

**EXCMA. SRA. CONSEJERA DE SALUD Y
CONSUMO
DIPUTACIÓN GENERAL DE ARAGÓN
Edificio Pignatelli
50004 ZARAGOZA**

I.- ANTECEDENTES

Primero.- Con fecha 21 de abril de 2004 tuvo entrada en nuestra Institución un escrito de queja que quedó registrado con el número de referencia arriba expresado.

En dicho escrito se hacía referencia a que:

“La indefensión en que se encuentran los Locutores/as y Telefonistas del CCU del 061 de Zaragoza, ante la Administración Sanitaria de Aragón, SALUD y el incumplimiento por parte del Servicio Aragonés de Salud (SALUD) de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; El Estatuto Marco, de 17 de Diciembre de 2003 Ley 55/2003 El acuerdo Sindicatos-Insalud de Aragón de 18 de Octubre de 2000 de Vinculaciones Temporales, y La Ley Aragonesa de Salud, El Pacto por la Sanidad de Aragón, en El Centro Coordinador de Urgencias (CCU) de Zaragoza del 061 Aragón, incumpliendo las leyes y normas sobre los derechos de los Locutores y Telefonistas que desarrollan su labor en el Centro Coordinador de Urgencias 061 AP Emergencias Sanitarias de Aragón de Zaragoza (Sector II) sita en la calle Uncastillo nº4 de Zaragoza.

El Acuerdo por la Transferencia de la Sanidad al Gobierno de Aragón como El Acuerdo por la Sanidad de Aragón actualmente en vigor desde el 1 de Enero de 2002 hasta el 31 de Diciembre de 2004, apuestan claramente por que las plazas en los centros sanitarios dependientes de salud sean cubiertas obligatoriamente por personal Estatutario o Funcionario, precepto que tampoco se cumple en el 061.

La Ley 55/2003 de 16 de Diciembre del Estatuto Marco capítulo IV Sobre Derechos y deberes; Art. 17. Dice:

a) A la estabilidad en el empleo y al ejercicio o desempeño efectivo de la profesión o funciones que corresponda a su nombramiento.

c) A la formación continuada adecuada a la función desempeñada y al reconocimiento de su cualificación profesional en relación a dichas funciones.

d) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como sobre riesgos generales en el centro sanitario o derivados del trabajo habitual, y a la información y formación específica en esta materia conforme a lo dispuesto en la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

f) A que sea respetada su dignidad e intimidad personal en el trabajo y a ser tratado con corrección, consideración y respeto por sus jefes y superiores, sus compañeros y subordinados.

¿Si carecen de vestuarios e inodoros propios ¿de qué intimidad y dignidad hablamos?

g) Al descanso necesario, mediante la limitación de la jornada, las vacaciones periódicas retribuidas y permisos en los términos que se establezcan.

A las Locutoras y Telefonistas después de estar a cientos de kilómetros se les llama a su móvil para cubrir una ausencia por no querer contratar, por lo tanto ¿Dónde está el derecho al descanso?

h) A recibir asistencia y protección de las Administraciones públicas y servicios de salud en el ejercicio de sus funciones.

i) Al encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social, con los derechos y obligaciones que de ello se derivan.

El Capítulo VI Provisión de plazas, selección y promoción interna; Art.29; Criterios generales de provisión.

a) *Igualdad, mérito, capacidad y publicidad en la selección, promoción y movilidad del personal de los servicios de salud.*

Este artículo no se cumple en el CCU del 061 de Zaragoza al negarse a contratar por Bolsa Territorial de Aragón e ir directamente a una empresa privada llamada M.

Capítulo X; Jornada de Trabajo, permisos y licencias.

Sección 1ª Tiempo de trabajo y régimen de descansos; Artículo 50. Pausa en el trabajo.

Siempre que la duración de una jornada exceda de 6 horas continuadas, deberá establecerse un periodo de descanso durante la misma de duración no inferior a 15 minutos. El momento de disfrute de este periodo se supeditará al mantenimiento de la atención de los servicios.

Hasta el 1 de abril del 2004 los locutores y telefonistas no han parado los veinte minutos al que tenían derecho, jamás, es más le hicieron al gerente una consulta pesada por registro y no se molestó ni en contestar, se limitó a remitir la pregunta al Salud que tampoco contestó.

Artículo 56. Personal a turnos.

- 1. El régimen de jornada del personal a turnos será el establecido en los artículos 47,48 ó 49, según proceda, de esta ley.*
- 2. El personal a turnos disfrutará de los periodos de pausa y de descanso establecidos en los artículos 50.51, 52, 53, y en su caso, 54 de esta ley.*
- 3. El personal a turnos disfrutará de un nivel de protección de su seguridad que será equivalente como mínimo, al aplicable al restante personal del centro sanitario.*

En el CCU de Zaragoza no se cumple ninguno de los párrafos anteriores y

menos el número los dos y tres de este artículo.

El Estudio de evaluación inicial de Riesgos del Centro Coordinador de Urgencias O61 Aragón de 4 de Junio de 2003. En su área de ergonomía y Psicología aplicada; punto 4...6. Interés por el Trabajador. Dice en su segundo párrafo:

La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional, facilitando información y formación a los trabajadores. Los locutores están en situación de riesgo nocivo en este factor. Siendo los más afectados los locutores, en concreto el 100% señala estar en esta situación.

- 4. Las recomendaciones (entre otras) y que curiosamente puntualiza el informe “deberán ser introducidas, antes de que sobrevenga la fatiga” son:*
- 5. Pausas de 10 minutos cada 90 minutos de trabajo.*
- 6. Estas se realizarán “lejos de la pantalla a fin de permitir al trabajador relajar la vista y cambiar de postura.*

A pesar de los párrafos anteriores tanto del nuevo Estatuto Marco como el informe de Evaluación de riesgos que son claros y no dejan lugar a dudas Los Locutores y Telefonistas Estatutarios, hasta el 1 de abril en el CCU de Zaragoza del 061 Aragón no se descansaba los 20 minutos de bocadillo, ni los diez minutos cada hora y media que recomienda el informe de evaluación de riesgos, la formación es obligatoria de riesgos laborales en el puesto de trabajo es inexistente, la formación, precisamente no se le puede llamar así, carecen de vestuarios duchas, utilizando el water del público y las taquillas están ubicadas en zonas de paso a la vista del público .El Estudio de Riesgos Laborales del 061 decía que el tiempo de formación mínimo, considerado era de un mes, cuando la preparación que se ofreció a las personas que acudieron a la convocatoria para cubrir plazas de Locutoras fue de tres días. (Donde está el dinero de formación de los 27 días restantes? Pero lo más llamativo es que de dichos candidatos tres de los cuatro Locutores abandonaron el Servicio a los pocos días alegando Maltrato Psicológico.

Ley específica que regula el trabajo por turnos

El trabajo por turnos está regulado en el Estatuto de los Trabajadores y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo en aplicación de lo dispuesto en la Directiva 93/104/CE del Consejo de 23 de noviembre de 1993. Las empresas que organicen la producción por turnos deberán tener en cuenta el principio de adaptación del trabajo a la persona, intentando aligerar aquellas funciones que resulten monótonas, con especial atención en la fijación de los descansos de los trabajadores durante la jornada.

Aún a sabiendas de que no somos personal laboral, el párrafo anterior si nos atañe puesto que La Directiva Comunitaria señalada aquí ha sido transpuesta al Nuevo Estatuto Marco y como Personal estatutario nos asiste el derecho a acudir a los tribunales de lo social, al tener recogido como derecho, el negociar nuestras condiciones de trabajo y acudir a dichos tribunales de lo social en todo aquello que no esté recogido expresamente en nuestro Estatuto Marco.

Esta gerencia se pasa por alto, El Acuerdo Sindicatos -Insalud en Aragón de 18 de Octubre de 2000 que en su punto 5.-Comisiones paritarias. Apartado 5.1 dice claramente, que las Comisiones de Centro o Área que gestionen, cumplimenten y controlen los acuerdos y disposiciones adoptados a nivel provincial, territorial, podrán adoptar acuerdos sobre situaciones puntuales que se produzcan en los Centros, siempre que no impliquen conflicto con los criterios generales y respeten la homogeneidad de actuaciones que el presente Acuerdo supone para todos ellos.

El punto 6 Procedimiento de Selección. Dice claramente La provisión de plazas de carácter temporal se llevará a cabo por las siguientes vías:

A) Bolsa de trabajo

B) Convocatoria Pública efectuada por el Órgano correspondiente.

C) Petición de demandantes de empleo en INEM u organismo análogos de que se trate... Cualquiera que sea la vía utilizada, será precisa la presencia y participación en el proceso, de las Organizaciones Sindicales representativas en el ámbito del que se trate. Este punto esta siendo incumplido claramente por la gerencia del 061, mientras tanto el Salud mira hacia otro lado.

El punto 6.1.Dice: Se regularán por sistema de bolsa de trabajo, específicamente las categorías y modalidades de prestación de servicios, que se indican

seguidamente: Donde aparece como categoría a regular por este procedimiento la categoría de Telefonista.

El punto 6.3 dice: Que para el resto de categorías no incluidas e bolsa, se proveerán en primer lugar, mediante convocatoria pública efectuada en cada gerencia , y en segundo lugar, solicitando candidatos al INEM u organismos análogos de la Comunidad Autónoma ,con aplicación, en ambos casos , de los baremos que se insertan como anexo II al presente acuerdo ,aplicables igualmente las categorías contempladas en bolsa .En las categorías que se determinen por la Comisión Territorial será preciso superar previamente una prueba de aptitud (Como ha ocurrido con las Locutoras) superada la cual se procederá a la aplicación del baremo correspondiente para determinar el orden de prioridad e la adjudicación. Como puede comprobar este Justicia nada de los preceptos recogidos en la Bolsa de Contratación es respetada por la Gerencia del 061.

El 28 de Abril de 2003 La Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social emite un documento, que obliga a iniciar la Evaluación de Riesgos Laborales, se ha hecho la Evaluación de Riesgos pero nada más, La Ley dice que si se hace el Mapa de Riesgos y no se toma ninguna medida que corrija los defectos detectados, ese mapa no sirve para nada, a todos los efectos es como si no se hubiera realizado, otra norma más que se incumple en el 061.

Ahondando más en La Ley Aragonesa de Salud esta dice en su:

TITULO IV

Plan de Salud de Aragón

Artículo 20.-Definición y objetivos.

Artículo 21.-Contenido.

El Plan de Salud de la Comunidad Autónoma deberá fijar, al menos:

f) Las actuaciones dirigidas a la prevención de daños a la salud derivados de las condiciones del medio ambiente laboral y el fomento de la mejora de la salud integral de los trabajadores, en el marco de una política de coordinación con los

organismos laborales competentes y entidades representativas.

Cada Locutor y telefonista del C.C.U. de Zaragoza atiende dos terminales a la vez lo que sumada al cansancio y la fatiga puede llevar a poner en riesgo grave la salud de los Aragoneses porque se puede confundir en el teclado o valoración, etec, etec.

No hay plantilla suficiente y de la que hay, tres locutoras están con contratos por acúmulos de tareas inexplicablemente contraviniendo el Acuerdo Administración Sindicatos de Vinculaciones Temporales de Aragón de 18 de Noviembre de 2002, ya que mientras se les hace a estas locutoras contratos en precario aduciendo la gerencia que no hay más presupuesto para contratar personal de la bolsa, si que hay dinero para contratar personal de la empresa M.. Perteneciente a la Sociedad F.

Se está llegando al extremo de que el gerente de este servicio tolera y consiente que locutores y telefonistas ausentes por IT sigan figurando en las planillas de los servicios, como si estuvieran en su puesto cuando no lo están, y todo esto por que no le da la gana de cubrir dicho puesto con personal estatutario de la bolsa territorial de contratación.

La Ley Aragonesa de Salud dice en:

TITULO 1

Disposiciones generales

Artículo 1.-Objeto de la ley.

f) Subsidiariedad de los medios y las actividades privadas.

h) Calidad permanente de los servicios y prestaciones para lograr la máxima eficacia y eficiencia en la asignación, utilización y gestión de los recursos, así como la satisfacción de los usuarios.

Este capítulo de la Ley en el 061 Aragón en su Centro Coordinador de Urgencias no se cumple. La empresa M. no cumple el requisito de subsidiariedad, al tener esta preferencia, a la hora de suplir las ausencias de locutores y telefonistas que son personal estatutario, obviando una bolsa territorial pactada entre sindicatos y administración, al contratar la gerencia estas bajas directamente con M. Incluso el médico regulador decide por su cuenta acudir a la empresa M. por su cuenta, ¿por

qué no llamo a la Bolsa Territorial de Contratación? ¿Por qué la secretaria de dirección por ejemplo, es de la empresa privada M.? ¿Por qué no se contrató de la bolsa territorial de contrataciones? ¿Por qué se tolera y se permite que una empleada de una empresa privada, tenga acceso a documentos públicos, que incluso en un determinado momento pueden contener información pública que pueden influir en la prórroga o no, de la empresa contratada para la que trabaja? ¿Eso no es tener información privilegiada la empresa M., sobre otras empresas?.

El BOA nº 114 de 19 de Septiembre de 2003 La Gerencia del 061 Aragón del Salud convoca la licitación del contrato para el Servicio de Teleoperación en el CCU del 061 Aragón, expediente: 1 PA/04. Objeto del Contrato. Descripción del Objeto: Contratación del Servicio de Teleoperación y apoyo técnico en el centro Coordinador de urgencias del 061 Aragón, con un presupuesto base de licitación: 976,464 € y con un plazo de ejecución desde el 1 de enero al 31 de Diciembre de 2004.

El segundo párrafo no se cumple en el 061 ya que la calidad es imposible que exista con unas condiciones de trabajo "Tailandesas" donde incluso hasta hace pocos días los locutores y telefonistas no descansaban ni los 20 minutos de bocadillo al que tienen derecho, ni siquiera en el turno de noche que son de diez horas y que corresponden 30 minutos y por supuesto una persona que tiene dos pantallas de ordenador diez horas delante de sus ojos de noche en una sala con iluminación artificial, la posibilidad de error es altísima, a pesar de ello a esta gerencia no le da la gana de aumentar dicha plantilla, para dar los tiempos de descanso necesarios y bajar la presión asistencial de los locutores. Poniendo en peligro la salud de los aragoneses.

Se acosa a los Locutores y Telefonistas con aptitudes fuera de toda lógica, ejemplo: Una Locutora después de solicitar los días de libre disposición, con tiempo suficiente y estar a cientos de kilómetros con su familia se le llama "a su móvil" para decirle que debe volver inmediatamente porque tiene que cubrir una baja, dicha baja llevaba sin cubrir varios días porque al gerente no le da la gana de contratar a nadie por medio de la Bolsa Territorial de Aragón, de Contrataciones Temporales. El Estatuto de Personal No Sanitario de 5 de Julio de 1971 y El Pacto entre la Administración Sanitaria del Estado y Organizaciones Sindicales más representativas en el sector, sobre permisos licencias y vacaciones firmado el 1 de Junio de 1993 en el Ambito de la Mesa Sectorial de Sanidad y que desarrolla los

acuerdos de 22 de Febrero de 1992 con el objeto de unificar el Régimen de Permisos, Licencias y Vacaciones para todo el Personal Estatutario dependiente del Insalud, Pactaron .En PERMISOS CON SUELDO; Días de Libre Disposición que los trabajadores tendrán derecho a lo largo del año al disfrute de 6 días de libre disposición (Ahora en el Salud son 8 días) de Licencia o Permiso por asuntos particulares o, lo que es lo mismo, uno por cada dos meses completos trabajados. Que su disfrute estará supeditado a las necesidades del servicio (Dichas necesidades no existen al no querer contratar personal, por lo que estaríamos ante un todo y las necesidades del servicio no pueden justificar razones claramente economicistas) El periodo de disfrute abarcará desde el 1 de Enero al 15 de enero del año siguiente, Se solicitarán por escrito con una antelación mínima de 15 días, salvo en casos excepcionales y deberán ser contestados por escrito en el plazo de una semana, entendiéndose concedidos en caso contrario.

Igualmente y antes del 1 de Diciembre deberán solicitarse aquellos días pendientes de disfrutar.

La denegación o suspensión (una vez concedidos) de los días de libre designación y su denegación por necesidades del servicio, que alega la gerencia del 061 esconde una Insuficiencia de la plantilla, pues más que de necesidades del servicio habría que hablar de deficiencias estructurales, motivadas casi siempre por razones económicas y que en modo alguno justificarían la denegación, sobre todo si hay posibilidad de sustitución por haber personal disponible.

¿Qué significan las necesidades del servicio?

Las necesidades del servicio son un concepto jurídico indeterminado. Para que sustente una orden es necesario que se motive que necesidades se deben satisfacer, ya que en caso contrario estamos ante un mandato arbitrario, y por tanto vedado por la ley. Si la orden proviene de una Institución sanitaria de la Seguridad Social, el Artículo 54 de la Ley 30/1992 de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, modificada por la Ley 4/1999, exige que todos los actos y resoluciones administrativas estén suficientemente motivados. La motivación es un elemento esencial del acto administrativo, sin cuyo requisito la orden es nula al lesionar derechos susceptibles de amparo Constitucional (Art.62, 1 a de la ley 30/1992 en relación a los Art. 9.3 y 24 de la Constitución Española). En las relaciones laborales reguladas por el E.T. las órdenes empresariales gozan de presunción de legitimidad. En cualquier caso

se exceptúan del deber de obediencia aquellas que afecten a derechos irrenunciables del trabajador, atenten a la dignidad del trabajador, sean ilegales o concurren circunstancia de peligrosidad u otras análogas.

Los turnos de trabajo no son reales, al poner en las planillas de turnos, de presencia física y cubriendo el turno, a telefonistas que están en situación de IT y que al negarse el Gerente del 061 a contratar personal, este telefonista sigue en el estadiillo de los turnos como si estuviera en su puesto de trabajo... a la hora de Hacer la Ponderación de Jornada Anual, según los acuerdos del 22 de febrero de 1992, y todavía en vigor el cálculo de horas será totalmente falso y no por culpa precisamente del trabajador, pues a todos los efectos está de alta y cubriendo su turno.

La gerencia del 061 por su cuenta y en contra de toda norma, crea categorías inexistentes como "Operador de Movilización" y por supuesto se inventa sus funciones que como puede comprobar son inacabables, a pesar de ser grupo D-nivel 15 y que como sabrá Locutor es una categoría inexistente (solo existe en el 061) ya que es un puesto de trabajo, por analogía las funciones serán las de telefonista, que recoge el Estatuto de Personal No Sanitario al Servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social , Orden de 5 de Julio de 1971, Modificado por Orden de 30 de Julio de 1975 que modifica algunos artículos del Estatuto de personal No sanitario a Servicio de las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social de 5 de Julio de 1971 por estar el estatuto actual sin desarrollar, este apartado y por lo tanto en vigor

Recordar que tanto el Pacto por la Sanidad de Aragón como los acuerdos subsiguientes que lo desarrollan, dicen claramente que el personal al servicio de los Centros e Instituciones Sanitarias dependientes del Salud, serán cubiertas todas con carácter Estatutario, excepto las que ya estuvieran cubiertas por funcionarios, a los que se les dará opción a pasarse a estatutarios conservando sus condiciones mas favorables.

Es más en el BOA nº 114 de 19 de Septiembre de 2003 La Gerencia del 061 Aragón del Salud convoca la licitación del contrato para el Servicio de Teleoperación en el CCU del 061 Aragón, expediente: 1 PA/04. Objeto del Contrato. Descripción del objeto Contratación del Servicio de Teleoperación y apoyo técnico en el Centro Coordinador de Urgencias del 061 Aragón dice que la empresa M.

dará soporte técnico, en ningún momento habla de que sus trabajadores (laborales) sustituyan a los Estatutarios.

La Gerencia del 061 ha llegado a proponer a las Locutoras y Telefonistas del 061, CCU de Zaragoza doblar los turnos, antes que contratar de la Bolsa Territorial. Cuando la norma establece que entre jornada y jornada deberán transcurrir como mínimo doce horas.

El Tribunal Superior de Justicia (TSJ) de Andalucía ha declarado que cuando existan necesidades estructurales el remedio no es cubrirlas con contratos eventuales sin solución de continuidad, pues ello atenta contra el principio constitucional de estabilidad en el empleo. Para el tribunal, un nombramiento sucesivo eventual encubre un contrato de interinidad por vacante. La solución está en convocar oposiciones o “Cuando se desconoce el tiempo que abarcan las necesidades de la contratación y no existe un término fatal y concreto de conclusión, lo lógico y natural es acudir a un nombramiento sin fecha fija de finalización, pues de otra guisa se vulnera el principio constitucional de estabilidad de empleo”. Con este pronunciamiento el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía considera que las necesidades estructurales en la Administración sanitaria no deben ser cubiertas con contratos eventuales.

Es más, “el nombramiento sucesivo eventual para un mismo puesto, lo que evidencia es una insuficiencia de plantilla encubriendo un contrato de interinidad por vacante, que es lo que realmente acontece. Esta situación debe resolverse con oposiciones o concursos”. El recién estrenado Estatuto Marco, que entró en vigor el 18 de diciembre de 2003), dedica el artículo 9 al personal estatutario temporal. En dicho precepto, entre otras cosas, se dice que “si se realizaran más de dos nombramientos para la prestación de los mismos servicios por un periodo acumulado de doce o más meses en un periodo 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”. Al personal estatutario temporal - señala la ley- “le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo”.

El Estatuto Marco afirma que los servicios de salud podrán nombrar personal temporal “por razones de necesidad, urgencia o para el desarrollo de programas de carácter temporal, coyuntural o extraordinario”.

El Sindicato CGT ha pasado por registro varios documentos pidiendo información y aclaraciones del tema que nos ocupa, sin obtener respuesta alguna por parte del Salud, violando La Ley Orgánica de Libertad Sindical que obliga al Empresario (en este caso, los Gerentes de Sector o el Salud) a entregar la documentación solicitada por los representantes sindicales.

Mientras la gerencia del 061 alega no tener dinero para contratar más Locutores y Telefonistas, esta ha aumentado el número de Médicos Reguladores un 65%; (el 6 de Marzo de 2000 eran 6, actualmente son 10) Hay tantos Médicos Reguladores como Telefonistas y Locutoras no teniendo ningún sentido, tener en una empresa tantos directivos como trabajadores, además de que como Representante de Los Trabajadores del 061 a fecha de hoy no tenemos constancia de Resolución alguna, referente al aumento de dichos puestos de Libre Designación.

El Personal de Administración que había el 6 de Marzo del 2000 eran 5 que incluía al gerente y Director de gestión, en la actualidad superan los 15, suponiendo un incremento mínimo del 300%, sin embargo Los Locutores y telefonistas el 6 de marzo eran 11, desapareciendo al día siguiente 1 (por cesión) siendo actualmente 10 más dos (2) a rueda que están “con contratos basura” mes a mes o día a día como denunciemos más arriba, suponiendo un incremento de la plantilla de Locutoras y Telefonistas inferior al 10%.

Mientras tanto en el año 2003 el 061 se permitió el “lujo presupuestario” de entregar dinero público a empresas concertadas por un montante de 4,300.957 € de un presupuesto total de 15.012.430 €, es decir una tercera parte del presupuesto lo entrega a empresas privadas para dar un servicio que podría hacer el Salud directamente y a menor coste y de mayor calidad.”

Segundo.- Examinado el escrito de queja se resolvió admitirlo a supervisión, asignando la tramitación del expediente al asesor D. Ignacio Murillo y dirigiendo un escrito al Departamento de Salud y Consumo de la Diputación General de Aragón en el que se recababa la información precisa sobre las cuestiones planteadas.

Tercero.- La Diputación General de Aragón contestó a la petición de información remitiendo con fecha 9 de septiembre de 2004 un escrito de la Consejera de Sanidad y Consumo en el que se exponía lo siguiente:

“Por lo que respecta a la primera cuestión planteada, referida a la indefensión en que se encuentran los Locutores y Telefonistas del Centro de Coordinación de Urgencias (en adelante CCU) dependiente de la Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias de Aragón (conocida como 061) y al incumplimiento por parte del Servicio Aragonés de Salud de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, tras la realización en marzo de 2003 de una evaluación de las condiciones de trabajo en el CCU por parte del Servicio de Prevención del Hospital Universitario Miguel Servet de Zaragoza, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Con respecto al Área de Seguridad se considera que el CCU no presenta riesgos importantes que precisen una intervención urgente. La evaluación global del riesgo es de nivel II, lo que supone “Situación aceptable. Riesgo tolerable o moderado. Factor a mejorar si fuera posible”. En este sentido se han tomado las medidas necesarias tendentes a solucionar en el más breve plazo posible los problemas detectados.

En cuanto al Área de Higiene se han identificado tres riesgos: ruido, temperatura y exposición a agentes químicos, para cuya solución ya existe un sistema de autorregulación de la intensidad del volumen de los timbres, dos humidificadores en la sala y queda pendiente de adoptar medidas relacionadas con el uso del tabaco, aunque no se fuma en la sala.

Por último, en lo relativo al Área de Ergonomía la conclusión textual es la siguiente: “Los puestos de trabajo, que responden a puestos con pantallas de visualización de datos (PVD) y todas las condiciones de trabajo: mesas, sillas, reposapiés, teclados, ratones y pantallas (dos por puesto) son adecuados. Si bien no se dispone de atriles”. A este respecto se ha invitado a los Locutores a participar como colectivo en el Consejo de Gestión del 061, asimismo se están realizando las pausas en los puestos con PVD y se han establecido exámenes de salud voluntarios y periódicos para todo el personal.

Igualmente es importante reflejar que todas las cuestiones relativas a prevención de riesgos laborales se han analizado por la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Zaragoza, donde se valoran las deficiencias y las

medidas adoptadas, concluyéndose que se realice una nueva evaluación de riesgos donde se tengan en cuenta las modificaciones efectuadas desde la anterior.

Por lo que se refiere al incumplimiento del Acuerdo Sindicatos-Insalud Aragón de 18 de octubre de 2000, para provisión de plazas de carácter temporal en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social y de la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los Servicios de Salud en lo relativo a la provisión de plazas, selección y promoción interna, hay que señalar que en ningún caso ha existido falta de voluntad por parte de la Gerencia del 061 Aragón de contratar según lo estipulado en el Acuerdo Sindicatos-Insalud. Es más, éste es el procedimiento que habitualmente se sigue para todas las categorías profesionales que trabajan para dicha Gerencia. En el caso de Locutores y Telefonistas se ha recurrido a otras fórmulas de cobertura de puestos únicamente en aquellas ocasiones de necesidad inmediata de cobertura de turnos en los que, al no existir profesionales con suficiente capacitación o experiencia para ese puesto de trabajo en la bolsa, existía el riesgo de no poder garantizar una respuesta adecuada en caso de urgencia o emergencia sanitaria en un entorno de trabajo en el que la coordinación y rapidez de los distintos profesionales son una necesidad evidente”.

II.- CONSIDERACIONES JURÍDICAS

Primera.- Se plantean dos cuestiones en el escrito de queja. En primer lugar, se denuncia la falta de cumplimiento por parte del Servicio Aragonés de Salud de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el Centro de Coordinación de Urgencias dependiente de la Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias de Aragón (conocida como 061).

El informe de la Consejera de Salud y Consumo -que antes se ha transcrito- resume las conclusiones que se derivan de la evaluación de riesgos laborales en el CCU realizada por el Servicio de Prevención del Hospital Universitario Miguel Servet de Zaragoza tanto en lo que respecta a las Áreas de Seguridad e Higiene como a la de Ergonomía y se exponen las iniciativas adoptadas para dar solución a los problemas detectados. Por ello debemos entender que el problema denunciado se encuentra en vías de solución.

Segundo.- Por otra parte, se expone en el escrito de queja que la Gerencia del 061 estaría contratando a personal perteneciente a una empresa privada para cubrir determinadas bajas en lugar de acudir a la bolsa de trabajo existente. El informe del Departamento de Salud y Consumo admite que, en el caso de Locutores y Telefonistas, se ha recurrido en ocasiones a otras fórmulas de cobertura ajenas a la bolsa de trabajo si bien se aduce que este recurso sólo se ha empleado “...*en aquellas ocasiones de necesidad inmediata de cobertura de turnos en los que, al no existir profesionales con suficiente capacitación o experiencia para ese puesto de trabajo en la bolsa, existía el riesgo de no poder garantizar una respuesta adecuada en caso de urgencia o emergencia sanitaria en un entorno de trabajo en el que la coordinación y rapidez de los distintos profesionales son una necesidad evidente*”.

A nuestro parecer, el Servicio Aragonés de Salud está obligado a utilizar las bolsas elaboradas en aplicación del Acuerdo Sindicatos-Insalud en Aragón, de 18 de octubre de 2000, para la provisión de plazas de carácter temporal. Precisamente estas bolsas se confeccionan por categorías y para la ordenación de los aspirantes a las mismas se publicaron en su día baremos específicos para cada una de ellas. En definitiva, si la Administración posee una lista de aspirantes para plazas de esta categoría profesional, debe utilizarla. Y si esta lista se agota, la Administración debe acudir a los procedimientos complementarios previstos en el Anexo I del Acuerdo de 18 de octubre de 2000, antes citado. En efecto, en el apartado A-22, se indica que, en caso de agotamiento de listas de alguna categoría se actuará por algunas de las siguientes vías (y por el siguiente orden de prioridad):

Solicitar aspirantes de las bolsas de las otras provincias aragonesas.

Efectuar una convocatoria específica al efecto.

Solicitar demandantes de empleo del INAEM.

No parece posible admitir el argumento de que en la bolsa pueden no existir profesionales con suficiente capacitación o experiencia. En principio las bolsas deben formarse con aspirantes que reúnen la preparación adecuada para los puestos que se les van a ofertar. Y, en todo caso, si la bolsa tiene aspirantes no capacitados, la solución sería cambiar el diseño de la misma. Lo que no parece posible es ignorar su existencia. La Administración está vinculada a sus propios actos. Es cierto que el Acuerdo con los Sindicatos prevé que “*en cualquier caso, se*

adoptarán por el respectivo órgano de gestión las medidas que resulten necesarias para garantizar la cobertura de las necesidades asistenciales”, pero esto no autoriza a cualquier medida al margen de la Bolsa.

III.- RESOLUCIÓN

Por todo lo anteriormente expuesto, y en virtud de las facultades que me confiere la Ley 4/1985, de 27 de junio, Reguladora del Justicia de Aragón, me permito formularle la siguiente

SUGERENCIA

El Servicio Aragonés de Salud debe cubrir las bajas de Locutores y Telefonistas que se producen en el Centro de Coordinación de Urgencias dependiente de la Gerencia de Urgencias y Emergencias Sanitarias de Aragón a través de los mecanismos establecidos en el Acuerdo de 18 de octubre de 2000 para provisión de plazas de carácter temporal en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social.

Agradezco de antemano su colaboración y espero que en un plazo no superior a un mes me comunique si acepta o no la Sugerencia formulada, indicándome, en este último supuesto, las razones en que funde su negativa.

30 de Septiembre de 2004

EL JUSTICIA DE ARAGÓN

FERNANDO GARCÍA VICENTE