

CEMSATSE



227 S

Zaragoza a 28 de noviembre de 2014 .

Por la presente adjunto le remito las alegaciones que presentan D. Teodoro Aldea Manrique , con DNI nº 72.870.202 y D. Lorenzo Arraco Montoya , con DNI nº 17.847.935.G , en su calidad de Secretarios Generales Autonómicos de Convergencia Estatal de Médicos y de Enfermería (CEMSATSE) , con domicilio a efectos de notificaciones en Zaragoza, C/ Fernando el Católico nº 42 , 1º izda al Anteproyecto de ley de medidas para la efectiva integración del Consorcio Aragonés de Alta Resolución en el Servicio Aragonés de Salud.

Sin otro particular, atentamente,

Fdo. Teodoro Aldea Manrique
Secretario autonómico de SATSE -Aragón

Fdo: Lorenzo Arraco Montoya
Secretario autonómico de CEMS-Aragón

CONSORCIO ARAGONES DE ALTA RESOLUCIÓN

Vía Universitas , 36 1ª Planta

50017 ZARAGOZA

ALEGACIONES DE CEMSATSE AL ANTEPROYECTO DE LEY DE MEDIDAS PARA LA EFECTIVA INTEGRACIÓN DEL CONSORCIO ARAGONÉS DE ALTA RESOLUCIÓN EN EL SERVICIO ARAGONÉS DE SALUD

Recoge la exposición de motivos la justificación de la integración del Consorcio Aragonés de Alta Resolución y pasa a exponer la decisión del Consejo Rector en su reunión de 3 de octubre de 2013 de disolver el Consorcio al tenor del art 28 de sus Estatutos.

Es la Ley 2/2014, de 23 de enero, de Medidas Fiscales y Administrativas de la Comunidad Autónoma de Aragón la que estableció en su disposición adicional séptima que:

1. La extinción del Consorcio Sanitario de Alta Resolución, operada conforme a lo previsto en sus Estatutos, conllevará la subrogación de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en el conjunto de relaciones jurídicas, administrativas, civiles y mercantiles del mismo.

2. La subrogación en los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales del personal del Consorcio se realizará de plena conformidad con lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud, y en la vigente legislación de función pública.

Respecto al personal del Consorcio se recoge en la exposición de motivos que *la Ley trata de conjugar el derecho de los trabajadores del consorcio a la mantenimiento de sus condiciones laborales en el cambio de empresa, con el necesario respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de empleado público, que quedan recogidos en los Estatutos Básicos del Empleado Público y Marco del personal Estatutario de los Servicios de Salud. Consideramos que esta declaración de intenciones no se respeta posteriormente en el articulado de la Ley por los siguientes MOTIVOS:*

PRIMERO.-

En el apartado segundo del artículo único se recoge que la incorporación al *Servicio Aragonés de Salud del personal procedente del Consorcio con contrato laboral de duración indefinida se realizará con la condición de "a extinguir", y sin que en ningún caso este personal adquiera la condición de empleado público. Únicamente podrá adquirir la condición de empleado público mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas que, en su caso, se puedan convocar por la Administración Pública a la que se incorpora, en los términos, y de acuerdo con los principios contenidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de los servicios de salud, o, en su caso, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*

Este artículo vulnera los derechos adquiridos de un grupo de trabajadores que tienen la condición de personal laboral fijo. En este sentido:

- Según consta en el documento entregado por la Dirección de Recursos Humanos del Consorcio hay 31 trabajadores que superaron los procesos selectivos convocados por el Ayuntamiento de Jaca con anterioridad al año 1994, a través de las convocatorias

CEMSATSE

publicadas en el BOP en los años 1989 y 1991. Se trata de personal laboral fijo de una Administración Pública puesto que en 1989 se constituyó el Organismo Autónomo Local "Hospital Jaca-Centro Sanitario Comarcal" al amparo del art. 85-3 b) de la Ley 7/1985, de Bases del Régimen Local. El art.85 de la Ley, en su redacción vigente hasta el 31 de diciembre de 2003 contemplaba que *1. Son servicios públicos locales cuantos tienden a la consecución de los fines señalados como de la competencia de las Entidades locales. 2. Los servicios públicos locales pueden gestionarse de forma directa o indirecta. En ningún caso podrán prestarse por gestión indirecta los servicios públicos que impliquen ejercicio de autoridad. 3. La gestión directa adoptará alguna de las siguientes formas: a) Gestión por la propia Entidad local. b) Organismo autónomo local. c) Sociedad mercantil, cuyo capital social pertenezca íntegramente a la Entidad local.*

En el artículo 2 de los Estatutos del Organismo Autónomo Local "Hospital Jaca-Centro Sanitario Comarcal" publicados en el B.O.P HU-Nº 132 con fecha de 9 de junio de 1989, se reconoce la que se trata de una *Fundación Pública de carácter municipal con un ámbito de actuación comarcal y la denominación de "Hospital de Jaca, Centro Sanitario Comarcal"*, y en el art. 3 se recoge que *una de las finalidades y objetivos de la Fundación Pública Municipal es la de contratar personal mediante la correspondiente oferta pública de empleo.*

Nos encontramos ante la situación de un grupo de trabajadores del Consorcio que accedieron a un puesto de trabajo como laborales fijos de una Administración Pública contemplada en el art.2.1 de la Ley 30/1992. Estos trabajadores mantenían la condición de personal laboral fijo en el Hospital de Jaca y se incorporaron en el año 1994 al Consorcio Hospitalario de Jaca según las previsiones del art.6º de sus Estatutos, subrogándose en todos los derechos y obligaciones del mismo.

Es posteriormente en la ORDEN de 5 de octubre de 2006, del Departamento de Salud y Consumo, por la que se dispone la publicación del Convenio de colaboración suscrito entre el Gobierno de Aragón, los Ayuntamientos de Ejea de los Caballeros, Jaca, Fraga y Tarazona y "MAZ" Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 11, para la constitución del Consorcio Aragonés Sanitario de Alta Resolución, en concreto en el art.28 de los Estatutos que aparecen en el Anexo I y que se refiere a la Disolución del Consorcio donde se dispone que *el personal que originariamente perteneciera a las entidades consorciadas se reincorporará a las mismas en el momento en que tenga lugar la disolución efectiva del Consorcio.*

Estamos hablando de un total de 31 trabajadores que en "puridad" pertenecen a una Administración Pública, el Ayuntamiento de Jaca, que accedieron en su día como personal laboral fijo tras la superación del correspondiente proceso selectivo ajustado a las previsiones para el acceso a puestos de trabajo que se recogen en la Constitución Española de 1978, arts.14, 23.2 y 103.3. Además se ajustan al concepto de empleado público del art.8.2c) de la

Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y su contratación se sometió en su día a los requisitos que se recogen en el art.55.2 de la citada Ley.

El apartado segundo del artículo único del anteproyecto de Ley les “despoja” de un plumazo de su condición de personal laboral fijo de la Administración impidiéndoles las siguientes posibilidades que serían factibles dentro del actual marco legal de la Comunidad Autónoma de Aragón que pasamos a enumerar

- PRIMERA.- Incluir un apartado 4 en la Ley con la siguiente redacción:
“el personal laboral fijo relacionado con el Ayuntamiento de Jaca cuando este era Fundación Pública de carácter municipal con un ámbito de actuación comarcal y la denominación de " Hospital de Jaca, Centro Sanitario Comarcal", se integrará en la condición de personal laboral fijo del Servicio Aragonés de Salud pudiendo optar a la integración directa conforme al procedimiento reglamentario que a estos efectos se establezca”.

Esta redacción es totalmente respetuosa con las previsiones de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco de los Servicios de Salud, en concreto con su Disposición adicional quinta. Integraciones de personal

Al objeto de homogeneizar las relaciones de empleo del personal de cada uno de los centros, instituciones o servicios de salud, y con el fin de mejorar la eficacia en la gestión, las Administraciones sanitarias públicas podrán establecer procedimientos para la integración directa, con carácter voluntario, en la condición de personal estatutario, en la categoría y titulación equivalente, de quienes presten servicio en tales centros, instituciones o servicios con la condición de funcionario de carrera o en virtud de contrato laboral fijo.

Asimismo, se podrán establecer procedimientos para la integración directa del personal laboral temporal y funcionario interino en la condición de personal estatutario temporal, en la categoría, titulación y modalidad que corresponda.

- SEGUNDA.- Pasar como personal estatutario fijo a través del Decreto 51/2004 de 9 de marzo del Gobierno de Aragón, por el que se establece el procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud. Para que pueda llevarse a cabo esta posibilidad habría que modificar el anexo I del citado Decreto que es citado en el artículo segundo, Personal susceptible de integración, que posibilita la integración en la condición de personal estatutario al personal laboral con contrato indefinido de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma de Aragón. Sería suficiente añadir en el epígrafe de Centros de Trabajo un *apartado 10.- Hospital de Jaca.*

CEMSATSE

- **TERCERA.-** Posibilitar la participación de este personal en los procedimientos de movilidad voluntaria que convoque el Servicio Aragonés de Salud mediante su inclusión en el **Ámbito de aplicación de la convocatoria, al igual que se hace con el personal del I.A.S.S, de manera que adquieran así la condición de personal estatutario fijo.**

SEGUNDO.-

En el apartado segundo del artículo único se recoge que la incorporación al *Servicio Aragonés de Salud del personal procedente del Consorcio con contrato laboral de duración indefinida se realizará con la condición de "a extinguir", y sin que en ningún caso este personal adquiera la condición de empleado público. Únicamente podrá adquirir la condición de empleado público mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas que, en su caso, se puedan convocar por la Administración Pública a la que se incorpora, en los términos, y de acuerdo con los principios contenidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de los servicios de salud, o, en su caso, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*

Este artículo vulnera los derechos adquiridos de un segundo grupo de trabajadores que tienen la condición de personal laboral fijo. En este sentido:

- **Según consta en el documento entregado por la Dirección de Recursos Humanos del Consorcio hay un total de 71 trabajadores que superaron los procesos selectivos convocados por el Consorcio Hospitalario de Jaca en diciembre de 2004.**

Con fecha 9 de diciembre de 2004 se publicó en el BOA el ACUERDO de 9 de diciembre de 2004, del Consejo de Administración del Consorcio Hospitalario de Jaca, por la que se aprueban las bases generales que han de regir las convocatorias para la provisión de plazas del Hospital de Jaca. En la justificación de este Acuerdo se recoge lo siguiente:

Las diferentes vicisitudes acaecidas tras la constitución del Consorcio Hospitalario de Jaca, entidad titular del Hospital de Jaca, fundamentalmente en relación a las distintas entidades que lo han integrado en sucesivos periodos de tiempo y a sus variados modelos de funcionamiento y financiación, no han propiciado la existencia de convocatorias para la provisión de las plazas vacantes de plantilla con carácter de estabilidad. Simultáneamente, se ha producido un incremento de los recursos humanos, motivado por una mayor actividad asistencial y por el incremento de la cartera de servicios.

Tras el traspaso a la Comunidad Autónoma de Aragón de las funciones y servicios del Instituto Nacional de la Seguridad Social, la progresiva integración funcional del Hospital de Jaca en la red de centros sanitarios públicos de la Comunidad, la modificación de sus Estatutos, los acuerdos alcanzados con los órganos competentes sobre la valoración de los servicios prestados por el personal del Consorcio, así como una adecuada política de

CEMSATSE

recursos humanos conformes a la situación actual, hacen determinante la convocatoria de un proceso de provisión de vacantes que, acorde con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad a los que se encuentra vinculado el Consorcio Hospitalario de Jaca como entidad pública y de forma equitativa con los Servicios de Salud que conforman el Sistema Nacional de Salud, conduzca a la adquisición de la condición de personal laboral fijo.

Todo ello lleva a plantear la aprobación de las Bases de las convocatorias para la provisión mediante contratación laboral de carácter fijo de las vacantes de la plantilla vigente del Consorcio Hospitalario de Jaca en la categoría y número que se detallan en las convocatorias específicas.

Ese mismo día el BOA publica diferentes convocatorias sobre un total de 82 plazas. En esos momentos la voluntad política era la de aplicar al Consorcio Hospitalario de Jaca un procedimiento de contratación de personal completamente respetuoso con los principios que se recogen en la Constitución Española de 1978, arts.14, 23.2 y 103.3. Además se ajustan al concepto de empleado público del art.8.2c) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y la contratación de este personal se sometió a los requisitos que se recogen en el art.55.2 de la citada Ley. En la base quinta del Acuerdo se establece que para adquirir la condición de personal laboral fijo de la plantilla del Hospital de Jaca la selección se hará a través del sistema de concurso-oposición y concreta *que para los Grupos A y B habrá tres ejercicios. El primero consistirá en contestar por escrito un test de preguntas con respuestas alternativas que versarán sobre el temario de materias comunes y específicas. El segundo ejercicio consistirá en la redacción de una memoria desarrollo de un tema que, sin ser coincidente, esté relacionado con el programa de específicas. El tercer ejercicio consistirá en la realización de un ejercicio práctico acorde con las tareas a realizar en la plaza de que se trata.*

Para los grupos C, D y E la oposición consistirá en un primer ejercicio tipo test y otro teórico-práctico.

Queda patente que en el año 2004 el Gobierno de la Comunidad Autónoma de Aragón tiene muy claro lo que va a ser en un corto plazo el Hospital de Jaca: un Hospital de la red del Servicio Aragonés de la Salud y para que estas intenciones puedan ser efectivas plantean una serie de acciones concretas:

- Se establece una equiparación en cuanto a los servicios prestados en el Consorcio Hospitalario de Jaca respecto a los servicios prestados en el Servicio Aragonés de Salud de tal forma que desde entonces estos servicios se computan por igual en todos los procesos de selección y provisión de vacantes.
- Se convocan una serie de procesos selectivos que son totalmente respetuosos con los principios que se recogen en la Constitución Española de 1978, arts.14, 23.2 y 103.3 y

CEMSATSE

con las previsiones de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco, en concreto con sus artículos 29, 30 y 31 que son los que regulan los procesos selectivos del personal estatutario de los servicios de salud, el Estatuto Marco es una ley del año 2003 y estos procedimientos selectivos se convocan en 2004.

Así, la Administración está llevando a cabo una serie de actuaciones que permitan la efectiva integración del personal laboral fijo del Consorcio Hospitalario de Jaca en la condición de personal Estatutario fijo del Servicio Aragonés de Salud.

Esta realidad no puede ser obviada por el anteproyecto de Ley puesto que hay un grupo de 71 trabajadores del Hospital de Jaca que obtuvieron la condición de personal laboral fijo del Consorcio Hospitalario de Jaca. La naturaleza jurídica del Consorcio es, según los Estatutos de 26 de julio de 1994, modificados con fecha 23 de agosto de 2002, la de una Entidad de Derecho Público, dotada de personalidad jurídica plena e independiente de sus miembros, ahora bien, hasta el 5 de octubre de 2006 el Consorcio Hospitalario de Jaca estuvo integrado por: la Comunidad Autónoma de Aragón, a través del Departamento de Salud, Consumo y Servicios Sociales y por el Ayuntamiento de Jaca.

No encontramos pues ante unos trabajadores que si bien es cierto que en su día accedieron a una plaza del Consorcio Hospitalario de Jaca, porque no podía ser de otra manera al no estar el Hospital de Jaca integrado en la red de Hospitales del servicio aragonés de salud, no es menos cierto **que fueron contratados según las normas de contratación que entonces exigía la Ley 55/2005 del Estatuto Marco de los Servicios de Salud y que posteriormente, a la entrada en vigor en el año 2007 de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público se ajustaban al concepto de empleado público que contiene el artículo 8 y nadie les puede negar que accedieron respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad** puesto que la intención del Gobierno de la Comunidad Autónoma era integrar el Hospital de Jaca en el Servicio Aragonés de Salud y a estos trabajadores laborales fijos también de forma que como ya habían superado un proceso selectivo a todas luces ajustado a los principios de contratación de la Administración Pública no ocasionaran una merma de terceros ajenos a la Función Pública a los que les pudiera crear una ilegítima perturbación en el ejercicio del derecho a acceder a cargos públicos proclamado en la Constitución y además de acuerdo con los otros principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

No hay que olvidar tampoco el Acuerdo de 12 de febrero de 2007 firmado entre el Departamento de Salud y Consumo y el Comité de Empresa del Hospital de Jaca y Sindicatos más representativos que en su cláusula primera establece:

“ Primera: El Personal del Hospital de Alta Resolución del Pirineo que sea laboral fijo y además se encuentre en servicio activo , tendrá la posibilidad de participar en los procesos de movilidad del personal estatutario que convoque el Servicio Aragonés de Salud en sus diferentes centros asistenciales, articulándose mediante la propuesta de modificación del

CEMSATSE

Decreto 51/2004 de 9 de marzo , del Gobierno de Aragon, por el que se establece el procedimiento de integración en la condición de personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud incluyendo en su art 2 un apartado que podría ser el siguiente:

Asimismo podrá optar a dicha integración aquel personal laboral fijo, adscrito al hospital de Alta Resolución del Pirineo que se halle en servicio activo y reúna las condiciones para acceder al desempeño de plazas o puestos de trabajo de dichos centros, instituciones o servicios del Servicio Aragonés de Salud, a través de su participación voluntaria en los procesos de movilidad”

El apartado segundo del artículo único del anteproyecto de Ley “despoja” a este grupo de trabajadores de un plumazo de su condición de personal laboral fijo del Consorcio Hospitalario de Jaca impidiéndoles la siguiente posibilidad que se podría incorporar al texto legal:

En un primer paso Integrar a estos trabajadores como personal laboral fijo del Servicio Aragonés de Salud motivando suficientemente esta integración puesto que este personal:

- 1.- No vulneró en su día ningún derecho fundamental de terceros respecto al acceso al empleo público.
- 2.- Además superó un proceso selectivo ajustado a las previsiones de contratación del Sector público.
- 3.- Su vínculo contractual como laborales fijos lo realizaron con una entidad pública, el Consorcio Hospitalario de Jaca.
- 4.- La voluntad de la Administración Aragonesa era en el año 2004 la de integrar el Hospital de Jaca en la estructura del Servicio Aragonés de Salud y a este personal como personal laboral fijo del Servicio Aragonés de Salud.
- 5.- Este personal puede asimilarse al concepto de empleado público que en el año 2007 se recoge en el artículo 8 de la Ley 7/2007 y cumple los requisitos que se señalan en la misma Ley para el acceso al empleo público.

En un segundo tiempo ofrecerles la opción que recoge la Disposición adicional quinta de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco de los Servicios de Salud, Integraciones de personal

Al objeto de homogeneizar las relaciones de empleo del personal de cada uno de los centros, instituciones o servicios de salud, y con el fin de mejorar la eficacia en la gestión, las Administraciones sanitarias públicas podrán establecer procedimientos para la integración directa, con carácter voluntario, en la condición de personal estatutario, en la categoría y titulación equivalente, de quienes presten servicio en tales centros, instituciones o servicios con la condición de funcionario de carrera o en virtud de contrato laboral fijo.

TERCERO.-

En el apartado segundo del artículo único se recoge que la incorporación al *Servicio Aragonés de Salud del personal procedente del Consorcio con contrato laboral de duración indefinida se realizará con la condición de "a extinguir", y sin que en ningún caso este personal adquiera la condición de empleado público. Únicamente podrá adquirir la condición de empleado público mediante la superación de las correspondientes pruebas selectivas que, en su caso, se puedan convocar por la Administración Pública a la que se incorpora, en los términos, y de acuerdo con los principios contenidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de los servicios de salud, o, en su caso, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.*

Este artículo vulnera los derechos adquiridos de un tercer grupo de trabajadores que tienen la condición de personal laboral fijo. En este sentido:

- Según consta en el documento entregado por la Dirección de Recursos Humanos del Consorcio hay un total de 6 médicos que superaron los procesos selectivos convocados por la Dirección Gerencia del Consorcio de Salud en 2009.

Con fecha 16 de abril de 2009 se publican en el B.O.A las Resoluciones de 30 de marzo de 2009 que contienen el proceso selectivo para cubrir de forma definitiva 6 puestos de trabajo de licenciados sanitarios y en la convocatoria se recoge lo siguiente: **En cuanto al sistema de selección de este personal se estará a lo dispuesto en la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, así como específicamente a lo prevenido en el artículo 17 del Convenio Colectivo del Consorcio de Salud.**

Respecto al sistema de selección se opta por el sistema de concurso-oposición

6.2.-Fase de oposición:

6.2.1.-Los aspirantes quedan convocados conforme a lo manifestado en el punto 4.5 de esta convocatoria para la realización del ejercicio de oposición en llamamiento único, quedando decaídos en sus derechos los que no comparezcan a realizarlo.

En cualquier momento, la comisión de selección podrá requerir a los aspirantes para que acrediten su identidad, debiendo concurrir a la celebración del ejercicio con el documento nacional de identidad, pasaporte o cualquier otro documento que permita acreditar su personalidad.

6.2.2.-La fase de oposición versará sobre las materias propias del temario que figura como Anexo I y constará de un ejercicio único para todos los sistemas de acceso, que tendrá carácter eliminatorio. Dicho ejercicio consistirá en la contestación por escrito en el plazo máximo de una 1 hora y 30 minutos, de un cuestionario tipo test de 100 preguntas y de 10 preguntas de reserva, todas ellas con cuatro respuestas alternativas, siendo solamente una de ellas la respuesta válida.

6.2.3.-Las respuestas correctas puntuarán positivamente, las no contestadas no tendrán valoración alguna y las contestadas erróneamente restarán un tercio del valor de la

respuesta correcta. La puntuación máxima posible, correspondiente a 100 aciertos, será de 100 puntos, lo que determinará el escalonamiento del resto de puntuaciones.

6.2.4.-La comisión de selección calificadora determinará la puntuación mínima necesaria para superar el ejercicio, que en todo caso no podrá ser inferior al 50% de la puntuación total. Esta decisión se tomará con anterioridad a la identificación de los aspirantes, pudiendo superar la oposición un número superior al de plazas convocadas.

6.2.5.-La comisión de selección calificadora publicará en los 3 días siguientes al de la realización del ejercicio las respuestas correctas en los lugares señalados en la base 4.2. Los aspirantes dispondrán de un plazo de tres días hábiles, a partir de la publicación de las respuestas correctas, para plantear impugnaciones fundadas contra las preguntas formuladas o las respuestas otorgadas por la comisión de selección. Dichas impugnaciones deberán dirigirse, debidamente documentadas, a la sede de la comisión de selección.

6.2.6.-La comisión de selección publicará las calificaciones de los aspirantes que hubieran superado el ejercicio, de forma separada para cupo, mediante Resolución que se publicará en los lugares indicados en la base 4.2 de esta convocatoria. En esta resolución, la comisión de selección indicará asimismo las preguntas anuladas en virtud de las impugnaciones planteadas o, en su caso, de oficio, que serán sustituidas por otras tantas de las de reserva.

6.3.-Fase de concurso:

6.3.1. La fase de concurso consistirá en la valoración por la comisión de selección, con arreglo al baremo que figura como Anexo II a la presente Resolución, de los méritos que acrediten los aspirantes referidos al último día de plazo de presentación de solicitudes.

6.3.2. Para ello, se valorarán los méritos de los aspirantes que hubieran superado la fase de oposición, que hubieran sido presentados junto con la instancia y en la forma establecida en la base 3.6.

6.3.3.-La puntuación máxima posible que se puede obtener en la fase de concurso será de 100 puntos. En ningún caso, la puntuación obtenida en la fase de concurso podrá aplicarse para alcanzar la puntuación mínima de la fase de oposición.

6.3.4.-La comisión de selección podrá requerir a los interesados cualquier tipo de aclaración sobre la documentación presentada. Si no fuera atendido el requerimiento, no se valorará el mérito correspondiente.

6.3.5.-La comisión de selección sólo podrá valorar o solicitar aclaración sobre los méritos alegados en tiempo y forma por los concursantes.

6.3.6.-Si llegase a conocimiento de la comisión de selección que alguno de los aspirantes no posee la totalidad de los requisitos exigidos por la presente convocatoria, previa audiencia del interesado, deberá proponer su exclusión al órgano convocante, indicando las inexactitudes o falsedades formuladas por el aspirante en la solicitud de admisión a estas pruebas selectivas a los efectos procedentes.

CEMSATSE

Así, estos 6 trabajadores superaron un proceso selectivo ajustado a las previsiones de contratación recogidas en la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público y obtuvieron un contrato como personal laboral fijo en el Consorcio de Salud. En el año 2009 el Consorcio estaba configurado según lo establecido en la ORDEN de 5 de octubre de 2006, del Departamento de Salud y Consumo, por la que se dispone la publicación del Convenio de colaboración suscrito entre el Gobierno de Aragón, los Ayuntamientos de Ejea de los Caballeros, Jaca, Fraga y Tarazona y "MAZ" Mutua de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social número 11, para la constitución del Consorcio Aragonés Sanitario de Alta Resolución y lo hace al amparo del artículo. 3 de Real Decreto 29/2000, de 14 de enero, sobre nuevas formas de gestión del Instituto Nacional de Salud que establece que la gestión y administración de los centros, servicios y establecimientos sanitarios, en el ámbito del Instituto Nacional de la Salud, podrá llevarse a cabo a través de fundaciones constituidas al amparo de la Ley 30/1994, de 24 de noviembre, consorcios, sociedades estatales y fundaciones públicas sanitarias, así como mediante la constitución de cualesquiera otras entidades de naturaleza o titularidad pública admitidas en derecho, garantizando y preservando en todo caso su condición de servicio público.

En esta última etapa el Consorcio constituye una entidad jurídica pública, de carácter asociativo y voluntario, dotada de personalidad jurídica propia e independiente de la de sus miembros, con plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de su objeto y fines específicos, patrimonio propio y administración autónoma.

Podemos añadir que el Tribunal Superior de Justicia de Aragón, (Sala de lo Social, Sección 1ª) en sus Sentencias núm. 384/2012 de 29 junio y 177/2013 de 17 abril lo concreta como una entidad pública, dotada de personalidad jurídica propia, integrada en el Departamento de Salud del Gobierno de Aragón, adscrita funcionalmente a la Administración Sanitaria de Aragón y configurada como una entidad del Sistema de Salud aragonés.

Al igual que en caso anterior **estamos ante unos trabajadores** que si bien es cierto que en su día accedieron a una plaza del Consorcio Aragonés de Salud que en puridad no pertenecía al Servicio Aragonés de Salud, no es menos cierto que **fueron contratados según las normas de contratación de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del empleado público.**

También pueden asimilarse al concepto de empleado público del artículo 8 del EBEP y nadie les puede negar que accedieron respetando los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad a través de un proceso selectivo a todas luces ajustado a los principios de contratación de la Administración Pública de manera que no ocasionaran una merma de terceros ajenos a la Función Pública a los que les pudiera crear una ilegítima perturbación en el ejercicio del derecho a acceder a cargos públicos proclamado en la Constitución y además de acuerdo con los otros principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

CEMSATSE

Además podemos añadir que dos de los facultativos que ostentan la condición de personal laboral fijo tienen concedida una excedencia por incompatibilidad en la plaza desempeñada en el Consorcio de Salud por desempeñar otro puesto público en aplicación de la Ley 53/1984. En la concesión de esta excedencia se reconoce que ambos propietarios ostentan un puesto laboral público como Médico de Urgencia Hospitalaria del Consorcio de Salud.

Así, el apartado segundo del artículo único del anteproyecto de Ley “despoja” a este grupo de trabajadores de un plumazo de su condición de personal laboral fijo del Consorcio Hospitalario de Jaca impidiéndoles la siguiente posibilidad que se podría incorporar al texto legal:

En un primer paso Integrar a estos trabajadores como personal laboral fijo del Servicio Aragonés de Salud motivando suficientemente esta integración puesto que este personal:

- 1.- No vulneró en su día ningún derecho fundamental de terceros respecto al acceso al empleo público.
- 2.- Además superó un proceso selectivo ajustado a las previsiones de contratación del Sector público.
- 3.- Su vínculo contractual como laborales fijos lo realizaron con una entidad pública adscrita funcionalmente a la Administración Sanitaria de Aragón y configurada como una entidad del Sistema de Salud aragonés.
- 4.- Este personal puede asimilarse al concepto de empleado público que en el año 2007 se recoge en el artículo 8 de la Ley 7/2007 y cumple los requisitos que se señalan en la misma Ley para el acceso al empleo público.

En un segundo tiempo ofrecerles la opción que recoge la Disposición adicional quinta de la Ley 55/2003 del Estatuto Marco de los Servicios de Salud, Integraciones de personal

Al objeto de homogeneizar las relaciones de empleo del personal de cada uno de los centros, instituciones o servicios de salud, y con el fin de mejorar la eficacia en la gestión, las Administraciones sanitarias públicas podrán establecer procedimientos para la integración directa, con carácter voluntario, en la condición de personal estatutario, en la categoría y titulación equivalente, de quienes presten servicio en tales centros, instituciones o servicios con la condición de funcionario de carrera o en virtud de contrato laboral fijo.

CUARTO.-

En el apartado segundo del artículo único de la Ley se recoge que la incorporación al Servicio Aragonés de Salud del personal procedente del Consorcio con contrato laboral de duración indefinida se realizará con la condición de "a extinguir", y sin que en ningún caso este personal adquiera la condición de empleado público. Únicamente podrá adquirir la condición de empleado público mediante la superación de las correspondientes pruebas

CEMSATSE

selectivas que, en su caso, se puedan convocar por la Administración Pública a la que se incorpora, en los términos, y de acuerdo con los principios contenidos en la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco de los servicios de salud, o, en su caso, en la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

En este caso nos encontramos ante un cuarto grupo de trabajadores que han sido contratados en la modalidad de laborales indefinidos, y que son todos aquellos que no están incluidos en los tres apartados anteriores a los que nos hemos referido en los epígrafes anteriores y no ostentan la condición de personal laboral temporal interino.

En este punto hay que señalar que hemos llegado a esta conclusión en cuanto al "discernimiento" de los diferentes "tipos" de personal laboral del Consorcio basándonos en las explicaciones dadas por el letrado del Consorcio Aragonés de Salud ante las preguntas de CEMSATSE formuladas a este respecto en la reunión del Comité Intercentros del día 24 de noviembre de 2014. De las respuestas obtenidas hemos deducido que el único motivo de establecer un tercer apartado en el artículo único del anteproyecto de ley es que este apartado

El personal temporal que en la fecha de cese de la actividad se encuentre prestando servicios en los Centros de Consorcio, continuará prestando dichos servicios sin solución de continuidad en los mismos centros, en la modalidad de personal laboral que corresponda, en función del nombramiento o contrato temporal de origen y de las relaciones de puestos de trabajo o plantillas que se establezcan para dichos centros.

va dirigido al personal laboral temporal interino que constituiría un quinto grupo de trabajadores.

Vamos a centrar ahora nuestras alegaciones al anteproyecto de ley en el cuarto grupo de trabajadores, **la incorporación al Servicio Aragonés de Salud del personal procedente del Consorcio con contrato laboral de duración indefinida se realizará con la condición de "a extinguir", y sin que en ningún caso este personal adquiera la condición de empleado público**, a este respecto debemos decir que:

- **Primero.-** No somos capaces de ubicar la condición "a extinguir" si la desvinculamos del concepto de "empleado público". **La condición "a extinguir" no es un concepto jurídico del derecho positivo por lo que al tratarse de un concepto jurídico indeterminado, extremo que fue reconocido por el letrado del Consorcio de Salud en la reunión del Comité Intercentros de fecha 24 de noviembre de 2014, EXIGIRÍA LA DEFINICIÓN DE LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE ESTA SITUACIÓN EN EL PROPIO TEXTO LEGAL.**

- **Segundo.-** Si estos trabajadores que se incorporan al Servicio Aragonés de Salud no son empleados públicos **EL TEXTO LEGAL DEBE ACLARAR QUÉ ES LO QUE SON** puesto que cuando el empleador es una Administración es justamente ésta la condición que define al empleado público con sus diferentes modalidades y relaciones jurídicas.

- **Tercero.-** Si estos trabajadores no son empleados públicos **EL TEXTO DE LA LEY DEBE CONCRETAR ADEMÁS DE LO QUE SON EL RÉGIMEN JURÍDICO QUE TIENEN** puesto que **este concepto de "trabajadores no públicos" vinculados a una**

CEMSATSE

Administración podría derivar en unos extremos tan opuestos como su incorporación a la Administración a través de algún sistema "ad hoc" de los que tratan de eludir los principios Constitucionales de acceso al empleo público o por el contrario como son "a extinguir" los trabajadores, que no las plazas que ocupan, se pueda extinguir materialmente su vínculo contractual.

QUINTO.-

Tal y como se ha puesto de manifiesto en el apartado tercero del punto anterior, ante la absoluta inconcreción del término "a extinguir", podría producirse una situación en la que este personal se perpetuara en sus puestos de trabajo de las plantillas o relación de puestos de trabajos en la Administración hasta la fecha de su jubilación. Pues bien, al tratarse de plantillas de una Administración se nos plantean serias dudas sobre la vulneración del principio de igualdad en el acceso a las funciones y cargos públicos consagrado en el artículo 23.2 de la Constitución que ha de ponerse en necesaria conexión con los principios de mérito y capacidad en el acceso a las funciones públicas del artículo 103.3 de la Constitución y referido a los requisitos que señalen las leyes, en este caso el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley 55/2003 del Estatuto Marco de los Servicios de Salud.

CEMSATSE entiende que esta hipotética posibilidad quiebra dicha igualdad porque al "bloquear" estas plazas se eluden los principios rectores de acceso al empleo público y supone más que una huida del Derecho Administrativo, representa un absoluto desprecio al Estado de Derecho porque el propio Estatuto Básico, reconociendo en su Exposición de Motivos esa tendencia de las Administraciones Públicas a la contratación de personal laboral, integra en un único cuerpo legal básico las normas principales que se aplican a los empleados públicos sean funcionarios o personal laboral y esas normas principales pueden ser infringidas en el presente caso, porque todos los trabajadores que se integran como personal laboral de la Administración aragonesa habrían eludido el acceso por esos principios de igualdad, mérito y capacidad.