la asignación a cada tipo de atención.

En cuanto a las plantillas de facultativos los datos facilitados por la Conselleria de Sanidad han sido contrastados con la CESM-CV manifestando esa que: "no se corresponde en absoluto con las Relaciones de Puestos de trabajo reales de la Instituciones sanitarias solicitadas por ustedes". Por ello le ruego aclare los datos referidos a las plantillas o relaciones de puestos de trabajo, en el sentido de ratificar los inicialmente remitidos o modificarlos, si es el caso."

Dicha ampliación fue contestada en los siguientes términos:

"Al personal eventual por acumulaciones de tareas se hace nuevo contrato como máximo a cada seis meses.

Los contratos de atención continuada son indefinidos.

*La información facilitada es la que consta en la base de datos de esta Dirección General. Se ha sacado la información a 31 de diciembre de cada uno de los años. No conocemos la fuente de los datos que pueda haber utilizado el CESM-CV.*

*En cuanto a los datos referidos al año 2002, por cuestiones de estructura de la información de 2002, la distinción entre Primaria y Especializada figura en el fichero complementario del disquete remitido: Cenjraba.dbf en la columna AF.*

*En cuanto a las personas y ceses por año presenta dificultad la aplicación informática para obtener la información, no obstante se procede a requerir a los Centros de Gestión de las instituciones vía e-mail dicha información, que se remitirá a esa Sindicatura en el momento que se reciba.*

*Por si resulta de interés en el tema planteado en la queja es de señalar que a fin de reducir el número de acumulaciones de tareas (personal eventual) se resolvió el expediente de modificación de plantilla 48/2003 por Resolución de II de junio de 2003 del Conseller de Sanidad creando 60 puestos de trabajo en Asistencia Especializada de los cuales 11 eran de facultativos. Asimismo se inició expediente de modificación de plantillas 72/2003 para reducir la eventualidad en Asistencia Primaria en 28 de febrero de 2003, y después de incorporar memoria e informes al expediente se solicitó autorización en 29 de mayo de 2003 a la Dirección General de Presupuestos y Gastos y dicha autorización en estos momentos no se ha recibido. Este expediente conlleva la creación de 223 plazas de Asistencia Primaria entre las cuales figuran (52 Médicos E.A.P., 12 Pediatras E.A.P., 3 Odontólogos, 9 Farmacéuticos de Área y 7 Psicólogos)."*

*Con posterioridad hemos ido recibiendo la información adicional facilitada por los diferentes Departamentos de Salud, que ha sido trasladada a la CESM-CV para que puedan con la misma efectuar las alegaciones que consideren oportunas al objeto de la queja. Finalmente y con fecha 5 de marzo de 2007 el sindicato ha dado su conformidad a los datos remitidos primeramente, insistiendo en que son muy elevados los contratos de acumulación de tareas y de atención continuada. así pues, procedemos a resolver el expediente de queja.*

*Que dicho número de contratos es elevado resulta constatable y para ello acudiremos a las siguientes fuentes. La Sindicatura de Comptes en el Informe de Fiscalización de la Cuenta General de 2005 dice en su recomendación 9:*

*" El elevado número de puestos de trabajo temporales, no incluidos en puestos de trabajo de plantilla en varias consellerias, hace necesario recomendar que se analicen las necesidades de personal en relación con la plantilla de puestos de trabajos estructurales definida a través de dicha relación, para adaptar esta última a sus necesidades reales. El Director General de Recursos Económicos de la AVS nos ha señalado que "esta recomendación se ha puesto de manifiesto a la Dirección General de Recursos Humanos de esta Conselleria que, a su vez, realiza las oportunas acciones ante la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo, con la finalidad de conseguir una estructura de plantilla efectiva. No obstante lo anterior, el dinamismo que implica el Servicio Público Sanitario conlleva la permanencia de diferencias entre plantillas y necesidades de puestos de trabajo estructurales" ( BOC nº 263 de 21-2-2007, pag. 40827).*



## SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Con anterioridad el Comité Económico y Social refiere en la Memoria de 2005 (Niveles y Condiciones de vida, pags. 514, 522 y 523), que el personal fuera de plantilla es:

- atención Primaria: del total de profesionales, 12.725, 1.592 ( el 12,5%) están fuera de plantilla. De estos 609 son facultativos, por tanto el 4,8% del total de la plantilla son facultativos fuera de la misma.
- atención especializada: del total de profesionales, 33.835, 4.719 ( el 14%) están fuera de plantilla. De estos 1.140 son facultativos, por tanto el 3,4% del total de la plantilla son facultativos fuera de la misma.

Por último, los datos facilitados por la Conselleria de nos indican que en el periodo 2002 a 2005 se han realizado un total de 3.785 contratos fuera de plantilla, de los cuales son indefinidos los de atención continuada (no se entiende el porque si la necesidad es permanente no se crean los correspondientes puestos de trabajo y se proveen con personal fijo en las categorías actualmente existentes o en nuevas categorías) y los de acumulación de tareas de una máximo de seis meses a partir de los cuales se suscribe un nuevo contrato. Sin embargo, no se puede conocer por facultativos concretos el numero de contratos de cada clase llevados a cabo por cada uno de ellos y su duración acumulada (este dato, lógicamente, si es conocido por los afectados).

Como indica la CESM-CV en su escrito que queja, el Estatuto Marco prescribe, entre otros extremos:

*“Artículo 4. Principios y criterios de ordenación del régimen estatutario.*

*La ordenación del régimen del personal estatutario de los servicios de salud se rige por los siguientes principios y criterios:....Estabilidad en el empleo y en el mantenimiento de la condición de personal estatutario fijo....Libre circulación del personal estatutario en el conjunto del Sistema Nacional de Salud....Planificación eficiente de las necesidades de recursos y programación periódica de las convocatorias....Dedicación prioritaria al servicio público y transparencia de los intereses y actividades privadas como garantía de dicha preferencia.....Participación de las organizaciones sindicales en la determinación de las condiciones de trabajo, a través de la negociación en las mesas correspondientes.”*

*Artículo 9. Personal estatutario temporal.*

*1. Por razones de necesidad, de urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario, los servicios de salud podrán nombrar personal estatutario temporal. Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución....3. El nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes supuestos: Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal,<sup>1</sup> coyuntural o extraordinaria. Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios. Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria. Se acordará el cese del personal estatutario*

eventual cuando se produzca la causa o venza el plazo que expresamente se determine en su nombramiento, así como cuando se supriman las funciones que en su día lo motivaron. 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 el estudio de las causas que lo motivaron, para valorar, en su caso, si procede la creación de una plaza estructural en la plantilla del centro....5. Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo.”

“Artículo 12. Planificación de recursos humanos.1. 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.”

Artículo 13. Planes de ordenación de recursos humanos.1. Los planes de ordenación de recursos humanos constituyen el instrumento básico de planificación global de los mismos dentro del servicio de salud o en el ámbito que en los mismos se precise. Especificarán 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. Asimismo, podrán establecer 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.

Artículo 17. Derechos individuales.1. El personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos: A la estabilidad en el empleo y al ejercicio o desempeño efectivo de la profesión o funciones que correspondan a su nombramiento.

Artículo 44. Retribuciones del personal temporal. El personal estatutario temporal percibirá la totalidad de las retribuciones básicas y complementarias que, en el correspondiente servicio de salud, correspondan a su nombramiento, con excepción de los trienios.

A continuación y para mejor centrar el objeto de la investigación se debe dejar constancia de que existen dos tipos de personal temporal: el interino y el eventual. El primero ocupa temporalmente puestos de trabajos existentes en las plantillas o relaciones de puestos de trabajo, bien por estar vacantes los mismos, bien por estar reservados a quienes por diversas circunstancias que no hacen al caso no los desempeñan. La tasa de personal interino puede ser objeto de otra investigación y de hecho fue de tal envergadura en el pasado reciente que dio lugar a la promulgación de la Ley 16/2001, de 21 de noviembre, por la que se estableció un proceso extraordinario de consolidación y provisión de plazas de personal estatutario en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social de los Servicios de Salud del Sistema Nacional de Salud. De otro lado las relaciones de puestos de trabajo, su elaboración, contenido y modificación, en los Servicios de Salud ofrecen probablemente un campo para futuras investigaciones, pero ni estas, ni la tasa de personal interino son objeto de la presente.

Nos limitamos ahora al análisis de los nombramientos eventuales de personal facultativo (aunque se advierte que el problema afecta también a otras categorías estatutarias) que no ocupan puestos de las plantillas. Tienen cobertura legal, como se ha dicho, en el Estatuto Marco y son de dos clases:



## SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

- Cuando se trata de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria: contratos de acumulación de tareas o de refuerzo.
- Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios: contratos de atención continuada.

*Dos características concurren en ambos tipos de contratos: son temporales y causales. Ambas características se interrelacionan de modo que la causa predetermina la duración. La utilización abusiva de dichas formas contractuales, podría llegar a constituir un fraude de ley proscrito por el Ordenamiento Jurídico (art. 6.4 del Código Civil). De lo que se trata, pues, es de determinar hasta que punto la utilización de dichos contratos obedece a razones temporales u ocultan una suerte de plantilla flotante en tanto que no reposa en puestos de trabajo creados. Para ello es fundamental que la Administración sanitaria se dote de la información necesaria que le facilite si en una determinada unidad se ha producido en periodos anuales reiterados un contrato de refuerzo o de atención continuada y si, además, lo ha sido con la misma persona. Si eso es así lo procedente es iniciar los tramites, primero, para la creación del puesto de trabajo y, segundo, proveer el puesto creado a través de los sistemas legales. Somos conscientes de que la Sanidad siempre podrá demandar un numero adicional de profesionales en circunstancias coyunturales, siendo un ejemplo típico y recurrente en nuestra Comunitat los refuerzos de verano en zonas de la costa, pero incluso en estos casos, pudiera con imaginación propugnar la creación de una figura jurídica semejante al trabajador fijo discontinuo, al objeto de reducir al mínimo indispensable la precariedad profesional.*

*Conviene recordar que el Tribunal Supremo (Sentencia de 9-6-2001) en orden a la apreciación del fraude de ley, precisamente al referirse a contratos eventuales o de interinidad sin puesto creado, solo exige que se acredite la permanencia en la necesidad al indicar que: "En nuestro caso no se celebró exclusivamente contratos por una supuesta necesidad eventual de acumulación de tareas, sino que luego se utilizó la figura del contrato de interinidad por vacante. Esto no impide una consideración global de la situación, es decir, de todos los contratos celebrados, para decretar la irregularidad originaria del vínculo laboral de los actores, que trasciende luego y se perpetúa, aunque se formalice otro tipo de relación. Así se desprende con claridad de nuestra sentencia de 20 febrero 1997, donde se advierte que en situaciones parecidas, todos los contratos pasan a constituir una relación laboral única, lo que se reitera después en la sentencia de 16 abril 1999, donde se matiza que el resultante fraude de ley no implica siempre y en toda circunstancia, una actitud empresarial estricta y rigurosamente censurable, desde una perspectiva moral, social o legal ("dolus malus") sino la mera y simple consciencia de que la situación laboral contemplada no implica eventualidad alguna, sino que es una clara manifestación del desarrollo normal y habitual de la actividad gestionada".*

*Por supuesto, en base al principio de que la presunción de la buena fe, suponemos que en todos los contratos se habrá hecho constar de modo claro y expreso cual es la causa de los mismos eludiendo formulas tales como "circunstancias extraordinarias,*

*acumulación de tareas, exceso de trabajo” y análogas, así como que no se darán supuestos de concatenación de distintos contratos a un mismo facultativo.*

*La Sentencia de 2 de diciembre de 2005 del Tribunal Superior de Justicia de Canarias es expresivamente clara, y por ello la citamos, sobre la posibilidad de existencia de fraude de ley en la contratación de personal estatutario eventual al decir:*

*“Los órganos jurisdiccionales sociales cuando de personal estatutario se trata están acostumbrados a aplicar normas administrativas en general y el derecho funcional en particular, pues cuando se plantean conflictos de esta naturaleza acudimos siempre la normativa administrativa de referencia para proceder a su aplicación al caso concreto. De tal forma, al encontrarnos ante el nombramiento de personal estatutario eventual (nombrado por necesidades del servicio) y teniendo en cuenta que el mismo ostenta la condición funcional, hemos de acudir al Derecho Administrativo para comprobar si existe una institución similar en el funcionariado.*

*Pero en el presente caso la búsqueda resulta estéril, pues no existe institución similar. En efecto, la figura del personal funcionario eventual se encuentra recogida:*

*-en el ámbito de la Administración General del Estado, en el artículo 102 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado ;*

*-en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma Canaria, en el artículo 12 de la Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria;*

*- en el ámbito de la Administración Local, en el artículo 104 de la Ley 7/1 985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local;*

*en todos los casos se configura al mismo como personal funcionario de régimen no permanente, que es nombrado y cesado libremente por la Autoridad que corresponda (a la que prestan su confianza o asesoramiento), personal que, además, cesa automáticamente y en todo caso cuando expire el mandato de la referida Autoridad.*

*Ningún punto en común existe entre este personal funcionario eventual y el personal estatutario eventual de los Servicios de Salud. Por ello, ante una falta de correlación tan evidente, la Sala solo puede llegar a una conclusión, el legislador, tal vez inmerso en la constante duda acerca de cual es la verdadera naturaleza de la relación estatutaria del personal de los Servicios de Salud y el orden normativo aplicable supletoriamente, ha trasvasado al ámbito del personal estatutario una figura de naturaleza y origen genuinamente laboral, el contrato laboral temporal eventual previsto y regulado en el artículo 15 párrafo 1º letra b) del Estatuto de los Trabajadores para atender a necesidades coyunturales de mano de obra.*

*Tal extrapolación, que viene a distorsionar la configuración general y clásica que el Derecho Administrativo hace de la función pública mediante una importación indiscriminada de conceptos e instituciones laborales, aboca a esta Sala a ponerse a la altura de las circunstancias y a resolver el debate jurídico planteado mediante una operación similar, la aplicación analógica de la doctrina jurisprudencial sentada por la Sala IV del Tribunal Supremo respecto del control de legalidad de los contratos de trabajo temporales celebrados por las Administraciones Públicas; todo ello aunque no nos encontremos ante trabajadores sino ante personal estatutario (funcionarios*



SÍNDIC DE GREUGES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

*públicos especiales) y aunque no se haya suscrito un contrato de trabajo sino expedido un nombramiento administrativo.*

*La eventualidad se define en atención a un doble criterio, cualitativo (la naturaleza o tipo de trabajo especial a realizar) y cuantitativo (el incremento de trabajo ordinario necesario para mantener la atención continuada). De ello se desprende la existencia de una doble exigencia para que puedan llevarse a cabo estos nombramientos por los Servicios de Salud, por un lado la naturaleza extraordinaria de la necesidad de trabajo a atender y, por otro, el carácter transitorio o temporal de esta necesidad, pues en el caso de no darse tales circunstancias el Servicio de Salud correspondiente habría de cubrir las necesidades del servicio con personal estatutario fijo.*

*Como consecuencia de lo anterior surge la necesidad de que en el nombramiento del personal estatutario eventual se haga constar con claridad y precisión la causa o la circunstancia de la eventualidad y determinar la duración del mismo, no bastando una mere reproducción literal de la norma.”*

*La doctrina científica ha examinado el derecho a la estabilidad en el empleo del personal estatutario, señalando:*

*“Muy singular es, por otro lado, la inclusión expresa de un derecho a «la estabilidad en el empleo», que pese a su amplio eco en el ámbito de las relaciones laborales, y a su indudable raíz en el derecho constitucional al trabajo, no ha contado generalmente con una consagración tan directa, tal vez porque su verdadera efectividad no depende tanto de una reseña legal explícita como de un contexto (normativo, pero también social o «productivo») favorable; de hecho, la estabilidad en el empleo queda asegurada para el personal fijo, pero muy raramente para el personal temporal (Tan sólo la difusa previsión del art. 9.3 EM para el personal eventual se refiere a ello; el resto de previsiones del personal temporal caminan, inevitablemente, en un sentido distinto), que habría de ser, en buena lógica, el principal interesado y destinatario de la misma.”( El Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud: Una presentación. Joaquín García Murcia y M<sup>a</sup> Antonia Castro Argüelles. Aranzadi Social núm. 21/2003)*

*“Hemos tratado anteriormente los sistemas de selección del personal estatutario ; pues bien, hay que tener en cuenta que, una vez nacida la relación estatutaria, no puede extinguirse por la voluntad de la Administración fuera de los supuestos del derecho sancionador, lo que hace predicable del personal estatutario la estabilidad en el empleo” (“Naturaleza Jurídica de la relación estatutaria” Setefilla García Cobos. Sentencias de TSJ y AP y otros Tribunales núm. 21/2004 Parte Estudio Editorial Aranzadi, SA, Pamplona. 2005), así como:*

*“La estabilidad en el empleo (versión moderna de la añeja inamovilidad funcionarial, esgrimida frente a las politizadas cesantías) se predica del personal estatutario fijo, pero no es descartable su adaptación al temporal; en todo caso, se trata de un derecho sujeto a los términos en que lo establezcan las leyes, sin que pueda pensarse en una*

*específica dimensión constitucional que lo realce. Que se recoja al tiempo como una de las características principales del sistema organizativo y como derecho personal indica a las claras la voluntad de que se alcance esa continuidad o persistencia en la vinculación; para quien trabaja es un derecho, pero para el sistema es un objetivo, porque se concibe como instrumento para el mejor logro de los fines asistenciales perseguidos ( Los «derechos individuales» del personal estatutario-Comentario al artículo 15 de la Ley 55/2003) Antonio V. Sempere Navarro y Carmen Sánchez Trigueros. Aranzadi Social núm. 2/2006)*

*Por tanto y en atención a todo lo expuesto le Recomiendo que a la mayor brevedad:*

- A) Proceda a realizar los estudios necesarios tendentes a conocer el número de contratos de acumulación de tareas o de refuerzo y de atención continuada realizados en los diferentes centros asistenciales de esa Conselleria a facultativos en los años 2002 a 2006*
- B) Analice cuantos de los mismos se reiteran anualmente sin atender a razones temporales, coyunturales o extraordinarias*
- C) Inicie los tramites para la modificación a las plantillas o relaciones de puestos de trabajo a fin convertir en permanentes las prestaciones de servicios que respondan a necesidades de esta clase*
- D) Despliegue políticas de gestión de recursos humanos tendentes a reducir al mínimo necesario los contratos por acumulaciones de tareas y de atención continuada*

*De conformidad con lo dispuesto en el art. 29 de la Ley 11/1988, de 26 de noviembre, le agradecemos nos remita en el plazo de un mes el preceptivo informe en el que nos manifieste la aceptación o no de la recomendación que se realiza o, en su caso, las razones que estime para no aceptarla.*

*Para su conocimiento, le hago saber, igualmente, que a partir del mes siguiente a la fecha en la que se ha dictado la presente resolución, ésta se insertará en la página Web de la Institución.”*

Tan pronto recibamos respuesta al mismo se lo haremos saber.

Aprovecho la ocasión para saludarles muy atentamente,



SÍNDIC DE GREUGES  
DE  
LA COMUNITAT VALENCIANA

Emilia Caballero Álvarez  
Síndica de Greuges de la Comunitat Valenciana