

INTERSINDICAL SALUT

BOLETÍN INFORMATIVO FEBRERO 2018 Nª3



COMIENZAN LAS NEGOCIACIONES DE LA NUEVA ORDEN DE BOLSA

**LA CONSELLERIA DE
SANIDAD PROPONE UN
NUEVO BORRADOR DE
LA ORDEN DE BOLSA**

- [Enlace al documento](#)

**INTERSINDICAL
SALUT HA
PREPARADO UN
PLIEGO DE
ALEGACIONES AL
PROYECTO DE
ORDEN DE BOLSA**

NUESTRO TRABAJO TUS DERECHOS

Para INTERSINDICAL SALUT es primordial la consecución de los siguientes objetivos

- Crear un modelo de bolsa de ocupación temporal **abierto y permanente**, que tenga un funcionamiento ágil y práctico.
- Una bolsa que de cabida de forma **equitativa** a todas las categorías profesionales.
- Un modelo que de mejor respuesta a los derechos de **promoción interna temporal**.
- Una bolsa **transparente, que no vulnere** el orden de asignación de las personas inscritas.
- Un **modelo garantista para los candidatos**, que incorpore un compromiso con la administración sanitaria.



Para conseguir esos objetivos hemos elaborado un pliego de alegaciones del cual podemos destacar lo siguiente:

Art.6: NOMBRAMIENTOS QUE REQUIEREN EXPERIENCIA PREVIA

- Proponemos que sean nombramientos con una duración máxima de 3, meses, frente a los 4 propuestos por la Conselleria.
- Que se elimine el requisito de formación previa para que no se confunda con las prácticas formativas necesarias como requisito para acceder a una titulación.
- Que la experiencia previa necesaria sea la adquirida mediante nombramientos de la bolsa de trabajo, no siendo valorada la que se haya podido adquirir realizando contratos por bolsín.

NUESTRO TRABAJO TUS DERECHOS

Art.6: NOMBRAMIENTOS QUE REQUIEREN EXPERIENCIA PREVIA

- Que en la acreditación de la experiencia previa además del Gerente participen las Juntas de Personal.
- Que se elimine el periodo de prueba para estos tipos de nombramientos, ya que con la certificación de la gerencia, contrastada por la Junta de Personal, queda justificada.
- Apuntar que este tipo de nombramientos no tienen que ser utilizados únicamente para el personal sanitario, sino también para la cobertura de puestos de cualquier categoría donde sea necesaria dicha experiencia previa.

Art.8: CONVOCATORIA E INSCRIPCIÓN EN LA BOLSA DE TRABAJO

- Que cada persona aspirante pueda modificar su solicitud anualmente (modificar departamentos, categorías..)
- Inscripción continua en la bolsa de reserva y baremación de ésta cada 4 meses para que se puedan incluir a los candidatos en la edición vigente en ese momento.
- Prelación de departamentos con posibilidad de indicar hasta 5.
- Opción de inscripción voluntaria para nombramientos de promoción interna de duración inferior a 3 meses.

Art.9: LISTAS DE OCUPACIÓN TEMPORAL

- Proponemos la incorporación a la nueva edición de las bolsas existentes de todas las categorías a extinguir, para la actualización de los candidatos y para que estén operativas para las sustituciones del colectivo que conforman el personal en categorías declaradas a extinguir.

Art.10: BOLSA DE RESERVA

- Baremación y volcado a la edición vigente de la bolsa cada 4 meses.
- Posibilidad de ser llamado para nombramientos a tiempo parcial y de corta duración.

Esta forma de operar de la bolsa de reserva es la que permite la constitución de la apertura permanece de la bolsa.

**INTERSINDICAL SALUT apuesta por una
BOLSA ABIERTA Y PERMANENTE**

NUESTRO TRABAJO TUS DERECHOS

Art.II: FUNCIONAMIENTO DE LAS LISTAS DE EMPLEO TEMPORAL

- En la orden de prelación de llamamientos proponemos un sistema que se adapte a las características de cada grupo profesional, con el objetivo de dar cobertura a las demandas y necesidades de la plantilla de los departamentos que conforman el sistema sanitario de nuestra comunidad.

PROPUESTAS:

- Que los nombramientos superiores a 3 meses del personal sanitario del Grupo A1 se oferten alternativamente entre los turnos ordinario y de promoción interna.

- Que los nombramientos superiores a 3 meses del personal sanitario de los grupos A2 y C1 se oferten en alternancia de 1 al turno libre y 2 al turno de promoción interna, siempre que exista disponibilidad,

- Que los nombramientos superiores a 3 meses del personal administrativo de los grupos A1, A2 y C1 se oferten al turno de promoción interna siempre que haya disponibilidad de candidatos en esta lista.

Los nombramientos a tiempo parcial, atención continuada y promoción interna INFERIORES a 3 meses se ofertarán a quienes lo indiquen en la solicitud de inscripción.

- Una reserva del 7% de los nombramientos para personas con discapacidad.

Generación y comunicación de ofertas:

- Medidas de control para evitar alteraciones en el orden de tramitación de las propuestas de contratación a través de registros informáticos en los que quede constancia de los tiempos.

- Que los plazos para la incorporación del trabajador una vez recibida la oferta no puedan ser superiores a 5 días, pudiendo recibir durante este periodo ofertas que mejoren el nombramiento asignado. Para la tramitación en los planes de vacaciones 20 días.

- Creación de un registro informático de avisos a los candidatos (mensajes de voz, SMS, etc) para que el candidato pueda utilizarlo en caso de incidencias.

***INTERSINDICAL SALUT apuesta por
una BOLSA TRANSPARENTE***

NUESTRO TRABAJO TUS DERECHOS

Art.11: FUNCIONAMIENTO DE LAS LISTAS DE EMPLEO TEMPORAL

- Las anulaciones de ofertas será un trámite excepcional y estará supervisado por la Junta de Personal y la Comisión Sectorial de seguimiento.

Art.12: SITUACIÓN EN LAS LISTAS

BLOQUEADO

- Limitación del tiempo de bloqueo al necesario para contactar con la persona candidata. Desde Intersindical Salut proponemos que sea hasta las 10h del día siguiente.

RESERVADO

- Limitación de esta situación a dos 2 días, pasado los cuales si no se ha incorporado a su puesto podrá recibir nuevas ofertas. Extensión a 10 días en las ofertas de trabajo que sean para los planes vacacionales. Si pasados estos plazos no se ha formalizado el nombramiento, la fecha de efectos del mismo será el vencimiento de los plazos indicados.

DISPONIBLE ESPECIAL

Proponemos un Disponible para nombramientos de larga duración (aquellos contratos cuya previsión sea superior a un año) o Disponible Especial.

- Que los nombramientos por disponible especial se amplíen a todos aquellos que no son vacantes pero tienen una duración superior al año (sustituciones de liberados sindicales a tiempo completo, reservas de puesto por diversos motivos, etc).

- Eliminación de las restricciones para poder activarse en disponibles especial.

- Posibilidad de activarse en disponible especial si estas con un nombramiento en plaza vacante para ser llamado en otras categorías en las que se está inscrito.

DESACTIVADO

- Proponemos que la administración desactive de oficio a todos aquellos candidatos que prestan servicios en otras administraciones públicas o privadas, y que para activarse tengan que aportar a la Dirección Territorial el cese del contrato o nombramiento que tienen.

NUESTRO TRABAJO TUS DERECHOS

Art.12: SITUACIONES EN LAS LISTAS

- Posibilidad de desactivarse voluntariamente en el caso de no querer optar a ser candidato para una oferta en un momento determinado o periodo de tiempo.

NO LOCALIZABLE

- Proponemos que la relación de personal en esta situación se publique diariamente en la web de la Conselleria, en lugar de mensualmente como propone la administración.

PENALIZADO

- Proponemos la reducción a 3 meses, frente a los 6 que propone la administración.

- Incluir como causa de penalización incurrir en incompatibilidad

- Consideramos que no debe ser causa de penalización:

* la renuncia o no aceptación cuando la administración no pueda adaptar el puesto a la evaluación inicial del trabajador.

* la renuncia de mujeres en situación de violencia de género por motivos de incompatibilidad con las medidas de protección establecidas.

* por cualquier otro acontecimiento, repentino, que justifique la imposibilidad material de ejercitar la desactivación en tiempo y forma.

SUSPENDIDO

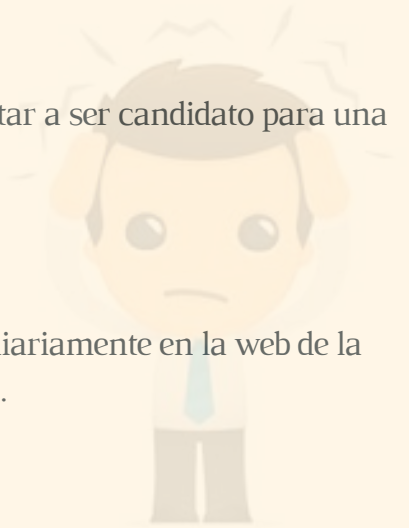
- En el caso de suspendido por la no superación del periodo de prueba, proponemos que se ha de limitar el tiempo en el que el candidato pueda acreditar que ya dispone de los conocimientos y/o habilidades que le impidieron superar el periodo de prueba.

Art.16: PERIODO DE PRUEBA

- Añadimos una alegación para la incorporación de la exención del periodo de prueba en los supuestos de los artículos 33,2 del Estatuto Marco.

- La necesidad de detallar y especificar los conocimientos y habilidades necesarios para desarrollar correctamente las funciones del nombramiento.

**INTERSINDICAL SALUT igualdad,
mérito , capacidad y publicidad**



NUESTRO TRABAJO TUS DERECHOS

Art.18: PARTICIPACIÓN EN LA GESTIÓN DE LA BOLSA

- Proponemos que todas las organizaciones sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Sanidad formen parte de la Comisión Central de Seguimiento (CCS) y de la Comisión Sectorial de Seguimiento (CSS), con independencia de que firmen o no el acuerdo de bolsa cuando finalicen las negociaciones.
- Proponemos que la carencia de sesiones de estos órganos paritarios sea de 6 meses la CCS y un mes la CSS, frente al año y a los seis meses, respectivamente que propone la administración.

ANEXO DE MÉRITOS

TIEMPO TRABAJADO

Frente a la propuesta de la administración Intersindical Salut propone los siguiente cambios:

- Que no haya limitación en la baremación del tiempo trabajado.
- Respecto a la baremación del tiempo trabajado en Instituciones Sanitarias Públicas del Sistema Nacional de Salud, nos parece bien la propuesta de la administración de 0,30 por mes trabajado en la misma categoría y 0,15 en diferente categoría.
- En cuanto a los servicios prestados en otras Administraciones Públicas proponemos 0,20 por mes trabajado.
Se trata de personal que realiza funciones en la misma categoría y que ha accedido al puesto mediante un procedimiento de igualdad, mérito, capacidad y publicidad por tratarse de instituciones públicas. Consideramos que en este caso también hay que incorporar la valoración del tiempo trabajado del personal de la función administrativa y de servicios en instituciones publicas, de la misma manera que se les valora al personal sanitario.
- Los servicios prestados en virtud de nombramientos para atención continuada o guardias se computarán a razón de 130h por mes trabajado, estableciendo anualmente el número de horas para realizar el cálculo de los meses de servicios prestados, compensando los meses que se exceda de 130 horas por los que no se llegue a este número. De esta manera ningún nombramiento para este tipo de contratos podrá puntuar más de 030 por mes de trabajo.



NUESTRO TRABAJO TUS DERECHOS

ANEXO DE MÉRITOS

NOTA DE OPOSICIÓN

- Proponemos bajar la valoración a 25 puntos frente a los 50 que propone la administración.
- Proponemos valorar las pruebas con una puntuación entre 3 y 4,99 con 5 puntos, frente a la no puntuación que propone la administración en caso de suspender la oposición.

FORMACIÓN

- **Formación del personal Interino Residente:** Proponemos equiparar el trabajo realizado por el personal Interino Residente en formación con la puntuación de tiempo trabajado del personal no residente.
- **Formación para promoción interna:** ampliar el máximo de valoración en 10 puntos.

FÓRMULA DE DESEMPATE: invertir la propuesta de la administración, siendo nuestro orden en primer lugar la edad y en segundo lugar la nota de oposición.

ENLACE A NUESTRO DOCUMENTO COMPLETO DE ALEGACIONES



INTERSINDICAL SALUT

BUTLLETÍ INFORMATIU FEBRER 2018 N^a3



COMENCEN LES NEGOCIACIONS DE LA NOVA ORDRE DE BORSA

LA CONSELLERIA DE SANITAT PROPOSA UN NOU ESBORRANY DE L'ORDRE DE BORSA

-Enllaç al document

INTERSINDICAL SALUT HA PREPARAT UN PLEC D'AL·LEGACIONS AL PROJECTE D'ORDRE DE BORSA

EL NOSTRE TREBALL ELS TEUS DRETS

Per a INTERSINDICAL SALUT és primordial la consecució dels següents objectius

- Crear un model de **borsa d'ocupació temporal obert i permanent**, que tinga un funcionament àgil i pràctic.
- Una borsa que de **cabuda de forma equitativa** a totes les categories professionals.
- Un model que de millor resposta als **drets de promoció interna temporal**.
- Una borsa **transparent**, que **no vulnere** l'ordre d'assignació de les persones inscrites.
- Un **model garantista** per als candidats, que incorpore un compromís amb l'administració sanitària.



Per a aconseguir aqueixos objectius hem elaborat un plec d'al·legacions del com podem destacar el següent:

Art.6: NOMENAMENTS QUE REQUEREIXEN EXPERIÈNCIA PRÈVIA

- Proposem que siguin nomenaments amb una durada màxima de 3, mesos, enfront dels 4 proposats per la Conselleria.
- Que s'elimine el requisit de formació prèvia perquè no es confonga amb les pràctiques formatives necessàries com a requisit per a accedir a una titulació.
- Que l'experiència prèvia necessària siga l'adquirida mitjançant nomenaments de la borsa de treball, no sent valorada la que s'haja pogut adquirir realitzant contractes per bolsí.

EL NOSTRE TREBALL ELS TEUS DRETS

Art.6: NOMENAMENTS QUE REQUEREIXEN EXPERIÈNCIA PRÈVIA

- Que en l'acreditació de l'experiència prèvia a més del Gerent participen les Juntes de Personal.
- Que s'elimine el període de prova per a aquests tipus de nomenaments, ja que amb la certificació de la gerència, contrastada per la Junta de Personal, queda justificada.
- Apuntar que aquest tipus de nomenaments no han de ser utilitzats únicament per al personal sanitari, sinó també per a la cobertura de llocs de qualsevol categoria on siga necessària aquesta experiència prèvia.

Art.8: CONVOCATORIA E INSCRIPCIÓN EN LA BOLSA DE TRABAJO

- Que cada persona aspirant pugui modificar la seua sol·licitud anualment (modificar departaments, categories..)
- Inscripció contínua en la borsa de reserva i baremació d'aquesta cada 4 mesos perquè es puguin incloure als candidats en l'edició vigent en aqueix moment.
- Prelació de departaments amb possibilitat d'indicar fins a 5.
- Opció d'inscripció voluntària per a nomenaments de promoció interna de durada inferior a 3 mesos.

Art.9: LLISTES D'OCUPACIÓ TEMPORAL

- Proponem la incorporació a la nova edició de les borses existents de totes les categories a extingir, per a l'actualització dels candidats i perquè estiguen operatives per a les substitucions del col·lectiu que conformen el personal en categories declarades a extingir.

Art.10: BOLSA DE RESERVA

- Baremació i bolcat a l'edició vigent de la borsa cada 4 mesos.
- Possibilitat de ser cridat per a nomenaments a temps parcial i de curta durada.

Aquesta forma d'operar de la borsa de reserva és la que permet la constitució de l'obertura roman de la borsa.

**INTERSINDICAL SALUT aposta per una
BOLSA OBERTA I PERMANENT**

EL NOSTRE TREBALL ELS TEUS DRETS

Art.II: FUNCIONAMENT DE LES LLISTES D'OCUPACIÓ TEMPORAL

- En l'ordre de prelación de crides proposem un sistema que s'adapte a les característiques de cada grup professional, amb l'objectiu de donar cobertura a les demandes i necessitats de la plantilla dels departaments que conformen el sistema sanitari de la nostra comunitat.

PROPOSTES:

- Que els nomenaments superiors a 3 mesos del personal sanitari del Grup A1 s'oferisquen alternativament entre els torns ordinari i de promoció interna.

- Que els nomenaments superiors a 3 mesos del personal sanitari dels grups A2 i C1 s'oferisquen en alternança d'1 al torn lliure i 2 al torn de promoció interna, sempre que existisca disponibilitat,

- Que els nomenaments superiors a 3 mesos del personal administratiu dels grups A1, A2 i C1 s'oferisquen al torn de promoció interna sempre que hi haja disponibilitat de candidats en aquesta llista.

Els nomenaments a temps parcial, atenció continuada i promoció interna INFERIORS a 3 mesos s'oferiran als qui ho indiquen en la sollicitud d'inscripció.

- Una reserva del 7% dels nomenaments per a persones amb discapacitat.

Generació i comunicació d'ofertes:

- Mesures de control per a evitar alteracions en l'ordre de tramitació de les propostes de contractació a través de registres informàtics en els quals quede constància dels temps.

- Que els terminis per a la incorporació del treballador una vegada rebuda l'oferta no puguin ser superiors a 5 dies, podent rebre durant aquest període ofertes que milloren el nomenament assignat. Per a la tramitació en els plans de vacances 20 dies.

- Creació d'un registre informàtic d'avisos als candidats (missatges de veu, SMS, etc) perquè el candidat pugui utilitzar-ho en cas d'incidències.

***INTERSINDICAL SALUT aposta per
una BORSA TRANSPARENT***

EL NOSTRE TREBALL ELS TEUS DRETS

Art.11: FUNCIONAMENT DE LES LLISTES D'OCUPACIÓ TEMPORAL

- Les anul·lacions d'ofertes serà un tràmit excepcional i estarà supervisat per la Junta de Personal i la Comissió Sectorial de seguiment.

Art.12: SITUACIÓ EN LES LLISTES

BLOQUEJAT

- Limitació del temps de bloquejat al necessari per a contactar amb la persona candidata. Des d'Intersindical Salut proposem que siga fins a les 10h de l'endemà.

RESERVAT

- Limitació d'aquesta situació a dues 2 dies, passat els quals si no s'ha incorporat al seu lloc podrà rebre noves ofertes. Extension a 10 dies en les ofertes de treball que siguen per als plans vacacionals. Si passats aquests terminis no s'ha formalitzat el nomenament, la data d'efectes del mateix serà el venciment dels terminis indicats.

DISPONIBLE ESPECIAL

Proposem un Disponible per a nomenaments de llarga durada (aquells contractes on la previsió siga superior a un any) o Disponible Especial.

- Que els nomenaments per disponible especial s'amplien a tots aquells que no són vacants però tenen una durada superior a l'any (substitucions d'alliberats sindicals a temps complet, reserves de lloc per diversos motius, etc).

- Eliminació de les restriccions per a poder activar-se en disponibles especial.

- Possibilitat d'activar-se en disponible especial si estas nomenat en una plaça vacant per a ser cridat en altres categories en les quals s'està inscrit.

DESACTIVAT

- Proposem que l'administració desactive d'ofici a tots aquells candidats que presten serveis en altres administracions públiques o privades, i que per a activar-se hagen d'aportar a la Direcció territorial el cessament del contracte o nomenament que tenen.

INTERSINDICAL SALUT 100%
SANITAT PÚBLICA

EL NOSTRE TREBALL ELS TEUS DRETS

Art.12: SITUACIONS EN LES LLISTES

- Possibilitat de desactivar-se voluntàriament en el cas de no voler optar a ser candidat per a una oferta en un moment determinat o període de temps.

NO LOCALITZABLE

- Proponem que la relació de personal en aquesta situació es publiqui diàriament en la web de la Conselleria, en lloc de mensualment com proposa l'administració.

PENALITZAT

- Proponem la reducció a 3 mesos, enfront dels 6 que proposa l'administració.

- Incloure com a causa de penalització incórrer en incompatibilitat

- Considerem que no ha de ser causa de penalització:

* la renúncia o no acceptació quan l'administració no puga adaptar el lloc a l'avaluació inicial del treballador.

* la renúncia de dones en situació de violència de gènere per motius d'incompatibilitat amb les mesures de protecció establides.

* per qualsevol altre esdeveniment, sobtat, que justifiqui la impossibilitat material d'exercitar la desactivació dins del termini i en la forma escaient.

SUSPÈS

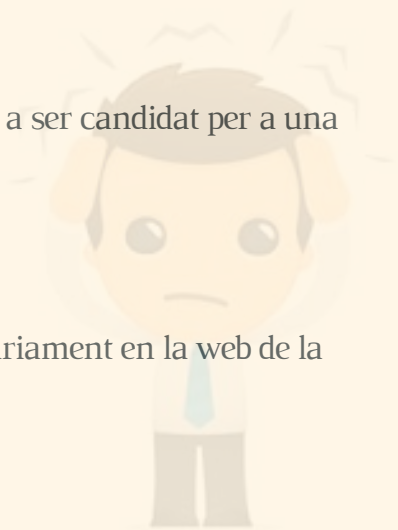
- En el cas de suspès per la no superació del període de prova, proponem que s'ha de limitar el temps en el qual el candidat puga acreditar que ja disposa dels coneixements i/o habilitats que li van impedir superar el període de prova

Art.16: PERÍODE DE PROVA

- Afegim una al·legació per a la incorporació de l'exempció del període de prova en els supòsits dels articles 33,2 de l'Estatut Marqué.

- La necessitat de detallar i especificar els coneixements i habilitats necessaris per a desenvolupar correctament les funcions del nomenament.

***INTERSINDICAL SALUT igualtat,
mèrit , capacitat i publicitat***



EL NOSTRE TREBALL ELS TEUS DRETS

Art.18: PARTICIPACIÓ EN LA GESTIÓ DE LA BORSA

- Proponem que totes les organitzacions sindicals representades en la Taula Sectorial de Sanitat formen part de la Comissió Central de Seguiment (CCS) i de la Comissió Sectorial de Seguiment (CSS), amb independència que signen o no l'acord de borsa quan finalitzen les negociacions.

ANNEX DE MÈRITS

TEMPS TREBALLAT

Enfront de la proposta de l'administració desde Intersindical Salut proposem els següent canvis:

- Que no hi haja limitació en la baremació del temps treballat.
- Respecte a la baremació del temps treballat en Institucions Sanitàries Públiques del Sistema Nacional de Salut, ens sembla bé la proposta de l'administració de 0,30 per mes treballat en la mateixa categoria i 0,15 en diferent categoria.
- Quant als serveis prestats en altres Administracions Públiques proposem 0,20 per mes treballat.

Es tracta de personal que realitza funcions en la mateixa categoria i que ha accedit al lloc mitjançant un procediment d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat per tractar-se d'institucions públiques.

Considerem que en aquest cas també cal incorporar la valoració del temps treballat del personal de la funció administrativa i de serveis en institucions públiques, de la mateixa manera que se'ls valora al personal sanitari.

- Els serveis prestats en virtut de nomenaments per a atenció continuada o guàrdies es computarà a raó de 130h per mes treballat, establint anualment el nombre d'hores per a realitzar el càlcul dels mesos de serveis prestats, compensant els mesos que s'excedisca de 130 hores pels quals no s'arribe a aquest nombre.

D'aquesta manera cap nomenament per a aquest tipus de contractes podrà puntuar més de 030 per mes de treball.



EL NOSTRE TREBALL ELS TEUS DRETS

ANNEX DE MÈRITS

NOTA D'OPOSICIÓ

- Proposem baixar la valoració a 25 punts enfront dels 50 que proposa l'administració.
- Proposem valorar les proves amb una puntuació entre 3 i 4,99 amb 5 punts, enfront de la no puntuació que proposa l'administració en cas de suspendre l'oposició.

FORMACIÓ

- **Formació del personal Interí Resident:** Proposem equiparar el treball realitzat pel personal Interí Resident en formació amb la puntuació de temps treballat del personal no resident.
- **Formació per a promoció interna:** ampliar el màxim de valoració en 10 punts.

FÓRMULA DE DESEMPAT: invertir la proposta de l'administració, sent el nostre ordre en primer lloc l'edat i en segon lloc la nota d'oposició.

ENLLAÇ AL NOSTRE DOCUMENT COMPLET D'AL·LEGACIONS

CRECIENDO

#un modelo sindical alternativo: derechos laborales

- EMPLEO DE CALIDAD
- SALARIOS DIGNOS
- ESTABILIDAD
- IGUALDAD

INTERSINDICAL SALUT un sindicalisme diferent