



ESCRITO DE DENUNCIA

Datos Generales

Espacio reservado Registro de Entrada

ADVERTENCIA

EN CASO DE DISCONFORMIDAD CON SU DESPIDO, DEBERÁ INTERPONER DEMANDA ANTE LA JURISDICCIÓN SOCIAL EN EL IMPRORRÓGABLE PLAZO DE 20 DÍAS HÁBILES DESDE LA FECHA DEL DESPIDO.

Dirigido a: **INSPECCION PROVINCIAL DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL DE MADRID . A LA ATENCION DE DOÑA MARIA LUISA CANO DE SANTAYANA**

El escrito debe dirigirse a la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social correspondiente a la provincia donde radique el centro de trabajo objeto de denuncia.

Datos del Denunciado

Domicilio Centro de Trabajo:

SERVICIO DE URGENCIAS DE MADRID (SUMMA112), CALLE ANTRACITA , 2 BIS 28045 MADRD,
TELEFONO 913387555
FAX 913387539

Datos del Denunciante

Si actúa en nombre de otros trabajadores indique Nombre y Apellidos:

SUMMAT, ASOCIACION SINDICAL ASAMBLEARIA DE TRABAJADORES DEL SUMMA112
CIF -G-87340618
CALLE ONTANILLA 32-4º C
28025 MADRID
TEF 630318488 Y 637473966
CORREO ELECTRONICO. SUMMAT112@GMAIL.COM



La Ley 39/2015, de 1 de octubre del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, reconoce a los ciudadanos el derecho a relacionarse con las Administraciones Públicas utilizando medios electrónicos para el ejercicio de los derechos previstos en su art.13.

De conformidad con lo dispuesto en el art. 5.1 de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre de Protección de Datos, se informa que el presente formulario contiene datos de carácter personal que se incorporarán a un fichero titularidad del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y serán tratados con la única finalidad de gestionar funciones derivadas del motivo de la solicitud y, en su caso, a cederlos a las Instituciones y Organismos previstos en el art. 10 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de completar su gestión. Se podrán ejercer los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición mediante un escrito dirigido a la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social donde se efectúe el Registro del presente documento.

De acuerdo con lo previsto en el artículo 20.4 de la Ley 23/2015 de 21 de julio, el denunciante no podrá alegar la consideración de interesado a ningún efecto en la fase de investigación, **y sólo tendrá derecho a recibir información sobre el estado de tramitación de su denuncia, así como de los hechos que se hayan constatado y de las medidas adoptadas al respecto cuando el resultado de la investigación afecte a sus derechos individuales o colectivos reconocidos por la normativa correspondiente al ámbito de la función inspectora.**

En el supuesto de que la denuncia diera lugar al inicio de un procedimiento sancionador, el denunciante podrá tener, en su caso, la condición de interesado, en los términos y con los requisitos establecidos en el artículo 4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre (B.O.E. de 2 de octubre).

RELATO DE HECHOS: (Concretar el motivo, acompañando documentación justificativa en su caso)

- ORGANIZACIÓN DEL LOS PUESTOS DE TRABAJO EN EL SUMMA112

Summat es un sindicato asambleario que se constituyo como tal hace dos años, en sus estatutos se incluye que solo pueden afiliarse trabajadores del Summa112 de cualquier categoría profesional , actualmente contamos con casi 300 afiliados , su objetivo fundamental es la defensa de los trabajadores del summa112 , el aumento de la calidad asistencial y velar por las condiciones de trabajo.

El Summa112 forma parte de la red del sistema sanitario de la comunidad de Madrid su objetivo es la atención de urgencias y emergencias de la comunidad de Madrid, está formado en su mayoría por trabajadores sanitarios, médicos, enfermeros y técnicos de emergencias, la vinculación laboral de la mayoría de los profesionales es como personal estatuario (hay algún funcionario de la CAM pero ya quedan muy pocos ya que la mayoría se han estatuzado). Más de un 40% de la plantilla no tiene la plaza en propiedad, es decir son personal estatutario temporal (interino, eventual y sustitución).

Nuestros horarios son de 12 y de 24 horas, cumplimos una jornada laboral de 1536 horas anuales (establecidas en la Resolución, de 27 de diciembre de 2013, de la Dirección General de Recursos Humanos del Servicio Madrileño de Salud .BOCM 309 de fecha 30 de Diciembre de 2013)

Los dispositivos que comprende el Summa 112 a grandes rasgos son:

SUAP. Servicio de urgencias de atención primaria, con horario de 20.30 de la noche a 8.30 de la mañana de lunes a viernes y con horario de 24 horas los sábados domingos y festivos, las jornadas laborales de los trabajadores son de 12 horas de lunes a viernes y de 24 horas los sábados domingos y festivos , en este tipo de dispositivo también hay algunos que funcionan solo con jornadas de 12 horas , en todos los casos se dispone de un calendario anual donde se refleja los días que tenemos que realizar cada grupo nuestra actividad laboral por categorías profesionales , en estos dispositivos hay cuatro grupos de trabajo (los grupos de trabajo es el personal de las diferentes categorías profesionales que diariamente es preciso para cubrir el dispositivo) denominados con letras de la A a la D (anexo 1) , se adjunta también la nota informativa que realiza la gerencia acompañando a los calendarios (anexo 2)

UME, Unidad medicalizada, se trabajan las 24 horas del día todos los días del año, el horario de los trabajadores es de jornadas de 24 horas, en estos dispositivos hay seis grupos de trabajo denominados con las letras de la A a la F, también existe un calendario anual por equipos y categoría profesional (anexo 3)

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

webitss@meyss.es

E00143904

www.empleo.gob.es/itss



VIR . Vehículo de intervención rápida, trabajan en turnos de 12 horas diurnas todos los días del año, en estos dispositivos hay tres grupos de trabajo denominados con las letras de la A a la C, (anexo 4)

También existen otros dispositivos con horarios similares y jornadas laborales idénticas a las expuestas, como las UAD (unidades de atención domiciliaria médica y de enfermería) con horarios de 12, 17 o 24h dependiendo si es entre semana, fin de semana o si es UAD rural.

Como ya se ha comentado el porcentaje de eventuales es muy alto, y nuestros horarios y turnos complicados, esta circunstancia ha producido interpretaciones de la norma por parte de la Gerencia del SUMMA112, de forma histórica, que no se han ajustado en algunas ocasiones a derecho, produciéndose agravios comparativos con respecto a otros trabajadores también estatutarios, pero que realizan su actividad laboral en otras instituciones sanitarias dependientes de la CAM, este hecho ha producido una limitación en los derechos de los trabajadores, como ya se demostró en la denuncia interpuesta por el sindicato FS- TES ante esa inspección, que concluyo con una sanción por irregularidades en la contratación de los estatutarios eventuales que estaban cubriendo una sustitución (Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del estatuto marco del personal estatutario de los servicios de salud (EM) y su consiguiente irregularidad en las cotizaciones a la Seguridad Social.

Actualmente tenemos constancia de que se siguen cometiendo irregularidades tanto en la contratación de estatutarios eventuales como en los derechos que a estos les corresponden en relación a su vinculación laboral con el SUMMA112, este hecho ha sido denunciado a:

La Dirección de Gestión y la Dirección Gerencia del Suma 112,

La Dirección General de RRHH, sin que hasta la fecha se hayan producido ningún movimiento con la intención de resolver esta situación irregular.

MOTIVOS DE LA DENUNCIA

En relación con la actuación inspectora anterior que se llevó a cabo durante el año 2015 queremos informar de que actualmente se siguen realizando contrataciones de eventuales para cubrir sustituciones (según artículo 9.4 de la ley 55/2003) de forma puntual por guardias (día que correspondería trabajar al titular según cuadrante / calendario) y no como regula la normativa que se debe de realizar la contratación de forma continuada desde el hecho causante en la que el titular se ausenta del puesto de trabajo por causas justificadas según la normativa (proceso de incapacidad laboral transitorio IT, descanso maternal, reducción de jornada etc) si es cierto, que este tipo de irregularidad se produce ahora de forma puntual y no como antes que era su práctica habitual. Este tipo de contratación a días se está produciendo sobre todo en la categoría de médico, ante la denuncia de estos hechos en la Gerencia del Summa 112, estos nos comentaron que se ven obligados a realizar así la contratación por falta de médicos en paro, pero también se está dando esta circunstancia en técnicos, celadores y conductores, en la categoría que casi en la totalidad de los casos se cumple con una contratación ajustada a la norma es en enfermería.

Por lo tanto de nuevo se está vulnerando la norma, la cual es clara a este respecto diferenciando claramente los nombramientos de los trabajadores estatutarios ya que según el artículo 9 de Estatuto Marco (EM) *“Los nombramientos de personal estatutario temporal podrán ser de interinidad, de carácter eventual o de sustitución.”* Por lo tanto se realiza una clara diferencia del motivo por el que se realiza la contratación así en el punto 9.3 del EM dice: *“El nombramiento de carácter eventual se expedirá en los siguientes supuestos:*

a) *Cuando se trate de la prestación de servicios determinados de naturaleza temporal, coyuntural o extraordinaria.*

CORREO ELECTRÓNICO/ WEB:

webitss@meyss.es

E00143904

www.empleo.gob.es/itss



b) Cuando sea necesario para garantizar el funcionamiento permanente y continuado de los centros sanitarios.

c) Para la prestación de servicios complementarios de una reducción de jornada ordinaria”.

Y en el punto 9.4 de la citada ley comenta: “El nombramiento de sustitución se expedirá cuando resulte necesario atender las funciones de personal fijo o temporal, durante los períodos de vacaciones, permisos y demás ausencias de carácter temporal que comporten la reserva de la plaza.

Se acordará el cese del personal estatutario sustituto cuando se reincorpore la persona a la que sustituya, así como cuando ésta pierda su derecho a la reincorporación a la misma plaza o función”

Pero lo más importante es que en el punto 9.5 dice: “**Al personal estatutario temporal le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición, el régimen general del personal estatutario fijo.**”

Actualmente el Summa112 en los contratos de personal estatutario temporal de sustitución o de carácter eventual (artículo 9.3 y 9.4) **no están liquidando las vacaciones correspondientes al tiempo trabajado, y por lo tanto no están cumpliendo con la obligación de realizar la declaración de situación asimilada al alta de los días correspondientes de vacaciones no disfrutadas.**

Alegan tanto de forma verbal en las reuniones mantenidas con la D. de Gestión, como de forma escrita (anexo 5 y 6) , que las vacaciones están prorrateadas y que se disfrutan entre guardia y guardia " En esos días de libranza comentan, que se incluyen los descansos, los festivos y las vacaciones prorrateadas, y “*que al mismo tiempo que trabajas estas librando y disfrutando de las vacaciones, que las retribuciones son por el tiempo de contrato y que las cotizaciones son por las retribuciones del tiempo del contratado*”. Según este argumento cotizas por los días trabajados y en esos mismos días también cotizas por tus días de vacaciones, doble cotización un mismo día????

Este mismo argumento también está siendo utilizado para no liquidar las vacaciones, ni que se disfruten en las jubilaciones o las excedencias voluntarias. Por ejemplo si tú te jubilas en mayo, cuando exiges que te cuenten la parte proporcional de las vacaciones que te corresponden hasta mayo, te argumentan que tú no tienes vacaciones ya que éstas las disfrutas de forma prorrateada en los días de libranza.

En cambio cuando la contratación es solo de un día (anexo 5 y 7) alegan que no cabe el prorrateo de las vacaciones y si las abonan.

Nos adjuntaron la sentencia en la que se basan (anexo 8) .en dicha sentencia el juez se basa en un acuerdo de entre la Administración Sanitaria del Estado y las organizaciones sindicales de fecha 01-06-1993 (anexo 9) específicamente en el apartado A.2.5, primero en este apartado solo comenta que de nuestra jornada anual no se detraerán las vacaciones, en ningún momento dice que no nos correspondan, es mas en su apartado 1.2 dicen que estas son irrenunciables. Segundo este acuerdo esta derogado por el de 10 de diciembre de 2015 (anexo 10) sobre vacaciones permisos y licencias..... El cual en su apartado 2 sobre vacaciones dice textualmente” *Con carácter general las vacaciones anuales retribuidas del personal estatutario (no hace distinción entre fijo interino o eventual) tendrán una duración de veintidós días hábiles anuales por año completo de servicio, o de los días que correspondan proporcionalmente.....*”

Como ya se ha comentado nosotros trabajamos con un calendario anual, el cual se ha adjuntado, en el consta los días que trabajas y los días que libras, estos calendarios están por turnos y dispositivos. En ellos está ajustada nuestra jornada laboral de 1536 horas y también en todos ellos está recogido el mes de vacaciones, que por ley nos corresponde. Como es lógico, cuando se realiza una contratación eventual por la causa que sea, trabajan siguiendo estos calendarios, en los cuales consta el mes de vacaciones. ¿Cómo



puedes trabajar, librar, y tener vacaciones? ¿Cómo puedes prorratear vacaciones en tus días de libranza de un calendario oficial en el que constan vacaciones?¿cómo puedes ir en contra del estatuto marco donde el capítulo I, artículo 4 se refiere “*la ordenación del régimen del personal estatutario de los servicios de salud se rige por los siguientes principios y criterios: [...] b) igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso a la condición de personal estatutario*” junto con el capítulo IV artículo 17 que dice “ *el personal estatutario de los servicios de salud ostenta los siguientes derechos:[...]a la percepción puntual de las retribuciones e indemnizaciones por razón del servicio en cada caso establecidas. [...] 9) al descanso necesario, mediante la limitación de la jornada, las vacaciones periódicas retribuidas y permisos en los términos que se establezcan.*” Que encontramos en el Estatuto Marco y violando también el Capítulo X artículo 53: [...] *Anualmente, el personal tendrá derecho a una vacación retribuida cuya duración no será inferior a 30 días naturales, o al tiempo que proporcionalmente correspondan en función del tiempo de servicios.*”

Con respecto a los contratos de 12 y de 24 horas, nombramiento de carácter eventual (artículo 9.3 del EM) no se está cotizando por el descanso obligatorio de 12 horas tras la jornada laboral, es decir no se está realizando la declaración de situación asimilada al alta por este descanso.

la normativa es muy clara a este respecto, excepto casos excepcionales no permite trabajar sin el descanso obligatorio (el Estatuto Marco en su artículo 5.1 del sobre jornadas y descansos diarios en el apartado 2 dice” *el personal tendrá derecho a un periodo mínimo de descanso ininterrumpido de 12 horas entre el fin de una jornada y el comienzo de la siguiente*” por lo tanto en base a la ley esta persona no podría ser contratada antes de que pasaran sus 12 horas de descanso obligatorio de terminar un contrato de 24 o 12 horas y ese tiempo se debe cotizar, algo que no está sucediendo

Por todo ello instamos a la Inspección de Trabajo que realice las gestiones oportunas para solventar estas irregularidades, que vulneran los derechos de los trabajadores.



**MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

SUBSECRETARÍA
DIRECCIÓN GENERAL DE LA
INSPECCIÓN DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

FIRMA DEL DENUNCIANTE

Firmado:.....