



## COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS

### ALEGACIONES DEL COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS AL TRÁMITE DE AUDIENCIA PÚBLICA SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS DE EMPLEO PÚBLICO.

#### ESCRITO DE ALEGACIONES

D. Esteban Gómez Suárez, en mi condición de Presidente del COLEGIO OFICIAL DE ENFERMERÍA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS (en adelante, CODEPA), ante la CONSEJERÍA DE ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA, MEDIO AMBIENTE Y CAMBIO CLIMÁTICO, al amparo de lo dispuesto en los artículos 4.2 y 133.2 in fine de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante, Ley 39/2015), por vía electrónica COMPAREZCO y DIGO:

#### LEGITIMACIÓN

Que se ha acordado la apertura del trámite de audiencia e información pública sobre el anteproyecto de Ley del Principado de Asturias de Empleo Público y se fija el plazo para realizar alegaciones entre el 27 de agosto de 2021 y el 17 de agosto de 2021, posteriormente ampliado al 26 de agosto de 2021.

Que están legitimadas para efectuar las alegaciones que se estimen oportunas sobre el contenido de la norma en tramitación las organizaciones o asociaciones reconocidas por ley que agrupen o representen a las personas cuyos derechos o intereses legítimos se vieren afectados por la misma y cuyos fines guarden relación directa con su objeto. Así, el CODEPA ostenta la representación institucional de las 7.600 enfermeras y enfermeros que ejercen en el Principado de Asturias, de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 2/1974

sobre Colegios Profesionales. En virtud de lo anterior, mediante el presente escrito vengo a realizar objeciones al anteproyecto de Ley, entre otros motivos que se exponen en el cuerpo del escrito.

Que el CODEPA ha hecho consulta pública a colegiados y sociedades científicas con el fin de obtener criterios profesionales y técnicos para disponer de una argumentación más fundada.

## ALEGACIONES

### **1. Con carácter general:**

En el CODEPA, después de leer la norma propuesta, entendemos que no presenta novedades significativas al modelo de gestión de personal que dispone la administración pública en estos momentos, más allá de darle rango de ley a lo que ya hay.

Se pierde una buena oportunidad de modernizar nuestro sistema de gestión de las personas que trabajan para los ciudadanos de esta comunidad y afrontar los retos que en los próximos años tendrá nuestra administración pública, muchos de los cuales las enfermeras vivimos en primera persona.

El mero hecho de mantener una clasificación de categorías basada en los títulos y el funcionariado del siglo pasado, ya dan que pensar sobre las novedades que el texto pretende incluir en la vida de los empleados públicos asturianos.

Echamos en falta respuesta en esta ley a problemas viejos como la falta de profesionalización de la función directiva o la politización de la administración pública, y en este sentido y siempre desde la lealtad institucional presentamos las siguientes alegaciones y propuestas.

### **2. Personal directivo profesional:**

Modernizar la función directiva en la administración pública es más que deseable, el texto propuesto no aporta nada nuevo a la situación actual y creemos se pierde una buena oportunidad de innovar y mejorar la gestión de la administración pública.

#### **Art. 9.1**

*"Es personal directivo profesional el personal funcionario de carrera del Grupo A, Subgrupo A1, que desarrolla funciones directivas profesionales mediante el desempeño del puesto de trabajo de subdirector General en atención a la necesaria autonomía en el ejercicio de sus funciones y por la especial responsabilidad en su gestión, al estar ésta sujeta a rendición*

*de cuentas y control de resultados con arreglo a parámetros y criterios objetivos...”*

Desde el CODEPA proponemos, como detallaremos más adelante, el modelo establecido por Real Decreto 1027/2011 que establece el **Marco Español de Cualificaciones para la Enseñanza Superior, el MECES**, que fija 4 niveles, a saber: 1, Técnico Superior (en Formación Profesional, Enseñanzas Artísticas o Deportivas); 2, Graduado; 3, Máster; y 4, Doctor.

Ahondando en el término de profesionalización de la función directiva, creemos que es necesario, más allá del nivel del título, una formación cualificada en el ámbito de la gestión la dirección y el liderazgo.

#### **Art. 9.2**

*“El nombramiento atenderá a principios de mérito y capacidad, criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.”*

Profundizando en la profesionalización de la función directiva, desde el CODEPA creemos que el nombramiento en estos casos debe ser transparente y más allá de garantizar la publicidad y la concurrencia debe establecer un baremo o criterio objetivo para la designación de los funcionarios con responsabilidad directiva, que posteriormente pueda ser evaluable.

#### **Art. 9.3**

*“El personal directivo profesional estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, ajustando su desempeño a los siguientes principios:*

*a) Autonomía funcional en el desempeño de su ejercicio profesional, únicamente limitada por los criterios e instrucciones directas emanadas de los altos cargos que sean sus superiores jerárquicos.*

*b) Sujeción al programa anual de objetivos, que será establecido por el órgano competente para su nombramiento, y a los principios de evaluación y de rendición de cuentas.”*

Enlazando con el art. 9.2, desde el CODEPA proponemos que la evaluación de la función directiva sea objetiva, pública y transparente. Creemos fundamental que el proceso selectivo debe tener una fase de programa en la que los candidatos defiendan su idoneidad a través de un proyecto ligado a objetivos y resultados medibles.

#### **Art. 9.7**

*"...Los puestos de trabajo correspondientes a las Subdirecciones Generales figurarán en la Relación de Puestos de Trabajo con la indicación expresa de su carácter directivo y se proveerán por el sistema de libre designación."*

Creemos que se pierde una gran oportunidad de dotar a la administración pública de independencia política y de competencia directiva. En general, durante este artículo se hace referencia a principios como la confianza o la discrecionalidad y sin embargo se hace poca referencia a la transparencia, o la competencia. Debería eliminarse la libre designación como sistema de nombramiento, no es deseable en ningún caso y menos en la función directiva.

Respecto a la función directiva en el SESPA (art. 9.9), independientemente de su condición especial creemos debería regirse por los mismos principios y el mismo sistema, incorporándolo a esta norma.

### **3. Oferta de Empleo Público:**

#### **Art. 20.5**

*"La ejecución de la oferta de empleo público, que implica la convocatoria y resolución de los procesos selectivos correspondientes, deberá desarrollarse en el plazo máximo de tres años desde la publicación del acuerdo de aprobación de la oferta en el Boletín Oficial del Principado de Asturias."*

Desde el CODEPA proponemos un plazo máximo de 2 años, ya que estimamos que es tiempo suficiente para el desarrollo y resolución, así como para no interferir o superponerse a sucesivos procesos selectivos (*que además deberían tener regulada una frecuencia bienal*).

También consideramos que debería en la misma publicación de la OPE, explicitarse los puestos de trabajo que se ofertan, con sus características y su clasificación correspondiente, ya que estos deben conocerse previamente a la convocatoria de la oferta, y no a posteriori.

### **4. Grupos, cuerpos y escalas de funcionarios y grupos profesionales:**

Los **art. 30 y 31** proponen la agrupación en cuerpos y escalas, en función de la titulación, la responsabilidad y funciones. A priori, el CODEPA comparte esa visión, pero siempre si tenemos en cuenta el marco al que ya hemos hecho referencia y que no es otro que el modelo establecido por Real Decreto 1027/2011 que establece el Marco Español de Cualificaciones para la Enseñanza Superior, el MECES, que fija 4 niveles, a saber: 1, Técnico Superior (en Formación Profesional, Enseñanzas Artísticas o Deportivas); 2, Graduado; 3, Máster; y 4, Doctor.

"...Grupo A, dividido en dos subgrupos A1 y A2.

a) Para el acceso a los cuerpos y escalas del subgrupo A1, se exigirá estar en posesión del título universitario de grado, salvo lo establecido en la disposición adicional quinta y en los supuestos en los que una norma con rango de ley exija otro título universitario oficial. En todo caso, el cuerpo especial de Ingeniería A1 requerirá el título de Grado y Máster..."

El desarrollo de estos artículos y en especial la disposición adicional 5, son una marcha atrás en la agrupación y acceso a los puestos de responsabilidad en base a clasificaciones caducas que ya no contempla en ámbito académico europeo. Que sigan apareciendo en la tabla titulaciones que ya no existen en el panorama universitario europeo como diplomaturas o ingenierías técnicas, parece más un ejercicio de resistencia o discriminación que la creación de un marco moderno y especializado para el desarrollo de una administración más ágil y eficiente.

Si se incorpora un marco como el MECES directamente se puede emplear los niveles de Grado o máster para distinguir cuerpos y escalas A1 y A2.

Especialmente sangrante en el ámbito de la salud nos parece la clasificación que se establece en el **Art 34** que regula los cuerpos especiales.

*"1. Los Cuerpos especiales y, en su caso, las Escalas de funcionarios de la Administración del Principado de Asturias son los siguientes:"*

En el subgrupo A1, incorpora directamente profesiones ligadas a estudios como la medicina, o la psicología, mientras relega al grupo A2 a la Enfermería que se encuentra en el mismo nivel MECES

**Desde el CODEPA, para el caso de que no se establezcan los grupos de clasificación profesional de acuerdo con el Marco Español de Cualificaciones para la Enseñanza Superior, proponemos la inclusión del Cuerpo de Enfermería dentro del Subgrupo A1.**

## **5. Registro de personal:**

Respecto al **Art. 39**

*"En cada una de las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta ley existirá un registro de personal y de puestos de trabajo, que incluirá la sección de personal funcionario y laboral, así como la sección de puestos de trabajo y la sección de personal eventual..."*

5. *Los empleados públicos tendrán libre acceso a su expediente individual."*

Desde el CODEPA, proponemos la regulación del acceso al Registro de Personal por parte de los colegios profesionales para el cumplimiento de los fines establecidos en sus estatutos.

## **6. Sistemas selectivos:**

Respecto al **Art. 58**. Prolongación de la permanencia en el servicio activo.

*"4. Sin perjuicio de los criterios referidos en el apartado anterior, procederá la concesión de la prolongación de la permanencia en el servicio activo..."*

Desde el CODEPA, proponemos la concesión de esta permanencia en un puesto compatible a sus capacidades, siguiendo los criterios del apdo. 3 de este mismo artículo.

Respecto al **art. 60.1:**

*"Los puestos de trabajo que deban ser desempeñados por personal funcionario, se proveerán, con carácter ordinario y definitivo, mediante los procedimientos de concurso y **libre designación** con convocatoria pública, basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad..."*

Desde el CODEPA, proponemos la **supresión de este tipo de procedimiento (Libre designación)**, ya que debe ser la excepción (debidamente justificada) y no la norma para la provisión de puestos de trabajo. El abuso en la libre designación ha sido reiteradamente advertido por el poder judicial, y como ya hemos especificado en los puestos directivos es contrario a los criterios de mérito, capacidad o transparencia.

Respecto a los **art. 61:**

*"Concurso de provisión de los puestos de trabajo del personal funcionario de carrera*

*En los concursos de provisión de puestos de trabajo singularizados se tendrán únicamente en cuenta los méritos exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán alguno o algunos de los siguientes apartados: (...) **d) La antigüedad...***

*...La experiencia profesional y el nivel del complemento de destino se valorará con independencia de la naturaleza fija o temporal del nombramiento o contrato o la forma de provisión del puesto o puestos de trabajo en los que se hayan adquirido, pudiendo ser valorada asimismo la experiencia profesional adquirida en el ámbito del sector público"*

Desde el CODEPA entendemos que la experiencia profesional no debe valorarse solo en la propia administración pública, entendemos que la experiencia en diferentes sectores y ámbitos es enriquecedora y no tiene por qué diferenciarse siempre que se acrediten las mismas competencias y funciones. Más aun, entendemos perjudicial que incluso dentro de la administración pública se hagan diferencias a la hora de puntuar un puesto de trabajo u otro.

*"7. El plazo de valoración de las experiencias y del trabajo desarrollado será como máximo de quince años desde la publicación de la convocatoria en el Boletín Oficial del Principado de Asturias. Cuando sean valorados los cursos de formación y perfeccionamiento superados e impartidos se contarán, como máximo, los realizados en los cinco años anteriores a la publicación de la convocatoria."*

Desde el CODEPA, proponemos que se suprima este apartado y se compute el trabajo y conocimientos adquiridos durante toda la vida laboral. No entendemos bien la justificación de restringir las competencias a las adquiridas en los últimos 5 años. Se entendería mejor que se restringiesen en función del ámbito de competencia o mapa de competencias que requiera el puesto de trabajo que a la actualidad de los mismos.

*"9. Los funcionarios de carrera deberán permanecer en el puesto de trabajo obtenido por concurso un mínimo de **dos años** para poder participar en otros concursos de provisión de puestos, salvo en el ámbito de la Consejería o de la entidad de derecho público correspondiente, en cuyo caso, el plazo mínimo de permanencia en dichos puestos para poder participar en otro concurso se reducirá a un año."*

Desde el CODEPA, proponemos que ese plazo sea de un año.

*"10. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo deberán resolverse en el plazo de seis meses, salvo que se convoquen más de la mitad de los puestos de trabajo vacantes, en cuyo caso el plazo no podrá exceder de doce meses."*

Desde el CODEPA, proponemos que se especifique el inicio del plazo (desde la publicación en el BOPA de la convocatoria de dicho procedimiento).

El **Art. 62.** habla sobre la **libre designación** con convocatoria pública del personal funcionario de carrera.

Desde el CODEPA, proponemos que se suprima este artículo, o de no suprimirse se restrinjan más las posibilidades de nombramiento bajo este sistema.

**Art 63.3** sobre comisiones de servicios.



*"3. El puesto de trabajo cubierto temporalmente en comisión de servicios será incluido, en todo caso, en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda."*

Desde el CODEPA, proponemos que se especifique que sea de acuerdo con el **art.23**.

## **7. Provisión temporal:**

**Art. 64.** Adscripción provisional de funcionarios de carrera.

*"1 Los puestos de trabajo vacantes podrán proveerse por medio de adscripción provisional de funcionarios de carrera, en los siguientes supuestos de pérdida del puesto de trabajo y por los siguientes motivos: (...)*

*f) Acumulación de dos resultados negativos consecutivos en la evaluación del desempeño"*

Desde el CODEPA, proponemos que se suprima este apartado (y en caso de no ser aceptada, que se amplíe a tres).

**Art. 66.** Redistribución de personal.

*"1. Los funcionarios de carrera que ocupen con carácter definitivo y provisional puestos no singularizados, podrán ser adscritos, por necesidades del servicio, a otros de la misma naturaleza, nivel de complemento de destino y complemento específico, siempre que para la provisión de los referidos puestos esté previsto el mismo procedimiento y sin que ello suponga cambio de concejo."*

Desde el CODEPA, proponemos que se especifique que esas necesidades serán debidamente motivadas y justificadas.

**Art. 67.** Movilidad forzosa por razones del servicio.

*"1. Excepcionalmente podrá acordarse la movilidad de carácter forzoso por razones del servicio cuando, celebrado el procedimiento de provisión para la cobertura de una vacante, esta se declarara desierta y fuera urgente para el servicio su provisión. Los criterios de prelación para la determinación del funcionario de carrera a nombrar en comisión forzosa serán los siguientes:"*

Desde el CODEPA, proponemos que se especifique esas necesidades serán debidamente motivadas y justificadas.

*"3. El puesto de trabajo cubierto por movilidad forzosa será incluido en todo caso en la siguiente convocatoria de provisión por el sistema que corresponda."*

Desde el CODEPA, proponemos que se especifique que sea de acuerdo con el art.23.

### **Art. 68. Traslado forzoso del personal funcionario.**

*"1. La Administración del Principado de Asturias, de manera motivada y con audiencia del interesado, podrá trasladar, por necesidades de servicio o funcionales, a sus funcionarios de carrera a unidades o entidades de derecho público a las que se refiere el artículo 2.1b) de la presente Ley, (...)"*

Desde el CODEPA, proponemos que se especifique esas necesidades serán debidamente motivadas y justificadas.

## **8. Derechos de los empleados públicos:**

### **Art. 92. Derechos individuales y derechos individuales ejercidos colectivamente.**

*"1. De carácter individual: (...)*

*ñ) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables"*

Desde el CODEPA, proponemos que se especifique que colectivos tienen derecho a la reducción de la edad de jubilación en igualdad con otros colectivos (bomberos o policía) que actualmente ya la disfrutan. Creemos importante que se establezca un coeficiente reductor para funcionarios que trabajen a turnos (Especialmente los turnos de noche) o condiciones de especial penosidad que puedan generar pérdida de la salud y el bienestar (Y así está demostrado científicamente).

## **9. Evaluación del desempeño y carrera profesional:**

El capítulo II, art. 93 y 94 se dedica a la evaluación del desempeño de los empleados públicos. Si bien es verdad que el 94.3 indica que deberá tener un desarrollo normativo específico, creemos que esta ley podría profundizar en esta herramienta para convertirla en un verdadero aliciente y generador de calidad dentro de la administración pública.

En esta norma deberían considerarse algunos aspectos como los siguientes:

1) **Continuidad** del proceso de entrada, encuadre y evaluación del desempeño y carrera profesional o transversal de manera que no ocurra que como hasta ahora que la entrada, encuadre o evaluación se restringen a periodos y/o plazos delimitados y establecidos de forma arbitraria por la administración.

2) Establecer un **modelo de evaluación moderno**, con la participación del propio empleado, que no se limite a un recuento de méritos y puntuación académica y/o experiencia laboral. Buscar evaluación del desempeño de equipo y profesionalizar el

proceso de evaluación. Utilizar sistemas digitales y avanzar en la digitalización del proceso.

3) La evaluación del desempeño, podría utilizarse combinándola con una buena gestión de los **mapas competenciales** y RPTs en los concursos de traslados, OPEs y en la optimización de los recursos humanos de la administración. Para ello es fundamental que se creen los mapas de competencias de los puestos de trabajo bajo cuya óptica deberían ser evaluados los profesionales.

En la misma línea, en lo referente a la carrera horizontal, el **Art. 96. Carrera horizontal del personal funcionario** dice en su punto 10

*"10. El plazo máximo para resolver y notificar las solicitudes de reconocimiento de la categoría personal será de seis meses, transcurrido el cual se entenderán desestimadas."*

Desde el CODEPA, proponemos que, transcurrido el plazo, el silencio administrativo **opere en sentido positivo para el solicitante**. Creemos en este sentido que la modernización de la administración debe estar orientada también al cuidado de sus empleados y mejorar la comunicación con los mismos, reduciendo plazos y burocracia.

## **10. Deberes de los empleados públicos. código de conducta:**

### **Art. 131. Deberes. Código de conducta.**

*"2 .El código de conducta de los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley está integrado por los principios éticos y de conducta regulados en la legislación básica, debiendo ajustar su actuación a los siguientes principios: objetividad, integridad, neutralidad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, austeridad, accesibilidad, eficacia, honradez, **promoción del entorno cultural y medioambiental**, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres."*

Desde el CODEPA, si bien entendemos que es difícil siempre objetivar los principios y valores de la administración pública, creemos que el principio de **promoción** del entorno cultural queda fuera de lo exigible a un funcionario público, es importante el respeto medioambiental y cultural, pero tal y como se redacta no parece un principio ético y solo aporta confusión por lo que proponemos que se suprima la **promoción del entorno cultural y medioambiental** como deber del código de conducta.

### **Art. 133 Incompatibilidades.**

*"1. El desempeño de las funciones públicas será incompatible con el ejercicio de cualquier cargo, profesión o actividad, públicos o privados, por cuenta propia o ajena, retribuidos o meramente"*

*honoríficos, que impidan o menoscaben el exacto cumplimiento de los deberes de los funcionarios, comprometan su imparcialidad o independencia o perjudiquen los intereses generales.*

*2. El régimen de incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias se ajustará a la legislación estatal."*

Desde el CODEPA, proponemos que se permita la compatibilidad del ejercicio profesional entre los ámbitos público y privado, también dentro la propia administración en diferentes organismos.

Especialmente debemos de tener en cuenta el caso de necesidades debidamente justificadas como la escasez de profesionales o aumentos de carga de trabajo (Un ejemplo sencillo de entender es la escasez de enfermeras durante esta pandemia o la falta crónica de profesionales de enfermería en el ámbito sociosanitario). Esta norma así redactada supone de facto un perjuicio para los ciudadanos y la sociedad en general.

Por otro lado, podríamos entender sobradamente justificada la norma en los cargos directivos cuyos conflictos de interés en decisiones y rango de influencia pueden suponer un perjuicio para la administración o la ciudadanía. También podría suponer un perjuicio para el sistema en el caso de profesionales con capacidad de decisión en el uso de los recursos y equipamientos, que podrían utilizar medios públicos para fines privados. Lo cual también es en cualquier caso fiscalizable de forma sencilla.

Se entiende mal, además que esta obligación de dedicación exclusiva se pueda saltar en unas profesiones y no en otras, por lo que creemos mejor que sea eliminada como requisito indispensable para cualquier empleado público salvo en el caso de la función directiva o de gestión e indicación de recursos.

La detección de los casos de incumplimiento de esta premisa es complicada, y se dan casos de funcionamiento fuera de la norma, lo que supone falta de garantías para ciudadanos y profesionales. Por otro lado, es difícil valorar qué casos realmente *impiden o menoscaban el exacto cumplimiento de los deberes de funcionario*, y nos tememos que la norma acote solo a los funcionarios que tienen poca influencia en el interés general.

## **11. Régimen disciplinario:**

### **Art 136.4 Respecto al régimen disciplinario.**

*"4. Son faltas graves del personal funcionario:*

*a) La falta de obediencia y respeto a las autoridades y superiores jerárquicos. (...)"*

Desde el CODEPA, proponemos que se incluya como causa motivada de desobediencia a las órdenes de un superior, las siguientes:

- 1) Cuando considere que la orden provoca un riesgo grave e inminente para su vida o salud.
- 2) Las órdenes atentatorias de la dignidad, intimidad o propia imagen del trabajador, o referidas a su vida privada.
- 3) Aquellas órdenes que no estén relacionadas con el trabajo.
- 4) Las órdenes manifiestamente abusivas, vejatorias o ilegales.
- 5) Las órdenes ilegales manifiestamente atentatorias del Código Penal.

## **12. Disposiciones adicionales:**

### **Disposición Adicional decimotercera. Colegiación profesional de los empleados públicos**

El personal al servicio de la Administración del Principado de Asturias y de las entidades de derecho público a que se refiere el artículo 2.1 de la presente Ley, cualquiera que sea la naturaleza de su relación de servicio, *no necesitará estar incorporado al colegio profesional correspondiente para el ejercicio de funciones administrativas*, salvo que la colegiación viniera impuesta por la legislación básica estatal para ejercer una profesión titulada.

Desde el CODEPA, entendemos que la colegiación profesional supone o debe suponer un beneficio para la protección del ciudadano y la sociedad en general, valoraríamos positivamente que más allá de rehuir de los colegios profesionales la administración colaborase activamente con los mismos en pro del bien común. Sugerimos que se especifiquen las profesiones en las que la colegiación viene impuesta por la legislación básica estatal para ejercer una profesión titulada y en tales casos quede reflejada la obligación de la administración de exigir al personal la colegiación para el ejercicio de sus funciones.

### **Disposición adicional quinta. Ordenación de cuerpos y escalas.**

La disposición adicional quinta nos genera no solo rechazo sino confusión. El cuadro que presenta viene a expresar el deseo del legislador de que nada cambie en la administración y que la ordenación de cuerpos y escalas siga anclada a lo que se hacía en el siglo pasado y no al sistema académico del siglo XXI.

La aparición de etiquetas como “*diplomatura en enfermería*” ya reflejan el desconocimiento de la realidad y el entorno académico actual de nuestra profesión. Los cuadros que se incorporan no dejan claro los niveles a los que se puede acceder o no con la titulación de Grado de enfermería.

El cuadro del cuerpo de la administración general da a entender que no están excluidas las enfermeras en el cuerpo de administración general (Art. 33)

Sin embargo, en el cuadro de la escala de especialistas, se incluye a la enfermería como A2 acompañando el texto:

*"Ejecución técnica y realización de los trabajos propios de la titulación exigida y con las funciones concretas asignadas al desempeño del correspondiente puesto de trabajo en su caso, bajo la dirección y supervisión de los funcionarios de la escala de médicos."*

Desde el CODEPA, proponemos que se suprima este párrafo, ya que la Enfermería cuenta con competencias propias y autonomía como profesión dentro del equipo de salud. La visión de la Enfermería como profesión técnica no se ajusta a la realidad. Proponemos que se incluya este párrafo: ***Gestión, inspección, control, estudio y propuesta de nivel superior, de acuerdo con la titulación exigida y con las funciones concretas asignadas al desempeño del correspondiente puesto de trabajo en el ámbito de la Administración Principado de Asturias, sus organismos y entes públicos, con expresa exclusión de las instituciones sanitarias dependientes del Servicio de Salud.***

Sería además correcto retirar el título de diplomado en Enfermería que está asimilado al de grado en todo el territorio nacional y la Unión Europea.

De la misma manera en referencia al cuerpo de inspección, desde el CODEPA queremos insistir en la misma línea respecto al cuadro que especifica funciones de subinspección de prestaciones sanitarias que reza:

*"Colaboración y apoyo técnico a las funciones de nivel superior del Cuerpo de Inspección de Prestaciones Sanitarias."*

Desde el CODEPA, proponemos que se suprima este párrafo y se incluya este otro: ***Inspección, evaluación y control en relación con las prestaciones sanitarias con financiación pública. En el desempeño de sus funciones tendrán la consideración de autoridad pública.***

Por todo lo anterior, SOLICITO a la Consejería de Salud que admita a trámite el presente escrito, tenga por comparecido electrónicamente y personado al Colegio Oficial de Enfermería del Principado de Asturias en el procedimiento administrativo de elaboración y aprobación del anteproyecto de Ley del Principado de Asturias de Empleo Público; así como reconocida su condición de interesado en el mismo, y tenga por realizadas y

evacuadas, en tiempo y forma, las alegaciones y observaciones contenidas en el cuerpo de este escrito.

Oviedo a 25 de agosto de 2021



EL PRESIDENTE

ESTEBAN GÓMEZ SUÁREZ