

A LA CONSELLERIA DE SANIDAD DE LA GENERALITAT VALENCIANA

ASUNTO: APORTACIONES QUE EFECTÚA EL COLEGIO DE ENFERMERÍA DE ALICANTE DURANTE EL TRÁMITE DE AUDIENCIA CIUDADANA DEL PROYECTO DE DECRETO DEL CONSELL POR EL QUE SE APRUEBA EL REGLAMENTO DE SELECCIÓN Y PROVISIÓN DE PLAZAS DE PERSONAL ESTATUTARIO AL SERVICIO DE INSTITUCIONES SANITARIAS DEL SISTEMA VALENCIANO DE SALUD.

ANTECEDENTES

I. - En fecha 20 de julio de 2026 se ha publicado en el DOGV el ANUNCIO del trámite de audiencia ciudadana del proyecto de decreto del Consell, por el que se aprueba el reglamento de selección y provisión de plazas de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias del Sistema Valenciano de Salud.

II. - El **Colegio de Enfermería de Alicante** participa por medio del presente escrito realizando aportaciones (propuestas) durante dicho trámite de audiencia ciudadana, donde se da audiencia a la ciudadanía (personas o entidades que se consideren interesadas) para recoger sus aportaciones al proyecto de decreto del Consell, por el que se aprueba el reglamento de selección y provisión de plazas de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias del Sistema Valenciano de Salud.

La finalidad principal del Colegio de Enfermería de Alicante es ordenar el ejercicio de la profesión y garantizar que la asistencia sanitaria cumpla con estándares legales, éticos y de calidad. Además, desde el Colegio se actúa como defensor de los intereses de los profesionales de Enfermería, por lo que consideramos estar legitimados para presentar este escrito de aportaciones/alegaciones.

En el cuerpo de este documento se realizan aportaciones concretas al proyecto de decreto citado, en concreto, a continuación, se efectúan las siguientes aportaciones (propuestas) concretas con el fin de mejorar el texto normativo referido y poner en valor la profesión enfermera y a sus profesionales.

APORTACIONES Y PROPUESTAS

PRIMERA. En relación con los órganos de selección: desaparición del Colegio por sorteo.

En el Decreto 192/2017, art. 4.2: las personas integrantes de los órganos de selección y provisión, excluyendo presidencia y secretaría, se designan por sorteo, realizado por la Comisión Asesora de Selección y Provisión, entre quienes integraran un “Colegio” constituido

por personal estatutario con grado II o superior de carrera profesional que hubiera manifestado voluntariamente su deseo de pertenecer a él. Solo si no había voluntarios suficientes, el órgano de personal designaba directamente a las personas restantes.

Sin embargo, en el Proyecto, art. 8: los “Órganos Técnicos de Selección” se nombran directamente por resolución del órgano competente en materia de personal, sin sorteo ni Colegio previo. Se mantiene la exigencia de personal fijo del mismo o superior grupo/subgrupo, la paridad de género y se añade una nueva causa de exclusión: no podrá formar parte de los órganos quien, en los cinco años anteriores a la convocatoria, haya ejercido actividad de preparación de opositores o colaborado con academias (art. 8.5, sin equivalente en 2017).

Se considera que la supresión del sorteo elimina uno de los mecanismos de imparcialidad más valorados del Decreto 192/2017 y devuelve a la Administración la designación discrecional directa de los tribunales, sin el filtro aleatorio previo por lo que se consideraría positivo y **se propone** mantener el vigente sistema por sorteo.

SEGUNDA. En relación con el rango normativo de los baremos de méritos de los procesos selectivos y de provisión.

En el Decreto 192/2017, arts. 10.2 y 28.1, los baremos de méritos (tanto de procesos selectivos como de concursos de traslados) se aprueban reglamentariamente, es decir, mediante una norma con rango de reglamento (Orden autonómica), previa negociación sindical.

Sin embargo, en el proyecto, arts. 6.2, 7.2.h y 22.3, los baremos se aprueban por resolución de la persona titular de la conselleria competente en materia de sanidad, un acto administrativo de rango inferior al reglamentario. Asimismo, se prevé además la posibilidad de aplicar “baremos diferentes” según se trate de plazas de difícil cobertura, plazas básicas de características específicas o el resto de plazas (art. 6.2), y baremos distintos por agrupación sanitaria interdepartamental o departamento de salud.

Se considera un retroceso rebajar el instrumento normativo de aprobación de los baremos, de reglamento a simple resolución administrativa, reduciéndose las garantías de estabilidad, publicidad reforzada y control jurídico de una pieza esencial del proceso selectivo o de provisión (la puntuación de los méritos), y facilita su modificación con mayor discrecionalidad y menor exigencia procedimental, por lo que **se propone** mantener la regulación reglamentaria (Orden autonómica) de los baremos de los distintos procesos selectivos y de provisión así como evitar la aplicación de baremos distintos según agrupación o departamento, pues introduce heterogeneidad territorial en el acceso al empleo público que el Decreto 192/2017 no contemplaba.

TERCERA. En relación con el cupo de diversidad funcional/discapacidad.

En el Decreto 192/2017, (art. 13.5) se fija directamente en el reglamento un cupo no inferior al 7 % de las vacantes, de las cuales al menos un 2 % deben reservarse a personas con diversidad funcional intelectual, con preferencia de las mujeres en caso de empate, y se reconoce expresamente el derecho preferente de las personas con diversidad funcional intelectual a elegir plaza próxima a su residencia habitual.

En cambio, en el Proyecto, (art. 11.4) se limita a remitir a *“lo que establezca la normativa estatal básica sobre la materia”*, sin fijar porcentaje propio ni subcupo de diversidad funcional intelectual, y sin recoger el derecho preferente de elección de plaza cercana al domicilio que sí figuraba en el art. 13.5 de 2017.

Al respecto **se propone** mantener la regulación establecida en el Decreto 192/2017 que había ido más allá del mínimo estatal, fijando cifras propias y un derecho de elección de plaza cercana al domicilio para personas con diversidad funcional intelectual.

CUARTA. En relación con las plazas ofertadas en las convocatorias de los procesos de concurso de traslados.

En el Decreto vigente se determina que se ofertarán a provisión todas las plazas básicas vacantes de cada categoría y, en su caso, especialidad, que existan en la fecha de la resolución que convoca el concurso de traslados. Asimismo, se establece que previa negociación en Mesa Sectorial, podrá establecerse excepciones relativas al número de plazas básicas vacantes a ofertar por razones extraordinarias de carácter asistencial.

Sin embargo, en el proyecto no existe el compromiso de ofertar todas las plazas vacantes de la categoría o, al menos, de un porcentaje muy elevado de las mismas como podría ser un 80%-90%.

Se propone que se mantenga la redacción establecida en el Decreto vigente, o subsidiariamente, se establezca una obligación de ofertar como mínimo un 80% o un 90% de las plazas en cada proceso de concurso de traslados. Es relevante que se pueda ejercer, sin restricciones, el derecho de movilidad voluntaria del personal estatutario que tantos beneficios genera a los trabajadores como puede ser acercar el lugar de trabajo al lugar de residencia, mejorando la conciliación de la vida laboral y familiar, reduciendo tiempos en trayectos *“in itinere”*, evitando riesgos de accidentes de tráfico *“in itinere”* (accidentes laborales), generando ahorro económico, reduciendo la contaminación atmosférica por menos emisiones de CO₂, etc.

Incluso, como alternativa y todavía más positivo, **se propone** establecer un sistema de concurso de traslados abierto y permanente como ya tienen implantados muchos Servicios Autonómicos de Salud, entre ellos y como ejemplo, el Servicio Murciando de Salud.

QUINTA. En relación con el umbral de distancia en la movilidad por razones organizativas o asistenciales.

En el Decreto vigente se establece como umbral de proximidad: hasta 30 km (art. 37.2), y por encima de 30 km, exige plan específico de ordenación con informe económico e indemnizaciones (art. 37.4)

Sin embargo, en el proyecto existe un retroceso pues dicho umbral de proximidad se propone hasta los hasta 35 km (art. 27.2) y por encima de 35 km, exige plan específico con informe económico (art. 27.4).

Ampliar de 30 a 35 km el umbral de “proximidad” significa que, en ese tramo adicional (30-35 km), la Administración puede acordar movilidad forzosa sin necesidad de elaborar el plan específico de ordenación de recursos humanos ni el informe económico con previsión de indemnizaciones que exige la normativa. Es una pérdida de garantía económica y procedimental para el personal afectado por movilidad forzosa en ese rango de distancia, por lo que **se propone** mantener la regulación vigente.