

NUEVA ORDEN DE BOLSA DE TRABAJO. INICIACIÓN DE NEGOCIACIÓN EN MESA SECTORIAL ALEGACIONES PRESENTADAS POR SIMAP

Estimad@s amig@s: hoy se ha reunido la primera mesa técnica para la negociación de la nueva orden de bolsa. La propuesta de la Conselleria tiene algunas novedades que en su conjunto buscan la finalidad de agilizar el funcionamiento del proceso, conseguir una rápida cobertura de las necesidades asistenciales, facilitar su gestión sobre todo a la propia administración o hacerla posible con la dotación presupuestaria y medios de los que dispone y no tolerar incumplimientos aplicando con severidad las penalizaciones sin ninguna proporcionalidad.

Como contrapunto, ofrece mejora mínimamente las posibilidades de inscripción con la creación de bolsas de reserva, a nuestro entender, representa un pobre simulacro de apertura permanente para determinadas categorías que se han mostrado deficitarias, apenas amplía los departamentos a los que se puede inscribir y las categorías, va a favorecer que los trámites telemáticos y dará publicidad en la web de forma mensual/semanal según los casos.

Otra de las propuestas estrella de la Conselleria es dar un peso determinante al resultado de los ejercicios de los procesos de selección, hasta un máximo de 50 puntos, siempre y cuando se haya aprobado el ejercicio. No otorga ninguna puntuación si el candidato se ha presentado a la prueba, pero sin haber logrado superarla, ni siquiera en el intervalo de 3 a 4,99 puntos.

Respecto a la Orden anterior, del 2009, modifica también el baremo de méritos reduciendo en 10 puntos el tope de los servicios prestados (con un máximo en 60 puntos).

La puntuación del periodo de formación de la residencia que propone la Conselleria es absolutamente inaceptable de 0,8 puntos por año para la categoría/especialidad a la que se opta.

El tratamiento que hace del periodo de prueba tampoco garantiza su uso correcto y proporcionado: el cumplimiento del procedimiento no está garantizado al no desarrollar la norma básica de aplicación, creando una completa indefensión del trabajador. Además, incluye la no superación del periodo de prueba como falta y establece una sanción (enmascarándola como suspensión), vulnerando el principio de legalidad que rigen los principios de la potestad disciplinaria del Estatuto Marco, ya que no está tipificado como tal.

Tampoco guarda el principio de proporcionalidad estableciendo siempre la sanción máxima.

La orden de bolsa actual lleva tantos años de vigencia que ha permitido conocer sus puntos débiles, por falta de una correcta regulación, y su posterior utilización para realizar irregularidades y trucos, algunos francamente enrevesados, que todos conocemos para seleccionar los candidatos salvando el orden establecido. Es necesario que la nueva orden de bolsa, de forma clara y precisa, regule los procedimientos y detalle los pormenores en cada uno de sus artículos, para que no produzcan posibilidades interpretativas que lleven a romper los principios de equidad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia a la hora de acceder al empleo público.

La redacción que nos propone la Conselleria como borrador no mejora muchos de los puntos de la orden del 2009 que han permitido hacer un uso indebido de la bolsa de trabajo y que han la desprestigiado como medio de contratación adecuado.

Compartimos con la Conselleria la necesidad de que una bolsa de trabajo tiene que ser ágil y eficiente para cubrir las necesidades asistenciales, pero también tiene que guardar los principios que rigen el acceso al empleo público y la proporcionalidad y la justificación en las sanciones. Pero el punto fundamental es que la Conselleria se comprometa a presupuestar todo aquello que se necesite, tanto en recursos humanos como en medios técnicos, para que la bolsa tenga una apertura permanente para nuevas inscripciones, aunque la actualización de los méritos puede tener una demora justificada y con el compromiso de mejora en un plazo de tiempo determinado, fruto de la negociación que hoy hemos iniciado.

Así las cosas, entre la propuesta de la Conselleria y las alegaciones que vamos a defender en las mesas técnicas existen grandes discrepancias y en puntos fundamentales. Pensamos que se va a iniciar una negociación que va a ser dura. La Conselleria tendrá que replantearse su posición inicial si queremos conseguir que la futura orden de bolsa sea lo que todos esperamos desde hace tanto tiempo.

Os iremos informando puntualmente.

A continuación, destacamos las alegaciones más destacadas.

ORDEN de...2017, de la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública, por la que se regula el procedimiento para la selección de personal temporal para plazas estatutarias gestionadas por la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública.

Artículo 3.

En relación con las **retribuciones**, nosotros queremos que conste que al personal temporal le corresponderán las retribuciones del puesto de trabajo para el que haya sido nombrado, **que nunca podrá ser inferior al de la categoría/especialidad a la que pertenece y al del tipo de trabajo desempeñado que sea de iguales o similares características.**

Artículo 6. Plazas estatutarias que precisen una experiencia concreta

Proponemos que sean para periodos no superiores a **tres meses**, siendo importante detallar los puestos de trabajo y las funciones que justifican la necesidad de experiencia o formación previa, y eliminación del periodo prueba, ya su experiencia ya vendrá certificada.

Sugerencia: *En este apartado se podría considerar el incluir un listado de Médicos de Familia o generalistas que estén dispuestos a la cobertura de plazas de Pediatría de AP para nombramientos inferiores a tres meses y que acrediten experiencia previa. Esto podría solucionar de forma ágil la cobertura de plazas de pediatra de AP de difícil cobertura general y fundamentalmente en periodos cortos.*

Artículo 7. Nombramientos previsibles de corta duración y a tiempo parcial

Los nombramientos previsibles de corta duración y a tiempo parcial, en nuestra opinión, deben ser siempre para atender las necesidades asistenciales de previsible corta duración por incapacidad temporal o situaciones sobrevenidas, no contempladas en la programación anual de las planillas de trabajo, que no excedan los cuatro días. Todas las ausencias previsibles de un centro o servicio se tienen que sustituir de forma global ofertando empleo de calidad y duración como acúmulos de tareas.

Artículo 8. Convocatoria e inscripción en la Bolsa de Trabajo.

8.1 Convocatoria.

Nuestra propuesta: Las bolsas de trabajo temporal de la Conselleria competente en materia de sanidad serán **abiertas y permanentes**. **Si se utiliza la bolsa de reserva** el proceso de baremación e incorporación a los listados de la bolsa correspondiente no deberá ser superior a 4 meses.

No debe existir límite de inscripción en relación con categorías profesionales ni departamentos, con prelación de los cinco departamentos de salud en los que se tenga preferencia para cada categoría.

Artículo 10. Bolsas de reserva.

A la propuesta de una bolsa de reserva para cuando se agote la bolsa vigente y que el orden de dicha bolsa de reserva sea el de inscripción, nuestra propuesta es que e incluirán en los listados de la bolsa de la edición vigente cuando sean baremados según los méritos aportados y los que dispone de oficio la Conselleria en las actualizaciones que realiza la bolsa vigente cada cuatro meses.

Artículo 11. Funcionamiento de las listas de empleo temporal.

Orden de prelación en los llamamientos. Proponemos un sistema que se adapte a las características de cada grupo profesional, con objeto de dar cobertura a las demandas y necesidades de la plantilla de sanidad.

Las ofertas de vacantes presupuestadas se lanzarán a la bolsa de forma inmediata, antes de 24 horas tras su constitución, sin posibilidad de retener una plaza a cubrir y la anulación de la propuesta sólo será en casos excepcionales y antes de la asignación del candidato correspondiente.

Y todos los pasos perfectamente registrados en programa informático.

NOTA: Consideramos que todos los puntos referidos a nombramientos de **Atención Continuada** deben integrarse en nombramientos temporales en el menor tiempo posible. Mientras tanto, su regulación seguirá lo descrito en una disposición transitoria, que finalizará cuando se normalice la situación.

Artículo 12. Situaciones en las listas de empleo temporal.

1. Disponible

2. **Bloqueado/a**
3. **Reservado/a.**

Insistimos en que estas situaciones, bloqueado y reservada, deben estar en el **MÍNIMO** tiempo posible.

4. Activo/a.

5. Disponible ~~para vacantes~~ para nombramiento de larga duración (nombramientos de previsión superior a un año) o **disponible especial**. *no se puede limitar la posibilidad de mejorar la situación profesional.*

Proponemos que el **disponible especial se amplíe a nombramientos que no son vacantes, pero tengan una duración superior al año.**

Eliminación de las restricciones para poder activarse en disponible especial.

Proponemos la posibilidad de activarse en disponible especial si estás nominado en una vacante para ser llamado a otra en otras categorías en las que se está inscrito.

6. **Desactivado/a.**
7. **No localizable.**

Proponemos que la relación de personal en esta situación se publique diariamente en la web de la Conselleria, frente a la publicación mensual que propone la administración, ya que la publicación mensual de las no localizaciones de bolsa supone un perjuicio para los candidatos que no pueden presentar sus alegaciones de forma inmediata al hecho causante

8. Penalizado/a

- Hemos propuesto la reducción a 3 meses, frente a los seis meses que propone la administración.
- Consideramos que no tiene que ser causa de penalización:
 - la renuncia o no aceptación cuando la administración no pueda adaptar el lugar a la evaluación inicial de trabajador. En concreto, los casos de mujer embarazada que esté en situación de IT, suspensión por riesgo durante el embarazo o durante el periodo de disfrute del permiso de maternidad, lactancia, paternidad o adopción.
 - La renuncia de mujeres en situación de violencia de género por motivos de incompatibilidad con las medidas de protección establecidas.
 - Por cualquiera otro acontecimiento, repentino, que justifique la imposibilidad material de ejercitar la desactivación en tiempo y forma.

9.- Suspendido/a

En el caso de no haber superado el período de prueba para la categoría y, en su caso, especialidad, el tiempo de suspensión deberá estar establecido por las necesidades de formación o acreditación de conocimientos

10.- Desactivado/a de oficio.

Hemos solicitado la adición de:

11.- Desactivado/a provisional

Esta situación se declarará de oficio cuando un candidato pase a situación de no localizable hasta que pueda activarse de nuevo.

Artículo 13. No discriminación por razón de embarazo, maternidad o paternidad.

Insistimos en la inclusión de la situación de **suspensión del nombramiento por riesgo del embarazo/lactancia**.

Artículo 16. Período de prueba

Consideramos que se debe añadir la exención de la aplicación del periodo de prueba que establece el Estatuto Marco en su artículo 33.2 y también quien ya lo hubiera superado con ocasión de un anterior nombramiento temporal para la realización de funciones de las mismas características en el mismo servicio de salud en los dos años anteriores a la expedición del nuevo nombramiento.

También pensamos que en la resolución motivada de la no superación del periodo de prueba se deberán detallar y especificar cuáles fueron los motivos, en relación con la falta de los conocimientos o habilidades necesarios para desempeñar correctamente las funciones del nombramiento, y la forma de acreditar la adquisición de estos para superar la suspensión que conlleva la no superación del periodo de prueba.

Artículo 17. Causas de exclusión de la bolsa de Trabajo.

El establecimiento de la falta de competencia y cualquier motivo de exclusión de la Bolsa de Trabajo exigirá un previo **procedimiento contradictorio**. Insistimos en la importancia de *cumplir de forma escrupulosa con el procedimiento, hecho que no se realiza en la actualidad y que produce indefensión grave en los trabajadores*.

Artículo 18. Comisiones sectoriales y central de seguimiento

No puede excluir a los representantes electos de los trabajadores que por su representatividad dentro de la Conselleria de Sanitat constituyen la Mesa Sectorial por no firmar un determinado acuerdo. Incorporar esta condición podría interpretarse como una coacción a su libertad en la defensa de los trabajadores. El no firmar un acuerdo por una organización sindical, generalmente es consecuencia de que hay algo en el mismo que no ve claro o no comparte por considerarlo incorrecto, y por tanto, la participación de esa organización sindical en el seguimiento del funcionamiento de la misma resulta necesaria en aras de la transparencia.

DISPOSICIÓN ADICIONAL CUARTA QUINTA. Baremo de méritos

Queremos añadir, ya que el borrador no lo contempla, que también será excepción de esta disposición adicional cuarta la valoración del tiempo de la formación como internos/as residentes, baremándose este periodo en base a lo establecido en la presente orden. También será excepción el cómputo de servicios prestados ampliando el tope del cómputo de estos al no tener limitación.

ANEXO I Baremos de méritos.

Para la asignación de puntuación en la fase de baremación, se tendrán en cuenta los siguientes méritos, que hemos modificado en nuestra propuesta:

1. Servicios prestados:

- No se establecerá un máximo de puntos en este apartado.
- Incorporación del tiempo trabajado en otras administraciones públicas.

2. Nota de oposición:

Reducimos la nota de oposición máxima de 50 a 25 puntos de máximo.

Explicación: Valorar la puntuación en el último proceso selectivo debe tener la función de incentivar a la participación en los mismos, pero no debe ser un condicionante con tanto peso que produzca un desequilibrio en la valoración del tiempo de trabajo (experiencia profesional y servicio efectivamente realizado).

3. Valenciano.

4. Formación especializada para la categoría a la que se opta:

Lo propuesto por la Conselleria nos parece absolutamente insuficiente (0,80 puntos por año, siempre se haya obtenido el título de especialista).

Nuestro criterio es recuperar en este apartado la puntuación de la anterior edición como tiempo de trabajo, perdida por sentencia judicial, ahora valorada como tiempo de formación.

Formación en la especialidad a la que se opta por la vía de profesional interno/a residente: Especialidad con programa formativo de 2 años, 14,4 puntos. Especialidad con programa formativo de 3 años, 21,6 puntos. Especialidad con programa formativo de 4 años, 28,8 puntos. Especialidad con programa formativo de 5 años, 36 puntos. A estos efectos se tomará en cuenta la duración del programa formativo para la especialidad en el momento de aplicación del baremo.

El período de formación sanitaria especializada vía personal residente en formación se baremará a razón de 0,15 puntos por mes tanto si se finalizó dicho periodo como si no, para la categoría/especialidad distinta a la que se accede, al valorarse sólo el concepto de tiempo de trabajo en distinta categoría/especialidad.

4. Formación continua y continuada de los candidatos del turno de promoción interna temporal.

Exigir a la Conselleria el compromiso del acceso a la formación en igualdad de condiciones, sin diferencias entre departamentos de salud, y el acceso a todos los candidatos que lo soliciten en condiciones de equidad. Este debe ser el requisito para que sea un mérito pueda baremarse y que no se produzcan agravios entre los candidatos.

Para cualquier aclaración que necesitéis podéis dirigiros a los delegados asignados a los diferentes departamentos de salud.

NO HACE FALTA SER MUCHOS PARA HACER LAS COSAS BIEN, PERO CUANTOS MÁS SEAMOS MÁS COSAS ALCANZAREMOS.

ÚNETE A NOSOTROS



SIMAP-PAS

SOMOS COMPAÑEROS

