

Propuestas del grupo de trabajo de incompatibilidades y otras situaciones administrativas.

INTRODUCCIÓN

El presente documento es un documento de posicionamiento de APEMYF en lo referente a la temática de incompatibilidades y otras situaciones administrativas.

Las propuestas realizadas (siempre en base al borrador de proyecto conocido en Enero de 2025) se basan en 2 conceptos:

1. Que un nuevo Estatuto Marco (o Estatuto Médico) no sea en ningún caso peor que el precedente.
2. Que las propuestas realizadas mejoren la situación actual, y sean lo más transversales e inclusivas posible.

Por otro lado, alguna de las propuestas representa una mejora respecto a situaciones previas, como es lógico asumir.

Las propuestas de APEMYF en esta temática se centrarían en:

Propuesta 1

Compatibilización de actividades asistenciales con actividades de formación, docencia e investigación: En el articulado debe quedar claro *que los servicios de salud deben articular medidas que favorezcan la actividad asistencial con actividades de formación, docencia e investigación.* (actualmente, en el art.35.7 sólo se compatibilizan con actividades investigadoras). *Las actividades de formación, docencia e investigación deben ser financiadas, tanto en tiempo como económico de forma íntegra por los servicios de salud correspondientes,* en cumplimiento del acuerdo del Congreso de los Diputados de julio de 2020 (Comisión de Reconstrucción Social y Económica, punto 47.2) que dice, textualmente: “Tomar medidas para financiación pública de formación continuada de los profesionales sanitarios a cargo de las administraciones públicas, y para investigación independiente, divulgación/educación sanitaria y patrocinio de actividades de asociaciones de pacientes. Se prohibirá financiación de estas actividades, directa o indirectamente, por la industria”

Propuesta 2

La propuesta de impedir que un graduado en medicina con formación sanitaria especializada tenga dedicación exclusiva con el Sistema Nacional de Salud durante los primeros 5 años posteriores a haber adquirido la especialidad, lejos de fidelizar al personal médico en formación respecto al ejercicio en los Sistemas Públicos de Salud, produce justo el efecto contrario: no sólo genera rechazo, sino que incluso puede amplificar el efecto de huida del sistema; podría suceder que incluso los graduados en medicina se plantearan dejar de realizar su formación sanitaria especializada en España, para hacerla en cualquier país del Espacio Schengen y después poder volver (o posiblemente no volver siquiera)

Por otro lado, se trata de un apartado que discrimina por razón de categoría profesional: hay más profesiones sanitarias que realizan formación sanitaria especializada que no se ven afectadas por esta norma. Entendemos que no tiene ningún tipo de sentido penalizar de forma selectiva a unos profesionales sin tener, además, ninguna compensación por dicho motivo.

Por todo ello, proponemos que cualquier referencia a la exclusividad en este sentido debería desaparecer del redactado (sabemos que en documentos posteriores se ha matizado, o incluso hecho desaparecer, pero queremos dejar claro el posicionamiento de APEMYF en contra de este hecho)

Propuesta 3

En el caso de los cargos intermedios, la propuesta de incompatibilizar una segunda actividad o puesto en el sector privado con su nombramiento en el sector sanitario público entendemos que genera un empeoramiento flagrante respecto al Estatuto Marco de 2003. Estamos hablando, no de cargos de alta dirección de los centros sanitarios ni de los sistemas de salud autonómicos, sino de puestos eminentemente asistenciales (jefes de servicio, supervisores de enfermería, etc.) a los cuales, aparte de simultanear a menudo su actividad asistencial con la actividad de coordinación o liderazgo de sus compañeros/as con el sobreesfuerzo que puede representar a menudo a cambio de un reconocimiento retributivo a menudo escaso, se les impide simultanear esta actividad con cualquier otra actividad privada, a diferencia de la actividad que hacen sus compañeros/as. Entendemos que esa es una actitud discriminatoria respecto a sus compañeros/as que no tiene una adecuada compensación.

Por tanto, proponemos que, para mantener esa incompatibilidad en estos casos, se debería compensar económicamente de forma significativa para que la incompatibilidad no sea vista como una prohibición, sino como la consecuencia lógica de la percepción de dicho complemento. En caso contrario, proponemos que no se debería plantear dicha incompatibilidad más que en los mismos

términos que se plantea para el resto del personal según la ley 54/1984 de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, y en la ley 7/2007 de 12 de abril, el Estatuto Básico del Empleado público.

Propuesta 4.

En el caso de las excedencias *por interés particular* (comúnmente llamadas “voluntarias”) o en las excedencias *por agrupación familiar*, observamos que se establece que el tiempo mínimo de permanencia en esta situación de excedencia se establece en dos años, tal y como establecía el EM de 2003 en el caso de las excedencias por interés particular (las excedencias por agrupación familiar no estaban contempladas en el EM de 2003).

A pesar de que entendemos que el establecimiento de un tiempo mínimo de excedencia se podría entender como una forma de evitar que se utilice dicho supuesto como una forma de “alargar” periodos vacacionales o permisos, consideramos que, en la situación actual de déficit de profesionales, el mantenimiento de dicho período mínimo es, por lo poco, excesivo. Aún sería más llamativo incluso en el caso de las excedencias por agrupación familiar, llamadas a permitir la conciliación, que se establezca una limitación en el tiempo tan importante.

Por ello, planteamos que se suprima el tiempo mínimo de permanencia en las dos situaciones de excedencia antedichas.

Por otro lado, si se considerara imprescindible mantener un tiempo mínimo de permanencia para evitar usos no deseados de estas excedencias, propondríamos unos tiempos que, si bien serían disuasorios para estos usos, mantuvieran una flexibilidad adecuada para evitar situaciones no deseadas como el hecho de personas que han solicitado esa excedencia para emprender un proyecto personal que desean volver a ejercer en su plaza y que se verían limitados por ese período temporal. En este caso entendemos que reducir el tiempo mínimo de permanencia en situación de excedencia a 4 o 6 meses sería más que suficiente.

Propuesta 5.

En el caso de las excedencias *por cuidado de familiares*, en la que se establece que los períodos de disfrute mínimo fraccionado no serán inferiores a seis meses, entendemos que se producen en situaciones que pueden ser familiarmente muy complejas y en las que se requiere a menudo de una flexibilidad superior a la que establece el borrador.

Por ello, proponemos que, con las limitaciones generales que establece la norma, los períodos de disfrute no tengan más duración mínima que *la que acuerden de forma explícita y por escrito, las partes (la persona trabajadora y la Dirección del Centro) teniendo en cuenta las circunstancias particulares de cada caso. Sólo en el caso de que no hubiera acuerdo entre las partes, se establecería la duración mínima de los períodos de excedencia de seis meses.*

Propuesta 6.

En la situación de las excedencias por razón de violencia de género o violencia sexual, entendemos que hablar sólo de mujeres (tal y como se hace en el borrador) podría ser discriminatorio respecto a otras personas que pueden sufrir violencia de género o violencia sexual (como podría ser el caso de personas LGTBIQ+),

Por ello, planteamos que se sustituya el término “mujeres” en todo ese artículo por el término “personas” que es mucho más inclusivo, y que incluye todas las situaciones y no sólo al género “mujer”.